

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

ADRIANA DUTRA DE SOUSA

ENVELHECIMENTO NO TRABALHO: determinantes, condições e impactos na
permanência

São Luís

2026

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

ADRIANA DUTRA DE SOUSA

ENVELHECIMENTO NO TRABALHO: determinantes, condições e impactos na
permanência

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA como requisito para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lilia Penha Viana Silva.

São Luís

2026

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Sousa, Adriana Dutra de.

Envelhecimento no trabalho : determinantes, condições e impactos na permanência / Adriana Dutra de Sousa. - 2026.
147 f.

Orientador(a): Lilia Penha Viana Silva.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas/ccso, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2026.

1. Envelhecimento. 2. Servidores Públicos. 3. Trabalho. 4. Aposentadoria. I. Silva, Lilia Penha Viana. II. Título.

ADRIANA DUTRA DE SOUSA

ENVELHECIMENTO NO TRABALHO: determinantes, condições e impactos na
permanência

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA como requisito para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Lilia Penha Viana Silva (Orientadora)

Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Cleonice Correia Araújo

Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Maria Leidinalva Batista Miranda

Doutora em Políticas Públicas
Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho a todos(as) os(as) trabalhadores(as) que compartilharam suas histórias, experiências e desafios.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela vida, proteção e por me capacitar a vencer mais esta jornada.

À minha mãe Maria e ao meu pai Antônio (*in memoriam*) cuja presença, cuidado e valores seguem orientando cada passo da minha vida.

A meu irmão Antonio, minha cunhada Grasiela e minha sobrinha/afilhada Adrielly Bianca, fonte de carinho, parceria e inspiração.

À minha orientadora Prof^a Dr^a Lilia Penha Viana Silva pelo aprendizado, incentivo, disponibilidade, atenção e parceria na efetivação deste trabalho. Sabedoria e serenidade a definem. Meus sinceros agradecimentos.

À Prof.^a Dr.^a Cleonice Correia Araújo e à Prof.^a Dr.^a Maria Leidinalva Batista Miranda, que, desde a qualificação do projeto e da dissertação até a defesa, trouxeram reflexões, orientações e contribuições fundamentais para o aprimoramento deste trabalho.

Aos professores e professoras do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas pelas valiosas orientações, dedicação e pelo conhecimento compartilhado.

Aos amigos(as) de turma pelos momentos partilhados e amizade construída. Juntos enfrentamos o desafio de ser trabalhador(a)/estudante e, na contramão das dificuldades institucionais/hierárquicas, chegamos até aqui.

Aos(Às) amigos(as) Joseane Souza, Marcia Regina, Izabel Cristina, Reinaldo Vinícius, Alberto Divino e Eduardo Oliveira, cuja convivência possibilitou a partilha de conhecimentos e o fortalecimento de laços de amizade, construídos a partir do apoio constante e do incentivo mútuo.

Aos colegas com quem compartilhei a produção de trabalhos em eventos acadêmicos: Talita Cabral, Joseane Souza, Marcia Regina, Izabel Cristina, Laire Bastos, Letícia Cristine, Alberto Divino, Hugo Mendes, João Miguel, Diego Carlos. Obrigada pela parceria. Agradeço, ainda, a Prof^a Dr^a Lilia Penha pelas valiosas contribuições.

Agradeço à Joseane Souza pela normatização desta dissertação, bem como pela disponibilidade em compartilhar conhecimentos ao longo do mestrado.

À Luana Pereira e à Raissa Guimarães (colegas de turma e servidoras públicas), a Ana Cristina Leite e a Raimundo Nonato, pelo apoio e pela colaboração na sensibilização de servidores(as), incentivando a participação na pesquisa em seus

respectivos órgãos e secretarias.

Às companheiras de turno, Sandra Cristina e Tereza Cunha, pelo apoio e suporte no atendimento às demandas institucionais ao longo do mestrado, possibilitando dedicar-me às atividades acadêmicas.

À companheira Ana Lúcia, pelas palavras de incentivo, pela presença constante e pela partilha de conhecimentos na área do envelhecimento, além do apoio nas demandas de trabalho e nas articulações institucionais que contribuíram para o acesso aos sujeitos da pesquisa

À companheira Talita Cabral pela parceria em cada desafio acadêmico e profissional. Juntas trilhamos uma jornada transformadora de crescimento e conquistas durante o mestrado. Que os conhecimentos adquiridos sejam materializados nos espaços socio-ocupacionais em que atuamos.

Aos servidores(as) públicos(as) que participaram das entrevistas. Agradeço a generosidade, o tempo disponibilizado e a valiosa contribuição à pesquisa.

Às servidoras públicas Lucidéia Baptista, Maria do Socorro, Iracely Ribeiro, Maria do Socorro Freitas (*in memoriam*), Maria Bulcão (*in memoriam*), Célia Bastos (*in memoriam*). As suas trajetórias personificam a dedicação e o compromisso de pessoas idosas, bem como representam o legado construído ao longo de décadas de trabalho dedicados ao serviço público. A pesquisa permitiu conhecer muitos(as) outros(as) trabalhadores(as) iguais a vocês.

À Danielle Godinho, Superintendente de Acompanhamento e Valorização do Servidor, pelo apoio e incentivo constantes, que proporcionaram a tranquilidade necessária para a realização das atividades acadêmicas.

Agradeço a Fabiana Oliveira do Núcleo de Tecnologia da Informação – NTI/SEAD pela atenção e disponibilidade no acesso aos dados secundários.

À Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão - FAPEMA pelo incentivo para realização deste estudo.

À Prof^a Dr^a Leuzinete Pereira da Silva, Diretora da Fundação Escola de Governo do Maranhão, pelo esforço contínuo que permitiu a abertura e o fortalecimento da Turma de Mestrado em Políticas Públicas (EGMA/UFMA 2024-2026). Agradeço, ainda, à equipe da Fundação EGMA sempre presente e disponível. Um agradecimento especial à Amanda Dutra e Márcia Teresa.

À Coordenação do Curso de Mestrado em Políticas Públicas, através da Prof^a Dr^a Valéria Ferreira Santos de Almada Lima (Coordenadora do PPGPP), Prof^a Dr^a Lilia

Penha Viana Silva (Coordenadora da Turma Especial EGMA/UFMA) e Andreza de Souza Veras (Secretária da Turma Especial EGMA/UFMA) pelo apoio contínuo, orientações e organização do curso, assim como a Reinaldo Vinicius Moraes Pereira (Líder de turma) pelo compromisso e responsabilidade, contribuindo com a Coordenação, os(as) docentes e os(as) discentes.

Ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, pelo compromisso com a excelência na formação acadêmica e com a produção de conhecimento crítico.

“O capital não se importa com a duração de vida da força de trabalho; interessa-lhe apenas o máximo de força de trabalho que pode ser extraída durante a jornada”.

(Karl Marx, 1867).

RESUMO

A presente dissertação tem por objeto o envelhecimento no trabalho, a partir da análise dos determinantes, condições e impactos na permanência de servidores(as) públicos(as) estaduais do Maranhão. Para tanto, construímos um percurso teórico-metodológico sobre as categorias alienação, trabalho, velhice e envelhecimento. Realizamos uma pesquisa qualitativa, utilizando como referencial teórico-metodológico o materialismo histórico-dialético. Para alcançar os resultados desta pesquisa, realizamos a revisão de literatura, pesquisa documental e pesquisa de campo, esta última desenvolvida por meio de entrevista semiestruturada com os sujeitos da pesquisa, os(as) servidores(as) públicos(as) efetivos(as) e/ou comissionado(as) com perfil para aposentadoria. Inicialmente, apontamos a relação trabalho e alienação, destacando a forma alienante e opressora do trabalho no modo de produção capitalista. Analisamos a construção histórico-social da velhice e os impactos das mudanças no mundo do trabalho sobre os(as) trabalhadores(as) velhos(as). Em seguida, abordamos o envelhecimento populacional, a inserção das pessoas idosas no mercado de trabalho, bem como os impactos da longevidade em um contexto neoliberal. Identificamos aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que repercutem na permanência no trabalho, relacionando-os às novas formas de precarização do trabalho e as implicações para os(as) trabalhadores(as) velhos(as). Apresentamos a evolução da proteção social no Brasil, os impactos do neoliberalismo na proteção ao trabalho e ao trabalhador(a), bem como o significado do trabalho para os(as) trabalhadores(as) velhos(as) nesse contexto. Por fim, analisamos o envelhecimento no trabalho, a partir da análise dos resultados das entrevistas realizadas junto aos servidores(as) públicos(as) estaduais. Concluímos que os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos estão presentes nas motivações dos(as) trabalhadores(as) para a permanência no trabalho com destaque para os determinantes financeiros. As condições dessa permanência são marcadas por vivências discriminatórias no ambiente de trabalho por conta do preconceito etário, salvo alguns espaços laborais, mas, de modo geral, a reprodução sócio-histórica da velhice no capitalismo marca as relações de trabalho dos(as) entrevistados(as). Assim, os impactos para os(as) servidores(as) reforça a lógica de exploração que transforma a idade em critério de exclusão, invisibiliza a experiência e desvaloriza os(as) trabalhadores(as).

Palavras-chave: Envelhecimento. Servidores Públicos. Trabalho. Aposentadoria.

ABSTRACT

This dissertation focuses on aging in the workplace, analyzing the determinants, conditions, and impacts on the retention of state public servants in Maranhão. To this end, we constructed a theoretical-methodological framework around the categories of alienation, work, old age, and aging. We conducted qualitative research, using historical-dialectical materialism as our theoretical-methodological framework. To achieve the results of this research, we carried out a literature review, documentary research, and field research, the latter developed through semi-structured interviews with the research subjects: permanent and/or commissioned public servants eligible for retirement. Initially, we point out the relationship between work and alienation, highlighting the alienating and oppressive nature of work in the capitalist mode of production. We analyze the historical and social construction of old age and the impacts of changes in the world of work on older workers. Next, we address population aging, the inclusion of older people in the labor market, and the impacts of longevity in a neoliberal context. We identify ideological, cultural, family, and socioeconomic aspects that affect job retention, relating them to new forms of precarious work and the implications for older workers. We present the evolution of social protection in Brazil, the impacts of neoliberalism on labor and worker protection, and the meaning of work for older workers in this context. Finally, we analyze aging in the workplace, based on the results of interviews conducted with state public servants. We conclude that ideological, cultural, family, and socioeconomic determinants are present in workers' motivations for remaining in their jobs, with financial determinants being particularly important. The conditions of this continued employment are marked by discriminatory experiences in the workplace due to ageism, except in some work environments, but, in general, the socio-historical reproduction of old age in capitalism marks the labor relations of the interviewees. Thus, the impacts on public servants reinforce the logic of exploitation that transforms age into a criterion for exclusion, renders experience invisible, and devalues workers.

Keywords: Aging. Public Servants. Work. Retirement.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1	Proporção da população residente por grupos etários específicos – Brasil 1980/2022.....	36
Gráfico 1	Crescimento populacional, a partir de 60 anos Brasil 2010/2022.....	37
Gráfico 2	Nível de ocupação de pessoas com 60 anos ou mais de idade (%) por grupos de idade e sexo Brasil – 2024.....	40
Gráfico 3	Nível de ocupação de pessoas de 60 anos ou mais de idade, segundo os grupos de idade e sexo Brasil 2024.....	41
Gráfico 4	Nível de ocupação de pessoas de 60 anos ou mais de idade, segundo os grupos de idade e a cor ou raça Brasil – 2024.....	42
Gráfico 5	Pessoas de 14 e 60 anos ou mais de idade, segundo a posição na ocupação Brasil 2024.....	43
Gráfico 6	Rendimento médio real habitual do trabalho principal, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade Brasil – 2024.....	44
Gráfico 7	Rendimento hora médio real habitual do trabalho principal, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade Brasil – 2024.....	45
Gráfico 8	Tempo de serviço x quantidade de servidores(as) maiores de 60 anos.....	77
Gráfico 9	Escolaridade dos(as) servidores(as) públicos(as) entrevistados(as).....	81
Gráfico 10	Tipo de vínculo de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) entrevistados(as).....	82
Gráfico 11	Tempo de serviço x quantidade de servidores(as).....	83

LISTA DE SIGLAS

CAE	Centro Administrativo Estadual do Maranhão
CAPS	Caixas de Aposentadorias e Pensões
CAPSI	Centro de Apoio e Promoção Social do Idoso
CAS	Central de Atendimento do Servidor
CEME	Central de Medicamentos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMDI	Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa
CVPI	Comitê de Valorização da Pessoa Idosa
DATAPREV	Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social
DNT	Departamento Nacional do Trabalho
DOE-MA	Diário Oficial do Maranhão
EC	Emenda Constitucional
FMI	Fundo Monetário Internacional
FUNABEM	Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor
FUNRURAL	Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
IAPS	Instituto de Aposentadoria e Pensões
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IMESC	Instituto Maranhense de Estudos Socioeconômicos e Cartográficos
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
LBA	Legião Brasileira de Assistência
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
NTI	Núcleo de Tecnologia da Informação
OGE	Ouvidoria Geral do Estado
OMS	Organização Mundial da Saúde

ONU	Organização das Nações Unidas
PCA	Prefeitura do Centro Administrativo
PDRAE	Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado
PEA	População Economicamente Ativa
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PIA	População em Idade Ativa
PNI	Política Nacional do Idoso
PPA	Plano de Preparação para Aposentadoria
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SAGEP	Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoas
SAVS	Superintendência de Acompanhamento e Valorização do Servidor
SCFV	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SEAD	Secretaria de Estado da Administração
SECMA	Secretaria de Estado da Cultura
SEDIHPOP	Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Participação Popular
SEI	Sistema Eletrônico de Informação
SEINC	Secretaria de Estado de Indústria e Comércio
SEMCAS	Secretaria Municipal da Criança e Assistência Social
SEMU	Secretaria de Estado da Mulher
SEPLAN	Secretaria de Estado de Planejamento e Orçamento
SESC	Serviço Social do Comércio
SINFRA	Secretaria de Estado da Infraestrutura
SINPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
STC	Secretaria de Estado de Transparência e Controle
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
URSS	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	VELHICE: entre mudanças conceituais e reconfigurações no mundo do trabalho	24
2.1	O trabalho na Sociedade Capitalista	24
2.2	Construção histórico-social da categoria velhice	28
2.3	Velhice e trabalho na contemporaneidade	35
3	ASPECTOS IDEOLÓGICOS, CULTURAIS, FAMILIARES E SOCIOECONÔMICOS RELACIONADOS À APOSENTADORIA: algumas reflexões	48
3.1	Precarização do trabalho: impactos para os(as) trabalhadores(as) idosos(as)	48
3.2	Proteção ao trabalho e ao trabalhador: entre o direito trabalhista e as dificuldades do usufruto	55
3.3	Expressões da velhice no capitalismo contemporâneo	65
4	ENVELHECIMENTO NO TRABALHO: determinantes, condições e impactos na permanência de servidores(as) do Centro Administrativo Estadual – CAE	76
4.1	Caracterização do espaço empírico e sujeitos da pesquisa	76
4.2	Transformações no mundo do trabalho e serviço público: impactos na permanência de servidores(as) estaduais	84
4.3	Determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria que repercutem na permanência no serviço público	105
4.4	Relações de trabalho e velhice: expressões do preconceito etário no serviço público estadual do Maranhão	114
5	CONCLUSÃO	130
	REFERÊNCIAS	135
	APÊNDICE A	145

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa intitulada “ENVELHECIMENTO NO TRABALHO: determinantes, condições e impactos na permanência” foi elaborada no âmbito dos estudos realizados no Curso de Mestrado em Políticas Públicas do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA. O estudo está vinculado à área de concentração Políticas Sociais e Programas Sociais, integrando a linha de pesquisa Violência, Família, Criança, Idoso e Gênero e tem como objeto o envelhecimento no trabalho.

Na atualidade, a longevidade da população é resultado de conquistas sociais que permitiram o aumento da expectativa de vida. Tal cenário decorre dos avanços da ciência nessa área e da melhoria das condições de vida que possibilitaram o aumento da população idosa no mundo, apesar dessas conquistas não alcançarem de igual maneira a todos, a luta pelo reconhecimento da velhice como expressão da questão social, e, portanto, responsabilidade do Estado, foi um importante avanço do século XX.

Nesse contexto, a longevidade da população possibilita que os sujeitos estejam inseridos em vários espaços sociais, dentre eles, o trabalho, no entanto, o avanço da longevidade expressa, também, múltiplas contradições decorrentes, tanto da reprodução sócio-histórica da velhice no capitalismo, atrelada à exclusão e negação dos sujeitos, quanto pelos impactos das contrarreformas estatais impostas pelo neoliberalismo que, a partir da década de 1990, impactou diretamente a implementação das conquistas asseguradas pela Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, o serviço público, personificado através dos(as) servidores(as) públicos(as), reflete o envelhecimento da população que vem crescendo progressivamente ao longo das últimas décadas, assim como expressa as contradições de envelhecer no âmbito do trabalho. Além das perdas financeiras e quebra de vínculos de socialização, aspectos relacionados à reprodução sócio-histórica da velhice, que atribui incapacidade àqueles que permanecem trabalhando, estão presentes no cotidiano dos(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Nessa fase de transição para aposentadoria, com o desligamento do trabalho, surgem uma série de mudanças na vida do(a) trabalhador(a) relacionadas tanto aos aspectos funcionais, visto que haverá o desligamento das atividades desempenhadas por anos, quanto por conta do envelhecimento humano e de seus rebatimentos na

vida social dos sujeitos que envelhecem em um contexto capitalista.

Diante disso, o interesse pela temática advém de motivações pessoais e profissionais que decorrem da atuação como assistente social em espaços sócio-ocupacionais vinculados às políticas para o envelhecimento. Inicialmente, ainda na graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, realizei estágio extracurricular no Serviço Social do Comércio – SESC, onde atuei como estagiária no Trabalho Social com Pessoas Idosas. Como profissional, fui trabalhadora da Política de Assistência Social na Secretaria Municipal da Criança e Assistência Social – SEMCAS, atuando como assistente social e, posteriormente, como Diretora Técnica do Serviço de Convivência e Fortalecimento para Pessoas Idosas vinculado à Coordenação dos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV da Superintendência de Proteção Social Básica.

A partir do trabalho desenvolvido na SEMCAS participei do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa - CMDI e do Comitê de Valorização da Pessoa Idosa - CVPI, em ambos, representando o Poder Público. Pela participação/atuação nas políticas para pessoa idosa de São Luís - MA, recebi o título de Cidadã Protagonista nas lutas, avanços e conquistas pelos direitos da pessoa idosa em reconhecimento pela dedicação e compromisso na história dos 400 anos de São Luís (título concedido pelo Centro de Apoio e Promoção Social do Idoso - CAPSI).

Segui minha trajetória enquanto trabalhadora do SUAS no município de São José de Ribamar - MA, vinculada aos Benefícios Socioassistenciais, onde permaneci até 2015, ano em que me desvinculei da Política de Assistência Social, enquanto trabalhadora.

Após essa rica experiência na Assistência Social, iniciei minhas atividades profissionais em outros espaços sócio-ocupacionais: na Política de Saúde no município de São Luís, no ano de 2015, no Centro de Especialidades Bairro de Fátima e, em 2019, na Secretaria de Estado da Administração – SEAD, integrando equipe multidisciplinar responsável pela execução de ações de promoção e prevenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) do Poder Executivo Estadual. Em ambos os vínculos permaneço em atividade, enquanto servidora pública estatutária.

Nesse contexto, minhas experiências profissionais após o período de atuação na Política de Assistência Social, apesar das especificidades das demandas e diversidade dos(as) usuários(as) atendidos(as), sempre mantive um olhar atento à temática do envelhecimento, bem como desse segmento etário. Nesse sentido, ao

iniciar minha trajetória profissional no governo estadual observei a expressiva quantidade de servidores(as) idosos(as) no serviço público. Além desta constatação, visualizei que muitos destes trabalhadores(as), mesmo com perfil para aposentadoria - alguns servidores(as) com mais de 40 anos no serviço público - permanecem desempenhando suas atividades profissionais.

Numa perspectiva acrítica, o prolongamento da carreira no serviço público configura-se como uma decisão individual e expressa a longevidade da população que vem aumentando nas últimas décadas, passando a ocupar diversos espaços. Porém, consideramos que a relação envelhecimento x capital tem múltiplos significados, já que o modo como se envelhece na sociedade capitalista não se expressa de forma homogênea para todos os sujeitos, representando múltiplas determinações que precisam ser problematizadas.

Nesse sentido, o estudo visa contribuir para o debate acerca do envelhecimento do(a) trabalhador(a), uma vez que a pesquisa identificou aspectos vivenciados pelos(as) servidores(as) públicos(as) que precisam ser objeto de análise da gestão estadual, visto que, a partir dos resultados obtidos foi possível problematizar a realidade atual, na qual observamos a inexistência de ações voltadas para esse público de servidores(as), nem mesmo um Plano de Preparação para Aposentadoria – PPA a nível estadual que, minimamente, garantiria a discussão sobre essa temática, conforme o Estatuto da Pessoa Idosa, art. 28, inciso II que determina que a referida iniciativa deve ser realizada “[...] com antecedência mínima de 01 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”. Apesar de que a realidade dos(as) trabalhadores(as) expressam contradições estruturais que extrapolam um plano de preparação para aposentadoria, no entanto, a ausência de ações continuadas voltadas para servidores(as) idosos(as) em encerramento de carreira evidencia uma questão a ser visibilizada.

Assim, a gestão estadual poderá conhecer a complexidade da realidade atual dos servidores(as) públicos(as) idosos(as). Além disso, o estudo possibilitará a discussão acerca do envelhecimento do(a) trabalhador(a), permitindo, entre outros, repensar estereótipos associados às pessoas idosas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a proposta de pesquisa visa contribuir, ainda, pela relevância teórica, social e política que a temática tem adquirido nos últimos anos. Nessa perspectiva, o Serviço Social pode fortalecer a discussão acerca do envelhecimento

da classe trabalhadora na contemporaneidade, visto que na atuação profissional, o(a) assistente social, a partir de um viés crítico, contempla determinantes sociais, econômicos, culturais que se expressam na realidade social dos sujeitos, possibilitando uma análise do envelhecimento do(a) trabalhador (a) em suas múltiplas determinações.

Tendo em vista o objeto do estudo, elencamos três questões prioritárias que nortearam a pesquisa: As transformações que ocorreram no mundo do trabalho durante a carreira dos servidores interferem na permanência no serviço público e, conseqüentemente, na decisão para aposentadoria? A ausência de perspectivas após a aposentadoria interfere na permanência no serviço público? O envelhecimento no trabalho trouxe mudanças relacionadas à desvalorização e/ou reprodução de estereótipos atrelados à velhice por parte dos demais servidores(as) públicos(as)?

A partir desses questionamentos, o objetivo geral desta pesquisa consistiu em analisar o envelhecimento no trabalho, considerando os determinantes, condições e impactos da permanência de servidores(as) públicos(as) do Centro Administrativo do Maranhão – CAE. Para alcançá-lo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: Analisar como as transformações no mundo do trabalho influenciam na decisão sobre a aposentadoria e permanência no trabalho; Identificar os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria que repercutem na permanência no serviço público; Analisar como a reprodução sócio-histórica da velhice impacta as relações de trabalho entre servidores(as) públicos(as) velhos(as) e os(as) demais trabalhadores(as) do CAE.

Neste estudo, propusemo-nos a realizar uma pesquisa qualitativa, utilizando como referencial teórico-metodológico o materialismo histórico-dialético, pois consideramos que este referencial possibilita compreender a realidade social, econômica e política da sociedade capitalista, a partir de suas contradições e de seus processos históricos.

Nesse sentido, na definição do objeto de estudo, consideramos as determinações históricas que justificam a realidade contemporânea, bem como as relações sociais, as contradições do fenômeno estudado, a base econômica, a superestrutura, enfim, elementos que só podem ser analisados pelo método dialético, que não apenas descreve a realidade posta, mas analisa suas determinações no interior da sociedade contraditória, de modo a problematizar o objeto de estudo.

Assim, a justificativa para escolha levou em conta a análise do envelhecimento,

a partir da heterogeneidade de suas determinações oriundas da produção e reprodução do capital, para tanto, considerou-se as relações entre singularidade, particularidade e totalidade.

Entre as categorias de análises precípuas a este método, ressaltamos a utilização de duas que subsidiam a construção deste estudo: a mediação e contradição, a fim de apreender, criticamente, que a permanência no trabalho expressa diversas necessidades que são desconsideradas quando se estuda o envelhecimento do(a) trabalhador(a) na contemporaneidade, pois numa perspectiva acrítica, não se apreende o fenômeno para além de sua aparência, apenas com o método dialético podemos alcançar sua essência, considerando-o como resultado histórico determinado pelo sistema capitalista.

Portanto, o materialismo histórico-dialético permitiu analisar o fenômeno do envelhecimento do(a) trabalhador(a), considerando os determinantes sociais, ideológicos, econômicos, culturais e políticos que impactam a realidade da classe trabalhadora e que repercutem na maneira como os sujeitos envelhecem.

Quanto às categorias teóricas de suporte ao estudo do tema foram priorizadas a produção científica de autores que estudam o envelhecimento na perspectiva da totalidade social, tais como Haddad, Teixeira e Paiva, além da produção de Marx para análise de categorias como alienação e trabalho, assim como a produção de Antunes para abordar as transformações do mundo do trabalho no contexto da crise do capital.

Quanto à busca de dados secundários foram privilegiadas as seguintes fontes de pesquisa: sistema de informações disponíveis pelo Núcleo de Tecnologia da Informação – NTI vinculado à Secretaria de Estado da Administração - SEAD, além de informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE sobre envelhecimento populacional, produções jornalísticas em revistas, jornais e artigos publicados em sites oficiais e científicos. Utilizamos, ainda, normativas legais como a Política Nacional da Pessoa Idosa (Lei 8.842/1994), Estatuto da Pessoa Idosa (Lei 10.741/2003) e Estatuto do Servidor Público do Maranhão (Lei 6.107/1994).

O espaço empírico escolhido para o estudo foi o Centro Administrativo do Maranhão – CAE, vinculado à SEAD, localizado entre as avenidas Professor Carlos Cunha e Jerônimo de Albuquerque, que integra vários órgãos e secretarias estaduais distribuídos(as) entre os edifícios Clodomir Millet, Nagib Haickel, Palácio Henrique de La Rocque, além de outros espaços físicos localizados no Centro Administrativo que são vinculadas a órgãos e secretarias estaduais.

Conforme dados do NTI/SEAD, o serviço público estadual conta com 675 (seiscentos e setenta e cinco) servidores(as) idosos(as) em São Luís, sendo 341 (trezentos e quarenta e um) lotados no CAE e 335 (trezentos e trinta e cinco) servidores(as) vinculados a outros órgãos e secretarias estaduais do Poder Executivo. Assim, o CAE configurou-se como um espaço propício para a realização da pesquisa de campo, pelo número significativo de servidores(as) idosos(as) que trabalham e frequentam, cotidianamente, o Centro Administrativo Estadual, ou seja, mais da metade dos(as) servidores(as) idosos(as) de São Luís estão lotados no CAE.

Nesse sentido, na atuação como assistente social, lotada no Espaço Bem-Estar, equipamento vinculado à Superintendência de Acompanhamento e Valorização do Servidor - SAVS da Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoas - SAGEP/SEAD, localizado no CAE, observo a diversidade de trajetórias, experiências e vivências de servidores(as) públicos(as) idosos(as) cuja pesquisa se propôs investigar. Desse modo, o CAE configurou-se como um campo estratégico para realização das entrevistas semiestruturadas, uma vez que possibilitou o contato direto com os sujeitos da pesquisa, favorecendo a aproximação e a coleta dos dados.

Assim, os sujeitos incluídos na pesquisa foram servidores(as) públicos(as) efetivos(as) e/ou comissionado(as) com perfil para aposentadoria atendidos pelo Serviço Social do Espaço Bem-Estar/SEAD, além da busca ativa em outros órgãos e secretarias estaduais do Poder Executivo.

Com relação à produção de informações primárias, efetuamos o trabalho de campo, a partir da coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas. Considerando o universo de 341 servidores(as) públicos(as) idosos(as), utilizamos a amostragem de 15%, ou seja, 51 (cinquenta e um) servidores(as), mantendo-se a amostra entre homens e mulheres, a fim de dar conta desta dimensão do processo investigativo.

Após as entrevistas, foi realizada uma leitura prévia do material, sistematizados os dados em matriz de resultados, emparelhamento (comparação dos dados coletados), e, por fim, a interpretação sobre o conteúdo das entrevistas.

Considerando a pesquisa qualitativa, compreendida como técnica que se ocupa do universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes (Minayo, 2001), aplicamos a entrevista semiestruturada, a partir da análise de dados, por meio da técnica de análise de discurso. Utilizamos essa técnica de análise de dados, por considerar o sentido e o significante daquilo que é verbalizado pelos

sujeitos. Além disso, consideramos que essa teoria compreende o sujeito produtor do discurso, enquanto ser histórico e ideológico, possibilitando uma perspectiva mais interpretativa e crítica dos discursos dos sujeitos, considerando uma dimensão macro e subjetiva naquilo que não estava manifestado.

Para Caregnato e Mutti (2006), a análise de discurso trabalha com o sentido e não com o conteúdo do texto, já que o sentido não é traduzido, mas produzido. Assim, pode-se afirmar que o corpus da análise de discurso é constituído pela ideologia, história e linguagem.

Para cada sujeito, foram direcionadas as mesmas questões norteadoras. Assim, considerando as percepções e análises realizadas por cada um, as convergências e as divergências, paralelo às fundamentações teóricas e normativas analisadas na 2ª e 3ª seções, conseguimos identificar os determinantes, condições e impactos na permanência no trabalho na 4ª seção desta Dissertação. Portanto, os resultados deste estudo foram estruturados em 03 (três) seções, além desta introdução.

A primeira seção, intitulada Velhice: entre mudanças conceituais e reconfigurações no mundo do trabalho tem por objetivo caracterizar a categoria velhice ao longo dos séculos, relacionando-a com as reconfigurações no mundo do trabalho. Para tanto, conceituamos as categorias trabalho e alienação estudadas por Marx. Problematizamos a construção histórico-social da categoria velhice ao longo dos séculos, destacando-a no contexto do modo de produção capitalista. Apresentamos o envelhecimento populacional, a relação entre longevidade e inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho, bem como os impactos das transformações no mundo do trabalho para este segmento.

A segunda seção, denominada Aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria: algumas reflexões consiste em identificar aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que repercutem na permanência no trabalho. Assim, caracterizamos as últimas décadas do século XX, destacando como essas mudanças no mundo do trabalho afetam a vida dos(as) trabalhadores(as), gerando uma necessidade de adaptação, especialmente para os(as) trabalhadores(as) idosos(as). Caracterizamos a reprodução sócio-histórica da aposentadoria no contexto do capitalismo, a partir de apontamentos acerca da evolução dos mecanismos de proteção social, bem como os rebatimentos oriundos do neoliberalismo para proteção ao trabalho e aos trabalhadores(as). Por

fim, destacamos o significado do trabalho para o(a) trabalhador(a) idoso(a), considerando as especificidades de envelhecer no contexto do capitalismo contemporâneo.

A terceira seção denominada Envelhecimento no trabalho: determinantes, condições e impactos na permanência de servidores(as) do Centro Administrativo Estadual – CAE tem por objetivo analisar o envelhecimento no trabalho, a partir da análise dos resultados das entrevistas realizadas junto aos servidores(as) públicos(as) do Centro Administrativo Estadual - CAE. Caracterizamos o CAE, apresentando dados quantitativos sobre os(as) trabalhadores(as) idosos(as) disponibilizados pelo Núcleo de Tecnologia da Informação - NTI/SEAD, bem como o perfil dos(as) servidores(as) entrevistados(as). Na sequência, apresentamos os resultados da pesquisa de campo na qual considerou 03 (três) eixos temáticos: Eixo 01 - A influência das transformações no mundo do trabalho sobre a decisão pela aposentadoria e permanência no serviço público estadual; Eixo 02 - Determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria e que repercutem na permanência no serviço público; Eixo 03 - Como a reprodução sócio-histórica da velhice impacta as relações de trabalho entre servidores(as) públicos(as) velhos(as) e os(as) demais trabalhadores(as) do CAE.

A pesquisa demonstrou que os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos influenciam a permanência dos(as) trabalhadores(as) no serviço público estadual com predominância das motivações financeiras. Constatou-se que a permanência no trabalho é atravessada por experiências de discriminação decorrentes do preconceito etário, refletindo a construção sócio-histórica da velhice no capitalismo. Como resultado, reforça-se uma lógica de exploração que utiliza a idade como critério de exclusão, invisibiliza a experiência acumulada e desvaloriza os(as) trabalhadores(as).

2 VELHICE: entre mudanças conceituais e reconfigurações no mundo do trabalho

O objetivo desta seção consiste em caracterizar a categoria velhice ao longo dos séculos, relacionando-a com as reconfigurações no mundo do trabalho. Para tanto, conceituamos as categorias trabalho e alienação estudadas por Marx. Problematicamos a construção histórico-social da categoria velhice, destacando-a no contexto do modo de produção capitalista. Apresentamos o envelhecimento populacional, a relação entre longevidade e inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho, bem como os impactos das transformações no mundo do trabalho para este segmento.

2.1 O trabalho na Sociedade Capitalista

Esta subseção tem por objetivo trazer alguns apontamentos acerca das categorias trabalho e alienação no modo de produção capitalista, destacando os estudos de Karl Marx e suas contribuições para as reflexões acerca da relação homem x natureza que se complexifica, a partir de novas objetivações no capitalismo. Nesse contexto, destacamos a forma alienante e opressora do trabalho, não mais para a satisfação das necessidades dos sujeitos, mas para atender as requisições determinadas pelo capital.

Na obra “O Capital” Marx (1983, p. 202) define a categoria trabalho como:

Um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla o seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica a sua própria natureza.

Como observamos, Karl Marx define o trabalho como o processo de interação entre o ser humano e a natureza, por meio do qual o homem a transforma com o objetivo de assegurar sua própria sobrevivência. Para Karl Marx (1983), o processo de trabalho orienta-se pela finalidade de produzir valores de uso, consistindo na apropriação dos elementos da natureza para a satisfação das necessidades humanas.

Conforme Marx (1983), todo trabalho é por um lado dispêndio de força humana de trabalho em sentido fisiológico e por conta dessa propriedade de trabalho humano

igual ou abstrato gera o valor das mercadorias. Assim, todo trabalho é dispêndio de força humana de trabalho numa forma específica, determinada para a realização de um fim e por essa qualidade de trabalho concreto e útil produz valor de uso. Nesse sentido, ao longo da história da humanidade, o homem vai se desenvolvendo por meio do trabalho, seja em suas capacidades humanas, nas relações sociais, enquanto sujeito histórico, enfim, como ser social.

Conforme Netto e Braz (2007, p. 43):

O desenvolvimento do Ser Social implica o surgimento de uma racionalidade, de uma sensibilidade e de uma atividade que, sobre a base necessária do trabalho, criam objetivações próprias. No Ser Social desenvolvido, o trabalho é uma das suas objetivações. Quanto mais rico o Ser Social, tanto mais diversificadas e complexas são as suas objetivações. O trabalho, porém, não só permanece como objetivação fundante e necessária, como ainda pressupõe as características constitutivas do trabalho, a atividade teleologicamente orientada, a tendência à universalização e a linguagem articulada.

Essa transformação decorre da relação que o sujeito estabelece com o trabalho e que no decorrer da história vai se complexificando e surgindo novas objetivações. “O trabalho aparece como objetivação primária e ineliminável do ser social, a partir da qual surgem, através de mediações cada vez mais complexas, as necessidades e as possibilidades de novas objetivações” (Braz; Netto, 2007, p. 52-53).

No modo de produção capitalista, o trabalho se apresenta permeado de elementos alienantes e de opressão, pois nesse sistema, o(a) trabalhador(a) não detém os meios de produção, vende sua força de trabalho em troca do salário, assim como suprime a criatividade e realização humana.

O trabalho, dentro do sistema capitalista de produção, apresenta-se como instrumento de opressão e de desumanização do ser humano e Marx procura investigar como ocorre essa transformação do trabalho, de uma atividade que deveria estar na base do desenvolvimento das potencialidades do ser humano, para uma atividade que, ao contrário, além de impedir esse desenvolvimento, o empurra cada vez mais para a animalidade (Luz, 2008, p.31).

Nesse contexto, o trabalho concretiza-se por meio da ação do homem sobre a natureza que, ao transformá-la, também se transforma. Diferencia-se de outras formas de interação porque é orientado pela intencionalidade: trata-se de uma atividade teleológica. Assim, pressupõe a existência de um processo de trabalho, que envolve uma finalidade previamente estabelecida, uma matéria sobre a qual se atua, os meios

empregados para a realização e, no capitalismo, apresenta diferentes dimensões de alienação presentes nesse processo.

Conforme Marx (1993, p. 159):

O objeto produzido pelo trabalho, o seu produto, se lhe opõe como ser estranho, como um poder independente do produtor. O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, que se transformou em coisa física, é a objetivação do trabalho. A realização do trabalho constitui simultaneamente a sua objetivação. A realização do trabalho aparece na esfera da economia política como desrealização do trabalhador, a objetivação como perda e servidão do objeto, a apropriação como alienação.

O estranhamento do trabalhador com o objeto do trabalho configura-se como alienação, pois o processo de trabalho não é determinado por quem produz, já que a produção não é realizada para a satisfação da necessidade do(a) trabalhador(a), mas para atender a requisições determinadas pelo capital. Para Marx (1993), o trabalhador se torna mais pobre quanto mais riqueza produz e quanto mais a produção aumenta em poder e extensão.

O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e que se apliquem adequadamente os meios de produção, não se desperdiçando a matéria-prima e poupando-se o instrumental do trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível à execução do trabalho. Além disso, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador (Marx, 1983, p. 209).

Assim, o trabalhador tem participação significativa no processo de produção, mas se torna alheio ao resultado final, o produto. No modo de produção capitalista, não detém os meios de produção, não participa de todo o processo produtivo e também não é dono do que produz. Nesse contexto, o trabalhador é desumanizado dentro do processo produtivo, pois a exploração da força de trabalho é ponto fundamental para sustentação do modo de produção capitalista, portanto, o trabalhador é alienado do processo produtivo, restando apenas sua força de trabalho que passa para o domínio do capitalista.

Conforme Marx (1993), se sua atividade é martírio, então ela tem de ser fruição para um outro e alegria de viver para um outro. Não os deuses, não a natureza, apenas o homem mesmo pode ser este poder estranho sobre o homem.

Conforme Netto (1981, p. 74):

A alienação, complexo simultaneamente de causalidades e resultantes históricos-sociais, desenvolve-se quando os agentes sociais particulares não conseguem discernir e reconhecer nas formas sociais o conteúdo e o efeito da sua ação e intervenção; assim, aquelas formas e, no limite, a sua própria motivação à ação aparecem-lhes como alheias e estranhas. É possível afirmar (estendendo a investigação para além das sugestões marxianas de 1844) que em toda a sociedade, independentemente da existência de produção mercantil, onde vige a apropriação privada do excedente econômico estão dadas as condições para a emergência da alienação.

Assim, a alienação é resultado concreto do modo de produção capitalista, no qual o trabalhador não detém os meios de produção e assim como sua força de trabalho, o resultado do trabalho produzido pertence ao capital, estabelecendo a relação de exploração. Apenas a superação do modo de produção capitalista permitirá que a classe trabalhadora, ao possuir os meios de produção, alcance plenamente seu potencial humano, pois, no modo vigente de exploração, os(as) trabalhadores(as) separam-se dos resultados de seu trabalho, bem como do produto, do processo, de si mesmos e dos outros.

Nesse contexto, Marx (1993) destacou quatro diferentes tipos de alienação do trabalhador na sociedade burguesa. São elas: alienação do produto do trabalho; alienação do processo de trabalho; alienação de si mesmo; alienação dos outros.

Na alienação do produto do trabalho, o trabalhador não reconhece que aquele produto produzido por ele, resultado do esforço seja algo seu, já que pertence ao sistema. Por conta disso, o trabalhador se sente distante, alheio a esse produto, demarcando a relação entre sujeito e objeto produzido. Com relação à alienação do processo de trabalho, o trabalhador não possui qualquer controle sobre o processo de produção, pois cabe ao capitalista decidir como o produto será produzido.

Já a alienação de si mesmo é resultado da alienação do produto e do processo de trabalho, uma vez que ao não possuir estas relações, ou seja, aquilo que produz e como produz, o trabalhador fica desconectado de sua essência humana, da criatividade, espontaneidade e seu processo de trabalho torna-se alienante e mera obrigação dentro do processo produtivo.

Por fim, a alienação dos outros expressa a relação dos trabalhadores com os demais trabalhadores, bem como com aqueles que o exploram. Essas relações, considerando o modo de produção capitalista, são permeadas por individualidade, competição, exploração, desumanização, isolamento, entre outros.

Como observamos, os apontamentos acerca das categorias trabalho e alienação no modo de produção capitalista demarcam as especificidades deste modo de produção, determinando as dinâmicas sociais, políticas e econômicas. Aspectos como a propriedade privada dos meios de produção, a transformação da força de trabalho em mercadoria, a produção orientada para o lucro, entre outros, impactam a forma como o(a) trabalhador(a) é reconhecido socialmente.

Nesse sentido, a velhice do(a) trabalhador(a) evidencia as contradições e vulnerabilidades inerentes ao modo de produção capitalista, uma vez que a perda da centralidade produtiva tende a significar a redução de seu reconhecimento e valor social perante o capital.

Considerando que o objeto desta pesquisa — o envelhecimento no trabalho — exige o aprofundamento de elementos que contribuam para a compreensão da construção histórico-social da categoria velhice no capitalismo, a próxima subseção apresentará um percurso histórico da velhice ao longo dos séculos, com o intuito de evidenciar como a relação entre trabalho e velhice foi se constituindo até o modo de produção vigente.

2.2 Construção histórico-social da categoria velhice

Após as reflexões desenvolvidas acerca das categorias trabalho e alienação no modo de produção capitalista, neste momento do estudo, temos por objetivo apresentar a construção histórico-social da categoria velhice até o capitalismo, destacando como mudanças conceituais e no mundo do trabalho impactaram os(as) trabalhadores(as) velhos(as) enquanto segmento social.

Ao longo dos séculos, os estudos acerca da categoria velhice foram incipientes, evidenciando a pouca centralidade atribuída ao tema, especialmente nas sociedades ocidentais, demonstrando que a limitada produção teórica revela a marginalização social atribuída à velhice. Nesse contexto, pela ausência de referências, recorreremos à obra “A velhice”, de Simone de Beauvoir, como base para os apontamentos iniciais da categoria velhice, a partir de uma abordagem histórica e social sobre o tema.

Atualmente, a análise da categoria velhice assume múltiplas dimensões, algumas com perspectivas individualizantes que desconsideram aspectos históricos, culturais, sociais e econômicos que determinam a maneira de envelhecer, outras explicitam as contradições do modo de produção capitalista, a partir das

desigualdades que regulam a vida social. Ressaltamos que tais dimensões foram sendo historicamente construídas e reconfiguradas ao longo do tempo, no entanto, muitas vezes, atrelando à velhice ao declínio físico e biológico.

Conforme Beauvoir (1990, p. 200):

Do antigo Egito ao Renascimento, vê-se que o tema da velhice foi quase sempre tratado de maneira estereotipada; mesmas comparações, mesmos adjetivos. A velhice é o inverno da vida. A brancura dos cabelos e da barba evoca a neve, o gelo: há uma frieza do branco à qual se põem o vermelho – o fogo, o ardor – e o verde, cor das plantas, da primavera, da juventude. Os clichês se perpetuam, em parte porque o velho sofre um imutável destino biológico. Mas também, não sendo agente da História, o velho não interessa, não nos damos o trabalho de estudá-lo em sua verdade

Por outro lado, encontram-se registros que associam a velhice à experiência acumulada e à sabedoria, conferindo-lhe, em determinados contextos sociais, reconhecimento e autoridade moral. Conforme Braga (2022), na China antiga, o filósofo Confúcio em meados do século VI (551 a.C), dizia que todos os elementos da família deveriam obedecer aos mais velhos, pois a compreensão sobre a velhice levava em conta que aquela sociedade tinha princípios ligados às tradições e costumes que possibilitavam a lealdade familiar, veneração dos ancestrais e respeito às pessoas idosas. A autoridade atribuída por Confúcio à velhice estava associada à experiência e à posse da sabedoria, não era uma autoridade imposta.

No que se refere ao Ocidente, observa-se a escassez de registros e informações sistematizadas acerca do lugar social atribuído às pessoas velhas entre os povos da Antiguidade. Sabe-se, contudo, que para alguns deles, a velhice era concebida como conhecimento e equilíbrio, mas também como uma fase penosa da vida. Conforme Beauvoir (1990), na Grécia Antiga, a velhice enquanto categoria social tinha um significado de honra, associada à experiência e sabedoria. Na obra “A República”, (Platão, 2000, p. 03) diz que “a velhice faz nascer em nós um imenso sentimento de paz e de libertação”.

No contexto da Roma Antiga, a velhice assumia significados associados ao prestígio político. As assembleias integravam conselhos de anciãos com poderes relacionados à administração, julgamento de delitos e questões militares. Tais prerrogativas tinham por base a idade. Conforme Beauvoir (1990), não se chegava às altas magistraturas senão numa idade bastante avançada, por outro lado, além do voto dos velhos ter mais peso que o voto dos outros cidadãos.

Na sociedade feudal, a velhice era profundamente determinada pela posição ocupada na estrutura estamental, sendo vivenciada de maneira distinta, conforme posição na organização social. Nesse contexto, a imagem da velhice é tratada como desprestígio, pois o trabalho, nas relações de vassalagem, exigia esforço físico para o desempenho das atividades laborais, bem como havia a valorização da juventude associada à bravura.

Conforme Mascaro (2004), a vida era extremamente árdua, principalmente para os velhos que não integravam as camadas privilegiadas da sociedade. Submetidos às intensas atividades no campo, permaneciam restritos às atividades agrícolas, afastando-as das esferas da vida social, política e militar. Além disso, as disputas pela formação e manutenção dos feudos eram protagonizadas, majoritariamente, por homens jovens e adultos, reforçando a exclusão dos velhos dos espaços de poder e reconhecimento social.

Com o advento da Revolução Industrial no século XVIII, a velhice passa a ser reconfigurada à luz das novas exigências das relações de exploração. Com a ascensão do capitalismo industrial surge um processo de urbanização que potencializou a massiva pauperização da classe trabalhadora, a partir de um cenário de exploração, fome, pobreza e degradação da condição humana, oriundas da relação capital x trabalho, que impactaram os trabalhadores, principalmente os(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Antigos operários reduzidos à indigência e à vagabundagem, velhos camponeses tratados como bichos, os velhos pobres situam-se no mais baixo nível da escala social. São os velhos das classes superiores que ocupam o cume. A oposição é tão flagrante que se poderia quase pensar que se tratava de duas espécies diferentes. As mudanças econômicas e sociais, tão nefastas para uns, favoreceram, ao contrário, outros (Beauvoir, 1990, p. 242).

Consideramos que a compreensão da velhice não pode ser dissociada das transformações engendradas pelo capitalismo, uma vez que as mudanças econômicas, políticas e culturais definiram o que é ser velho(a) nesta sociedade. Nesse sentido, não se trata, apenas, de envelhecer, mas quem, efetivamente, tem a possibilidade de chegar à velhice com dignidade, já que essa condição não se configura de forma universal entre as classes sociais.

Além disso, o espaço privado foi reconfigurado por conta das transformações sociais e econômicas, decorrentes da consolidação do capitalismo industrial. Tais

mudanças impulsionaram a classificação das etapas do ciclo de vida, a partir das dinâmicas no mundo do trabalho que redefiniram as esferas pública, bem como a vida privada, na qual a velhice deixa de ser um fato natural da vida e passa a ser compreendida como uma categoria socialmente produzida.

Conforme Silva (2008), a constituição da velhice como uma categoria social decorre do ordenamento da sociedade capitalista moderna. Já Hareven (1995) destaca que fatores demográficos, sociais e culturais presentes até o início do século XIX se combinavam de tal modo que as sociedades pré-industriais não procediam à separação nítida ou a especializações funcionais para cada idade.

Desse modo, o reconhecimento da velhice como uma etapa única é parte tanto de um processo histórico mais amplo – que envolve a emergência de novos estágios da vida como a infância e a adolescência – quanto de uma tendência contínua em direção à segregação das idades na família e no espaço social (Silva, 2008, p.157).

Dessa forma, a identificação dos sujeitos com base em categorias definidas por faixa etária, delineando as diferentes etapas da vida, refletiu na dinâmica social ao atribuir papéis específicos a cada grupo etário. A velhice enquanto etapa de vida é resultado de um processo histórico de expansão, quanto de segregação etária que foi se configurando na sociedade capitalista.

Por outro lado, as mudanças sociais e econômicas trouxeram, ainda, avanços em outras áreas. Conforme Beauvoir (1990), o século XX teve avanços na área da saúde, novos medicamentos e formas de tratamentos médicos, amenizando muitos incômodos relacionados à velhice. No entanto, o avanço da ciência e as conquistas sociais não ocorreram de forma plena para todos(os) velhos(as), devido às desigualdades sociais inerentes ao sistema capitalista.

Por isso, a forma como os sujeitos envelhecem deve ser compreendida numa perspectiva de classe, raça, gênero, renda e de todas as determinações advindas destas condições. Nesse contexto, qual seria o conceito de velhice?

Embora existam muitas variações sociais e individuais no que se refere ao ritmo do envelhecimento, ao significado de “velhice” e aos termos pelos quais são designadas pessoas idosas, em cada época são estabelecidos critérios para agrupar categorias etárias e para demarcar o início da velhice. A sociedade não o faz com base em pura invenção, mas como resposta às mudanças evolutivas compartilhadas pela maioria das pessoas dos vários grupos etários, seja em virtude de determinação biológica, seja em virtude de determinação histórica e social (Neri; Freire, 2003, p. 14).

Conforme Debert (2004), a longevidade faz surgir uma nova linguagem que se opõe às antigas formas de tratamento dos velhos e aposentados: a terceira idade substitui a velhice; a aposentadoria ativa se opõe à aposentadoria; o asilo passa a ser denominado de centro residencial. Para a autora, os signos do envelhecimento são invertidos e assumem novas designações: “nova juventude”, “idade do lazer”. Da mesma maneira, invertem-se os signos da aposentadoria, que deixa de ser um momento de descanso e recolhimento para tornar-se um período de atividade e lazer. Para (Schneider;Irigaray, 2008, p. 588), “a existência de múltiplas palavras para nomear a velhice revela o quanto o processo de envelhecimento é complexo, negado, evitado ou mesmo temido”.

A partir da década de 1960, conforme apontado por Braga (2022), o termo velhice começou a desaparecer nos documentos oficiais em diversos países, entre eles, o Brasil que passam a utilizar a nomenclatura “idoso” por ser menos carregado de estereótipos. A autora destaca que com as mudanças demográficas e aumento da população envelhecida surge um novo estilo de vida das camadas médias que passam a assimilar as imagens de uma velhice associada à arte do bem viver, faz surgir a categoria terceira idade, indicando uma nova e positiva imagem da velhice.

Nas décadas de 1960 e 1970 ocorre o que Debert (2020) chamou de “socialização da velhice”, momento em que esta ganha visibilidade social como problema coletivo. É nesse período também que se amplia o usufruto, pelas camadas médias urbanas, dos sistemas de aposentadorias. O aumento da expectativa de vida, graças aos avanços tecnológicos da medicina, melhoria na qualidade de vida, a emergência de uma classe média com hábitos e preferências diferenciadas das demais e a ampliação da aposentadoria para a classe trabalhadora possibilitaram a emergência de uma nova categoria social etária: a “terceira idade” (Miranda, 2024, p.78-79).

Nesse contexto, no debate sobre envelhecimento em âmbito mundial, destacam-se duas Assembleias das Nações Unidas: a realizada em Viena em 1982, e a de Madri em 2002 com orientações que serviram de referência para que os países implementassem suas agendas. Sobre o Plano de Viena, Camarano e Pasinato (2004) destacam que havia uma necessidade de construção e reconhecimento de um novo ator, o idoso. Essas recomendações visavam dotá-lo de meios físicos e financeiros para sua autonomia e que nas recomendações havia um forte viés de estruturação fundamentado em políticas associadas ao mundo do trabalho.

Nesse mesmo evento, a Organização das Nações Unidas (ONU), aprovou o Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento. A partir desse Plano foi definido,

entre outros, que nos países em desenvolvimento, a pessoa é considerada idosa quando tem 60 anos, assim como a Organização Mundial da Saúde (OMS), segue o mesmo entendimento da ONU que define a mesma idade para que o sujeito seja considerado pessoa idosa.

Conforme Peixoto (2006), as ações voltadas para a mudança de nomenclatura se multiplicaram, pois, as instituições governamentais adotaram uma nova representação das pessoas envelhecidas, no entanto, isso não significou a implantação de uma política social voltada especificamente para a velhice. Para a autora, trocaram-se apenas as etiquetas, visto que a categoria idoso invadiu todos os domínios e o termo “velho” passa a ser sinônimo de decadência, sendo banida dos textos oficiais. “A expressão terceira idade foi, então, associada a uma nova velhice, marcada pela atividade e pela produtividade na ocupação de um tempo livre que se apresentava cada vez mais extenso” (Neri, 2013, p. 23).

Conforme Coura (2021), a expressão terceira idade criou um novo mercado para os “jovens velhos” com atividades relacionadas ao turismo, a produtos de beleza, a produtos alimentares, gerontológicos e geriátricos. Assim, a terceira idade é uma “invenção capitalista para discutir e justificar uma nova gestão de vida dos velhos trabalhadores, os sem herança ou patrimônio” (Motta, 1999, p. 14).

A partir dos anos 1990 do século XX, observamos várias mudanças no contexto social e econômico dos países com o avanço do neoliberalismo que repercutiu em diversos setores, principalmente nas políticas sociais, tornando-as ainda mais fragmentadas, focalizadas e sem um compromisso social de mudança nas condições de vida dos(as) trabalhadores(as).

Nesse contexto, a categoria velhice também é atravessada por essas transformações, uma vez que se redefinem os papéis sociais dos sujeitos que envelhecem, tanto no espaço privado, como na comunidade e trabalho. Além das perdas e retrocessos nas conquistas asseguradas aos trabalhadores(as), temos um discurso de autonomia, produtividade e independência, respaldados na ideologia do “envelhecimento ativo”, inacessível diante das condições subjetivas e objetivas da classe trabalhadora.

Com a progressiva flexibilização das relações de trabalho, o(a) trabalhador(a) precisa manter-se no mercado de trabalho por conta das perdas que os pressionam a permanecerem ativos. Nesse contexto, o envelhecimento ativo está atrelado à produtividade para fins de sobrevivência da classe trabalhadora, não para desfrutar

de uma etapa da vida de oportunidade e lazer.

Para os(as) trabalhadores(as) pobres, negros, inseridos no trabalho informal, as inseguranças financeiras não permitem desfrutar a “melhor idade”, apenas resistir cotidianamente aos impactos de uma trajetória de exploração pelo capital. Considerar a terceira idade como uma etapa da vida de oportunidades e acesso ao lazer, por exemplo, sem considerar as condições concretas de existência dos sujeitos culpabiliza quem não consegue vivenciar essa experiência, desconsiderando que envelhecer com dignidade e oportunidades é um direito e não um privilégio para poucos.

Sob a lógica do capital, o envelhecimento ativo passa a ser apropriado como estratégia de responsabilização individual. De acordo com Costa (2020), os ataques neoliberais aos direitos dos(as) velhos(as) trabalhadores(as) são diversos e se metamorfoseiam em negligências cotidianas que se apresentam na responsabilização e culpabilização dos sujeitos sociais. Assim, a refilantropização das expressões da questão social, precarização do trabalho, reformas e contrarreformas da previdência social, mercantilização do direito à saúde, supervalorização da juventude e também a exacerbação do consumismo estão no rol do paradigma da “terceira idade”.

Para Costa (2020), a responsabilização e a culpabilização dos velhos trabalhadores pela condição social na velhice estão expressas nos discursos ideológicos presentes nas políticas e programas sociais, principalmente no reducionismo do paradigma do “envelhecimento ativo”, que coloca a discussão no epicentro do indivíduo, responsabilizando-o por aderir ou não a uma alimentação saudável, exercícios físicos, planejamento previdenciário, consumir produtos farmacêuticos para retardar a velhice e manter-se ativo no mercado de trabalho.

Assim, a noção de terceira idade é, antes de tudo, uma categoria compreendida como uma construção ideológica, cultural e histórica. Desse modo, não representa uma vivência homogênea, pois envelhecer na lógica do capital significa selecionar quem poderá desfrutá-la. Portanto, a terceira idade expressa o envelhecimento médio e elitizado, no qual há uma condição econômica que possibilita acessar planos de saúde, capacidade de consumo, projetos de vida, além de usufruir do tempo livre.

Observamos que a ideologia que atravessa a categoria terceira idade faz parecer que a velhice saudável, feliz e produtiva tem caráter universal, porém sua experiência é individualizante, já que a terceira idade está disponível para todos e não vivenciá-la é “culpa” do sujeito e não da estrutura imposta pelo capital que gera

desigualdades que vão se perpetuando ao longo do ciclo produtivo.

Assim, interessa ao capital a reprodução de um discurso que nega a desvalorização da velhice, mas transfere para os sujeitos a responsabilidade pelo envelhecimento que passam para a família, a sociedade e para as pessoas idosas como se o envelhecimento fosse homogêneo. Conforme Vilione e Soares (2017), o envelhecimento e a velhice são constructos de uma racionalidade instrumental burguesa que se baseiam na pseudovalorização que é analisada pelas autoras como classificações extremizadas, radicais, carregadas de paradigmas que superdimensiona dualismos, podendo se apresentar como algo positivo ou negativo, no entanto, em ambas as situações são carregadas de falácias.

Nesse contexto, paralelo à precarização das condições de existência, associada à ideologia que oculta as contradições da velhice na sociabilidade do capital, temos o aumento da população idosa como um fenômeno demográfico mais expressivo da contemporaneidade. Os fatores que permitiram o aumento da população idosa não atingiram todos(as) os(as) velhos(as), já que a longevidade é atravessada por determinações históricas, econômicas e políticas próprias do modo de produção capitalista.

Assim, a existência material dos(as) trabalhadores(as) é marcada pela precarização das condições de vida e flexibilização das relações de trabalho que se perpetuam e se potencializam ainda mais na velhice, sem direitos, sem proteção, sem reconhecimento e, para o sistema, força de trabalho descartável, já que a vida humana é reduzida à capacidade do(a) trabalhador(a) vender sua força de trabalho.

Nesse contexto, na subseção a seguir, buscamos evidenciar o aumento do envelhecimento populacional e a crescente participação dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) no mercado de trabalho, como um aspecto que não deve ser compreendido como uma escolha dos(as) trabalhadores(as) que buscaram o trabalho para manterem-se ativos, mas sim como resultado das progressivas perdas da classe trabalhadora decorrentes do avanço do neoliberalismo.

2.3 Velhice e trabalho na contemporaneidade

Nesta subseção temos por objetivo destacar a tendência do envelhecimento populacional e sua relação com a inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho. Assim, apresentamos dados referentes ao crescimento da população idosa no Brasil

no século XX, articulando a longevidade, os avanços e retrocessos decorrentes do neoliberalismo para esse segmento.

Conforme IBGE (1980), os dados do Censo Demográfico correspondente aos anos de 1940 a 1960 demonstram que a População em Idade Ativa (PIA) cresceu em um ritmo superior ao da População Economicamente Ativa (PEA)¹, sendo respectivamente 67,9% e 54,2%. Esse declínio na população economicamente ativa decorreu da diminuição da produção agrícola em função da industrialização e urbanização do país na década de 1930. Na década de 1940, 84% da população residia fora das cidades com mais de 20 mil habitantes, onde 68,8% residiam no meio rural.

Segundo Menezes (2023), na década de 1960, a expectativa de vida média da população brasileira era de 52 anos. Conforme projeções da Organização Mundial da Saúde (OMS), poderá chegar a 88 anos em 2100. A população idosa com idade igual ou superior a 60 anos passou de 3 milhões em 1960 para 7 milhões em 1975 e 14 milhões em 2002, um aumento de quase 500% em 40 anos. Segundo o IBGE em 1980, o Brasil tinha 4,0% da população com 65 anos ou mais de idade. Os 10,9% alcançados em 2022 por essa parcela da população representou o maior percentual encontrado nos Censos Demográficos, conforme a tabela a seguir:

Tabela 1 - Proporção da população residente por grupos etários específicos - Brasil - 1980/2022

Ano	População de 0 a 14 anos (%)	População de 15 a 59 anos (%)	População de 60 anos ou mais de idade (%)
1980	38,2	55,6	6,1
1991	34,7	58,0	7,3
2000	29,6	61,9	8,6
2010	24,1	65,1	10,8
2022	19,8	64,4	15,8

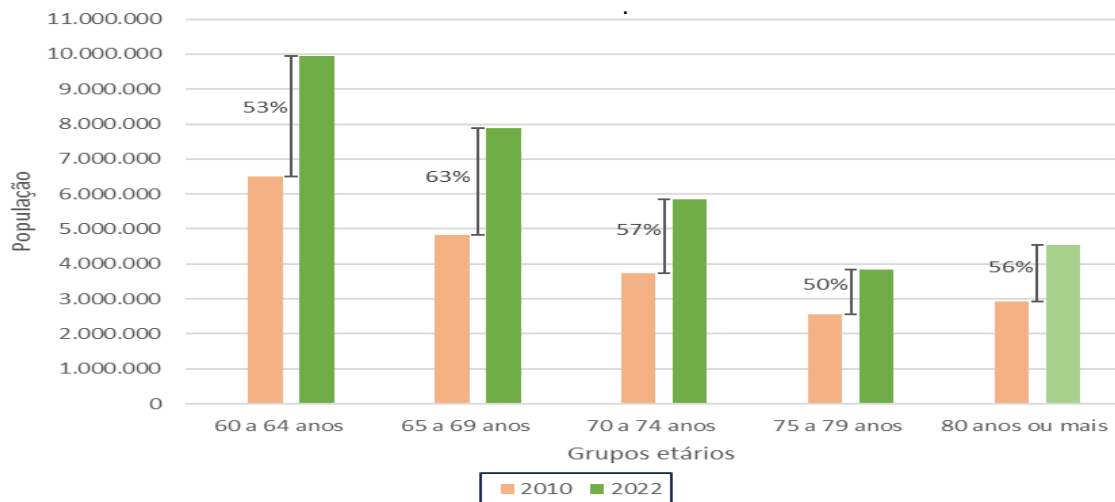
Fonte: IBGE, Censo Demográfico 1980/2022.

Nota: As diferenças entre soma de parcelas e respectivos totais são provenientes do critério de arredondamento.

¹ Segundo o IBGE, a População em Idade Ativa (PIA) é o grupo de pessoas que têm idade para trabalhar, enquanto a População Economicamente Ativa (PEA) é o subgrupo da PIA que está, de fato, trabalhando ou procurando ativamente por emprego.

Além do crescimento da população idosa, destaca-se o crescimento populacional dos grupos etários, a partir dos 60 anos de idade, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Crescimento populacional, a partir de 60 anos - Brasil 2010/2022.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, 2022.

Assim, no Brasil, segundo o IBGE (2022), o total de pessoas com 65 anos ou mais no país era de 22.169.101, correspondendo a 10,9% da população com alta de 57,4% em relação ao ano de 2010, quando esse contingente era de 14.081.477 ou 7,4% da população. No que se refere às pessoas com 60 anos ou mais, o país tinha o total de 32.113.490 (15,6%), correspondendo um aumento de 56,0% em relação a 2010, quando era de 20.590.597 (10,8%).

Nesse sentido, a população idosa cresceu no país e a expectativa de vida ao nascer deve sair de 72,1 anos (dados 2022) para 81,7 em 2070. No que se refere ao estado do Maranhão, nesse período 11,7% da população maranhense tinha idade acima de 60 anos e em 2070 chegará a 39,7%.

O Brasil reflete o cenário mundial de envelhecimento da população que, conforme dados da Organização das Nações Unidas (ONU), estima-se que o número de pessoas idosas, com 60 anos ou mais, duplique até 2050 e mais do que triplique até 2100, passando de 962 milhões em 2017 para 2,1 bilhões em 2050 e 3,1 bilhões em 2100.

O envelhecimento populacional ampliou a participação das pessoas idosas no mercado de trabalho, seja formal ou informal. Conforme IBGE (2022), no 3º trimestre

do referido ano, no Brasil cerca de 38,5% da população fora da força de trabalho² era composta por idosos (pessoas com 60 anos ou mais de idade). Aqueles com menos de 25 anos de idade somavam 25,7% e os adultos, com idade de 25 a 59 anos, representavam 35,8%.

As Regiões Sul (46,2%) e Sudeste (44,5%) apresentaram os maiores percentuais de idosos fora da força de trabalho. Por outro lado, nas Regiões Norte e Nordeste, o percentual de pessoas idosas fora da força de trabalho eram menores, 25,5% e 32,0%, respectivamente. Entre 2012 e 2022, a participação da população acima de 60 anos na força de trabalho cresceu de 5,2% em 2012 para 7,0% em 2022. No Nordeste e Maranhão, 6,3% e 6,0%, respectivamente.

Como observamos, as desigualdades regionais impactam o acesso dos sujeitos ao trabalho. As diferenças socioeconômicas entre as regiões refletem na concentração de emprego e renda ou na informalidade, bem como nas múltiplas expressões de precarização do trabalho. Além disso, as desigualdades regionais refletem no acesso à educação que limitam as perspectivas de inserção no mercado de trabalho. Ressalta-se que, nesse contexto, as desigualdades regionais são atravessadas pelas dimensões de classe, raça/etnia e gênero, as quais incidem diretamente sobre as possibilidades de acesso ao trabalho formal, ao mesmo tempo em que expressam e reproduzem condições precárias de existência material dos(as) trabalhadores(as).

Conforme Cutrim *et al* (2024, p.6082):

Em números absolutos, foram 7,7 milhões de brasileiros acima de 60 anos inseridos no mercado, ocupados ou não, com crescimento de 53,3% em relação a 2012. No Nordeste, o crescimento foi de 35,9% e no Maranhão, de 28,4%. Esses dados evidenciam tanto o envelhecimento da população quanto o adiamento da saída do mercado.

Conforme Cutrim *et al* (2024), dados do IBGE informavam que a ocupação das pessoas idosas por grupamento de atividades apresentaram a diminuição de atividades ligadas ao setor agropecuário e o aumento de atividades ligadas ao comércio. Em 2022, as atividades relacionadas a esse ramo representaram 24,2% da população de 60 anos ou mais ocupada.

² Segundo o IBGE, a população fora da força de trabalho (PFFT) inclui pessoas com 14 anos ou mais que, na semana de referência, não estavam nem ocupadas (trabalhando) nem desocupadas (procurando emprego).

Conforme dados do Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, a inserção da população idosa no mercado de trabalho formal em 2021 possuía 2,3 milhões de idosos em empregos formais, considerando celetistas e estatutários, sendo 447 mil no Nordeste e 46,3 mil no Maranhão. Em termos proporcionais, do total de vínculos formais de trabalho no Brasil, 4,8% eram idosos, enquanto, no Nordeste, a parcela foi de 4,9%, e no Maranhão, 5,6%, a quarta maior do país. Com relação à remuneração média entre 2012 e 2021, a queda da remuneração da população idosa foi de 15,0% no Brasil. No Nordeste, a queda foi de 9,2% no último ano (IMESC, 2023).

Conforme dados do IBGE (2024), a população idosa de 60 anos ou mais de idade cresceu de 22 milhões para 34,1 milhões, entre 2012 e 2024, um aumento percentual de 53,3%. A expectativa de vida da população brasileira em 2024 chegou aos 76,6 anos, crescendo 2,5 meses em relação a 2023. No que se refere à população masculina, o aumento foi de 2,5 meses, passando de 73,1 anos para 73,3 anos, no período. Já para as mulheres foi de 79,7 para 79,9 anos.

De acordo com o IBGE(2024), a pandemia de Coronavírus elevou o número de mortes no Brasil e no mundo, com a consequente redução da expectativa de vida ao nascer no país, que recuou para 72,8 anos em 2021 (sendo 69,3 anos para homens e 76,4 anos para as mulheres). A partir de 2022, com o arrefecimento da pandemia, esse indicador voltou a crescer.

Dados do IBGE(2024) destacam que a população do país que chega aos 60 anos de idade vive, em média mais 22,6 anos, sendo mais 20,8 anos para homens e mais 24,2 anos para as mulheres. Historicamente, a expectativa de vida desse grupo etário cresceu 9,3 anos (mais 9,2 anos para os homens e mais 9,7 anos para as mulheres). Em 2024, as expectativas de vida para quem chega aos 80 anos foram de mais 9,5 anos para as mulheres e mais 8,3 anos para os homens. A tendência era que esse crescimento continuasse, mas os indicadores foram afetados pela pandemia de COVID-19, especialmente em 2020 e 2021, mas vêm se recuperando desde 2022.

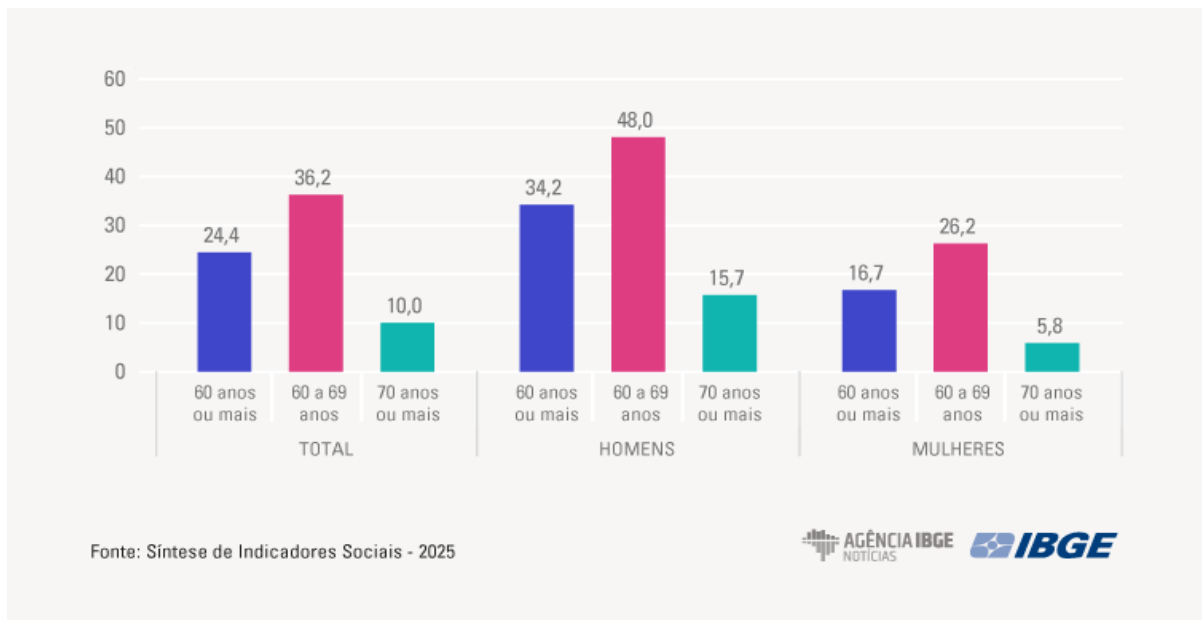
Apesar dos dados indicarem o aumento da população idosa inserida no mercado de trabalho, os(as) trabalhadores(as) estão submetidos a condições adversas de trabalho, acumulando impactos físicos, emocionais e financeiros ao longo da vida que serão ainda mais exacerbados na velhice. Além disso, esse crescimento não pode ser compreendido como um processo homogêneo, pois essa conquista se distribui de forma desigual e é atravessada por determinantes estruturais de classe, raça e gênero.

Nesse sentido, a longevidade da população expressa relações de classe, além do recorte de raça que se configura como um marcador significativo de desigualdade entre os sujeitos, pois o processo histórico de múltiplas violências repercute no acesso da população negra a direitos básicos, gerando pobreza e exclusão.

Com relação ao gênero, as mulheres têm a velhice marcada pelas longas jornadas que se estendem para além do âmbito do trabalho, já que a responsabilidade pelo cuidado é quase que exclusiva delas, além da violência de gênero e desigualdades nas remunerações. Para mulheres pobres e negras esses aspectos são intensificados, revelando que os dados que indicam que as mulheres vivem mais que os homens, representam que a longevidade significa condições de exploração que se estendem para a velhice.

Veamos o nível de ocupação de pessoas com 60 anos ou mais de idade (%) por grupos de idade e sexo, no qual as desigualdades que atravessam o envelhecimento expressam as determinações de gênero na participação no mercado de trabalho.

Gráfico 2 - Nível de ocupação de pessoas com 60 anos ou mais de idade (%) por grupos de idade e sexo - Brasil – 2024

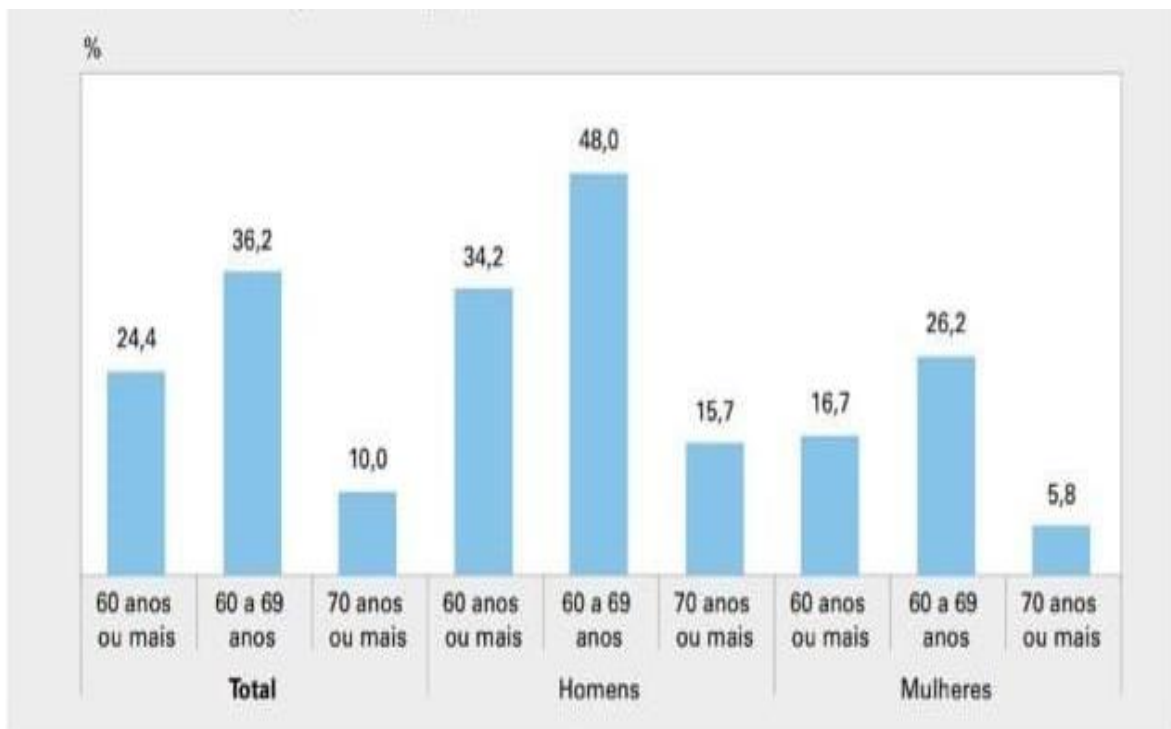


Fonte: IBGE, Síntese dos Indicadores Sociais - 2025.

Conforme IBGE (2025), o nível de ocupação das pessoas com 60 anos ou mais foi de 24,4%, sendo de 34,2% entre os homens e de 16,7% entre as mulheres. Ou

seja, cerca de 1 a cada 4 pessoas idosas estava ocupada em 2024. Com relação ao público entre 60 e 69 anos quase metade dos homens (48,0%) e pouco mais de um quarto das mulheres (26,2%) estavam ocupados. Para as pessoas com 70 anos ou mais, 15,7% dos homens e 5,8% das mulheres ainda permaneciam ocupados.

Gráfico 3 - Nível de ocupação de pessoas de 60 anos ou mais de idade, segundo os grupos de idade e sexo - Brasil 2024.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024.

Conforme IBGE (2024), o nível de ocupação das pessoas idosas foi de 24,4%, em 2024, mas existe diferença quando considerado por sexo, 34,2% entre os homens e 16,7% entre as mulheres, uma distância de 17,4 pontos percentuais. Essa amplitude se justifica pelas diferentes regras de aposentadoria entre os sexos, por um lado e pela menor participação feminina no mercado de trabalho ao longo do ciclo de vida em razão das responsabilidades envolvidas no trabalho reprodutivo (tarefas do lar e cuidados de parentes), resultando, assim, em uma menor participação no mercado de trabalho em todas as idades.

De acordo com o IBGE (2024), entre as pessoas de 60 a 69 anos de idade, quase metade dos homens (48,0%) e mulheres (26,2%) estavam ocupados no mercado de trabalho. Com 70 anos ou mais de idade, os percentuais eram de 15,7%

para homens e de 5,8% para mulheres. Nesse grupo de idade, o valor recebido para homens era cerca de três vezes mais do que para as mulheres. Vejamos o gráfico a seguir, considerando idade e a cor ou raça.

Gráfico 4 - Nível de ocupação de pessoas de 60 anos ou mais de idade, segundo os grupos de idade e a cor ou raça - Brasil - 2024.

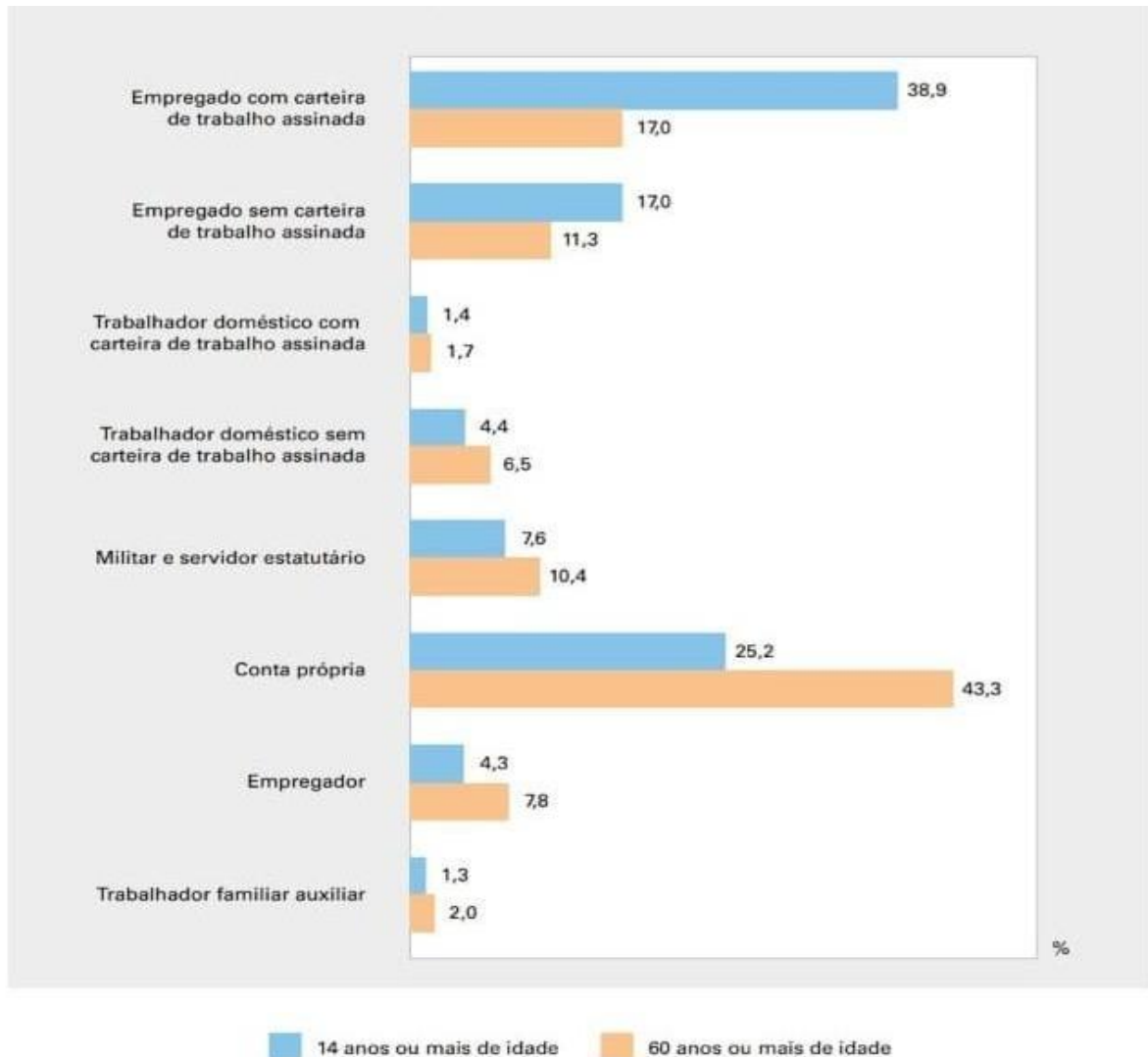


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024.

Conforme dados do IBGE(2024) apresentados no gráfico acima, os níveis de ocupação de pessoas brancas e das pessoas pretas ou pardas são de 24,6% e 24,3% respectivamente. Quando desagregados por grupos de idade, o nível de ocupação das pessoas brancas de 60 a 69 anos (37,6%) se mostrou acima das pessoas pretas ou pardas (34,9%).

No que se refere às pessoas de 14 e 60 anos ou mais de idade, segundo a posição na ocupação. Vejamos o gráfico a seguir:

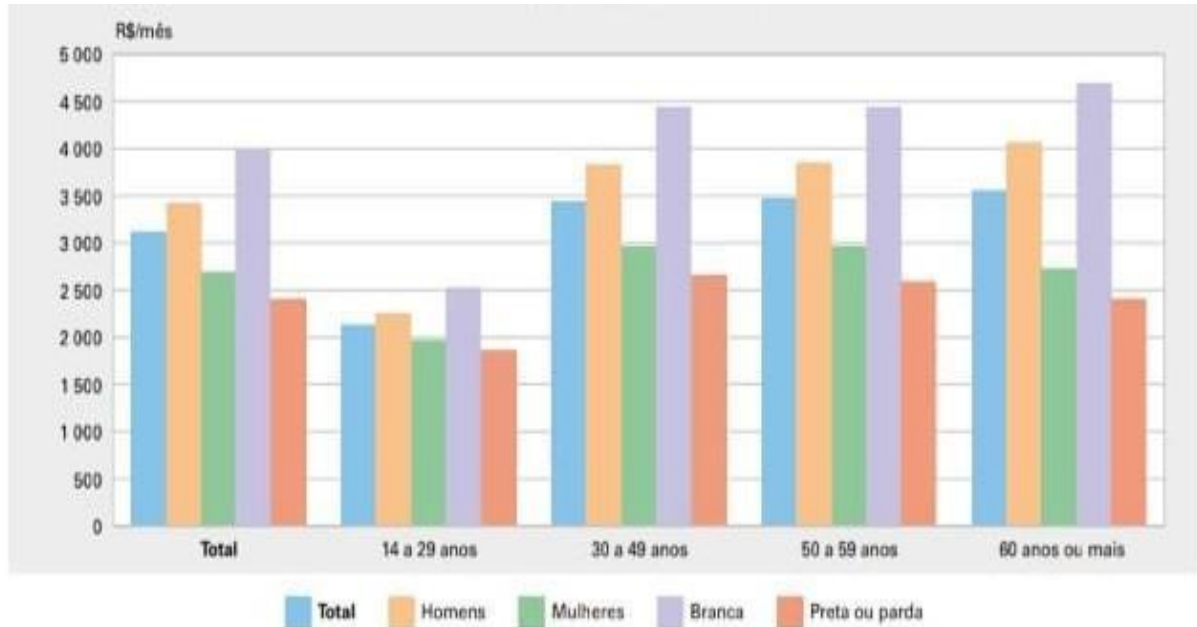
Gráfico 5 - Pessoas de 14 e 60 anos ou mais de idade, segundo a posição na ocupação - Brasil - 2024.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024.

Conforme IBGE (2024), com relação a inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho, levando em conta a posição na ocupação, ocorre, principalmente, pelo trabalho por conta própria, 43,3% e como empregador, 7,8%, com percentuais bem acima dos apresentados pelas pessoas com 14 anos ou mais, 25,2% e 4,3%, respectivamente. Assim, essas duas posições absorveram mais da metade das pessoas idosas que estavam ocupadas. Destaca-se, também, as posições de militar e servidor estatutário, absorvendo 10,4% dos idosos. Vejamos a seguir, o rendimento médio real habitual do trabalho principal, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade.

Gráfico 6 - Rendimento médio real habitual do trabalho principal, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade - Brasil – 2024

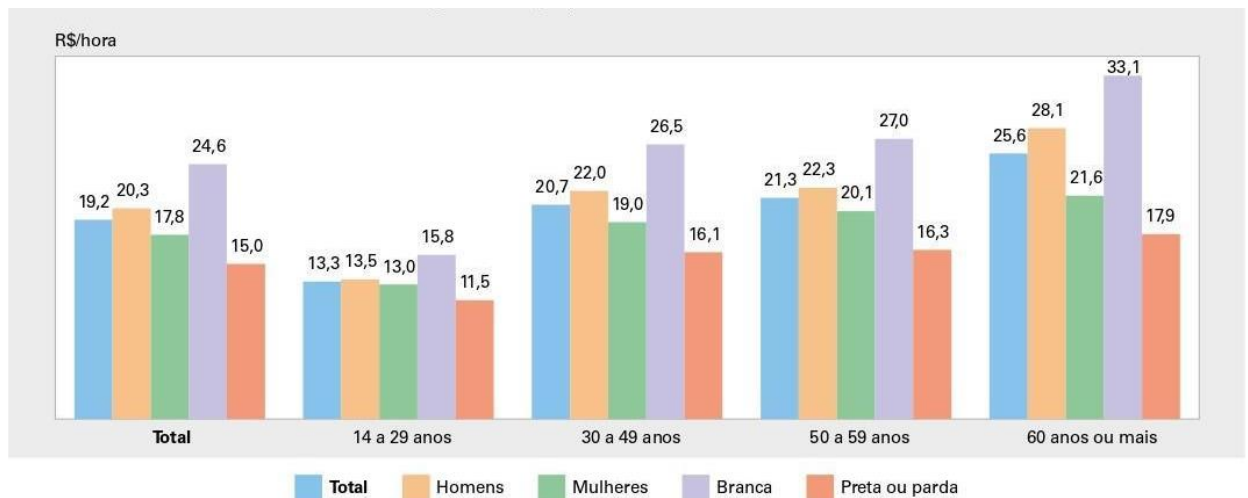


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024.

Com relação ao rendimento médio real habitual do trabalho principal, o IBGE (2024) informa que o rendimento médio real habitual do trabalho principal foi de R\$ 3.108,00 para as pessoas de 14 anos ou mais de idade. Para as pessoas de 60 anos ou mais de idade foi 14,6% superior, R\$ 3.561,00. Assim como para o total de ocupados, entre as pessoas idosas, existiam diferenças tanto por sexo quanto por cor ou raça entre os valores recebidos em 2024. As mulheres idosas receberam R\$ 2.718,00, um valor 33,2% inferior ao recebido pelos homens, R\$ 4.071,00 e as pessoas pretas ou pardas, R\$ 2.403,00 (48,7%), menor que as pessoas brancas.

Vejamos os dados referentes ao rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 7 - Rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade - Brasil – 2024.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2024.

Com relação ao rendimento-hora 60 anos ou mais, o IBGE(2024) informa que o rendimento-hora dos ocupados com 14 anos ou mais de idade foi de R\$ 19,20, em 2024 e tende a ser maior à medida que aumenta o grupo de idade. Enquanto no grupo de 14 a 29 anos foi de R\$ 13,30. Para as pessoas com 60 anos ou mais foi quase o dobro, R\$ 25,60 com destaque para pessoas brancas.

Conforme o IBGE(2024), considerando diferenças por sexo, raça entre as pessoas com 60 anos ou mais de idade, o maior valor do rendimento-hora foi dos homens, R\$ 28,10, e das pessoas brancas, R\$ 33,10. A diferença entre homens e mulheres, nesse grupo etário, foi de 30,3% em favor dos homens; e entre as pessoas brancas e as pretas ou pardas foi de 85,6% em favor das brancas. Essas diferenças foram acima das observadas nos demais grupos etários.

Os dados confirmam que a inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho não é fato isolado, mas configurado socialmente por determinações estruturais de classe, raça e gênero que conformam trajetórias laborais desiguais ao longo de toda a vida. Na velhice, as contradições do processo produtivo se exacerbam, a partir de vulnerabilidades diversas que impele os(as) trabalhadores(as) à permanência ou ao retorno ao trabalho como estratégia de sobrevivência.

Esse contexto se complexifica a partir da década de 1990, quando as determinações estruturais do capital são intensificadas pelo avanço do neoliberalismo, reconfigurando o mundo do trabalho sob uma lógica de precarização das relações laborais e de individualização das demandas coletivas da classe trabalhadora,

sustentada por uma ideologia que naturaliza a exclusão social, o desemprego e a perda de conquistas dos(as) trabalhadores(as).

Esse contexto é resultado de transformações globais que incidiram de forma profunda sobre a classe trabalhadora, reconfigurando as relações de produção, as formas de inserção no mercado de trabalho e as condições de proteção social. Nesse sentido, as recomendações dos organismos internacionais como o Fundo Monetário Internacional - FMI, Banco Mundial, respaldados pelo Consenso de Washington se materializaram na redução de gastos, privatizações, flexibilização das legislações trabalhistas que ocasionaram transformações no mundo do trabalho traduzidas na perda de rendimentos e mudanças nas condições de vida que incidem na permanência dos(as) trabalhadores(as) no mercado de trabalho.

No contexto brasileiro, o desmonte do pacto social instituído pela Constituição Federal, progressivamente fragilizou a consolidação de direitos da classe trabalhadora. É o caso da aposentadoria que configura entre as conquistas asseguradas, mas que os(as) trabalhadores(as) tendem a protelar a saída do mercado de trabalho, pois as aposentadorias são insuficientes para a manutenção do custo de vida, a partir da redução dos salários, bem como o aumento da idade para se aposentar ou mesmo por conta de vínculos de trabalho cada vez mais instáveis. Ressaltamos que esse contexto é permeado por ideologias que individualizam as demandas da classe trabalhadora, despolitizam a luta e naturalizam as relações de dominação do capital.

Nessa perspectiva de incentivo à permanência no trabalho, temos documentos como o Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde (2015), publicado pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que se refere à empregabilidade da pessoa idosa como forma de contribuição para o “envelhecimento ativo”. Consideramos que ao permanecer no trabalho, entre tantos motivos, expressa o empobrecimento da classe trabalhadora que precisa garantir sua subsistência e não como estratégia para manter uma velhice ativa.

Assim, os organismos internacionais, como a OMS, recomendaram aos países que implementassem ações voltadas para o envelhecimento ativo, no entanto, não consideram a heterogeneidade dessa fase, já que a concepção de envelhecimento propagada gira em torno do conceito de capacidade funcional que, entre outros, sugerem a inserção/permanência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a publicação mais recente da OMS acerca do envelhecimento é o documento aprovado em 2020, na 73ª Assembleia Mundial da Saúde, denominado A Década do Envelhecimento Saudável (2021-2030) que tem áreas de concentração propostas como recomendação aos países das Américas, dentre elas, voltadas para o desenvolvimento de habilidades funcionais, tais como, “contribuir para a sociedade, como ajudar amigos, orientar jovens, cuidar de familiares, fazer trabalho voluntário, buscar atividades culturais e trabalhar” (OMS, 2020, p.12).

Contraditoriamente, a permanência no trabalho resulta da precarização das condições de vida do(a) trabalhador(a). Por exemplo, aqueles(as) que possuem vínculo formal de trabalho, como os(as) servidores(as) públicos(as), regulados por meio de um salário, com atribuições e horários definidos, vivenciam a precarização das relações trabalhistas, bem como os rebatimentos de uma ideologia que impossibilita a emancipação dos sujeitos.

Nesse contexto, o envelhecimento no trabalho na cena contemporânea traz uma série de transformações decorrentes de mudanças no mundo do trabalho que impactam diretamente a classe trabalhadora, em especial, as pessoas idosas. Dentre as mudanças estão a revolução tecnológica, as novas formas de precarização do trabalho que afetam diretamente os(as) trabalhadores(as), gerando uma necessidade de adaptação, especialmente para os(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Assim, a crescente participação dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) no mercado de trabalho não deve ser compreendido como uma escolha desses(as) trabalhadores(as) que buscaram o mercado de trabalho apenas para se manterem ativos, mas sim como resultado das progressivas perdas da classe trabalhadora. Esse cenário está ligado ao avanço do neoliberalismo e a reconfiguração do mundo do trabalho que flexibilizou as relações de trabalho ao longo das últimas décadas do século XX, a partir da precarização e desproteção ao trabalho e ao trabalhador(a), bem como a reprodução de uma ideologia acerca da velhice que se expressa em aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que repercutem na permanência no trabalho como veremos na seção a seguir.

3 ASPECTOS IDEOLÓGICOS, CULTURAIS, FAMILIARES E SOCIOECONÔMICOS RELACIONADOS À APOSENTADORIA: algumas reflexões

O objetivo desta seção consiste em identificar aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que repercutem na permanência no trabalho. Inicialmente, caracterizamos as últimas décadas do século XX como um período de globalização (mundialização do capital), revolução tecnológica e também novas formas de precarização do trabalho, destacando como essas mudanças afetam a vida dos(as) trabalhadores(as), gerando uma necessidade de adaptação) especialmente para os(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Em seguida, caracterizamos a reprodução sócio-histórica da aposentadoria no contexto do capitalismo, a partir de apontamentos acerca da evolução dos mecanismos de proteção social a nível mundial, com destaque para o contexto brasileiro, bem como os rebatimentos oriundos do neoliberalismo para proteção ao trabalho e aos trabalhadores(as).

Por fim, destacamos o significado do trabalho para o(a) trabalhador(a) idoso(a), a partir das especificidades de envelhecer no contexto do capitalismo contemporâneo marcado pela precarização das relações trabalhistas, considerando os aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que potencializam a reprodução da estigmatização da pessoa idosa no trabalho e nas relações de trabalho entre trabalhadores(as) velhos(as) e os(as) demais trabalhadores(as).

3.1 Precarização do trabalho: impactos para os(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Esta subseção tem por objetivo caracterizar o período de mundialização do capital e revolução tecnológica que potencializam novas formas de precarização do trabalho, impactando a vida dos(as) trabalhadores(as), gerando uma necessidade de adaptação, especialmente para os(as) trabalhadores(as) idosos(as). Nesse sentido, contextualizamos aspectos que antecedem o cenário atual, a fim de compreender a conjuntura vigente.

Inicialmente, destacamos a questão social e as distintas formas de enfrentamento ao longo da história. As intervenções do Estado no que tange às refrações da questão social variam entre o Estado Liberal, o Estado Social e o Estado Neoliberal. No Estado Liberal, o enfrentamento teve por finalidade amenizar os

conflitos, a fim de garantir os interesses do capital. Já no Estado Social, a questão social foi reconhecida, a partir da implementação de políticas sociais. No Estado Neoliberal, houve o afastamento das funções do Estado, individualizando as respostas à questão social.

Nesse sentido, a questão social surge no início do século XIX com o advento do capitalismo industrial em decorrência da expansão da industrialização, urbanização e como consequência, a pauperização da classe trabalhadora imersa em um cenário de degradação da condição humana originadas pela relação capital x trabalho. O Estado começa a intervir nas refrações da questão social, a partir da luta da organização da classe trabalhadora, amenizando as demandas vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as).

O liberalismo marca o século XIX e predomina até a terceira década do século XX. Nesse contexto, a intervenção do Estado era mínima, tanto para as relações econômicas quanto sociais, pois estavam pautadas pelo mercado. Conforme (Faleiros, 2000, p.53), “o discurso da igualdade de oportunidades, da eliminação das discriminações, da proteção aos fracos, da criação de novos direitos sociais é a expressão manifesta da ideologia liberal”. Além disso, o liberalismo estava pautado em princípios como: a) predomínio do individualismo [...]; b) bem-estar individual sobreposto ao bem-estar coletivo[...]; [...] d) naturalização da miséria[...]; [...] h) a política social deve ser um paliativo[...].” (Behring; Boschetti, 2011, p. 61-62).

Assim, as políticas sociais nesse período visavam amenizar as latentes demandas da classe trabalhadora, desmobilizando sua luta, surgindo algumas iniciativas do Estado como na Alemanha em 1883 voltadas para contingências relativas à doença, acidentes e velhice baseada na lógica do seguro, já que apenas os trabalhadores que contribuíssem tinham direito à proteção social. Outro exemplo ocorreu na França em 1898, através do Estado Providência.

Apesar da implantação de iniciativas voltadas para os trabalhadores houve um enfraquecimento do discurso acerca do Estado intervencionista. A crise de 1929, quebra da Bolsa de Valores de Nova York, marca a grande recessão econômica do início do século XX. Em virtude dos impactos decorrentes dessa crise, medidas foram tomadas, a fim de introduzir uma política para geração de empregos e incentivo ao consumo denominada de New Deal nos Estados Unidos.

Segundo Behring;Boschetti (2011), no ano de 1936 foi publicada a Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda por John Maynard Keynes que, entre outros,

justificava o papel intervencionista do Estado na economia e nas políticas sociais. Nesse contexto, surge o Estado de Bem-Estar Social ou Welfare State, ampliando as políticas sociais, bem como as funções políticas e econômicas do Estado.

Assim, houve a generalização das políticas sociais em diversos países, mas com características distintas em cada um deles, a partir dos modelos de proteção social adotado, bem como pela organização da economia e cultura, mas de modo geral, visavam o consumo em massa, o pleno emprego, na ampliação das políticas sociais, resultando nos “anos de ouro” do capitalismo.

Esse cenário de expansão entrou em crise, a partir da década de 1970 e nas décadas de 1980 e 1990 se somaram à ascensão do ideário neoliberal. Acontecimentos geopolíticos como a dissolução da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas – URSS e queda do Muro de Berlim expressaram uma nova ordem mundial hegemônica do capitalismo e da globalização, resultando na retirada da capacidade intervencionista do Estado. Conforme Höfling (2001), as teses neoliberais, absorvendo o movimento e as transformações da história do capitalismo, retomam as teses clássicas do liberalismo e resumem na conhecida expressão ‘menos Estado e mais mercado’ sua concepção de Estado e de governo.

As mudanças vêm respaldadas, através de recomendações de Organismos Internacionais como o FMI e Banco Mundial que, sob um ideário neoliberal, recomenda aos países a flexibilização na economia, nos direitos trabalhistas, indica a privatização de estatais, a fim de justificar a redução de gastos públicos.

Para os países que tiveram a implementação do Welfare State, os impactos nas políticas sociais repercutiram em ajustes que reduziram as garantias conquistadas nos anos gloriosos. No contexto brasileiro, no entanto, a constituição de um “Estado Social” esbarrou no avanço do neoliberalismo que, justificando ajustes econômicos e minimizando as atribuições do Estado, contribuiu para o distanciamento do país, no que tange aos compromissos consolidados na Carta de 1988, a partir da Reforma do Estado brasileiro que trouxe entre tantos rebatimentos, impactos decisivos para as políticas sociais.

Nesse sentido, a Reforma do Estado brasileiro é materializada pelo Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) publicado em 1995. O referido documento tece críticas à ineficiência do Estado, justificando-as pelas inúmeras demandas atribuídas pela Constituição Federal e que o Estado brasileiro deveria superá-las, caracterizando-as como inadiáveis. São elas:

(1) o ajustamento fiscal duradouro; (2) reformas econômicas orientadas para o mercado, que, acompanhadas de uma política industrial e tecnológica, garantam a concorrência interna e criem as condições para o enfrentamento da competição internacional; (3) a reforma da previdência social; (4) a inovação dos instrumentos de política social, proporcionando maior abrangência e promovendo melhor qualidade para os serviços sociais; e (5) a reforma do aparelho do Estado, com vistas a aumentar sua "governança", ou seja, sua capacidade de implementar de forma eficiente políticas públicas (PDRAE, 1995, p.11).

Nessa perspectiva, conforme Santos (2009), o Brasil nos anos 1990 teve uma série de reformas institucionais sob forte influência da concepção do “pensamento único” que recomendava o enxugamento do Estado e a defesa do mercado enquanto determinante e regulador da dinâmica econômica, social e política. Segundo o autor, a Reforma do Estado possuía um conteúdo que utilizava termos como gestão gerencial, privatização e mercado que acabaram engendrando, de certa forma, o imaginário da sociedade.

No Brasil os impactos da implementação do neoliberalismo foram ainda mais brutais do que a proposta vivenciada pelos países que efetivaram o welfare state haja vista o que o Estado brasileiro não chegou a implementar o Estado de Bem-Estar Social e ainda vivenciava uma construção mínima de regulamentação trabalhista, logo o capitalismo se reestruturou em uma agenda neoliberal no sentido de regressão dos direitos dos trabalhadores, desregulando e precarizando as relações sociais (Soeiro *et al*, 2024, p.1132-1133).

Nesse sentido, para os(as) trabalhadores(as), restaram condições de existência cada vez mais precarizadas, desregulamentação da proteção ao trabalho e ao trabalhador, a partir da retirada progressiva das funções do Estado que se isenta de suas funções. Conforme Santos (2012), precisa-se mediar a análise acerca da flexibilização e precarização do trabalho no contexto brasileiro, já que não podem ser creditadas à recente crise do capitalismo. Segundo a autora, embora estejam mais visivelmente presentes no atual contexto da acumulação flexível, tais características fazem parte da nossa “modalidade imperante” de exploração do trabalho há bastante tempo.

Nesse contexto, Antunes (2008) destaca que as metamorfoses no mundo do trabalho alteraram a forma de ser da classe trabalhadora. Assim, estabelece algumas tendências que indicam que desde a reestruturação produtiva do capital há uma substituição do proletariado industrial estável por modelos de trabalho flexíveis. Com

as condições de trabalho precarizadas, o trabalho informal, terceirizado, desregulamenta a proteção ao trabalho e ao trabalhador. O autor destaca a expansão do setor de serviços que absorveu os trabalhadores impactados pelas políticas neoliberais.

De acordo com Antunes (2008), com relação aos trabalhadores considerados “idosos”, especificamente aqueles próximos dos 40 anos, estes têm dificuldades de reinserção no mercado de trabalho. O autor destaca que o perfil de trabalhador extremamente especializado na cultura fordista foi substituído por trabalhador multifuncional. Além disso, a exploração de crianças e a expansão do terceiro setor evidenciam os impactos sociais e econômicos do neoliberalismo nas políticas, assim como a expansão do trabalho a domicílio, potencializado pela desconcentração do processo produtivo e pelas tecnologias de informação.

Conforme Antunes (2018, p. 173):

O capitalismo no plano mundial, nas últimas quatro décadas, transformou-se sob a égide da acumulação flexível, trazendo uma ruptura com o padrão fordista e gerando um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e na precarização do trabalho. São mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca antes alcançado, pois o capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as suas práticas e os modos de gestão do trabalho. O Estado passou a desempenhar cada vez mais um papel de “gestor dos negócios da burguesia financeira”, cujos governos, em sua imensa maioria, pautam-se pela desregulamentação dos mercados, principalmente o financeiro e o de trabalho.

Assim, as últimas décadas do século XX potencializaram além da desregulamentação do trabalho, também a fragmentação da classe trabalhadora diante de um cenário que promove o individualismo. Destacam-se as novas tecnologias que substituem ou minimizam a participação humana e que, em detrimento da produtividade, geram o desemprego em formas flexíveis de trabalho, como os serviços prestados de forma temporária.

Esse cenário decorre dos avanços dos mercados globais que intensificam a competição, a perda dos direitos trabalhistas que empurram os trabalhadores para aceitarem condições de trabalho cada vez mais precarizadas. Assim, “as formas de trabalho mais instáveis e menos protegidas tendem a se ampliar, fazendo com que o medo de perder o emprego apareça novamente como a principal força disciplinadora do trabalho” (Santos, 2012, p.197).

O trabalho regulamentado e suas garantias – fruto de lutas dos trabalhadores por direitos sociais – vem sendo substituído por formas cada vez mais precarizadas que buscam lograr uma superexploração do trabalhador. Deste modo, a desregulamentação das legislações protetoras do trabalho demonstra uma forma ainda mais perversa da precarização do trabalho. As modalidades informais, as quais não possuem garantias de direitos, vêm ganhando espaço na conjuntura atual, o que amplia o cenário de precarização (Machado; Stampa, 2023, p.13).

Como observamos, o mundo do trabalho na contemporaneidade pauta-se fortemente na precarização dos vínculos trabalhistas. Nesse contexto surgem outras formas de relações de trabalho como a terceirização, o empreendedorismo, etc. Segundo Antunes (2008), essas alterações que ocorreram no mundo do trabalho decorrentes do modo de produção capitalista referem-se às novas morfologias do mundo do trabalho. “A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (Harvey, 2004, p. 144).

No contexto brasileiro, as transformações no mundo do trabalho trouxeram rebatimentos para os(as) trabalhadores(as) de modo geral, e, especificamente, impactaram os(as) trabalhadores(as) idosos(as), considerando que esses sujeitos estão inseridos em um sistema econômico que, entre outros, valoriza a juventude e produtividade, assim, “as chances dos mais velhos são menores no mercado de trabalho. Para aqueles que pretendem ingressar no mundo do trabalho, cabe dizer que a disputa é grande e as exigências no mercado são cada vez maiores (Bulla; Kaefler, 2003, p. 4).

Como esclarece (Teixeira, 2008, p. 18):

o trabalhador idoso, na grande maioria, é assim destituído [...] em um tempo de sua vida em que, ele perde o valor de uso para o capital, que o condena a uma antecipação do processo de depreciação natural de sua capacidade de labor [...].

Assim, é comum observarmos a delimitação de idade como critério para seleção de trabalhadores. Ressalvadas as especificidades do trabalho, essas imposições etárias são expressões de preconceito e discriminação que ignoram o direito ao trabalho assegurado às pessoas idosas, bem como um desprestígio à experiência desses trabalhadores. Como destaca (Goldman, 2000, p.14), “evidencia-

se que as sociedades, sob a lógica do capital, tendem a transformar as pessoas em mercadorias e reduzem os velhos à condição de mercadorias descartáveis”.

A demanda pela qualificação contínua dos trabalhadores, entendida como um requisito para a manutenção do emprego e o sucesso profissional imposto pelas mudanças na estrutura organizacional, apresenta implicações importantes para os trabalhadores, em especial, os mais velhos. Mesmo para os mais qualificados o ganho de experiência nas tarefas executadas costuma ocorrer paralelamente a um aumento de exigências no trabalho, podendo levar ao envelhecimento precoce (Camarano; Pasinato, 2008, p. 11).

Nesse sentido, Machado e Stampa (2023) destacam que, apesar do trabalhador ter um emprego formal, teoricamente estável, ele sente a necessidade de justificar constantemente a vaga, o que provoca medo, ansiedade e insegurança, o que pode adoecer o trabalhador. Para as autoras, essa problemática é muitas vezes individualizada ao culpabilizar o trabalhador, perdendo a dimensão coletiva necessária para a formulação de respostas.

Corre-se o risco de cair na pulverização e fragmentação das questões sociais, atribuindo unilateralmente aos indivíduos a responsabilidade por suas dificuldades. Deriva na ótica de análise dos “problemas sociais”, como problemas do indivíduo isolado, perdendo-se a dimensão coletiva e isentando a sociedade de classes da responsabilidade na produção das desigualdades sociais. Por uma artimanha ideológica, elimina-se, no nível da análise, a dimensão coletiva da questão social, reduzindo a uma dificuldade do indivíduo (Iamamoto, 2001, p.18).

Nesse contexto, as novas formas de precarização do trabalho, características das últimas décadas do século XX, trouxeram muitas transformações para a classe trabalhadora, em especial aos trabalhadores(as) idosos(as). Conforme Bulla e Kaefer (2003), convive-se com um mundo cada vez mais digitalizado e contraditório, no qual as pessoas sentem-se perdidas com a velocidade dos avanços tecnológicos, sendo obrigadas a evoluir rapidamente, em conhecimentos e habilidades, para serem incluídas no mercado de trabalho.

Desse modo, esses são alguns elementos que caracterizam os rebatimentos para os(as) trabalhadores(as), a partir das transformações no mundo do trabalho que vêm ocorrendo no mundo e no Brasil desde a década de 1990. Um outro aspecto que caracteriza esse cenário, e que será aprofundado na seção a seguir, refere-se aos sistemas de aposentadoria que, ao longo dos anos, constituíram-se como resultado das lutas históricas dos(as) trabalhadores(as). Contudo, no contexto atual, esses

sistemas passam a enfrentar um cenário extremamente adverso, no qual direitos socialmente conquistados são tensionados e ressignificados, transformando aquilo que deveria assegurar proteção social em um desafio para a própria sobrevivência da classe trabalhadora.

3.2 Proteção ao trabalho e ao trabalhador: entre o direito trabalhista e as dificuldades do usufruto

Esta subseção tem por objetivo caracterizar a proteção ao trabalho e ao trabalhador. Inicialmente, apresentamos alguns apontamentos acerca da evolução dos mecanismos de proteção social a nível mundial, com destaque para o contexto brasileiro, bem como os rebatimentos das transformações no mundo do trabalho, destacando os impactos desse cenário na permanência de trabalhadores(as) no mercado de trabalho.

Com a ascensão do capitalismo no século XVIII, a crescente desigualdade e marginalização daqueles que estavam submetidos às condições desumanas de vida potencializam a luta da classe trabalhadora, que diante de um cenário adverso e desumano, pressionaram a burguesia a tomar medidas, a fim de mediar a relação capital x trabalho.

Nesse contexto, a organização da classe trabalhadora teve potencial decisivo para as transformações ocorridas na sociedade capitalista que emergia no século XVIII, tanto como força de trabalho fundamental para produção em massa nesse período, sob condições precárias e ausência de direitos básicos, quanto pelo amadurecimento enquanto sujeito político e revolucionário.

[...] ao mesmo tempo, em que ocorria o desenvolvimento do pauperismo da classe trabalhadora, também se ampliava movimentos operários voltados a reivindicações trabalhistas e associações, de cotização, direcionadas para o atendimento de demandas mínimas de subsistência em casos de acidente de trabalho, doença, desemprego ou velhice. Iniciava-se um período importante de conscientização política da classe trabalhadora, e por conseguinte, de fortalecimento da luta de classes entre capital e trabalho. Nesse contexto, surgem os primeiros sindicatos dos trabalhadores, compelindo os patrões ao atendimento de algumas demandas, tudo isso ocorreu em um cenário de luta e reivindicação da classe trabalhadora e de repressão e coação do Estado e da Classe burguesa/dominante (Hobsbawm, 2017, p. 233).

Nesse sentido, a Política Social emerge como resposta às expressões da questão social produzidas pelo modo de produção capitalista. Naquele contexto, as

iniciativas da classe burguesa foram para minimizar as consequências da relação capital x trabalho. Considerando que, na lógica do capital, os meios de produção pertencem à burguesia, os(as) trabalhadores(as), para garantirem a sua sobrevivência, vendem sua força de trabalho em troca de um salário, que é infinitamente menor do que a riqueza que produz por meio do trabalho executado, assim aquilo que é produzido socialmente é apropriado de forma privada, desconsiderando às necessidades coletivas.

No contexto brasileiro, os primórdios da Previdência Social remontam à Lei nº 3.397, de 24 de novembro de 1888 que estabelece a criação de caixas de socorro para os trabalhadores ferroviários. Segundo a Lei 3.397/1888, esta caixa visava socorrer os trabalhadores e suas enfermidades e outro para socorrer a invalidez, estabelecendo pensão para as famílias dos empregados que falecerem.

Conforme Beringh e Boschetti (2011, p. 96):

No ano de 1888, há a criação de uma caixa de socorro para a burocracia pública, inaugurando uma dinâmica categorial de instituição de direitos que será a tônica da proteção social brasileira até os anos 60 do século XX. Em 1889, os funcionários da Imprensa Nacional e os ferroviários conquistam o direito à pensão e a 15 dias de férias, o que irá se estender aos funcionários do Ministério da Fazenda no ano seguinte.

No entanto, a Lei Elói Chaves de 24 de janeiro de 1923 é considerada o marco da Previdência Social no Brasil, a partir da instituição das Caixas de Aposentadorias e Pensões – CAPs para os trabalhadores ferroviários. Posteriormente, outros trabalhadores tiveram acesso aos benefícios como portuários e marítimos por meio do Decreto n. 5.109 de 20 de dezembro de 1926.

Na década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) foram reestruturadas e transformadas nos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). Essa transformação implicou em mudanças relacionadas a critérios de filiação que passaram de empresas para categoria profissional, ou seja, os benefícios se estendem a todos os empregados de determinada categoria, não mais a uma empresa. Essa modificação para categoria profissional se expressou nas leis de trabalho da Era Vargas, no que tange à organização sindical por categoria profissional.

Os IAPs asseguravam basicamente aposentadorias, pensões, auxílio-doença e funeral e assistência médica aos filiados [...]. Mas esses benefícios

variavam de instituto para instituto. Nos anos 1950 e 1960, por exemplo, a categoria dos bancários era muito prestigiada, em face dos benefícios que o IAPB assegurava, assim como outros institutos. Essa diversidade, no entanto, à medida que a categoria dos trabalhadores se unificava, por força do princípio da unicidade sindical, instituído pela CLT, criava reivindicações dos trabalhadores por maior uniformização dos benefícios (Simões, 2008, p.147).

Nesse contexto, uma das primeiras iniciativas do governo Vargas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto nº 19.433 de 26 de novembro de 1930 que instituiu o Departamento Nacional do Trabalho (DNT) pelo Decreto nº 19.671-A em 4 de fevereiro de 1931.

No ano seguinte, foi promulgada em 16 de julho de 1934, pela Assembleia Nacional Constituinte, a primeira Constituição Federal da Era Vargas (terceira Constituição do Brasil e a segunda da República). Essa Constituição foi a primeira a conceder direitos aos trabalhadores, vinculando o desenvolvimento econômico nacional e à regulação das relações entre capital e trabalho. A Constituição Federal de 1934 aborda questões relacionadas ao trabalho como:

Art. 122 - a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; [...] d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16; e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Art. 122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho [...] (BRASIL, 1934, p.30)

Na Constituição Federal de 1934, observamos princípios fundamentais relacionados aos direitos trabalhistas como a jornada máxima de 8h, férias remuneradas, indenização por demissão sem justa causa, entre outros. Esses avanços, no que tange aos direitos trabalhistas, significaram um marco inicial para ampliação das garantias aos trabalhadores(as) ampliados na Era Vargas.

Já a Constituição de 1937, em contraposição à Constituição de 1934, foi elaborada sob a coordenação do então Ministro da Justiça, Francisco Campos, sendo imposta sem a participação de uma Assembleia Constituinte, evidenciando o contexto político da época. Nesse sentido, há um controle dos sindicatos, a fim de evitar a propagação de ideais anarquistas e comunista como ocorria na Europa. Assim, demarca-se o período ditatorial do Estado Novo que, entre outras medidas, proíbe o direito à greve, que apesar da resistência dos trabalhadores, impactou a luta operária.

Com relação a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), publicada em 1943, por meio do Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943 que unificou a legislação

trabalhista brasileira, a CLT estabeleceu vários direitos aos trabalhadores como jornada máxima de trabalho, pagamento de hora extra, proteção contra demissão sem justa causa, entre outros.

A CLT possuía alguns objetivos intrínsecos, conforme Westin (2023): o primeiro era atrair mão de obra do campo para a cidade, abastecendo as incipientes fábricas; o segundo, evitar a luta de classes (expressão usada por Lindolfo Collor, ministro do Trabalho de Getúlio Vargas); o terceiro era sufocar o avanço do comunismo. O autor destaca que a CLT, em seus primórdios, limitava o número de sindicatos e os subordinava ao Ministério do Trabalho, proibindo greves e a disseminação de ideias tidas como subversivas.

No ano de 1946 teve início um período democrático da Era Vargas, marcado pela Assembleia Nacional Constituinte, na qual foi elaborada a nova Constituição, promulgada em 18 de setembro de 1946. Esta foi a quarta Constituição do período republicano e a quinta do país. No âmbito da proteção ao trabalho e ao trabalhador, a nova Constituição instituiu a Justiça do Trabalho vinculada ao Poder Judiciário, bem como o Tribunal Superior do Trabalho, enquanto instância para julgamento de temas relativos ao trabalho que fortaleceu direitos sociais e trabalhistas.

Nesse sentido, o Decreto nº 35.448, de 01 de maio de 1954 instituiu o Regulamento Geral dos Institutos de Aposentadoria e Pensões, definindo regras para a gestão dos benefícios que resultaria no amadurecimento jurídico-institucional que culminou na Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS (Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960).

Apesar das conquistas alcançadas, o país entrou em um período de autoritarismo e retrocesso, a partir do golpe militar de 1964. Nesse período, os governos militares utilizaram as políticas sociais como estratégia de apoio popular, apesar de manter o caráter meritocrático da proteção social, ou seja, teriam acesso àqueles trabalhadores(as) vinculados(as) formalmente ao mercado de trabalho. Nesse contexto, repressão e assistencialismo, bem como a perda de direitos civis e políticos marcam esse período. Entre as perdas trabalhistas temos a extinção da estabilidade após 10 anos de serviço na mesma empresa, bem como a restrição do direito à greve.

Em meio à crise econômica e perda de direitos, existiram alguns ganhos no âmbito da proteção ao trabalhador e ao trabalho. Nesse período foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS que unificou os IAPS em 1967. Outro marco

foi a criação do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural – FUNRURAL em 1971, onde os trabalhadores rurais passaram a ser segurados da Previdência Social, incorporando a luta dos trabalhadores do campo.

A partir de 1970, o Brasil viveu o “Milagre Brasileiro” , no qual o país teve um crescimento na economia, além das obras de infraestrutura e inflação baixa, mas também foi marcado pela corrupção. Porém, a crise do petróleo em 1973 ocasionou uma mudança nos padrões de juros e conseqüentemente uma crise do capitalismo, marcada por desemprego, altas taxas de inflação e economia estagnada.

No que tange à criação de órgãos da Administração Pública Federal foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, desmembrando a Previdência Social do Trabalho até então representados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS (Lei nº 6.036 de 01 de maio de 1974 e Lei nº 6.062 de 26 de junho de 1974).

O Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS foi implementado, a partir da criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social – SINPAS (Lei nº 6439 de 01 de setembro de 1977) cujo objetivo foi integrar e coordenar os órgãos e entidades de assistência e previdência no país. Assim, o Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS, o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social - IAPAS, a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV, a Legião Brasileira de Assistência - LBA, a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor - FUNABEM, a Central de Medicamentos - CEME integravam o SINPAS.

Nesse contexto, Ávila et al (2023) destaca que no Brasil, as pessoas idosas começaram a se organizar para reivindicar direitos no final da década de 1970. Apesar dos direitos trabalhistas a partir da Constituição de 1934, assim como da Constituição de 1937 que garantiu o seguro de velhice para o trabalhador e na Constituição de 1946, na qual instituiu a previdência “contra as conseqüências da velhice” e a Constituição de 1967 que definiu a previdência social “nos casos de velhice”, nesse período histórico a velhice era delegada ao âmbito familiar e da filantropia. Os autores destacam o trabalho da Legião Brasileira de Assistência e as Sociedades São Vicente de Paula, desenvolvendo programas de apoio e asilos. Destacam, por fim, a criação da Renda Mensal Vitalícia no valor de meio salário mínimo para maiores de 70 anos e que houvessem contribuído no mínimo 01(um) ano para a Previdência Social.

A partir da década de 1980, o desgaste do regime militar e a luta pela consolidação de um regime democrático potencializou a mobilização política e social de diversos sujeitos que foram às ruas em busca de mudanças profundas no Estado brasileiro. Entre o fim da década de 1970 e início dos anos de 1980, os movimentos sociais buscavam a superação do autoritarismo e defendiam a instituição de um Estado democrático, além disso, a luta por direitos relativos ao trabalho também são demandados pela sociedade, em especial, pelos movimentos sociais.

Nesse sentido, “o fato inegável é que os movimentos sociais dos anos 1970/1980, no Brasil, contribuíram decisivamente, via demandas e pressões organizadas, para a conquista de vários direitos sociais que foram inscritos na nova Constituição Federal de 1988” (Gohn, 2011, p.342).

A Constituição Federal foi a materialização do processo de redemocratização no país, resultado dos debates da Assembleia Nacional Constituinte com a participação efetiva dos movimentos sociais. Nesse contexto, os direitos sociais e trabalhistas tiveram destaque na nova Constituição. No Art. 7º estão definidos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visavam à melhoria de sua condição social, tais como o limite da jornada de trabalho em 44 horas semanais; licença maternidade para 120 dias. No Art. 8º e 9º aborda a liberdade sindical e o direito à greve.

No que tange à proteção ao trabalhador(a) idoso(a), durante o processo de redemocratização, a luta pelo reconhecimento dos direitos sociais, dentre eles, aqueles relativos ao segmento idoso, asseguraram seu reconhecimento como um direito social e humano. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 ampliou a proteção social ao estabelecer a assistência social, a saúde e a previdência social, integrando a Seguridade Social brasileira.

No que se refere à previdência social, além do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a Constituição Federal definiu nos artigos 37 a 41, o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) voltados para assegurar direitos previdenciários dos(as) servidores(as) públicos(as), a partir de legislações federal, estaduais e municipais que regulamentam os direitos dos(as) trabalhadores(as) do serviço público, bem como os direitos trabalhistas como vimos anteriormente.

Assim, os avanços advindos da promulgação da Constituição Federal de 1988 introduziram a “universalidade (em contraposição à focalização); seguridade social (em contraposição ao seguro social); e direito (em contraposição ao assistencialismo)”

(Fagnani, 2017, p. 02). Esse importante marco possibilitou, posteriormente, a regulamentação de legislações sociais que tinham como objetivo consolidar as prerrogativas constitucionais para segmentos sociais historicamente negligenciados pelo Estado brasileiro, no caso as pessoas idosas.

Apesar do cenário contraditório imposto pelo neoliberalismo no início da década de 1990, diversas normativas foram publicadas, bem como a mobilização social para implementação dos direitos relacionados a esse segmento, a exemplo, a promulgação em 1994 da Lei Federal 8.842 que define a Política Nacional da Pessoa Idosa - PNI, apesar de regulamentada apenas em 1996. Esse importante marco já traz elementos relacionados às orientações dos organismos internacionais como a definição da idade de 60 anos, a mesma de países desenvolvidos, assim como centraliza as responsabilidades relativas ao cuidado para a família.

Apesar dos avanços assegurados na Constituição, o sistema de proteção social brasileiro foi sendo progressivamente desmontado, antes mesmo de se consolidar, em função de transformações a nível mundial que repercutiram em diversos países, entre eles, o Brasil. Conforme Fagnani (2017), o processo de destruição da proteção social brasileira, após a Constituição Federal de 1988 pode ser analisado, a partir dos seguintes eixos:

1) Ampliação da desvinculação constitucional de recursos das políticas sociais; 2) O novo Regime Fiscal; 3) O fim de vinculações de recursos para a área social; 4) Reforma da Previdência Social; 5) Reforma Tributária; 6) Retrocesso nos direitos trabalhistas e sindicais, ou seja, com essas premissas é possível averiguar as justificativas usadas para engajar o desmonte da proteção social com a retirada de direitos, sobretudo os previdenciários (Fagnani, 2017, p.11).

Conforme Silva (2018), ao longo da história da previdência social no Brasil, esta passou por reformas, tanto ampliadora de direitos, quanto por contrarreformas restritivas de direitos. Para a autora, a mais importante reforma ocorreu em 1988 quando a ascensão das lutas sociais pressionou deputados e senadores a incorporar na nova Constituição Federal a Seguridade Social, compreendendo os direitos de saúde, previdência social e assistência social com objetivos que apontam para a universalidade de cobertura e atendimento, equidade de participação no custeio e gestão democrática.

Além disso, no texto constitucional, a previdência social incorporou como valor mensal dos benefícios não inferior ao salário mínimo e irredutibilidade desses valores

vinculados ao último salário ou remuneração. Mas essas conquistas iam na contramão dos interesses neoliberais.

Esse desenho da Seguridade Social — conquista dos trabalhadores — não agradou ao capital, que vê a Saúde e a Previdência como mercadorias lucrativas. Assim, nem chegou a ser todo implementado em razão de fatores como os instrumentos utilizados, a correlação de forças e do grau de subordinação tornou-se alvo de um movimento de contrarreforma, ora mais agressivo e com maior reação social, ora mais sutil e sem grandes reações, dependendo, entre outros da subordinação do Estado às pressões do capital (Silva, 2018, p. 133).

Nesse contexto, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o país tem sido marcado por diversas Propostas de Emenda à Constituição (PECs) sempre na perspectiva de perdas e retrocesso para os(as) trabalhadores(as), no que tange aos direitos previdenciários.

Assim, as contrarreformas expressam a crise estrutural do capital e a centralidade do capital financeiro na dinâmica contemporânea de acumulação, no qual o Estado flexibiliza direitos, a fim de atender aos interesses capitalistas. Conforme Chesnais (2001), as instituições que representam esse capital são os bancos, mas principalmente organizações designadas como investidores institucionais, tais como: as companhias de seguro, os fundos de aposentadoria por capitalização - fundos de pensão.

[...] a presença dos grandes fundos de investimento na criação de crédito. Eles incluem os seguros de vida, fundos de previdência privada, por capitalização (fundos de pensão), fundos mútuos de investimentos e administradores de carteiras de títulos, que passam a atuar no mercado de ações associando-se a grandes empreendimentos produtivos (Iamamoto, 2008, p. 25).

Conforme Silva (2012), os direitos previdenciários vêm sendo alvo de sucessivos ataques no contexto das contrarreformas, favorecendo a expansão dos fundos de pensão e dos planos privados. Nesse processo, repetem-se argumentos que associam o envelhecimento populacional a uma suposta crise e à inviabilidade da previdência pública sob o regime de repartição, além de discursos que enfatizam os altos custos do trabalho para justificar renúncias tributárias em benefício das empresas e a redução da participação do capital no financiamento do sistema. Soma-se a isso a afirmação de que os investimentos na previdência pública ampliariam a dívida pública e comprometeriam o equilíbrio orçamentário dos governos.

Nesse contexto, sucessivas Emendas Constitucionais - EC surgiram desde a

década de 1990. Conforme Santos (2023), a primeira Emenda Constitucional, EC nº03/1993 impactou principalmente os servidores públicos federais que passaram a pagar uma contribuição previdenciária. A segunda reforma ocorreu no governo de Fernando Henrique Cardoso no ano de 1998, a EC nº 20/1998, que trouxe mudanças tanto para os trabalhadores do setor público quanto para os trabalhadores do setor privado. Foi essa emenda que estabeleceu que o critério para inatividade dos servidores deixaria de ser, apenas, o tempo de serviço, passando a considerar a contribuição. Esse critério se estendeu também às aposentadorias na iniciativa privada. Assim, mulheres teriam que ter 48 anos de idade e 30 de contribuição e os homens 53 anos de idade e 35 de contribuição.

Na sequência, Santos (2023) destaca que nos governos petistas ocorreram 04(quatro) Reformas da Previdência: duas no governo Lula nos anos de 2003 e 2005, EC nº41/2003 e EC nº47/2005, respectivamente. Na reforma de 2003, a aposentadoria do servidor público deixou de ser calculada pela última remuneração e passou a considerar a média das contribuições ao Regime Próprio de Previdência. Já a EC nº 47/2005, conhecida como “PEC Paralela” criou uma regra de transição para a aposentadoria integral dos servidores públicos. Esta também criou um sistema de carência e contribuição voltados para as donas de casa e trabalhadores de baixa renda.

Em continuidade às reformas implementadas nos governos petistas, durante o governo Dilma Rousseff foram aprovadas a EC nº 70/2012 que alterou o cálculo da aposentadoria por invalidez, passando a considerar a média das remunerações ao invés do último vencimento e a EC nº 88/2015 que elevou de 70 (setenta) para 75 (setenta e cinco) anos a aposentadoria compulsória de servidores. Posteriormente, no governo de Jair Bolsonaro, a EC nº 109/2019 alterou critérios para aposentadorias, bem como estabeleceu regras de transição para os(as) segurados(as).

Assim, as contrarreformas implementadas tanto por governos neoliberais quanto progressistas têm produzido efeitos diretos sobre a permanência dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) no trabalho, especialmente para os segmentos mais precarizados, mas também no âmbito do serviço público. Com as contrarreformas, há a redução das responsabilidades estatais que impactam o âmbito do trabalho, a partir da flexibilização das relações trabalhistas, reformas da previdência e desvalorização das carreiras no serviço público.

As contrarreformas implementadas nos governos neoliberais transferem para a

classe trabalhadora, a partir de mecanismos ideológicos, a responsabilidade pela sobrevivência na velhice. Assim, mudanças no acesso à aposentadoria que elevam a idade mínima, redução dos benefícios, bem como discursos atrelados à longevidade ativa e individualização da velhice naturalizam a permanência no trabalho.

Já nos governos autodenominados progressistas, as contrarreformas são mantidas em nome da governabilidade, não rompem com a lógica neoliberal, apenas fortalecem estratégias do capital com a justificativa de cumprir a responsabilidade fiscal, mediar a “crise” da previdência, e que não significam ataques aos direitos dos(as) trabalhadores(as), mas se justificam como ajustes inevitáveis para manutenção do sistema.

No âmbito da previdência social, o discurso para estas reformas e ajustes neoliberais, fundamenta-se numa ideologia na qual os sistemas previdenciários seriam os responsáveis pelo déficit público, pautado em uma “leitura meramente estatística e ancorado no viés neoliberal do Estado brasileiro, que vem aprovando, nas últimas décadas, reformas previdenciárias que eliminam conquistas históricas” (Miranda;Teixeira, 2020, p. 249).

Assim, a flexibilização das relações de trabalho afetam de maneira distinta os(as) trabalhadores velhos(as), pois além das necessidades materiais, vivenciam situações específicas decorrentes do processo de envelhecimento, uma vez que, o capitalismo valoriza às exigências do mercado, gerando o sentimento de inutilidade por parte do(a) trabalhador(a) que não se reconhece plenamente inserido nas relações de trabalho na contemporaneidade.

Nesse contexto, as contrarreformas se materializam na permanência dos(as) trabalhadores(as) no mercado de trabalho, seja no setor formal ou informal, por conta da necessidade de gerar renda para sua sobrevivência mesmo para aqueles que já adquiriram o direito de se aposentar. Soma-se a isso, o significado do trabalho para o(a) trabalhador(a) que ultrapassa a dimensão econômica e se relaciona à identidade, ao reconhecimento social e ao sentimento de pertencimento.

Assim, a permanência no trabalho é influenciada pelo impacto financeiro decorrente da precarização das relações de trabalho, mas também, relacionada a aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que reforçam a reprodução da estigmatização da pessoa idosa no trabalho como veremos a seguir.

3.3 Expressões da velhice no capitalismo contemporâneo

Esta subseção tem por objetivo caracterizar o significado do trabalho para o(a) trabalhador(a) idoso(a), a partir das especificidades do envelhecimento no contexto do capitalismo contemporâneo, marcado pela precarização das relações trabalhistas. Para isso, consideram-se aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que potencializam a reprodução da estigmatização da pessoa idosa no trabalho.

Para Carvalho (2009), o trabalho para as pessoas idosas têm dimensões que vão além de manter-se financeiramente ou contribuir para o orçamento familiar. Existem dimensões intangíveis que estão relacionadas à saúde mental, à identidade pessoal, uma vez que a profissão constitui elemento central na forma como o sujeito se identifica na sociedade, além disso considera aspectos relacionados à sociabilidade, estabelece vínculos e pertencimento.

No entanto, devemos considerar que, para além desses aspectos, questões das mais variadas dimensões justificam a participação dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) no mercado de trabalho, entre elas, a precarização das relações de trabalho nas últimas décadas.

Nessa sociedade, o ser idoso, no global, é considerado improdutivo como força de trabalho necessária aos processos principais de reprodução do capital: um ser julgado descartável como força de trabalho propulsora de lucros, embora seja fundamental como comprador de serviços e consumidor de mercadorias. Essa mesma sociedade obriga o idoso, muitas vezes, a permanecer no circuito do mercado de trabalho para poder sobreviver (Guimarães *apud* Campelo e Paiva, 2014, p. 230).

Assim, as bases do modo de produção capitalista pautado, entre outros, na individualidade e produtividade demarca o processo de envelhecimento como um processo individual que marginaliza socialmente os sujeitos que envelhecem, relacionando a negatividade da velhice na ordem social vigente. Nesse contexto, a velhice construída socialmente no capitalismo se relaciona, entre outros, a saída dos(as) trabalhadores(as) do mercado de trabalho.

Nesse contexto, o significado do trabalho para os(as) trabalhadores(as) se relaciona diretamente com o significado da aposentadoria, visto que esta representa a materialização da luta da classe trabalhadora pelo reconhecimento dos direitos dos(as) trabalhadores(as) após o período produtivo, demarca, ainda, a cronologização

do ciclo produtivo, a improdutividade, a precarização das condições de vida, portanto, uma fase permeada de mudanças no cotidiano dos sujeitos.

A aposentadoria, conforme (Rodrigues, 2005, p.55) é “uma fase que provoca mudanças [...], sua identidade, como pessoa e como ser social, pode ficar ameaçada. É, ainda, um período de enfrentamento de outra questão: a de ser considerado velho”.

Como apontamos no primeiro capítulo, a partir dos estudos da Teoria Social Crítica, o produto final do trabalho não pertence aos trabalhadores, já que no processo produtivo vendem sua força de trabalho, portanto, sua identidade existe para o capital, enquanto participa desta relação de exploração e alienação. Nessa perspectiva, a noção de aposentadoria subtrai o(a) trabalhador(a) do processo produtivo, mas não da exploração/alienação que agora apresenta outras expressões.

A velhice da classe trabalhadora de tão maculada passa a ser abominada ao limite de se negar à velhice e ser um insulto usar a palavra velho(a) em relação a um ser humano, ainda que este(a) seja um velho(a). A velhice, assim reproduzida, perde a sua humanidade; o ser humano, igual a qualquer mercadoria, com o passar do tempo, o tempo do capital, perde a sua validade. O(A) velho(a) deixa de ser alguém com muito tempo para ser o(a) que se descarta por está em desuso e, conseqüentemente, sem valor. Concomitantemente, e com a mesma intencionalidade, se reproduz a imagem fantasmagórica da velhice (Campelo;Paiva, 2014, p.139).

Para Robaina (2018), a exploração dos trabalhadores agrava-se com o fim do ciclo produtivo para o capital, pois esta vem associada de perdas de ordem social, bem como de quebra de vínculos construídos no cotidiano da carreira profissional, de ordem física, considerando os registros no corpo - e na mente - do desgaste do ritmo e cadências particulares daquele modo de trabalhar. Assim, são múltiplos os fatores que fundamentam a permanência no trabalho.

Conforme Alves (2019, p. 200):

Entre os principais motivos, estão a necessidade de uma remuneração extra, o desejo de manter-se ativo ou questões relativas à honra. De fato, a sociedade burguesa não percebe o ser humano na sua subjetividade, mas como uma máquina produtiva e lucrativa, que quando não possui mais capacidades para gerar lucros é desvalorizada e deixada de lado. Portanto, o conteúdo valorativo do trabalho para os idosos está relacionado diretamente ao sentimento de pertença; já para o capital, ele está diretamente ligado à função lucrativa. Diante da conjuntura social regida pela lógica mercantil, parar de trabalhar significa a perda do papel profissional, social e familiar. Essas perdas afastam o idoso da sociedade na qual ele está inserido.

Conforme Costa (2015), há uma imposição de caráter ideopolítico que estabelece modos de ser e estar para os sujeitos sociais, amplia-se e acaba por fragmentar a vida humana em fases nas quais são definidos padrões de comportamento, de acordo com seus interesses de classe, de modo que há, também, uma composição em torno da ideologia da velhice que estabelece modos de ser e estereótipos que afirmam a ordem social vigente. Para Peixoto (2006), a aposentadoria simboliza a perda de um papel social fundamental, ou seja, o de indivíduo produtivo, passando a ser um 'sintoma social' de envelhecimento.

De acordo com Teixeira (2009, p.68):

Envelhecer para o trabalhador na ordem e no tempo do capital é ter seu tempo de vida subordinado ao tempo de trabalho, mesmo depois de aposentado, para os trabalhadores velhos de baixa renda no capitalismo periférico brasileiro, ou ter seu tempo livre submetido às exigências de reprodução social do capital e de controle social que se estende ao envelhecimento, submetendo o idoso, ao planejamento externo de comportamentos, atitudes, sentimentos, consciência e mecanismos organizativos.

Conforme Silva *et al* (2018, p.123), “[...] a perda de suas referências, chegando a atingir a própria identidade pessoal, principalmente, se a sua atividade profissional ocupar um lugar central em sua vida”. No entanto, ressaltamos que, conforme Teixeira (2008), não é para todas as classes que o envelhecimento promove efeitos imediatos de isolamento, exclusão das relações sociais, do espaço público, do mundo produtivo, político, artístico, dentre outras expressões fenomênicas dos processos produtores de desigualdades sociais, pois variam entre as diferentes classes e se manifestam de modo distinto.

Assim, na contemporaneidade, apesar das conquistas com relação ao aumento da expectativa de vida, o acesso e perdas dos direitos assegurados à população idosa, a negatividade atrelada à velhice do(a) trabalhador(a) é expressão do sistema produtivo capitalista que valoriza a participação ativa do sujeito no mundo do trabalho, assim como representa as vulnerabilidades às quais os sujeitos velhos e estão submetidos sejam elas relacionadas à saúde, as relações sociais, familiares e a fatores de dependência atrelados ao envelhecimento.

Por outro lado, há a valorização da velhice e da aposentadoria como uma fase de potencialidades, na qual os sujeitos dispõem de tempo livre e podem usufruir de uma velhice ativa, saudável e participativa, desconsiderando o recorte de classe

determinante para justificar essa concepção.

Conforme Teixeira (2009, p. 113):

[...] o envelhecimento é um processo biopsicossocial, uma vez que o mesmo ritmo, duração e efeitos do envelhecimento fisiológico reportam a diferenças relacionadas a fatores socioeconômicos, psicológicos, genético biológicos, dentre outras. E o critério de classe é aquele capaz de diferenciar o envelhecimento e, ao mesmo tempo, homogeneizar, se não para uma classe inteira, pelo menos para frações de cada classe, os problemas que enfrentam, pela vivência de situações comuns.

No que se refere aos determinantes ideológicos e culturais, a aposentadoria foi construída socialmente como sinônimo de improdutividade e dependência, reforçando representações que desvalorizam a pessoa idosa e associam sua saída do trabalho à perda de utilidade social. Além disso, aposentar-se representa perda de socialização, realização pessoal e independência, já que o trabalho é, para muitos(as) trabalhadores(as) idosos(as), significado de satisfação e realização na carreira.

Os aspectos ideológicos e culturais atrelados à aposentadoria enaltecem a representação do trabalho na vida dos sujeitos sociais, já que este significa, entre outros, status social, provisão de renda, produtividade, relações sociais, além das questões relacionadas à velhice na lógica do capital.

Como observamos, há uma ideologia dominante que coisifica e/ou mercantiliza a velhice tanto quando esta é percebida sob o viés “positivo” da pessoa idosa ativa e saudável, quanto pela via da marginalização dos(as) trabalhadores(as) idosos(as), a partir do discurso ideologicamente construído no qual relaciona velhice à inutilidade.

Conforme Haddad (2016, p. 63):

Não se pode compreender a ideologia apenas como falsa consciência na medida em que ela se torna o modo como os dominados veem o mundo, e se relacionam com ele. Portanto, a ideologia deve também ser entendida como visão de mundo, um conjunto de ideias que fazem frente à ideologia dominante.

Assim, a lógica do sistema de produção capitalista molda como o sujeito interpretará a velhice e, conseqüentemente, a aposentadoria, uma vez que os aspectos ideológicos e culturais influenciam na “aceitação” ou não desta fase da vida, assim como o encerramento do ciclo do trabalho, da valorização do tempo livre que se apresentará para os sujeitos, mas, principalmente, a ausência de condições materiais de vida que os(as) trabalhadores(as) não tiveram ao longo de suas carreiras

e que se agudizam nessa fase.

Além desses aspectos, a ausência de políticas acessíveis a todas as pessoas idosas, por exemplo, aquelas voltadas para o lazer que incentivam ao uso do tempo livre, a partir de pacotes de viagens, mas desconsideram que nem todos os(as) trabalhadores(as) podem consumi-los. Nessa perspectiva, Faleiros (2017) traz algumas reflexões acerca de uma matéria jornalística da Revista Exame publicada em janeiro de 2017 que aborda a qualidade de vida na velhice como uma decisão/escolha individual, desconsiderando as múltiplas determinações do processo de envelhecimento da classe trabalhadora.

Várias teorias ou reflexões tratam da qualidade de vida na velhice, umas com ênfase no estilo de vida pessoal, nas relações interindividuais, valorizando decisões pessoais como deixar o tabagismo e o sedentarismo com atividades físicas regulares e uma nutrição adequada. O que não deixa de ser importante, mas apenas uma minoria tem condições de fazer dieta mediterrânea, tomar um copo de vinho tinto por dia, ir a academias, fazer cruzeiros marítimos, cuidar da estética [...], na trilha do governo Temer de exigir 49 anos de contribuição para a previdência, recomenda-se que se trabalhe até a morte, citando como ícone o Mick Jagger, além de empresários e profissionais. A reportagem pode ser vista como um deboche da situação dos velhos e velhas brasileiros (Faleiros, 2017, p.16).

Assim, “às pessoas que envelhecem e que não participam diretamente do processo produtivo é imposto, na sociedade urbano-industrial, o isolamento social. As relações sociais estabelecidas ao longo da vida se enfraquecem ou deixam de existir” (Mori, 2006, p. 14).

Conforme Silva (2008), a institucionalização das etapas da vida e o processo que identifica os sujeitos por categorias etárias atinge todas as esferas da vida social, estando presente no âmbito familiar, assim como no trabalho, nas instituições do Estado, no mercado de consumo, entre outros.

Para os(as) trabalhadores(as) idosos(as), o primeiro movimento de isolamento social tende a se manifestar no próprio âmbito familiar, a partir das ocupações dos familiares que estão inseridos no sistema produtivo, bem como dos conflitos intergeracionais ou mesmo das expectativas diferentes com relação ao tempo livre na aposentadoria. Assim, os aspectos familiares estão diretamente ligados à permanência no trabalho, pois para os(as) trabalhadores(as) que se aposentam, o núcleo familiar reproduz as relações sociais sobre velhice e aposentadoria, entre elas, a família se torna espaço de violação de direitos que deveria acolher e apoiar. Dentre as situações mais presentes estão os abusos financeiros e patrimoniais.

O abuso financeiro ou violência patrimonial, uma das formas de abuso que mais cresce na população idosa, tem sido pouco estudado no Brasil. Há uma inexplicável escassez de estudos no país sobre o tema, não obstante o país apresentar uma população idosa em franca ascensão. A falta de estudos técnicos e de pesquisas adicionais enfraquece estratégias de prevenção e de enfrentamento (inclusive para subsidiar proposições legislativas e soluções políticas inovadoras), e limita a análise geral da problemática (incluindo variáveis como tendência das múltiplas violências, modus operandi, indicadores, perfis das vítimas, dos agressores, percepções do abuso etc.) (Rodrigues, 2024, p.303).

Conforme Minayo e Almeida (2016), na família ocorre a maior parte das violências, apesar de que a maioria não é denunciada, pois muitas pessoas idosas preferem conviver com os maus-tratos a ter que abrir mão do relacionamento afetivo de toda a vida. Nesse contexto, as autoras destacam que cerca de dois terços dos agressores são filhos, parentes e cônjuges. Dentre os motivos para as agressões estão: o conflito entre as gerações, a aglomeração de pessoas nas residências, a falta de condições financeiras, bem como a disponibilidade de tempo para o cuidado dos familiares idosos.

Na Constituição Federal de 1988, no Art. 230. “A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida” (BRASIL, 1988, p. 125), assim como o Art. 3º do Estatuto da Pessoa Idosa.

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”, ou seja, para as normativas a responsabilidade majoritária no que se refere à proteção e direitos estão atreladas à família. Em seguida está definida a sociedade e, por fim, o Estado (BRASIL, 2003, p.01).

Portanto, a convivência familiar definida nas legislações específicas da pessoa idosa configura como um lócus de afetividade, vínculos e obrigações. Neri (2005) tece críticas ao Estatuto da Pessoa Idosa, afirmando que seu texto expressa a ideologia da velhice como um problema médico-social, já que as pessoas idosas devem ser tuteladas porque são doentes, incapazes, dependentes e vulneráveis.

Esse pensamento influenciou sobremaneira a constituição da legislação referente ao segmento idoso, especificamente a Política Nacional do Idoso e Estatuto do Idoso, sendo que o último está baseado em 11 princípios: 1. os indivíduos de mais de 60 anos formam um grupo homogêneo; 2. associação de velhice com dependência física; 3. associação incondicional entre velhice e doença; 4. crença que a adoção de medidas individuais é garantia de velhice bem-sucedida; 5. defesa da qualidade do envelhecimento como uma questão de responsabilidade pessoal; 6. associação de velhice com declínio intelectual; 7. associação de velhice com dependência econômica; 8. aumento do número de idosos como gerador de ônus social e familiar, que recai sobre os mais jovens; 9. entendimento do envelhecimento populacional como um risco iminente à saúde econômica das famílias e da sociedade; 10. a falta de solidariedade e as atitudes negativas dos mais jovens são a causa de práticas sociais que prejudicam, discriminam e rejeitam os idosos e 11) os asilos são um mal necessário para os idosos que não têm família (Neri, 2005, p. 11).

Com relação aos aspectos socioeconômicos, as dívidas bancárias adquiridas com empréstimos consignados, obrigações financeiras com despesas da família, além das perdas financeiras ao solicitar a aposentadoria também configuram entre os fatores atrelados à permanência no trabalho. Assim, para “uma parcela ainda expressiva da nossa sociedade, o trabalho continuado, mesmo depois da aposentadoria, tem várias motivações” (Neri, 2009, p. 57).

As perdas financeiras dos(as) trabalhadores(as) justificam a permanência no trabalho, considerando os impactos que terão ao solicitar a aposentadoria. Em tese, os rendimentos advindos da aposentadoria deveriam atender as necessidades dos(as) trabalhadores(as), após o fim do ciclo produtivo do capital. Conforme Carvalho (2009, p. 04), “a aposentadoria deveria ser contemplada como uma recompensa financeira. Num período onde a liberação do trabalho e da produção, poderia representar o gozo de maiores oportunidades de lazer”.

No entanto, as contradições do sistema produtivo impõe aspectos sociais, culturais, econômicos e familiares que caracterizam diferentes formas de envelhecer. Ainda que existam particularidades inerentes ao processo de envelhecer, que diferenciam os sujeitos entre si, há um elemento comum àqueles que envelhecem sob a lógica do capital: a ideia de inutilidade e/ou incapacidade atrelada à velhice após o encerramento do ciclo produtivo.

Não há como ignorar os estigmas que cercam o idoso aposentado; apreendido como “incapaz”, na medida em que nada tem a contribuir. Perdeu sua força de trabalho, assim, ao corpo envelhecido associa-se, via de regra, as representações de improdutividade e de incapacidade. O idoso aposentado vê esgarçar-se seu currículo de amizades construído com base em suas relações de trabalho; vê diminuídas suas obrigações, à medida que outros membros da família passam a substituí-lo (Mori, 2006, p. 14-15).

Nesse contexto, há um contingente de trabalhadores(as) que, mesmo após a aposentadoria ou o desligamento formal, retorna ao mercado de trabalho, a fim de garantir sua subsistência. Essa “escolha” tem impacto direto no cotidiano dos(as) trabalhadores(as), seja material ou subjetivamente, no entanto o discurso ideológico dominante desconsidera o empobrecimento da classe trabalhadora, bem como justificativa que a velhice e, conseqüentemente, a aposentadoria impactam negativamente a economia.

Conforme Costa (2015, p.37-38):

As compreensões sobre o envelhecimento demográfico, muitas vezes, germinam do pensamento neoliberal-burguês e tratam a velhice do perfil populacional como um “problema social”, segundo essa visão, a velhice impactará negativamente na ordem econômica, porque com a mudança da estrutura etária da população teríamos um menor percentual da População Economicamente Ativa (PEA) em relação às pessoas idosas que, sob esse ponto de vista, não fazem parte do grupo considerado como “produtivo.

Nesse sentido, Robaina (2018) destaca que o interesse do capital pela aposentadoria considera duas vertentes: adiar o acesso do(a) trabalhador(a) ao direito de aposentar-se, ampliando o tempo de exploração da força de trabalho; valorizar o capital por via da venda da aposentadoria privada e apropriação dos fundos de pensão. A autora aponta, ainda, que os recursos ideológicos têm sido utilizados para criar no imaginário social a ideia de déficit da Previdência Social seja dos trabalhadores vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) ou dos servidores públicos, assim como a aposentadoria dos(as) trabalhadores(as) que dispõem, na lógica do capital, de idade e vigor físico, significa onerar o sistema e “sacrificar” a população que sustenta economicamente o Estado, revestindo a aposentadoria de caráter moral, causando constrangimento social ao trabalhador.

Outro aspecto socioeconômico refere-se aos gastos com saúde que passam a incidir de forma significativa sobre os(as) trabalhadores(as) idosos(as). Em alguns casos, os(as) trabalhadores(as) perdem a cobertura de planos de saúde ao aposentarem-se ou precisam pagar para ter acesso a cobertura de serviços privados. Ressaltamos que nem todos(as) trabalhadores(as) podem arcar com gastos de saúde privada e acessam o Sistema Único de Saúde - SUS que, embora disponha de uma estrutura organizada por nível de complexidade, avanços científicos, esbarra na sobrecarga do sistema, gerando espera por atendimentos que podem levar meses ou mesmo anos.

Com relação ao processo de desmonte do SUS, este vem ocorrendo gradativamente através do subfinanciamento, privatizações, precarização das condições de trabalho que impactam diretamente os(as) usuários(as) do sistema público de saúde no país. Desde o surgimento, o SUS apresenta insuficiência de recursos que foi agravado pelas contrarreformas e avanço do neoliberalismo. Um exemplo disso, foi a Emenda Constitucional nº 95/2016 que congelou, por 20 anos, os gastos saúde, educação, assistência social, previdência, fragilizando a efetividade de políticas essenciais para a população brasileira.

Outro aspecto que integra o processo de desmonte do SUS se dá com a privatização, a partir de organizações sociais e empresariais, que, sob a justificativa de garantir “eficiência” na prestação de serviços à população, reduz a abertura de concursos públicos, amplia contratos temporários e terceirizações, além de aprofundar a defasagem salarial dos(as) trabalhadores(as), intensificando a precarização das relações de trabalho no setor público.

Nesse cenário adverso, os serviços disponibilizados pelo SUS têm acesso limitado para os(as) usuários(as), contrariando o caráter universal do sistema e conduzindo aqueles que podem pagar aos planos privados de saúde. Assim, os(as) trabalhadores(as) recorrem aos serviços privados de saúde no Brasil, conforme Debert e Félix (2024, p.96):

A participação do item saúde no orçamento familiar no Brasil é bastante elevada. Conforme o indivíduo envelhece, se aposenta e perde a cobertura de saúde oferecida pelo empregador, o custo do plano privado cristaliza-se, na prática cotidiana das famílias com idosos, como um endividamento perene. Cerca de 25% da população são clientes da saúde privada, enquanto 75% usam exclusivamente o Sistema Único de Saúde (SUS). No entanto, o SUS tem limitações de acesso, filas de espera e uma distribuição irregular no território nacional.

No que tange à reprodução da estigmatização da pessoa idosa no trabalho e nas relações de trabalho entre trabalhadores(as) velhos(as) e os demais trabalhadores, os estudos existentes estão, majoritariamente, relacionados ao contexto organizacional de empresas, especificamente na área de Recursos Humanos e Administração.

Nesse contexto, nomenclaturas originárias da Gerontologia como o ageísmo e o idadismo que, respectivamente, correspondem ao “preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade” (Butler, 1969, p. 243) e “um processo sistemático

de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (Butler, 1975, p.12) são presentes no âmbito do trabalho nas empresas.

Como em muitas sociedades ocidentais, o preconceito etário, no Brasil, ocorre nas famílias, nos órgãos governamentais, no sistema de saúde, nos mercados de trabalho assalariado e em toda a mídia. Muitos regulamentos e programas governamentais são estabelecidos tendo um dado grupo etário em mente e, muitas vezes, discriminam inadvertidamente pessoas dos outros grupos etários (Goldani, 2010, p.413).

Para Goldani (2010), indústrias que atuam em áreas voltadas para jovens como o entretenimento e a tecnologia computacional, os funcionários que já passaram dos 30 anos são vistos como “acabados”, assim como funcionários mais velhos, às vezes, não são contratados ou promovidos porque acredita-se que serão menos flexíveis e competentes do que aqueles mais novos. Para a autora, em um sistema que valoriza o lucro acima de tudo, os empresários costumam optar por substituir funcionários mais velhos, experientes e mais bem pagos por uma mão de obra mais barata e mais jovem.

Nesse contexto, a relação velhice e produtividade se expressa na inutilidade e marginalização dos(as) trabalhadores(as) idosos(as), bem como a preferência por trabalhadores jovens nos processos seletivos, a partir de limites de idade explícitos ou implícitos, são alguns elementos da exclusão vivenciados por esse segmento. Por exemplo, Fineman (2011) cita a exclusão das mulheres no mercado de trabalho na velhice, na qual pode tornar-se um obstáculo implícito para as mulheres que exercem profissões que valorizam a juventude, como é o caso de mulheres que atuam como recepcionistas, comissárias de bordo e garçonetes.

Diante da análise desenvolvida, evidenciamos que o significado do trabalho deve considerar as particularidades de envelhecer no contexto do capitalismo, a partir das transformações no mundo do trabalho. Para o(a) trabalhador(a) idoso(a), o trabalho não se reduz, apenas, à dimensão econômica, mas apresenta-se como aspecto que significa identidade e reconhecimento social. Dessa forma, permanecer ou retornar ao trabalho representa subsistência, manutenção de vínculos e pertencimento.

Contudo, o processo de envelhecer no trabalho é atravessado por determinantes produzidos pelo modo de produção vigente, atrelando determinações ideológicas que reforçam a incapacidade existente entre ser velho(a) e trabalhador(a).

Existem, ainda, os determinantes culturais que associam estereótipos à velhice como obsolescência, resistência à tecnologia que repercutem na vida social, entre eles, no trabalho e na família. Com relação aos determinantes socioeconômicos, o cenário que se apresenta para os(as) trabalhadores(as) expressa a insuficiência de condições para sua sobrevivência.

Nesse contexto, os aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos materializam a permanência do(a) trabalhador(a) idoso(a) no mercado de trabalho, bem como as vivências dos sujeitos nas relações cotidianas com os(as) demais trabalhadores(as), reforçando hierarquias etárias e desigualdades. Assim, o envelhecimento no trabalho revela-se como uma experiência contraditória para os(as) trabalhadores(as) idosos(as) que pode significar, ideologicamente, satisfação, pertencimento, mas também, expressar a exploração e desvalorização no trabalho.

Desse modo, a pesquisa empírica desvelará os determinantes que incidem na permanência no trabalho, materializando experiências, contextos institucionais, contradições e ideologias presentes no cotidiano laboral de servidores(as) públicos(as) estaduais do Maranhão como veremos a seguir.

4 ENVELHECIMENTO NO TRABALHO: determinantes, condições e impactos na permanência de servidores(as) do Centro Administrativo Estadual – CAE

O objetivo desta seção é analisar o envelhecimento no trabalho, a partir da análise dos resultados das entrevistas realizadas junto aos servidores(as) públicos(as) do Centro Administrativo Estadual - CAE.

Inicialmente, caracterizamos o CAE, apresentando dados quantitativos sobre os(as) trabalhadores(as) idosos(as) disponibilizados pelo Núcleo de Tecnologia da Informação - NTI/SEAD, bem como o perfil dos(as) servidores(as) entrevistados(as).

Em seguida, apresentamos os resultados da pesquisa de campo na qual considerou 03 (três) eixos temáticos: *Eixo 01 - A influência das transformações no mundo do trabalho sobre a decisão pela aposentadoria e permanência no serviço público estadual; Eixo 02 - Determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria e que repercutem na permanência no serviço público; Eixo 03 - Como a reprodução sócio-histórica da velhice impacta as relações de trabalho entre servidores(as) públicos(as) velhos(as) e os(as) demais trabalhadores(as) do CAE.*

4.1 Caracterização do espaço empírico e sujeitos da pesquisa

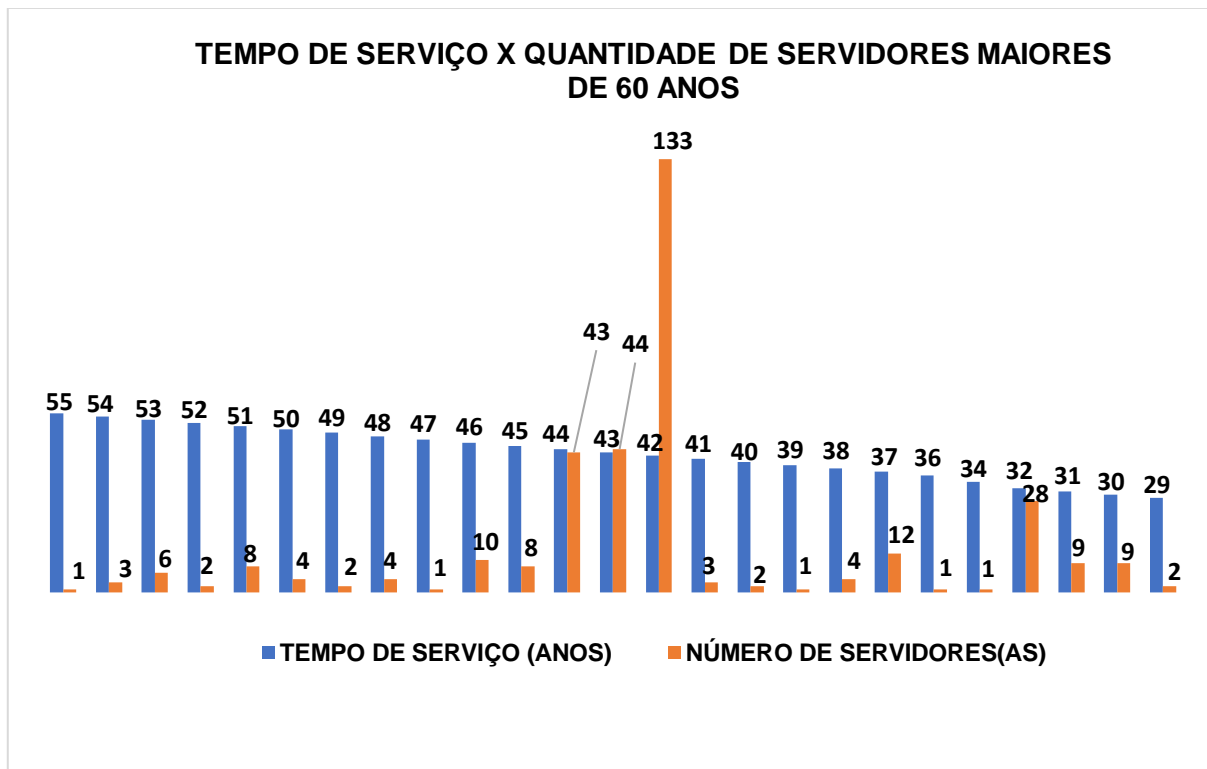
O Centro Administrativo Estadual – CAE é um complexo administrativo que integra as seguintes secretarias e órgãos estaduais: Secretaria de Estado da Administração - SEAD; Prefeitura do Centro Administrativo; Central de Atendimento do Servidor; Secretaria de Estado da Cultura – SECMA; Secretaria de Estado da Infraestrutura – SINFRA; Secretaria de Estado da Mulher – SEMU; Secretaria de Estado de Transparência e Controle – STC; Ouvidoria Geral do Estado - OGE; Secretaria de Estado de Planejamento e Orçamento – SEPLAN; Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Participação Popular - SEDIHPOP; Secretaria de Estado de Indústria e Comércio - SEINC; Diário Oficial – DOE/MA; Palácio Henrique de La Rocque; Instituto Maranhense de Estudos Socioeconômicos e Cartográficos - IMESC.

Entre as secretarias localizadas no CAE está a Secretaria de Estado da Administração (SEAD), responsável pela Prefeitura do Centro Administrativo, a qual disponibilizou dados quantitativos referentes aos servidores(as) públicos(as) idosos(as), através do Núcleo de Tecnologia da Informação - NTI/SEAD.

Assim, conforme levantamento disponibilizado pelo NTI/SEAD, o CAE conta atualmente com 341 (trezentos e quarenta e um) servidores(as) públicos(as) com idade a partir de 60 anos, sendo 163 (cento e sessenta e três) do sexo feminino e 178 (cento e setenta e oito) do sexo masculino. A SEAD é a Secretaria que conta com o maior número de servidores(as) públicos(as) a partir de 60 anos, totalizando 146 (cento e quarenta e seis) trabalhadores(as) idosos(as).

Com relação aos 341 (trezentos e quarenta e um) servidores lotados no CAE, com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, no que se refere ao tempo de serviço, observamos, a partir dos dados disponibilizados pelo NTI, que há servidores com tempo de serviço que variam entre 29 (vinte e nove) a 55 (cinquenta e cinco) anos de serviço público, demonstrando a longevidade na carreira desses servidores(as), conforme gráfico abaixo.

Gráfico 8 - Tempo de serviço x quantidade de servidores(as) maiores de 60 anos



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados do NTI/SEAD (2025).

Como observamos, existe uma quantidade significativa de trabalhadores(as) que atendem aos requisitos para solicitar a aposentadoria, conforme Lei nº 6.107 de 27 de julho de 1994 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado e dá outras providências, no entanto continuam em exercício.

Segundo o Estatuto do Servidor, o(a) trabalhador(a) do serviço público estadual pode solicitar a aposentadoria ao atender os seguintes requisitos:

Art. 185 - O servidor será aposentado: I - por invalidez permanente, com proventos integrais, quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos; II - compulsoriamente, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço; III - voluntariamente: a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais; b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e aos 25 (vinte e cinco) se professora, com proventos integrais; c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo; d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço (MARANHÃO, 1994, p.38-39)

A partir dos dados apresentados pelo NTI/SEAD, definimos a amostragem de 15% de 341 (trezentos e quarenta e um) trabalhadores(as) idosos(as), correspondendo ao quantitativo de 51 (cinquenta e um) servidores(as) entrevistados(as). A fim de entrevistar o quantitativo de 51 (cinquenta e um) servidores(as), foram abordados(as), no total, 73 (setenta e três) sujeitos, dentre os quais, 22 (vinte e dois) manifestaram indisponibilidade para participarem da entrevista.

Nesse contexto, consideramos relevante problematizar as respostas apresentadas pelos(as) trabalhadores(as) que optaram por não participar da pesquisa, pois identificamos nas falas elementos relacionados ao objeto de estudo, bem como as percepções dos(as) servidores(as) sobre a pesquisa, tais como a confiança, disponibilidade ou resistência.

Vejamos as respostas abaixo:

Servidor(a) Público(a) A: *“Você está me chamando de velho? Não quero”;*
Servidor(a) Público(a) B: *“Eu nem sonho em aposentadoria, imagina falar sobre ela.. tenho horror a essa conversa”;*
Servidor(a) Público(a) D: *“Envelhecimento? quem disse que sou velho?”*
Servidor(a) Público(a) F: *“Não é só pra velho? Eu não sou velha, não posso responder;”*
Servidor(a) Público(a) Q: *“Não gostei desse tema, já afasta a pessoa porque já diz que a pessoa está velha. Obrigada, mas não quero participar”;*
Servidor(a) Público(a) S: *“Eu não poderei participar, mas velho é o que não falta aqui, você não terá trabalho para achar outros”;*

Observamos que as justificativas tinham elementos que claramente associavam a velhice à improdutividade e inutilidade, bem como explicitaram o desconforto e insegurança com o encerramento do ciclo produtivo. As falas expressaram percepções comuns na lógica capitalista que concebem a velhice

enquanto processo ideológico que associa ser velho(a) à marginalização e dependência. Conforme Fernandes (2009), os valores e padrões sociais e culturais construídos pela sociedade estão presentes no cotidiano das pessoas idosas e influenciam o comportamento, atitudes e a forma como são tratadas.

Vejamos mais relatos apresentados pelos(as) servidores(as) durante a abordagem para sensibilização/apresentação da pesquisa:

Servidor(a) Público(a) I: *“Olha!!! Lembraram que os velhos existem!!... mas isso não deve ser boa coisa. Quem mandou você fazer essa entrevista?”;*

Servidor(a) Público(a) L: *“Isso não é para aposentar todos os idosos? Agora estão fazendo assim, nem deixam mais escolher, já mandam a gente pra casa sem nem perguntar”;*

Servidor(a) Público(a) M: *“Não acho que esse governo fará algo para os funcionários de carreira só porque vamos dizer que somos desvalorizados. Prefiro economizar o seu tempo e o meu”;*

Servidor(a) Público(a) P: *“Sinto muito, mas isso não dá certo... não concordo com várias coisas que fazem com a gente... melhor ficar na minha”;*

Servidor(a) Público(a) R: *“Aqui perdi minha juventude, minha saúde, meu tempo e não ganhei nada com isso. Pra que eu vou falar o que eles já sabem que fazem? Sei que seu trabalho será muito importante, mas eu prefiro não participar. Estou desacreditada do serviço público e já faz alguns anos”.*

Conforme relatos acima, observamos que as respostas dos(as) entrevistados(as) foram breves e, em alguns casos, expressaram a desesperança com o serviço público e a condição de pessoa idosa que permanece no trabalho. As falas evidenciaram a intensificação das contradições vivenciadas cotidianamente pelos(as) trabalhadores(as), enquanto resultado da exploração acumulada ao longo da vida, gerando experiências subjetivas marcadas pelo sofrimento no trabalho.

Nesse contexto, o medo de envelhecer não expressa, apenas, implicações biológicas de ser velho(a), mas traz as repercussões da velhice na perspectiva estrutural do capital na contemporaneidade. Conforme (Vilasanti;Pacífico, 2022, p. 186), “[...] o medo de envelhecer, que outrora remetia à angústia frente à percepção da efemeridade da vida, na modernidade, passou a ter novos contornos, marcados pelo receio de não ser percebido, valorizado e aceito socialmente”.

Servidor(a) Público(a) C: *“Nem termine, não quero participar”;*

Servidor(a) Público(a) E: *“Eu vou pensar, mas acho que não vou querer”;*

Servidor(a) Público(a) G: *“Obrigada, mas estou muito ocupada esses dias e dificilmente terei tempo depois”;*

Servidor(a) Público(a) H: *“Pra que tu quer saber disso?”;*

Servidor(a) Público(a) J: *“Imagino que sua intenção seja boa, mas tenho medo de me expor”;*

Servidor(a) Público(a) N: *“Estou muito ocupado. Vem depois para ver se*

consigo”;

Servidor(a) Público(a) O: *“Tem certeza que meu chefe não vai saber que fui eu que falei essas coisas?”;*

Servidor(a) Público(a) T: *“Eu acho esse assunto muito delicado para mim. Não sei se consigo falar sobre o que você quer saber. Eu prefiro não participar”;*

Servidor(a) Público(a) U: *“Não quero participar. Tenho receio que informando meu CPF, ele possa ser utilizado para fazer empréstimos. Estão fazendo muitos empréstimos em meu nome”.*

Conforme Beauvoir (1990), a velhice é uma realidade tão incômoda a ponto de não nos reconhecermos na pessoa velha. Os relatos demonstram que a negação da velhice nas sociedades capitalistas é tratada como algo relacionado ao outro. Nesse sentido, o envelhecimento não é apenas um processo biológico, mas uma construção cultural e a dificuldade de se reconhecer velho(a) decorre da ideologia que associa a velhice à perda da utilidade nos espaços como o trabalho, portanto, o sujeito teme a velhice como algo socialmente indesejável. Assim, (Beauvoir, 1990, p. 20) acrescenta que “[...] a velhice não pode ser compreendida se não em sua totalidade dialética porque ela não é somente um fato biológico, mas também um fato cultural”.

Com relação às respostas, foram apresentadas, ainda, como justificativas para não participação, a indisponibilidade de tempo, desinteresse com o tema abordado ou mesmo temor relacionado às implicações da entrevista, apesar dos(as) servidores(as) serem plenamente informados(as) sobre os objetivos da pesquisa, foi visível a preocupação manifestada de que a participação precipitaria exoneração, desligamento do vínculo funcional ou outras implicações, caso fossem identificados(as) como sujeitos participantes da pesquisa.

Diante desse cenário, consideramos que as negativas apresentadas revelam mais do que insegurança, desconfiança ou desesperança desses(as) servidores(as), configuram-se como expressões da realidade vivenciada pelos(as) trabalhadores(as) na lógica do capital contemporâneo, onde a precarização das relações de trabalho e as vulnerabilidades de envelhecer nesse contexto, traduzem-se em uma multiplicidade de experiências marcadas pelas incertezas relacionadas à velhice no trabalho. Como aponta Santos (2020), o próprio modelo produtivista define os parâmetros de normalidade e presume o valor de uma pessoa com base em sua capacidade de gerar mais-valia.

Apesar da indisponibilidade de alguns(as) servidores(as) que optaram em não participar, por motivos distintos os quais respeitamos, por outro lado, os(as) trabalhadores(as) que aceitaram participar da entrevista se mostraram muito

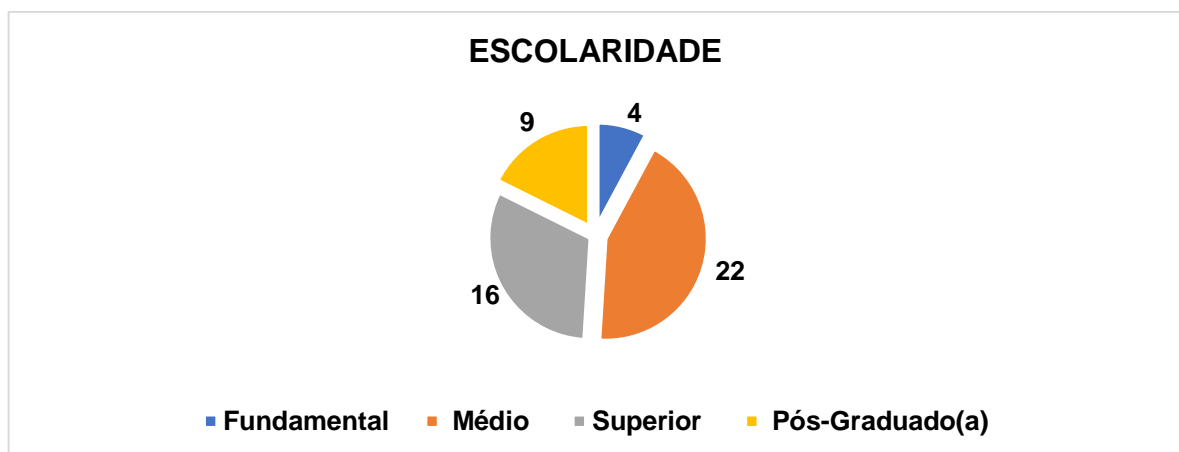
interessados(as) e receptivos(as) à pesquisa, pois poderiam socializar sua experiência de envelhecer no trabalho, destacando os desafios enfrentados, enquanto servidores(as) públicos(as) idosos(as).

Assim, as abordagens aos trabalhadores(as) ocorreram durante os atendimentos realizados pelo setor de Serviço Social do Espaço Bem-Estar, equipamento vinculado à Superintendência de Acompanhamento e Valorização do Servidor - SAVS, da Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoas - SAGEP, ligada à Secretaria de Estado da Administração - SEAD, localizado no Centro Administrativo Estadual - CAE. Além dessas abordagens, também realizamos entrevistas através de busca ativa em outros órgãos e secretarias do Executivo Estadual.

Nesse sentido, inicialmente foram solicitados dados referentes à identificação dos(as) servidores(as). Com relação ao sexo dos(as) entrevistados(as), observamos que a divisão entre o sexo masculino e feminino foi proporcional, objetivando alcançar uma representação homogênea entre os(as) entrevistados(as). Assim, as experiências acerca do envelhecimento no trabalho contaram com a diversidade de perspectivas, a partir de um público representativo de homens e mulheres.

No que se refere à escolaridade dos(as) entrevistados(as) temos:

Gráfico 9 - Escolaridade dos(as) servidores(as) públicos(as) entrevistados(as)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados da pesquisa (2025).

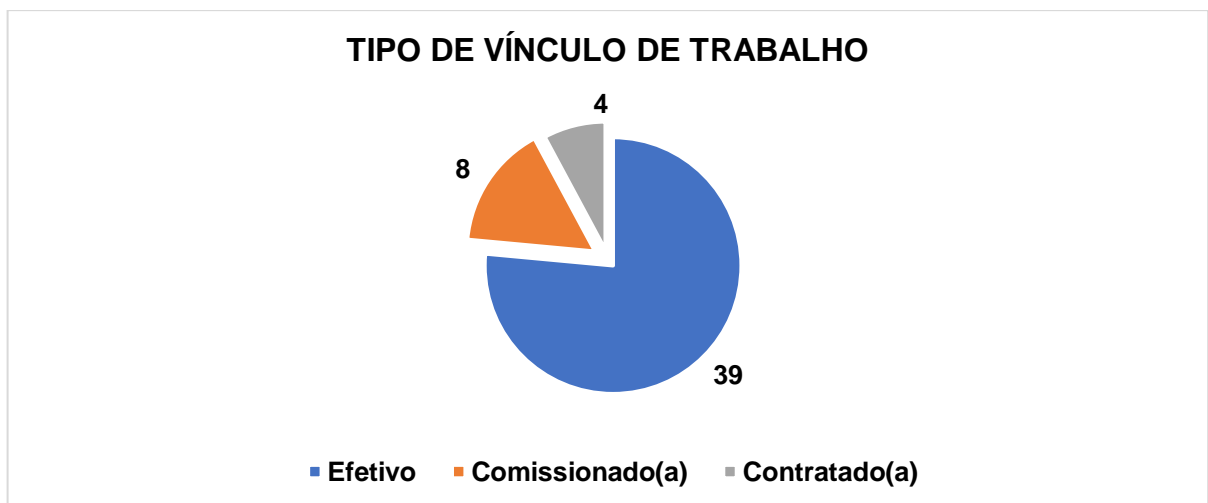
Com relação ao nível de escolaridade, observamos que os(as) servidores(as) de nível fundamental e médio tiveram uma participação proporcional em relação aos servidores(as) de nível superior e pós-graduados(as), ou seja, o total de 26 (vinte e seis) servidores(as) representaram os(as) servidores(as) de nível fundamental e

médio e 25 (vinte e cinco) servidores(as) correspondentes aos entrevistados(as) de nível superior e pós-graduados(as).

Consideramos que os(as) servidores(as) foram representados entre os diferentes níveis de formação, possibilitando uma análise que considerou a diversidade de vivências dos(as) trabalhadores(as), já que tivemos a participação de servidores(as) de diversos cargos/funções, permitindo expressar a experiência acerca do envelhecimento no trabalho, a partir de diferentes contextos funcionais.

Com relação ao tipo de vínculo funcional, destacamos que os(as) servidores(as) entrevistados(as), majoritariamente, são efetivos(as). Alguns(as) efetivos(as) que ocupam cargo em comissão, outros(as) apenas comissionados(as) sem vínculo efetivo e que já são aposentados(as) e servidores(as) contratados(as), conforme gráfico abaixo:

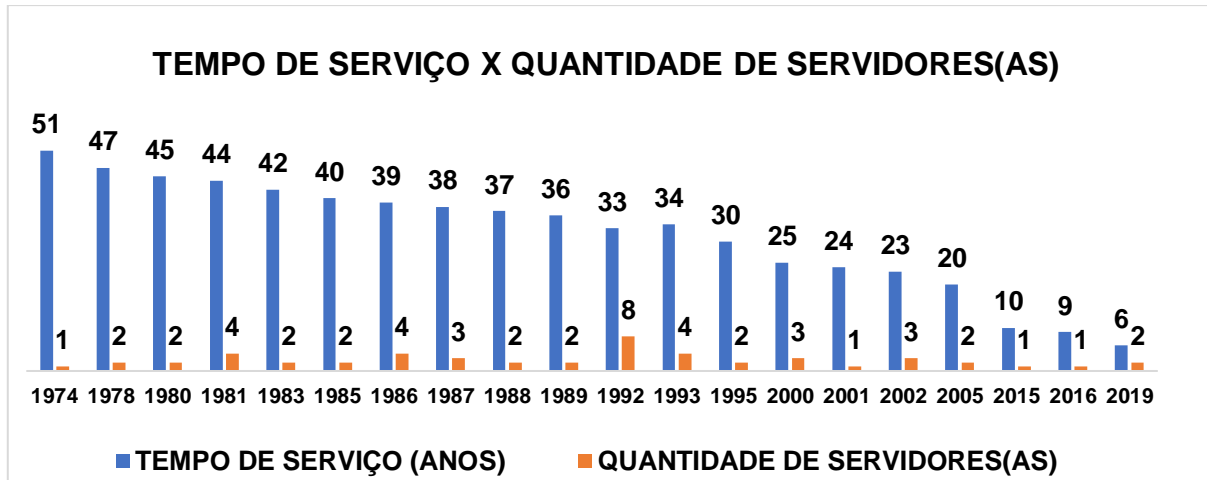
Gráfico 10 - Tipo de vínculo de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) entrevistados(as)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados da pesquisa (2025).

Os(as) servidores(as) efetivos são oriundos tanto do concurso público da década de 1990, que completou mais de 30 (trinta) anos de sua realização, quanto de admissões anteriores a 1988, efetivadas após a promulgação da Constituição Federal. Nesse sentido, a longevidade dos(as) trabalhadores(as) na carreira é demonstrada, a partir do ano de ingresso e tempo de serviço dos(as) entrevistados(as), conforme gráfico abaixo:

Gráfico 11 - Tempo de serviço x quantidade de servidores(as)



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados da pesquisa (2025).

No que tange a relação entre o ano de ingresso e o tempo de serviço dos(as) entrevistados(as), observamos que há uma quantidade significativa de trabalhadores(as) com uma longa trajetória profissional no serviço público estadual, alguns com mais de quatro décadas de trabalho. Os dados apontam um quadro funcional de pessoas idosas, demonstrando a existência de servidores(as) com muitos anos de trabalho no serviço público estadual. Esse panorama indica que uma parcela expressiva dispõe de condições para solicitar a aposentadoria, no entanto continuam em exercício.

Consideramos que a permanência no trabalho não significa, apenas, uma decisão individual, mas expressam aspectos históricos, ideológicos, culturais, econômicos, familiares e sociais que incidem sobre a decisão pela permanência no trabalho. Apesar de atingir os requisitos legais, os(as) trabalhadores(as) entrevistados(as) “optaram” por permanecer em exercício. Esse indicador aponta dimensões múltiplas relacionadas à decisão de continuar trabalhando e que precisam ser refletidas e problematizadas, enquanto processos estruturais e ideológicos que permeiam o sentido do trabalho para cada trabalhador(a) e que incidem sobre a permanência no serviço público.

Assim, os aspectos que motivam os(as) servidores(as) a permanecerem no trabalho só serão compreendidos, a partir das vivências dos(as) trabalhadores(as) relatadas nas entrevistas. Por isso, nas subseções seguintes iniciaremos a análise das entrevistas realizadas, a partir de questões que envolvam os eixos temáticos

contemplados na pesquisa, sendo o primeiro eixo relacionado às questões relativas às transformações no mundo do trabalho que influenciam na decisão sobre a permanência no trabalho, conforme veremos a seguir.

4.2 Transformações no mundo do trabalho e serviço público: impactos na permanência de servidores(as) estaduais

Esta subseção tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa de campo no que se refere ao *Eixo 01 - “Transformações no mundo do trabalho e influência na decisão sobre a aposentadoria e permanência no serviço público”*.

A fim de contemplar elementos relacionados ao Eixo 01, os(as) servidores(as) foram questionados sobre: o tempo de serviço para se aposentar; o interesse ou não de estarem aposentados(as); os motivos para ainda não terem se aposentado(a); as atividades que desempenham envolvem, ou não, o uso de novas tecnologias; se possuem, ou não, facilidade com o manuseio de tecnologias; se a permanência em atividades que não envolvam o uso de novas tecnologias digitais influencia na permanência no trabalho; aspectos relacionados às mudanças ao longo da carreira no serviço público e como estas impactam a saúde física e mental dos(as) trabalhadores(as).

Com relação à primeira pergunta do Eixo 01, os(as) servidores(as) foram questionados(as) se já possuem tempo de serviço necessário para aposentadoria. Entre os(as) 51(cinquenta e um) entrevistados(as), 74,51% servidores(as) informaram que já possuem o perfil para solicitá-la e 25,49% servidores(as) disseram que não possuem tempo de serviço suficiente para requererem a aposentadoria. Com relação aos servidores(as) que informaram não possuírem tempo de serviço, ressaltamos que estes são servidores(as) já aposentados(as) que voltaram à ativa ou que exercem cargos em comissão, mas todos(as) são pessoas idosas.

Para aqueles(as) entrevistados(as) que possuem o tempo de serviço necessário para aposentadoria, quando questionados(as) se gostariam de estar aposentados(as), 34,21% servidores(as) disseram que gostariam de estar aposentados(as) e 65,79% entrevistados(as) disseram que não.

Vejamos abaixo as respostas apresentadas pelos(as) entrevistados(as):

SERVIDOR(A) 07 - “Questões financeiras, apenas”;
SERVIDOR(A) 23 - “Meu motivo é financeiro, porque se me aposentar fico com menos de 01(um) salário mínimo por conta dos empréstimos e perdas financeiras que terei ao me aposentar”;
SERVIDOR(A) 25 - “Tem a correria de transporte, horário para chegar e tem dias que penso em desistir, mas os motivos financeiros, o custo de vida e de saúde me impedem”;
SERVIDOR(A) 26 - “Não aposentei porque o salário que vou ficar será mínimo”
SERVIDOR(A) 27 - “Meu motivo é apenas financeiro”;
SERVIDOR(A) 28 - “Empréstimos e questões financeiras. Assim que terminar de pagar o meu empréstimo vou curtir a vida”;
SERVIDOR(A) 30 - “A gente perde muita coisa, o salário, você vai perder muita coisa e enquanto eu tiver saúde continuo no trabalho”;
SERVIDOR(A) 43 - “Meu motivo é porque sou bom e ajudei meu filho através de um empréstimo. Preciso continuar”;
SERVIDOR(A) 44 - “Perde-se muitas vantagens”;
SERVIDOR(A) 49 - “Perde dinheiro e meu salário é baixo. Estou tentando levantar documentação para levar (agregar) o que ganho para aposentadoria”.

A partir das falas, observamos que direitos conquistados como a saúde e previdência foram capturados pelos sistemas financeiros por meio da ofensiva de governos neoliberais que impactam diretamente os(as) trabalhadores(as) do setor público, incidindo na decisão pela permanência no trabalho. Assim, os sistemas financeiros e previdenciários atuam como meios de usurpar direitos conquistados pelos(as) trabalhadores(as), sendo saída, a fim de atender demandas pessoais e financeiras não supridas pelos ganhos salariais ao longo da carreira.

Por isso, a busca por empréstimos consignados configura-se como fuga para a manutenção das condições de sobrevivência desses(as) trabalhadores(as). Observamos uma ideologia muito presente nos relatos dos(as) entrevistados(as), onde os(as) trabalhadores(as) permanecem trabalhando como uma necessidade que se impõe para aqueles que não tem condições de prover suas necessidades materiais e subjetivas.

Nesse contexto, observamos a individualização da velhice quando os sujeitos são responsabilizados pelas suas condições de vida. O endividamento dos(as) trabalhadores(as), a partir dos empréstimos consignados oculta determinações estruturais do capital que individualizam uma problemática coletiva. Revela, ainda, uma expressão da alienação na qual o(a) trabalhador(a) internaliza a culpa por suas condições de vida, deslocando o problema do plano estrutural para a dimensão individual.

Nesse sentido, muitos(as) trabalhadores(as) não poderão usufruir da “melhor idade”, acessando pacotes de viagem, planos privados de saúde, pois precisam

continuar trabalhando, já que a insegurança material reflete uma trajetória de salários defasados e perdas salariais que vão se construindo ao longo da carreira e que se torna latente na velhice.

É pertinente lembrar que o/a trabalhador/a vivenciará na velhice a continuidade de sua vida de sacrifícios, diante da exploração do sistema do capital. Cabe assinalar a inoperância de apelos à “boa” ou “melhor” idade para quem não viveu com dignidade as demais fases da vida, sem que haja a promoção dessa aludida dignidade pela via da efetivação de políticas públicas. A abordagem da velhice como uma produção social parte do pressuposto de que o envelhecimento não é apenas um fenômeno biológico, mas também um processo construído histórica e socialmente (Paiva *et al*, 2025, p.07).

Desse modo, as especificações das necessidades financeiras vão se apresentando com as falas, essa questão vai sendo configurada por meio de vários aspectos que merecem ser destacados:

a) As perdas salariais que os(as) trabalhadores(as) têm com a aposentadoria, em que as gratificações não constituem o salário base, havendo diferença significativa entre o salário da ativa e do(a) aposentado(a), impedem determinadas famílias de fazer frente às despesas com o custo de vida e a saúde;

b) O golpe do empréstimo fácil a que a financeirização do capital submete os(as) funcionários(as) públicos(as), aposentados(as) e pensionistas com os empréstimos consignados. A ilusão de realizar um sonho adquirindo algum bem se transforma em pesadelo, pagando o valor do empréstimo várias vezes, sob juros elevados, mantém o(a) servidor(a) para além do seu tempo de se aposentar para ter condições de pagar a dívida, o que seria impossível com as perdas salariais do(a) aposentado(a).

Conforme Campelo e Paiva (2014, p. 129):

Nunca se trabalhou tanto! Nessa trama, as velhas e os velhos trabalhadores(as) quase invisíveis, do ponto de vista do foco do Estado, não fosse a atual magnitude do impacto do envelhecimento senil na agenda das políticas públicas, sobrevivem e são provedores(as) de suas famílias à custa dos direitos trabalhistas por eles(as) mesmos(as) conquistados, cuja longevidade lhes permite ver agora sendo desregulamentados.

Observamos que permanecer no trabalho torna-se uma necessidade permanente para os(as) entrevistados(as), já que durante a carreira, os(as)

trabalhadores(as) não conseguiram acumular recursos e não vislumbram no pós-trabalho, a possibilidade de suprir as inseguranças econômicas produzidas pelo capital. Assim, o envelhecimento do(a) trabalhador(a) é, segundo Teixeira (2009, p. 67), “o resgate dos determinantes econômicos, políticos, culturais que engendram essa problemática social, na ordem e no tempo do capital, bem como das lutas sociais que problematizam necessidades não satisfeitas”.

Nessa perspectiva, dados do NTI/SEAD apontam que, entre os(as) 341 (trezentos e quarenta e um) servidores(as), 260 (duzentos e sessenta) solicitaram o abono de permanência, benefício voltado para os(as) servidores(as) que já completaram às exigências para a aposentadoria voluntária na forma prevista na Constituição Federal e na Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 e que optaram por permanecer em atividade. O abono de permanência é equivalente ao valor da contribuição previdenciária que será pago até completar as exigências para a aposentadoria compulsória, caso o servidor permaneça em atividade.

O abono configura-se como um incentivo para a permanência, transformando o direito em opção, de modo a protelar a aposentadoria e reduzir gastos para os cofres públicos, além de outras implicações como a redução de editais para novos concursos públicos, o abono de permanência representa, ainda, a gestão da força de trabalho envelhecida, mediando necessidades materiais e subjetivas que justificam a permanência no trabalho.

Vejamos mais relatos relacionados aos determinantes financeiros, conforme descrição abaixo:

SERVIDOR(A) 03 - *“Quero trabalhar até o dia que quiser trabalhar. Ficar parada adoecer, trabalhar, trabalhar até ter resistência; temos muitas perdas ao sair do serviço público;*

SERVIDOR(A) 05 - *“Salário pouco, perdas financeiras com o custo de vida e relações com a equipe”;*

SERVIDOR(A) 08 - *“A redução salarial, a ociosidade, a convivência social para não cair no isolamento social e ainda me sentir útil e produtiva”;*

SERVIDOR(A) 17 - *“Sinto-me ativa, útil, perdas salariais”;*

SERVIDOR(A) 20 - *“Considero-me bem de saúde, sou atleta e não tenho o que fazer em casa, se tivesse condições eu ia viajar, mas com que dinheiro? tivemos muitas perdas salariais”;*

SERVIDOR(A) 29 - *“Por um lado seria bom estar aposentada, mas se aposentar você ficará em casa. Se eu venho para o trabalho, eu estou em atividade, tem os colegas, os sistemas para gente aprender, o serviço é uma distração”;*

SERVIDOR(A) 36 - *“Envolve uma série de coisas. Vontade não tenho, mas tenho a necessidade por questões financeiras. Aposentadoria desde que tenha uma outra atividade e de convivência”;*

SERVIDOR(A) 37 - *“Financeiro, já que acaba sendo uma complementação. Eu me vejo contribuindo muito para o serviço público. Fiz 03 (três) pós-*

graduações nos últimos anos”.

SERVIDOR(A) 46 - *“Tenho filhos criados e ficaria em casa, além da questão financeira”;*

SERVIDOR(A) 47 - *“Estou pagando contas. Gosto muito do meu serviço. Meu trabalho é uma família que a gente tem”;*

SERVIDOR(A) 50 - *“Preciso pagar contas e me sinto bem no meu trabalho”;*

SERVIDOR(A) 51 - *“Recebo muito pouco e aqui me distraio”.*

Observamos que as conquistas da classe trabalhadora foram progressivamente impactadas pelas reformas e ajustes fiscais advindos do neoliberalismo. O encerramento do ciclo produtivo, que configura-se como um direito, torna-se um desafio concreto para os(as) servidores(as), já que a instabilidade econômica que se apresenta faz com que os(as) trabalhadores(as) permaneçam em atividade.

A aposentadoria é, na atualidade, objeto de acirrada disputa de classe, em razão das investidas do capital para expropriar a enorme reserva financeira da previdência social e o tempo de vida extra do trabalhador, resultante do aumento da expectativa de vida média da população – ambos patrimônio das conquistas históricas da classe trabalhadora (Robaina, 2019, p.01).

Outro elemento destacado pelos(as) entrevistados(as) diz respeito aos aspectos de ordem pessoal e familiar, associados às questões financeiras, conforme relatos abaixo:

SERVIDOR(A) 10 - *“Meus motivos são financeiros e pessoais, também por perdas familiares”;*

SERVIDOR(A) 22 - *“Não penso em aposentadoria de jeito nenhum. Só traz doença. Eu já sou aposentada, mas continuo trabalhando. Quando perdi meu filho, meu trabalho foi minha salvação. Quando voltei a trabalhar depois do falecimento dele eu virei outra pessoa, eu me reergui. Hoje eu voltei a minha rotina. Já durmo pensando no trabalho”.*

Como observamos, as questões financeiras estão associadas a questões de caráter pessoal e familiar que reforçam a permanência no trabalho. Além da renda, o trabalho substitui vínculos familiares que foram rompidos. Conforme Iamamoto (2008) há a regressão, a degradação e transgressão no nível das relações de família, amizade, vida social, grupos parciais, meio ambiente, assim como a produção de novas relações no âmbito de segmentos sociais como a juventude, os idosos, as mulheres e os trabalhadores.

Conforme relato dos(as) entrevistados(as), a perda de familiares teve repercussões que se expressam para além do sofrimento vivenciado pelo falecimento

de um integrante da família, representando o isolamento do(a) trabalhador(a) idoso(a). Nesse contexto, o trabalho assume o lugar de refúgio e acolhimento, apesar da rotina de ocupações e responsabilidades, representa socialização e convivência para os(as) trabalhadores(as). Esse cenário explicita a relevância do trabalho na vida dos(as) entrevistados(as), no entanto, demonstra que este configura-se como recurso exclusivo para enfrentar o sofrimento vivenciado. Assim, o trabalho representa o único lugar de pertencimento dos(as) trabalhadores(as).

A face brutal do trabalho no sistema do capital toma a centralidade nas relações sociais, provocando a alienação social desse trabalhador que não passa a se reconhecer enquanto ser produtivo, dotado de potencialidades, e os resquícios da ontologia que se dirige ao humano genérico aparecem como atos heróicos, de exceções, ora há, portanto, um processo de desumanização do homem, como se estivéssemos na pré-história da humanidade, impedidos de desenvolver todas nossas potencialidades (Costa, 2015, p.25).

Outro aspecto diz respeito à proximidade do encerramento do ciclo produtivo, no qual muitos(as) entrevistados(as) demonstraram incertezas com relação ao pós-trabalho, conforme relatos abaixo:

SERVIDOR(A) 09 - *“Por conta de ganhos agregados, mais 5 anos para somar os 35 anos. Outro motivo é o processo de preparação para aposentadoria e reorganização da dinâmica de vida”.*

SERVIDOR(A) 18 - *“Tenho dois turnos de trabalho e se aposentar ficaria com tempo livre. Além disso, sinto satisfação e potencialidade para o trabalho”;*

SERVIDOR(A) 33 - *“Não quero ficar em casa. Tenho força e vontade”;*

SERVIDOR(A) 42 - *“Ao ficar em casa trabalhamos mais. Eu me sinto disposta e posso contribuir. Em alguns momentos estou cansada, mas quando penso em ficar em casa prefiro ficar no trabalho”.*

Nesse contexto, os aspectos financeiros se associam às incertezas do pós-trabalho, onde os(as) trabalhadores(as) não vislumbram projetos de vida ao desligarem-se das atividades laborais. Para os(as) trabalhadores(as), o pós-trabalho não significará um período de descanso e garantias asseguradas, mas uma fase marcada por incertezas e desafios, gerando, ainda, questionamentos sobre o sentido de sua existência com o encerramento do ciclo produtivo.

Para os(as) entrevistados(as), as incertezas e desafios foram apresentadas enquanto dimensão individual, no entanto, consideramos que essa perspectiva ultrapassa esta dimensão, configurando uma crise de sentido sobre a existência do sujeito na lógica produtivista do capital. Conforme Stano (2001, p. 49), “a sociedade é toda arranjada para preparar o ser humano para o trabalho, para o exercício

profissional, mas nunca se pensou em prepará-lo para o ócio”.

Apesar de consumir a maior parte do tempo diário, a maioria esmagadora dos que laboram não sente o tempo de trabalho como tempo de vida próprio, mas como tempo morto e vazio, arrebatado à vida como num pesadelo. Do ponto de vista do espaço e do tempo capitalistas, inversamente, o tempo livre dos trabalhadores é tempo vazio e de nenhuma serventia. Como esse fim em si mesmo, fugindo a todo controle, tem como princípio eliminar qualquer limite que o contenha, existe no capitalismo uma forte tendência objetiva para minimizar o tempo livre ou ao menos racionalizá-lo austeramente (Kurz, 1999, p.02).

Nesse contexto, os processos de trabalho no capitalismo produzem a alienação que impede os(as) trabalhadores(as) à reflexão crítica, bem como à emancipação humana, pois o trabalho tem uma finalidade para o capital e o trabalhador torna-se um meio para isso, através de um salário. Com a aproximação da aposentadoria, as contradições se tornam ainda mais evidentes, pois o tempo livre, almejado (ou não) pelos(as) trabalhadores(as) se torna um vazio de significados, conforme relato dos(as) entrevistados(as).

Assim, a alienação imposta aos trabalhadores(as) não cessa com o fim do ciclo produtivo, apenas transfigura-se em outras expressões condicionadas, agora, pelo processo de envelhecimento. A alienação de si mesmo é potencializada com a iminência da aposentadoria, que se expressa, entre outras, pela incapacidade de gerir o tempo livre, vista sob a dimensão subjetiva, mas socialmente produzida.

Além disso, como esses(as) trabalhadores(as) poderão acessar a “melhor idade”, já que não dispõem de condições materiais para o ócio? A ideologia que determina que classes subalternas são “preparadas” para o trabalho e a dominante para o ócio, perpetua-se para além do encerramento do ciclo produtivo.

O 'verdadeiro homem' – a 'verdadeira pessoa humana' – não existe realmente na sociedade capitalista, salvo em uma forma alienada e reificada na qual encontramos a ele como 'trabalho' e 'capital' (propriedade privada) opondo-se antagonicamente. Em consequência, a 'afirmação' do 'homem' deve proceder mediante a negação das relações sociais de produção alienadas (Mészáros, 2006, p. 106).

Entre os(as) entrevistados(as), temos os(as) trabalhadores(as) que já vivenciaram a experiência do pós-trabalho, bem como suas incertezas e inseguranças, entre elas, aquelas de ordem financeira que motivou o retorno ao trabalho, como veremos nas respostas abaixo:

SERVIDOR(A) 01 - *“Sou aposentado e estou em um cargo comissionado. Meu motivo é financeiro”;*

SERVIDOR(A) 04 - *“Financeiro para complementação do orçamento e sou ativo”;*

SERVIDOR(A) 14 - *“Sim, já sou aposentado pelo INSS e continuo trabalhando no cargo comissionado no governo do estado”;*

SERVIDOR(A) 16 - *“Sou aposentada desde 1992. Aqui distrai a mente e desenvolve. Ficar em casa pra que? Sou ativa”;*

SERVIDOR(A) 34 - *“Já sou aposentada. Retornei por questões financeiras e interação social. Eu me arrumo para sair de casa e vir pro trabalho, eu amo, adoro”;*

SERVIDOR(A) 38 - *“Sou cargo comissionado, mas já sou aposentada. Gosto de trabalhar e me sinto muito bem. Não me preparei psicologicamente para aposentar. A minha aposentadoria se deu por conta do tempo de serviço e idade apenas”;*

SERVIDOR(A) 40 - *“Já sou aposentada, mas me sinto produtiva e me dou bem com todos. Tem ainda a questão financeira, além de que preciso me preparar para isso”;*

SERVIDOR(A) 41 - *“Sou uma pessoa de 64 anos com a cabeça de 20. Sou realizada. Estou aposentada de um vínculo de trabalho, mas não quero ficar em casa. Enquanto eu senti que estou bem continuarei trabalhando, meu trabalho é uma realização”.*

Entre os(as) entrevistados(as) tivemos servidores(as) que já são aposentados(as) em outros vínculos ou mesmo aqueles que foram servidores(as) públicos(as) estaduais ou municipais, mas retornaram à ativa por meio de cargos em comissão ou contrato. Os motivos apresentados estão relacionados a aspectos financeiros, mas também expressam motivações relativas à necessidade desses(as) trabalhadores(as) se sentirem produtivos(as), bem como de terem um espaço de socialização, pertencimento e vínculo. Nesse contexto, o trabalho ocupa centralidade na vida do(a) trabalhador(a).

Além disso, os relatos demonstraram a necessidade material decorrente das perdas financeiras durante a carreira dos(as) servidores(as) públicos(as) que potencializam o retorno ao mercado de trabalho. Esse contexto explicita, entre outros, o sucateamento do sistema previdenciário ao longo das últimas décadas, a pauperização da classe trabalhadora e o elevado custo de vida. Conforme Teixeira (2008, p. 81), “nessa perspectiva, o homem envelhece sob determinadas condições de vida, fruto do lugar que ocupa nas relações de produção e reprodução social”.

A subjetividade das falas dos(as) entrevistados(as) revelam as repercussões das contrarreformas e seu impacto no serviço público. Nesse sentido, o avanço do neoliberalismo tem forte impacto no serviço público e na incidência sobre a permanência no trabalho, refletindo na expansão de vínculos de trabalho fragilizados, bem como o discurso da polivalência e multifuncionalidade no trabalho sob a ideologia da eficiência. Assim, as contrarreformas são expressões da reestruturação do Estado

na lógica neoliberal que, entre outros, subordina as relações de trabalho às exigências do capital e produzem impactos para a permanência dos(as) trabalhadores(as) públicos.

Os impactos relatados pelos(as) entrevistados(as) são vivenciados pelos(as) trabalhadores(as) e pelos(a) usuários(as) dos serviços públicos, pois na sociedade há um apelo ideológico utilizado para mobilizar a opinião pública, a partir de uma “cultura da crise” que só será solucionada por meio de contrarreformas do Estado e da Administração Pública, a fim de combater privilégios e modernizar os serviços públicos.

Nesse contexto, a PEC 38/2025 representa o retrocesso aos direitos dos(as) servidores(as) públicos sob a justificativa de modernizar a gestão pública, a partir do corte de “privilégios” dos(as) trabalhadores(as) do serviço público brasileiro. A PEC 38/2025 propõe contratações temporárias em substituição aos concursos públicos, redução de despesas com pessoal, retrocessos para direitos historicamente consolidados como férias, adicionais, licenças, bem como o incentivo à digitalização dos serviços públicos, teletrabalho e mudanças que alterem as regras da aposentadoria.

Esse contexto é devastador para a carreira pública, já esgarçada pelo histórico das perdas ao longo das últimas décadas. Medidas como a PEC 38/2025 abrem condições estruturais para o avanço da precarização da vida dos(as) trabalhadores(as) que, atualmente, já veem na permanência no trabalho a saída imediata para garantir condições de existência material. Portanto, configura-se como uma imposição estrutural do capital, considerando as contínuas perdas previdenciárias que refletem na redução do valor das aposentadorias e tornam o desligamento do trabalho uma decisão financeiramente inviável.

Assim, a permanência prolongada de servidores(as) públicos(as) está inserida em um contexto no qual há uma intensificação do trabalho, o avanço da tecnologia, que acarreta em adaptação dos(as) servidores(as) públicos(as) idosos(as), além da desvalorização da experiência desses(as) trabalhadores(as).

Portanto, os(as) trabalhadores(as) vivenciam um contexto extremamente contraditório, se por um lado permanecer no trabalho é um desafio para os(as) trabalhadores(as) idosos(as), por outro lado, o desligamento do serviço público implica em condições econômicas ainda mais desafiadoras.

Na sequência, alguns relatos apontam a importância da socialização e a noção

de utilidade proporcionada pelo trabalho, nesses casos, sem configurar a dimensão financeira, conforme relato abaixo:

SERVIDOR(A) 32 – *“A convivência com as pessoas. Em casa ficaria isolada. Meus filhos estão casados, meu irmão que mora comigo pouco conversa e no serviço temos colegas e assim participo do movimento do trabalho”.*

Como citado, a socialização proporcionada pelo trabalho, não foram relacionadas com as questões financeiras. A convivência com os colegas no espaço ocupacional tem significado para os(as) trabalhadores, enquanto espaço de troca de experiência, de fortalecimento de vínculos e valorização. Nesse contexto, o trabalho não significa uma finalidade econômica, mas um espaço de sentido, propósito e realização pessoal. Para outros(as) entrevistados(as), sentir-se útil, através do trabalho foi citado como motivo para permanecer no serviço público estadual, conforme relatos abaixo:

SERVIDOR(A) 02 - *“Gosto de fazer, gosto de saber e adoro ser prestativa”;*
SERVIDOR(A) 12 - *“Não tenho um plano B. Sempre trabalhei muito e minha vida sempre foi trabalhar. Gosto de trabalho, muitas mudanças que me mantém ativa e que agregam valor à administração pública”;*
SERVIDOR(A) 06 - *“Sentir produtiva e ativa”;*
SERVIDOR(A) 21 - *“Eu me sinto produtiva. Tenho expectativa de mais 10 anos no trabalho. Eu me sinto pronta para produzir de uma forma positiva dentro daquilo que faço”;*
SERVIDOR(A) 24 - *“Sinto-me útil no trabalho que desempenho e me realizo no que faço”;*
SERVIDOR(A) 31 - *“Porque gosto do que faço. Ainda posso contribuir com meus conhecimentos”;*
SERVIDOR(A) 35 - *“Aposentadoria para ficar em casa? Sinto-me ativo e produtivo”;*
SERVIDOR(A) 45 - *“Considero que sou muito ativa e gosto do que faço”;*
SERVIDOR(A) 48 - *“Sou ativa, gosto do que faço, tenho muita disposição e sou motivada pela minha equipe e gostaria de ficar para ter vários desafios”.*

Para outros(as) entrevistados(as), sentir-se útil, através do trabalho foi citado como motivo para permanecer no serviço público estadual. Com relação às falas, refletimos até que ponto a satisfação em sentir-se útil não reduz o(a) trabalhador(a) à lógica produtivista do capital, já que a expressão subjetiva de sentir-se útil reflete relações historicamente determinadas pelo modo de produção vigente que pauta o trabalho no vigor físico, na juventude, na produtividade, relegando o lugar do(a) trabalhador(a) velho(a) e quando existe, “não se trata da valorização da pessoa idosa, mas da afirmação do valor à juventude” (Teixeira, 2008, p. 113).

A necessidade de permanecer trabalhando para socializar com os(as) colegas de trabalho ou mesmo para sentir-se útil não decorre de uma escolha apenas subjetiva, mas demonstra, entre outros, a ausência de políticas, redes de apoio ou espaços coletivos nos quais esses(as) trabalhadores(as) possam se inserir para além de sua força de trabalho.

A expressão subjetiva de sentir-se útil é atravessada pela alienação e ideologia, na qual a utilidade humana se deve à produtividade para os sujeitos e o lucro para o capital. Assim, a importância dada ao trabalho para um(a) trabalhador(a) que se sente “útil” deve ser compreendida, a partir das contradições impostas pela relação capital e trabalho, pois a noção de utilidade serve para manutenção de pessoas que já poderiam estar aposentados(as), mas veem no trabalho, bem como na precarização de sua existência material, motivos para permanecer trabalhando.

Assim, o modo de produção capitalista produz uma sociabilidade empobrecida, onde o convívio, o reconhecimento, o status de trabalhador útil estão concentrados no trabalho, pois fora dele a classe trabalhadora envelhecida tende a experimentar a invisibilidade em que não trabalhar equivale a não existir, tanto subjetiva quanto materialmente.

Alguns(as) servidores(as) destacaram outros motivos para a permanência no trabalho:

SERVIDOR(A) 15 - *“Ainda não estou aposentado pela morosidade na tramitação do processo”.*

Como vimos acima, o(a) servidor(a) justificou sua permanência no trabalho por conta da morosidade no processo. Conforme o(a) entrevistado(a), a solicitação da aposentadoria já foi solicitada, mas o processo encontra-se parado há alguns meses. O(A) entrevistado(a) informou que buscaria meios para acelerar a tramitação.

Outro(a) servidor(a) destacou como motivo para não ter solicitado a aposentadoria:

SERVIDOR(A) 11 - *“Não tenho tempo de serviço e nem idade”.*

No caso acima, a permanência no trabalho é motivada por não ter perfil para aposentadoria, visto que aguarda completar o tempo de serviço. Por fim, outros(as) servidores(as) não souberam responder quais os motivos para continuarem

trabalhando.

SERVIDOR(A) 13 – “*Não sei explicar*”;
SERVIDOR(A) 39 – “*Nunca pensei sobre meus motivos*”.

Com relação aos servidores que não souberam informar quais os motivos para não estarem aposentados(as), relacionamos essa dificuldade de expressar suas motivações com a alienação do processo produtivo do capital. Como abordamos em capítulos anteriores, o(a) trabalhador(a) está alheio ao processo do trabalho, no qual, em alguns casos, a rotina de trabalho expressa suas necessidades de sobrevivência, inibindo o processo reflexivo sobre o trabalho que desempenha, onde o capitalismo mascara essas contradições do sistema.

Conforme Yamamoto (2008, p.30):

[...] na sociedade burguesa, quanto mais se desenvolve a produção, mais as relações sociais se alienam dos próprios homens confrontando-se com potências externas que os dominam. Essa inversão sujeito e objeto, inerente ao capital como relação social, é expressão da histórica da auto-alienação humana. Resulta na progressiva reificação das categorias econômicas, cujas origens encontram-se na economia mercantil.

Nesse contexto, o cotidiano das relações de trabalho se torna espaço para alienação do(a) trabalhador(a), reproduzindo a ideologia na qual a relação trabalho x velhice está caracterizada na ordem vigente como afirma (Heller, 2008, p. 37) que “o sujeito social não é [...] pura e simplesmente indivíduo, no sentido aludido, nas condições de manipulação social e da alienação, ele vai se fragmentando cada vez mais ‘em seus papéis’”.

Outro aspecto relacionado ao *Eixo 01* diz respeito aos avanços tecnológicos. Nessa perspectiva, os(as) servidores(as) foram questionados se a atividade que desempenham envolve ou não o uso de novas tecnologias. Entre os 51 (cinquenta e um) entrevistados(as), 68,63% disseram que sim, ou seja, suas atividades laborais envolvem o uso de tecnologias e 31,37% responderam que não. Para aqueles que afirmaram desempenhar atividades relacionadas ao uso de tecnologias, 88,57% destacaram que têm facilidades com o uso dessas tecnologias e 11,43% não têm facilidade com o manuseio.

Outro questionamento foi se a permanência em atividades que não envolvam

o uso de novas tecnologias digitais influencia na permanência no trabalho. Dentre os(as) entrevistados(as), 11,76% servidores(as) disseram que a permanência está vinculada ao fato de não utilizarem tecnologias digitais e 88,24% responderam que a permanência não tem vinculação com o uso de tecnologias.

Para os(as) servidores(as) que responderam que o uso de novas tecnologias digitais influencia na permanência no trabalho, foi questionado se as dificuldades em manusear essas tecnologias poderia incentivar a solicitação da aposentadoria.

Vejamos as respostas abaixo:

SERVIDOR 06 - *“Não tenho habilidade. O Estado não proporcionou capacitações nessa área, nem no atendimento ao público”.*

SERVIDOR 07 - *“Haveria da minha parte esforço para aprender. Quero trabalhar, não quero ficar em casa”;*

SERVIDOR 10 - *“A pandemia fez a gente aprender a usar a tecnologia”;*

SERVIDOR 31 - *“Não sei explicar”;*

SERVIDOR 32 - *“Posso me aposentar por outras causas, mas não por esse motivo”;*

SERVIDOR 48 - *“Acompanhei projetos de protocolos informatizados, implementei o sistema integrado de controle de processos, fiz parte do e-processos e hoje com o SEI”.*

Como observamos, os(as) entrevistados(as) consideram a necessidade de adaptar-se continuamente às mudanças tecnológicas, a fim de acompanhar as transformações no mundo do trabalho. No entanto, as condições subjetivas dos(as) trabalhadores(as) não são consideradas e a perspectiva de que serão substituídos, caso não se adaptem, manifesta-se cotidianamente na realidade dos(as) trabalhadores(as).

O capitalismo redefine o sentido de “utilidade”, ao qual tudo deve-se conformar, tanto para as coisas, quanto para as relações e as pessoas, definido como o que é vendável lucrativo; lógica a qual os seres humanos devem ajustar-se, provando sua “viabilidade produtiva”, ou perecer, caso não consigam se adaptar (Mészáros *apud* Teixeira, 2008, p 56).

Nesse sentido, a adaptação à tecnologia imposta aos trabalhadores(as) idosos(as) representa uma das expressões das dinâmicas de alienação decorrentes do capitalismo contemporâneo, a partir do avanço do neoliberalismo que traz a incorporação de novas tecnologias no mundo do trabalho voltadas para o aumento da produtividade, bem como a redução de custos, controle do tempo e produtividade dos(as) trabalhadores(as), porém não consideram as trajetórias, saberes, muito menos suas condições concretas de aprendizagem.

Conforme Bernardo (2022), usufruir da conquista da longevidade, atualmente, significa desempenhar e engajar-se também em atividades mediadas por produtos e dispositivos tecnológicos. No entanto, as pessoas mais velhas ainda representam o grupo com maiores barreiras para a conectividade.

Nesse contexto, o avanço das tecnologias digitais impõem padrões de desempenho para os(as) trabalhadores(as) idosos(as) que desconsideram as especificidades da velhice com relação à tecnologia, produzindo impactos negativos e inadequação dos sujeitos às transformações impostas. Assim, a padronização dos processos impacta a autonomia dos sujeitos e reduz a visibilidade da experiência acumulada, tornando o(a) trabalhador(a) aquele que executará tarefas, além de buscar adequar-se aos padrões impostos, aprofundando a alienação nos processos de trabalho.

Assim, a adaptação dos(as) trabalhadores(as) é deslocada da dimensão coletiva e das instituições para o indivíduo que não visualiza a dificuldade de domínio das tecnologias como resultado das desigualdades estruturais, cujas exigências impostas pela racionalidade capitalista ao trabalhador(a), faz com que a tecnologia seja introduzida de maneira funcional ao capital que não permite a apropriação crítica dos processos de trabalho.

Em seguida, os(as) servidores(as) foram questionados(as) sobre mudanças identificadas ao longo da carreira no serviço público que consideram como mais importantes. A evolução tecnológica configurou como a maioria das respostas.

Vejamos as falas dos(as) entrevistados(as):

SERVIDOR(A) 03 - *“A evolução tecnológica, pois antes utilizávamos a máquina de escrever. Tenho saudade das pessoas que passaram, senti mudanças nas relações de amizade, chefes eram mais próximos do servidor, de escuta e atenção”;*

SERVIDOR(A) 06 - *“Mudanças digitais, antes era papel”;*

SERVIDOR(A) 08 - *“A informatização dos serviços com as novas tecnologias sociais”;*

SERVIDOR(A) 11 - *“Tecnologia que antes era tudo manual, isso começou em 2001 quando veio a modernização. Também não vejo valorização salarial”;*

SERVIDOR(A) 15 - *“Mudanças lentas, mas com avanços tecnológicos que permitiram a melhoria no serviço público, a partir de ferramentas eletrônicas, produtividade e melhoria do trabalho. O uso da tecnologia artificial”;*

SERVIDOR(A) 22 - *“A evolução tecnológica é tudo mais positivo”;*

SERVIDOR(A) 23 - *“Tecnologia, a relação com os colegas e da política melhor nem falar”;*

SERVIDOR(A) 24 - *“Os projetos apresentados trouxeram mudanças. Por exemplo: antes as provas teóricas eram escritas e hoje são digitais, então teve uma grande evolução nos sistemas utilizados”;*

SERVIDOR(A) 26 – *“O sistema está melhor. Economizou papel, documentação e hoje tudo é no sistema. Tem que ter tecnologia”;*

SERVIDOR(A) 32 - *“A tecnologia porque tínhamos o costume do canetão. A tecnologia permitiu que mudar a maneira como fazíamos as coisas.. o que antes levava um mês, agora fazemos em 15 minutos”;*

SERVIDOR(A) 34 - *“A tecnologia, antes tínhamos que preencher fichas, a quantidade de papel, hoje os processos são digitais, tínhamos muito papel e peso para carregar”;*

SERVIDOR(A) 35 - *“Os programas, tecnologias e que não precisamos mais utilizar o papel”;*

SERVIDOR(A) 38 - *“A evolução que a tecnologia traz quebra os paradigmas relacionados ao avanço dela, pois foram ferramentas que vieram melhorar fluxos e processos”;*

SERVIDOR(A) 41 - *“Quando entrei no Tribunal e hoje vejo como o órgão público evoluiu. Foi uma evolução tecnológica, de pessoal e a experiência de vivenciar essa evolução”;*

SERVIDOR(A) 48 - *“O avanço da tecnologia; o atendimento e valorização do servidor; melhorias no ambiente de trabalho”.*

A maioria dos(as) entrevistados(as) faz uso das tecnologias digitais e dispõe de habilidade/facilidade com o manuseio. Destacam, ainda, que possíveis mudanças relacionadas ao avanço tecnológico não motivariam a solicitação da aposentadoria, mesmo para os(as) servidores(as) que disseram não possuir tal habilidade.

Consideramos que para os(as) trabalhadores(as) entrevistados(as), a tecnologia está presente nas atividades laborais desempenhadas. Além disso, demonstra que os(as) servidores(as) estão “incluídos/as” nessa dinâmica, apesar do enfrentamento de dificuldades relacionadas ao uso de sistemas informatizados, já que alguns(as) trabalhadores(as) destacaram que não há capacitação que possibilite o aprendizado gradativo, e, quando existem se dão por meio de manuais. Assim, o aprendizado acerca dos sistemas se dá através do uso contínuo nas rotinas de trabalho.

As falas dos(as) entrevistados(as) caracterizam a necessidade de incluírem-se no contexto de mudanças tecnológicas, a fim de acompanhar a dinâmica dos processos de trabalho, já que há uma ideologia fortemente propagada de que pessoas idosas têm dificuldades com relação ao uso de tecnologias digitais e a apropriação dessas tecnologias é uma forma de adaptação do(a) trabalhador(a) idoso(a) às exigências do mundo do trabalho.

Destacamos que alguns(as) servidores(as) acompanharam a evolução tecnológica no serviço público, outros ressaltaram a ausência de capacitação para o uso das tecnologias digitais, mas de modo geral, observamos que a ideologia da incapacidade, obsolescência e dependência dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) na lógica do capital, não condiz na prática com o que os(as) entrevistados(as) apontaram,

pois há a utilização dos sistemas de informação pelos(as) trabalhadores(as).

Assim, as mudanças no mundo do trabalho dizem respeito a alienação pelo não reconhecimento da velhice nesse contexto. Ao valorizar a juventude, a adaptação imediata, resta aos trabalhadores(as) o lugar de saber ultrapassado, deslegitimado, gerando um distanciamento entre a identidade profissional e o trabalho efetivamente realizado. Esse cenário faz com que os(as) trabalhadores(as) se percebam como estranhos ao ambiente de trabalho. Desse modo, a lógica capitalista excludente do trabalho ao valorizar a juventude e a adaptabilidade dos(as) trabalhadores(as) jovens, marginaliza trabalhadores(as) idosos(as) que têm, dentro das suas especificidades, condições subjetivas de manusearem ferramentas tecnológicas.

No cenário que se apresenta, o idadismo direcionado à pessoa idosa configura-se como um obstáculo ao processo de inclusão digital. Pensar que a idade é incompatível com a aprendizagem leva à criação de estereótipos que não considera o envelhecimento em sua diversidade e individualidade, com o risco de criar uma representação da velhice não realista. O preconceito etário em relação às pessoas idosas gera uma ansiedade gerontecnológica e baixa percepção da autoeficácia, levando a conflitos intergeracionais e abandono das tecnologias. Para tanto, o combate ao idadismo é essencial para que possamos promover a equidade digital (Bernardo, 2022, p.02).

Consideramos, ainda, que não basta reconhecer que os(as) servidores(as) idosos(as) são capazes de utilizar as tecnologias, pois é necessário possibilitar capacitação/formação na área, mas repensar as relações ideológicas e de poder que definem quem tem conhecimento, capacidade, agilidade e condições de utilizar as tecnologias.

Ainda relacionado ao *Eixo 01*, vejamos o que os(as) entrevistados(as) informaram a respeito das mudanças ao longo da carreira no serviço público e que consideraram como mais importantes.

SERVIDOR(A) 05 - *“Mudanças positivas vejo na organização e planejamento, por exemplo: antes tinham os malotes, o deslocamento”;*

SERVIDOR(A) 07 - *“Hoje é mais fácil porque muitas coisas já vêm prontas. Quando trabalhei como merendeira tinha que fazer tudo, hoje não tem mais tanto trabalho, as misturas já se compram. Não vejo nenhuma mudança que seja negativa”;*

SERVIDOR(A) 14 - *“Com a implantação do SEI - Sistema Eletrônico de Informação. O gerenciamento e controle de acesso dos processos e documentos, reduzindo uma grande economia de papel”;*

SERVIDOR(A) 17 - *“Sistemas de modernização bons, por exemplo, uso de papéis substituído por novas ferramentas. Falta dos diversos entes da Administração Pública trabalharem alinhados para fornecer elementos como dados”;*

SERVIDOR(A) 18 - *“Retrocesso quando a Auditoria virou Controladoria e por fim virou Secretaria. Foram mudanças na estrutura que trouxeram perdas. Como ponto positivo vejo o avanço nas metodologias que buscam melhorar os processos”;*

SERVIDOR(A) 29 - *“Eu acho que tudo é bom: o governo, as pessoas, você aprende com cada um. A repartição é um ambiente de comunicação mesmo que mude o governo temos que aceitar as mudanças”;*

SERVIDOR(A) 40 - *“O processo de trabalho e a tecnologia que foram um grande avanço”.*

A partir dos relatos, observamos mudanças no serviço público ao longo da carreira dos(as) entrevistados(as), no entanto, os aspectos considerados positivos se sobrepõem aos negativos. De forma imediata, os(as) trabalhadores(as) observam avanços no serviço público que repercutem em suas rotinas laborais, no entanto, as contradições mais profundas entre capital e trabalho são imperceptíveis aos trabalhadores(as).

Nesse sentido, quando os(as) trabalhadores(as) analisam os avanços sem considerar as contradições capital e trabalho reproduzem uma postura ideologicamente funcional ao sistema vigente. Consideramos que esse discurso é incorporado como reflexo das mudanças tecnológicas, visualizadas como progresso, ocultando precarização das relações de trabalho no serviço público, portanto, separa o cotidiano, os ganhos imediatos ou individuais, das determinações do capital.

Assim, a alienação se materializa quando o trabalhador é separado do controle do processo produtivo, do produto do seu trabalho e de si mesmo. Na cena contemporânea, a partir das transformações no mundo do trabalho, este processo se intensifica e repercute de forma peculiar para os(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Alguns servidores(as) discordaram da perspectiva que considera apenas os aspectos positivos, já que compreendem que tanto os avanços tecnológicos, quanto às mudanças nos processos de trabalho, não foram benéficas para os(as) trabalhadores(as), conforme relatado a seguir:

SERVIDOR(A) 09 - *“Sem avanço tecnológico, precariedade dos aparelhos e ausência de cursos voltados para essa área ou com acesso restrito só para alguns servidores; o descarte dos servidores, a gestão não se interessa pelos servidores, nem em organizar os sistemas. Têm as perdas salariais, sem perspectiva de ascensão na carreira por conta dos cargos mais almejados que estão destinados aos políticos, gerando inércia e acomodação diante desse cenário”;*

SERVIDOR(A) 13 - *“As mudanças na minha visão são mais negativas, pois fora a evolução tecnológica que é inerente à evolução da própria sociedade, a maciça influência política em cada órgão (estadual, municipal, federal) acabam por mascarar ou pelo menos tentar a imagem de cada órgão. Enfim, os políticos fazendo com que a máquina trabalhe para eles e não para a*

sociedade”;

SERVIDOR(A) 19 - *“Mudanças com relação às empresas terceirizadas que assumem as funções que antes nós desempenhávamos. Como ponto positivo vejo o fato de continuar na ativa e me sentir bem, prestando informações à sociedade”;*

A discordância dos(as) servidores(as) revela que as mudanças no trabalho não foram percebidas de forma neutra pelos(as) entrevistados(as), pois consideraram que os aspectos positivos ocultam a alienação presente nos processos de trabalho. Nesse contexto, tanto os benefícios, quanto os impactos decorrentes dos avanços são vistos, majoritariamente, como parte do processo de mudanças. No entanto, a percepção dos(as) servidores(as) expressa um olhar crítico acerca das contradições no trabalho. Conforme Robaina e Pinheiro (2015, p. 38), “a dialética do trabalho está na sua própria condição contraditória de ser ao mesmo tempo ato de criação e omnização e ser fonte de sofrimento, na sua capacidade de escravizar e libertar”.

Outro aspecto considerado pelos(as) trabalhadores(as) como principais mudanças diz respeito a falta de incentivo na carreira.

SERVIDOR(A) 33 - *“Tinha um salário melhor quando trabalhei na penitenciária. Fui redistribuída sem me perguntarem. Fiquei muito abalada emocionalmente”;*

SERVIDOR(A) 36 - *“Perdas de incentivos na carreira”;*

SERVIDOR(A) 37 - *“Até a década de 1990 tivemos grandes avanços como o concurso público, tínhamos técnicos com grande potencial. Já a partir dos anos 2000 isso regrediu, pois quem chega não tem conhecimento e informações sobre o que é a Administração Pública”;*

SERVIDOR(A) 42 - *“O aspecto financeiro, mas o trabalho é o mesmo. Tem as perdas salariais na carreira”;*

SERVIDOR(A) 44 - *“Sem reajustes salariais; Sem investimento em cursos e treinamentos”;*

SERVIDOR(A) 45 - *“Não valorização do servidor público efetivo, tanto em termos de salário quanto de respeito”;*

SERVIDOR(A) 46 - *“Evolução tecnológica e perdas salariais ao longo da carreira”;*

SERVIDOR(A) 27 - *“Melhorou o atendimento ao público, foco no respeito no atendimento, na relação dos superiores com os seus subordinados e o desenvolvimento da tecnologia. Penso que deveriam remanejar os servidores mais velhos para atividades conforme o perfil atual”.*

Como observamos, os(as) trabalhadores(as) destacaram a falta de incentivo na carreira. Esse aspecto evidencia a ausência de condições materiais de existência, resultado de perdas salariais, ausência de reajustes, estagnação na carreira, além de fragilizar o vínculo entre o(a) trabalhador(a) e o trabalho, gerando impotência e desmotivação.

A ausência de reconhecimento desses(as) servidores(as) geram

descontentamentos, pois o trabalho desempenhado não é reconhecido, apesar da relevante função pública, do discurso de valorização, as contradições impostas pelas crises do capital repercutem diretamente sob os(as) trabalhadores(as), a partir de cortes de despesas, congelamento de salários e perdas de demais garantias asseguradas.

Nesse contexto, alguns(as) entrevistados(as) relataram que não se sentem valorizados(as) no trabalho.

SERVIDOR(A) 16 - *“Fui da chefia, tinha cargo e hoje não mais”.*

SERVIDOR(A) 25 - *“As mudanças que sinto ao longo da carreira que posso destacar são as que sinto hoje. Hoje sinto como se não tivéssemos importância e se pudessem já teriam tirado a gente. Não tem cuidado ou respeito para que os servidores idosos se sintam mais úteis”;*

SERVIDOR(A) 49 - *“Só vejo mudanças catastróficas, o servidor vem sendo desvalorizados, desprestigiados, sem chance de ocupar algum cargo porque não adianta ter avanços tecnológicos sem os avanços com o capital humano”.*

Assim, a experiência acumulada, o compromisso com o trabalho desempenhado e com o serviço público são desconsiderados em suas realidades. Esse contexto fragiliza o pertencimento à instituição a qual estão vinculados(as), pois não se sentem valorizados(as), já que a experiência profissional e de vida são descartadas. Conforme Alves (2021, p. 114), “o envelhecimento é um processo social que diz respeito a um modo de produção/modo de vida, um processo social objetivo de desvalorização do trabalho vivo por conta do desenvolvimento da relação de valor”.

A máxima de que o trabalho dignifica o homem traz subjacente a ideia de que, sem o trabalho, o homem não tem dignidade - sem mediação, essa máxima é vivida por quem se aposenta. Esse “mal-estar” em sociedade, vivido pelo trabalhador como insucesso pessoal, é sublinhado pelo fato de que a aposentadoria retira o trabalhador de seu habitat e o introduz num cotidiano da vida privada. Essa passagem vai se traduzindo para ele como um isolamento social, com feições de despertencimento e desvalorização (Robaina, 2019, p.06).

Conforme Praun (2019, p. 234), “[...] se, por um lado, repercute na crescente obsolescência e descartabilidade das mercadorias, por outro não deixa de atingir aquela que se constitui em sua fonte fundamental de valorização: o trabalho vivo”. Para a autora, a descartabilidade humana é evidenciada pelo processo no qual o(a) trabalhador(a), após ter sua saúde física e mental comprometida pela intensa exploração, passa a ser alvo de estratégias de gestão que visam sua exclusão ou

desestabilização, levando ao seu descarte.

Ao contrário do que os relatos acima apontam, outros(as) entrevistados(as) visualizaram no espaço laboral, ambiente no qual vivenciaram mudanças pessoais como mudanças que ocorreram ao longo da carreira.

SERVIDOR(A) 21 - *“Existe uma evolução do dia que entrei até hoje, então se eu fosse pontuar o momento ápice da minha carreira seria hoje. Quando entrei era uma jovem sonhadora, hoje tenho maturidade, experiência e trilhei um bom caminho”;*

SERVIDOR(A) 39 - *“Para mim seria a estabilidade no serviço público e melhor qualidade de vida”;*

SERVIDOR(A) 43 - *“Conheci pessoas que quiseram me ajudar e perceberam que eu tinha problema com bebida e tive essa assistência para vencer o alcoolismo. Essa foi a mudança mais importante”;*

SERVIDOR(A) 47 - *“Muitos amigos. Sempre me trataram bem e sempre gostei de participar das atividades. A pandemia que foi ruim porque fiquei em casa”.*

Os entrevistados(as) destacaram mudanças pessoais que foram vivenciadas no âmbito do trabalho como as mais importantes mudanças que ocorreram ao longo da carreira. As respostas indicam que o tempo de vida se confunde com o tempo vivenciado no trabalho. Nesse contexto, o trabalho configura-se como lócus de relações sociais e humanas, onde o(a) servidor(a) projeta objetivos de vida e carreira, mas também recebe dos(as) colegas de trabalho e chefias apoio diante de suas demandas pessoais. Assim, o trabalho é marcado pela alienação, mas também um espaço contraditório onde há socialização e solidariedade.

[...] dar sentido ao mundo passa pela experiência vivida – pela cotidianidade que se constitui, para esses trabalhadores – na rotina organizada pelo mundo da fábrica, pelo tipo de trabalho que desenvolvem, pelas relações que estabelecem enquanto profissionais e pelas amizades, momentos de descontração, brechas criadas no ambiente de trabalho para a expressão de suas características enquanto pessoa, sujeito trabalhador (Fígaro, 2001, p.157).

Quando questionados se as mudanças que ocorreram no ambiente de trabalho ao longo dos anos impactaram a saúde física e mental, apenas 15,6% servidores(as) disseram sim. Já aqueles(as) que informaram que não tiveram impactos físicos, nem mentais ao longo da carreira totalizaram 84,3% servidores(as).

Dentre os(as) servidores(as) que responderam sim, 02(dois) destacaram que sentiram impactos na saúde física e mental, apenas recentemente depois dos 60 anos. Outro(a) servidor(a) destacou que os impactos na saúde física e mental decorre

de situações relacionadas a questões que denominou como “de ordem político-partidária”, onde segundo o(a) entrevistado(a), alguns(as) trabalhadores(as) que não dispõem de competência técnica, mas por terem relações políticas, assumem cargos na gestão dos órgãos e secretarias, causando desgastes no ambiente de trabalho.

Um aspecto que consideramos para a problematização diz respeito ao elevado número de servidores(as) que afirmaram não ter nenhum impacto mental ou físico ao longo da carreira. As respostas anteriores destacaram muitas problemáticas vivenciadas pelos(as) servidores(as) e que naturalmente impactaram sua saúde física e mental, mas observamos que os(as) entrevistados(as) não visualizaram dessa forma, já que negam os impactos do trabalho, mesmo diante de um cenário de perdas e desvalorização na carreira.

Consideramos que as respostas estão permeadas de aspectos alienantes que naturalizam o sofrimento físico e mental no trabalho, enquanto expressão da exploração no modo de produção capitalista, na qual a ausência de saúde mental é internalizada como uma fragilidade individual, não estrutural e negá-la se configura como uma opção para o silenciamento e negação do sofrimento.

Na era do capitalismo neoliberal, muitas vezes o trabalhador é explorado de forma velada e ainda culpabilizado pela própria condição de vida precária que afeta diretamente a sua saúde mental. O abuso do poder e assédio moral organizacional caracteriza e permeia o modelo de produção vigente e é por meio de situações estressoras como jornadas prolongadas, desvalorização do trabalhador, trabalho insalubre e ameaças de desemprego que este modelo de produção se consolida (Vaz *et al*, 2024, p.03).

Esse contexto naturaliza o sofrimento mental dos(as) trabalhadores(as), quando a exigência por eficiência está presente nos discursos institucionais no serviço público, na qual desloca a responsabilidade pelo sofrimento aos trabalhadores(as), bem como individualiza um fenômeno social produzido pelas contradições do sistema capitalista.

Para Silva (2021), pensar a saúde e a doença, é fundamental compreender as formas como se organiza o processo de trabalho e de produção de mercadorias e como isso impacta na vida das pessoas. Para o autor, essa compreensão permite entender como se adoece e se morre nas diferentes classes em determinada sociedade. No capitalismo, a burguesia precisa de trabalhadores aptos a produzirem, ou seja, na lógica capitalista, o que determina ser saudável ou não é a capacidade do sujeito de trabalhar e manter-se produtivo.

Diante do exposto, o Eixo 01 do roteiro de entrevista trouxe elementos que explicitaram a vivência do envelhecimento no trabalho. Como vimos, o perfil dos(as) entrevistados(as) é formado por servidores(as) já aposentados(as), que retornaram ao trabalho e de pessoas que já atendem aos critérios, mas não podem ou não querem se aposentar. Os aspectos de ordem econômica, de socialização, utilidade no trabalho e pertencimento foram apontados como determinantes para o prolongamento da carreira. Esse contexto está atravessado pela realização de sentir-se útil e produtivo em um ambiente de contradições e sofrimento na vida dos(as) trabalhadores(as).

Os(as) servidores(as) demonstraram que têm habilidades com o manuseio de sistemas tecnológicos e flexibilidade para adequar-se com quaisquer mudanças que vierem a ocorrer. As respostas demonstraram que os(as) servidores(as) estão inseridos(as) no contexto dessas mudanças, apesar dos entraves apontados como a ausência de capacitações efetivas, bem como o questionamento acerca da capacidade da pessoa idosa com relação ao uso da tecnologia pelos(as) demais servidores(as).

No que tange aos impactos na saúde física e mental, os(as) servidores(as) não visualizam ou preferem não verbalizar o sofrimento no trabalho. Relacionamos essa perspectiva de interpretação ao fato dos(as) entrevistados(as) demonstrarem que preferem permanecer no trabalho pelo que este representa em suas vidas, não por ser um espaço ausente de demandas e conflitos que impactam a saúde física e mental.

Até aqui, tivemos a exposição dos elementos iniciais acerca do envelhecimento no trabalho, no entanto, há aspectos que aprofundam o panorama sobre o tema como analisar os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que repercutem na permanência no serviço público, como veremos na subseção a seguir.

4.3 Determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria que repercutem na permanência no serviço público

Esta subseção tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa de campo no que se refere ao *Eixo 02 - “Determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria e que repercutem na permanência*

no serviço público”.

A fim de apreender os aspectos relacionados ao Eixo 02, os(as) entrevistados(as) foram indagados(as) acerca dos motivos determinantes para a permanência no trabalho. Nessa questão, as perguntas eram afirmações sobre determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos que repercutem na permanência no serviço público. Os(as) servidores(as) poderiam marcar quantos determinantes quisessem.

No que tange aos determinantes ideológicos e culturais, quando questionados se a aposentadoria significa improdutividade e dependência, entre os(as) 51(cinquenta e um) entrevistados(as), apenas 17,65% servidores(as) consideraram que a aposentadoria significa improdutividade e dependência.

Como observamos, a maioria não visualiza a aposentadoria como uma fase relacionada à improdutividade e dependência, contradizendo a lógica dominante que considera o valor social dos sujeitos atrelado à produtividade e utilidade alcançada através do trabalho.

Considerando que a aposentadoria no capitalismo é compreendida não apenas como a etapa final do ciclo produtivo, mas entendida como uma ideologia, os(as) entrevistados(as) que consideraram que a aposentadoria significa improdutividade e dependência, acreditamos que essa interpretação tem forte relação com o valor dado à capacidade produtiva dos sujeitos que ao se aposentarem deixam de ser úteis para o capital.

Além disso, o status dos sujeitos é, em sua maioria, atrelado ao trabalho. Ao se aposentar, o(a) trabalhador(a) perde essa condição, dependendo da previdência social que não é vista como um direito, mas como dependência, “peso” por receber sem produzir, ratificando a perspectiva na qual apenas o trabalho remunerado tem valor, assim perde-se o reconhecimento na estrutura produtiva, social e pública, onde sua autoimagem como sujeito “útil” foi construída.

Como observamos, muitos(as) entrevistados(as) já indicaram que gostariam de estar aposentados(as), assim como não consideram que a aposentadoria significa improdutividade e dependência, portanto, o foco da discussão não é aposentadoria, mas sim a permanência no trabalho.

Nesse sentido, o neoliberalismo impulsionou a flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, ocasionando o que Alves (2021) denominou de “descronologização da vida” dissolvendo os marcos das fases etárias,

forçando o prolongamento da vida ativa. Para Alves (2021, p. 101), "[...] a 'descronologização da vida', diz respeito às formas aparentes - no plano da reprodução social - da exacerbação da lógica redutivista do valor". Assim, a permanência no trabalho se dá em condições adversas para os(as) trabalhadores(as), mas configura-se como uma saída diante do cenário de perdas decorrentes do avanço neoliberal.

Outro aspecto relacionado aos determinantes ideológicos e culturais foi se a permanência no trabalho significa satisfação e realização na carreira. Para 84,31% servidores(as) a resposta é sim, ou seja, indicaram que o trabalho é visto como uma forma de realização pessoal. Nesse contexto, a permanência no trabalho representa satisfação e realização, mas como os(as) servidores(as) já indicaram anteriormente, expressam, também, necessidades econômicas, o sentimento de pertencimento no processo produtivo ou mesmo a ausência de alternativas para o pós-trabalho.

Nessa perspectiva, o discurso tem uma dimensão ideológica, pois o trabalho é visto como realização, a partir da naturalização da exploração em suas múltiplas dimensões, sejam física, mental, econômica, etc. Como vimos anteriormente, quando indagados sobre os motivos para a permanência no trabalho, a maioria dos(as) entrevistados(as) disse que os fatores são de ordem financeira, expressando uma necessidade econômica, acrescida da necessidade de recusa à exclusão do processo produtivo.

Outro item relacionado aos determinantes ideológicos e culturais diz respeito ao desligamento do trabalho. Assim, foi questionado aos servidores(as) se deixar o trabalho representa perda de socialização, realização pessoal e independência. Para 60,7 % servidores a resposta é sim, demonstrando o quanto o trabalho significa para a vida dos(as) trabalhadores(as), tornando-se eixo central e espaço de reconhecimento não só no trabalho como na sociedade.

Nesse sentido, para os(as) entrevistados(as), o trabalho propicia relações, fortalece a sua identidade e o sentido de pertencimento àquele espaço laboral, bem como o reconhecimento enquanto trabalhador(a). Assim, o espaço que proporciona a socialização e o sentido de sua existência enquanto sujeito deixa de existir.

Nesse contexto, a realização pessoal é reduzida ao *lócus* trabalho, ocultando outras áreas da vida social, pois para os(as) entrevistados(as), o trabalho é condição para garantir além da autonomia material, o reconhecimento e a socialização. Consideramos que durante a vida produtiva, as dimensões não produtivas como o

lazer e afeto foram suprimidas pelas condições objetivas impostas aos trabalhadores(as) como o tempo livre reduzido e secundarizado. Para Alves (2010, p. 41) “sob o ‘capitalismo manipulatório’, a vida cotidiana e a reprodução social, tanto quanto o trabalho e a produção social, são marcados pela intensificação da manipulação sistêmica do capital”.

Há que se considerar que a ausência de espaços, seja no âmbito da família, quanto da sociedade, que se compare ao que o trabalho representa para esses(as) trabalhadores(as), indica que os espaços de convívio e socialização fora da lógica produtiva ainda são residuais ou acessíveis para poucos trabalhadores(as) que possuem condições para acessá-los.

Nesse contexto, observamos que a permanência no trabalho retrata a velhice da classe trabalhadora, onde pelas condições subjetivas e objetivas dos(as) trabalhadores(as), a velhice explorada é a velhice pobre, enquanto a velhice caracterizada como nicho de mercado materializada no consumo de planos de saúde privados, turismo, estética, só será acessível àqueles que possuem condições para usufruí-la.

Assim, a aposentadoria da classe trabalhadora é marcada por determinações de classe que atravessam o envelhecimento no capitalismo, pois a velhice socialmente aceita, valorizada e mercantilizada que possibilita o envelhecer “ativo” encobre as desigualdades de classe tanto na fase produtiva de trabalho para o capital, quanto na velhice.

[...] a diferença promovida pela delimitação de classe, que atribui centralidade ao envelhecimento do trabalhador na constituição da problemática social do envelhecimento, diferencia as experiências de velhice, determinada pelas diferenças dos sujeitos empíricos, das situações e condições de vida, das trajetórias coletivas e individuais (Teixeira, 2009, p. 114).

Com relação aos determinantes ideológicos e culturais, 5,8% dos(as) entrevistados(as) indicaram o item “outros” como resposta, pois consideraram que sua opinião não estava contemplada entre os determinantes citados.

Uma trabalhadora destacou que desde que tenha outro ciclo de convivência, não considera que desligar-se do trabalho significa perda de socialização, realização pessoal e independência. Já outro servidor trouxe a reflexão de que a idade de 60 anos é questionável, demonstrando sua contrariedade sobre o recorte cronológico acerca da velhice, e, por fim, uma trabalhadora disse que nenhum dos fatores citados

influenciam sua decisão, pois esta é exclusivamente financeira.

Na sequência, outro aspecto referente ao Eixo 2 diz respeito aos determinantes familiares. Nesse sentido, os(as) servidores(as) foram questionados(as) se o isolamento social na família por conta das ocupações pessoais de filhos, netos e demais familiares é um fator determinante para a permanência no trabalho. Para 25,4% dos(as) servidores(as) a resposta foi sim.

Nesse aspecto, consideramos que a relação familiar entre a pessoa idosa e demais integrantes da família é expressão de uma ideologia pautada na forma como são organizadas as relações na sociedade capitalista. A lógica burguesa invade as diferentes esferas da vida moderna, entre elas, a família, onde o(a) trabalhador(a) e a família são responsáveis pela sua existência material.

No âmbito familiar, a alienação se expressa pela necessidade material de prover a família e a si mesmo, mas também a redução da renda familiar e instabilidade financeira com a aposentadoria reforça a alienação ao deslocar problemas estruturais para o interior da família.

Os discursos ideopolíticos disseminados nos complexos sociais abordam a necessidade de repensar o sistema previdenciário, o ataque também incide sobre o direito à saúde e principalmente há uma tendência de “reprivatização” do processo de envelhecimento e velhice fruto do individualismo culpabilizando os velhos ou suas famílias pelas suas condições de vida (Costa, 2015, p.14).

O tempo ocupado durante o período de trabalho para atendimento das diversas necessidades, entre elas, a racionalidade de produzir para consumir, faz com que muitas das relações afetivas, familiares sejam apenas funcionais e residuais, de modo que a família enquanto locus de cuidado, apoio e pertencimento perde sua função essencial. Conforme Teixeira (2008, p.27), “as transformações nas famílias as inviabilizam como espaço de proteção social e cuidados”.

Durante a vida produtiva, muitos(as) trabalhadores(as) têm na família o status de “trabalhador(a) provedor(a)” e são referências fundamentais para o orçamento familiar, mas ao se aposentarem assumem um status de “aposentado(a) provedor(a)” ou “aposentado(a) dependente”, conforme as especificidades da família.

Nesse contexto, o(a) trabalhador(a) ao desligar-se do trabalho perde ou ganha uma função/finalidade dentro da família. Além disso, os demais integrantes estão desempenhando suas funções no processo produtivo, portanto, as pessoas idosas

que se aposentam tendem a ficar isoladas na família, segundo a opinião de alguns(as) entrevistados(as).

Com o trabalho, o(a) trabalhador(a) tem um reconhecimento social, uma rotina de atividades que ocupam o seu dia a dia e ao se aposentarem perdem esse status. Na vida familiar, para alguns(as) entrevistados(as), com o desligamento do trabalho, haverá a perda desse lugar de reconhecimento e, a fim de evitar o isolamento familiar, muitos(as) trabalhadores(as) permanecem no trabalho.

Além disso, na família existem papéis moldados pelo modo de produção capitalista, assim como significados para cada fase etária. Para as pessoas idosas, é definido o lugar do cuidado, daquele que dispõe de tempo, ou seja, a pessoa idosa “perde” o lugar também na estrutura familiar.

Outro aspecto relacionado aos determinantes familiares diz respeito aos conflitos intergeracionais (diferenças de valores, crenças e estilos de vida entre o(a) aposentado(a) e seus familiares). Apenas 9,8% dos(as) entrevistados(as) consideram esse aspecto como fator determinante para a permanência no trabalho. Apesar do baixo quantitativo de entrevistados(as) que apontaram esse determinante, consideramos que os conflitos intergeracionais demarcam a relação entre a juventude e velhice, a partir de perspectivas distintas acerca do mundo, principalmente em sociedades capitalistas, onde a experiência é desvalorizada e a participação da pessoa idosa é residual.

Com relação aos determinantes familiares foi questionado se existem expectativas diferentes entre a família e a pessoa idosa sobre o tempo livre na aposentadoria, por exemplo, familiares delegar responsabilidades relacionadas ao cuidado, tarefas domésticas e a pessoa idosa não concordar com a nova rotina.

Para 25,4% dos(as) servidores(as), há esse tipo de expectativa em suas famílias. A expectativa diferente entre a pessoa idosa e demais familiares sobre o tempo livre expressa as relações de poder que se configuram na família. A autonomia dos sujeitos é desconsiderada quando se compreende que a utilidade da pessoa idosa para família não considera sua opinião. Para alguns, também por ter tempo “sobrando”, a família passa a exigir o cumprimento de outras tarefas, seja no trabalho doméstico como cuidar dos netos, dentre outros.

A partir das entrevistas, observamos que a utilidade do(a) aposentado(a) no âmbito familiar é expressa na imposição de papéis relacionados ao cuidado, às tarefas domésticas, a fim de ocupar o tempo livre da pessoa idosa e atender às necessidades

da família. Alguns(as) entrevistados(as) demonstraram satisfação e realização com o desempenho dessas atividades, já outros não. Nesse contexto, muitas servidoras destacaram as obrigações domésticas como fatores determinantes para permanência no trabalho, ratificando atribuições culturalmente associadas às mulheres.

Assim, essa dinâmica familiar reforça papéis, determinando o lugar da pessoa idosa que além de útil/produtivo para o contexto familiar, tem uma velhice controlada, estabelecendo limites da existência social do velho, ou seja, em casa e útil para as demandas da família, tornando-se subordinado, perdendo sua autonomia enquanto sujeito, a fim de atender às demandas impostas para contemplar a satisfação de preferências, necessidades e objetivos de terceiros. Por fim, no quesito “outros,” uma servidora destacou que não gosta de trabalhos domésticos e outra que pretende cuidar de suas coisas, viajar, ler mais.

Com relação aos determinantes socioeconômicos, os(as) servidores(as) foram questionados(as) se as dívidas bancárias (empréstimos consignados) são fatores determinantes para a permanência no trabalho. Para 37,25% trabalhadores(as) a resposta é sim.

Com relação aos determinantes socioeconômicos, a alienação se revela na contradição entre o discurso da “livre escolha” e a coerção econômica que obriga o servidor a continuar trabalhando para garantir sua sobrevivência material.

As dívidas bancárias, através de empréstimos consignados, estão entre a maioria das respostas apresentadas pelos(as) servidores(as). Como vimos em seções anteriores, o envelhecimento da população cresceu nas últimas décadas, mas paralelo a esse crescimento, as perdas das conquistas dos trabalhadores(as) se deterioraram, fazendo com que a renda não supra as demandas da classe trabalhadora. Nesse contexto, também avançaram a busca por empréstimos, pois sem segurança financeira na aposentadoria, os empréstimos visam cobrir despesas familiares, tornando o(a) trabalhador(a) dependente e permanecendo no trabalho apenas para cumprir suas responsabilidades financeiras.

[...] há idosos nas diferentes camadas, segmentos ou classes sociais, e que os mesmos vivem a velhice de forma diferente. Em outras palavras, o fim da vida é um fenômeno que evidencia a reprodução e a ampliação das desigualdades sociais (Haddad, 1993, p. 9).

Consideramos que, aparentemente, a busca por empréstimos trata-se de um aspecto individual, da dificuldade do(a) trabalhador(a) em organizar suas finanças, mas não é só isso, expressa a crise estrutural do capital que impactou decisivamente a vida dos(as) trabalhadores(as) nas últimas décadas. O salário não acompanhou o custo de vida da classe trabalhadora, por isso a busca pelo endividamento a longo prazo em uma fase que se perdeu muita coisa é uma estratégia para os(as) servidores(as). Paralelo a isso, temos uma ideologia que enaltece o endividamento e o normaliza como uma estratégia necessária para o planejamento de projetos ou saída para dificuldades imediatas.

Evidente que o(a) trabalhador(a) pode buscar empréstimos, mas pelas falas dos(as) entrevistados(as), é um recurso para situações urgentes, que vão se repetir e que se somam a outros empréstimos, diante de condições extremamente desfavoráveis para os(as) trabalhadores(as) que buscam mediar hábitos de consumo e estratégias de sobrevivência.

Outro aspecto relacionado aos determinantes socioeconômicos foi se as obrigações financeiras com filhos, cônjuge, pais e netos e demais gastos da família é um fator determinante para a permanência no serviço público. Para 25,49% servidores(as), a resposta é sim.

As obrigações financeiras dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) com relação à família é expressão do sistema capitalista na perspectiva econômica e cultural. Há que se considerar que os jovens e adultos das famílias acabam dependendo economicamente das pessoas idosas por também não terem condições de acesso a trabalho, educação pública, saúde, fazendo com que para atender essas despesas seja necessário o apoio dos(as) trabalhadores(as) idosos(as).

Consideramos que esse contexto, não se trata, apenas, de uma solidariedade familiar, mas demarca fatores econômicos, já que as relações familiares são também relações econômicas e essas obrigações são formas de prolongar a exploração, pois os impactos gerados pelo sistema capitalista como o desemprego, precário acesso a serviços, transferem para os(as) trabalhadores(as) idosos(as) essa responsabilidade. Portanto, a transferência de responsabilidades para o âmbito familiar expressa a solução privada dos problemas estruturais do capital.

Por fim, os(as) servidores(as) foram questionados se as perdas financeiras ao solicitarem a aposentadoria são determinantes para a permanência no trabalho. Para 74,51% trabalhadores(as), a resposta é sim.

Nesse contexto, as perdas financeiras dos(as) trabalhadores(as) ao longo da carreira repercutem na aposentadoria, já que a precarização das condições de vida impostas pelo capital continua mesmo após o fim do ciclo produtivo. Em tese, os(as) trabalhadores(as) deveriam ter segurança material na aposentadoria, mas novas expressões de exploração e precariedade surgem para esses(as) trabalhadores(as). Conforme relatado pelos(as) entrevistados(as), nessa fase há uma redução da renda, aumento nos custos com saúde e demais despesas familiares que se somam às perdas que tiveram ao longo da carreira.

No item “outros”, 3,9% dos(as) entrevistados(as) informaram que foram realizados empréstimos sem a devida autorização e outro servidor informou que permanecerá no trabalho por conta do abono de permanência que é devido aos servidores(as) que tenham completado as exigências para aposentadoria voluntária, mas continuam em atividade.

Observamos que os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria repercutem na permanência no serviço público, enquanto uma expressão social, histórica e ideológica do envelhecimento no trabalho. Assim, o processo de alienação faz com que os(as) trabalhadores(as) percam a capacidade de reconhecer os determinantes que incidem sobre a permanência de forma individualizada e não como resultado das regressões impostas pelo capital.

Os determinantes explicitaram vivências subjetivas acerca da permanência no trabalho. Observamos experiências que envolvem múltiplas percepções e significados atribuídos à decisão pela permanência no trabalho. Para os(as) entrevistados(as), inseguranças relacionadas ao sentido atribuído ao trabalho, repercutiram na vida privada, nas relações familiares e na decisão sobre a aposentadoria.

Como vimos, os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos repercutem na percepção acerca da permanência no trabalho. No entanto, consideramos analisar, ainda, as relações entre os(as) servidores(as) idosos(as) e os demais trabalhadores(as) no ambiente de trabalho, a fim de explicitar vivências concretas sobre a velhice no trabalho, manifestadas a partir das expressões das contradições dessa relação entre os(as) trabalhadores(as).

Assim, veremos na subseção seguinte como a reprodução sócio-histórica da velhice repercute nas relações de trabalho entre servidores(as) públicos(as) velhos(as) e os(as) demais trabalhadores(as).

4.4 Relações de trabalho e velhice: expressões do preconceito etário no serviço público estadual do Maranhão

Esta subseção tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa de campo no que se refere ao *Eixo 03 “Como a reprodução sócio-histórica da velhice impacta as relações de trabalho entre servidores (as) públicos (as) velhos (as) e os(as) demais trabalhadores(as) do CAE”*.

A fim de alcançar o objetivo proposto, os(as) entrevistados(as) foram questionados se já sofreram ou presenciaram atitudes preconceituosas com relação a servidores(as) públicos(as) idosos(as) no local de trabalho, bem como se consideram que há uma percepção negativa em relação aos trabalhadores(as) mais velhos (as) no espaço laboral. Além disso, foram indagados(as) se a forma como a sociedade compreende as pessoas idosas, atrelando conceitos de improdutividade por conta da idade e resistência a mudanças, influência nas relações de trabalho entre trabalhadores(as) jovens e velhos(as). E por fim, questionamos se há valorização da experiência dos(as) trabalhadores(as) velhos(as) pelos colegas de trabalho.

Inicialmente, os(as) entrevistados(as) foram questionados(as) se já sofreram ou presenciaram atitudes preconceituosas com relação a servidores(as) públicos(as) idosos(as) no local de trabalho.

Entre os(as) servidores(as) entrevistados(as), 70,5% disseram que sofreram ou presenciaram situações preconceituosas com relação a servidores(as) idosos(as) no local de trabalho e 29,4% disseram que nunca presenciaram.

Vejamos as respostas abaixo:

SERVIDOR(A) 2 - *“Onde se chega estão falando dos velhos. Devem procurar ser mais bacanas com os velhos. A classe do idoso está massacrada pela família e pelos colegas de trabalho”;*

SERVIDOR(A) 3 - *“Falam piadas como se só o servidor mais velho tivesse essas limitações”.*

SERVIDOR(A) 5 - *“Não dão valor, respeito, serve apenas para os mais novos”;*

SERVIDOR(A) 6 - *“Velho sabe trabalhar mais que muitos jovens e isso não é valorizado”;*

SERVIDOR(A) 7 - *“O fato de não ser alfabetizada, saber escrever com dificuldade dizem que eu deveria solicitar aposentadoria e ir pra casa”;*

SERVIDOR(A) 8 - *“No meu local de trabalho observo a desconsideração com o trabalhador idoso, troca de olhares negativos, pressão velada para que o idoso se aposente logo, questionamento direto e indireto sobre a não decisão pela aposentadoria, desqualificação do trabalhador”;*

SERVIDOR(A) 12 - *“Isso já melhorou, mas já presenciei. Foi um deboche, arrogância, parece que tem um rei na barriga. Já vi maus tratos, assédio”;*

SERVIDOR(A) 13 - *“Principalmente aqueles que têm tempo de serviço, mas ainda permanecem em atividade por algum motivo são taxados como sem utilidade ao serviço”;*

SERVIDOR(A) 18 - *“Já presenciei. Tem perguntas sobre o tempo para aposentadoria. Alguns colegas pensam assim. É preciso ter cabeça para não se sentir discriminado”;*

SERVIDOR(A) 24 - *“Aconteceu comigo assim que chegaram os servidores do último concurso que expressaram que estava na hora dessa velharia sair dos cargos para os novos servidores assumirem”;*

SERVIDOR(A) 28 - *“Deve ser pelo motivo financeiro.. tem que dá vez para outro”;*

SERVIDOR(A) 30 - *“Fica sempre a pergunta: por que não te aposenta?”;*

SERVIDOR(A) 31 - *“Acham que eu deveria estar aposentada. Ouço muito isso”;*

SERVIDOR(A) 34 - *“Principalmente por conta da tecnologia. Nem todo jovem está disposto a te ajudar. Eu fiz muitos cursos, fui chefe de gabinete e por isso se reportam a mim.. eu ensino a escrever, elaborar documentos e os jovens me ensinam as tecnologias”;*

SERVIDOR(A) 35 - *“Já ouvi falando da gente. O pessoal efetivo são bestas.. tem que aprender com os mais novos”;*

SERVIDOR(A) 40 - *“Já disseram que eu estava ocupando o lugar. Sou criticada aqui e fora daqui por conta da associação que fazem sobre o velho”;*

SERVIDOR(A) 41 - *“Ainda existe muito preconceito”;*

SERVIDOR(A) 47 - *“Às vezes tratam mal, já começa quando pega o ônibus”;*

SERVIDOR(A) 48 - *“Observei muito isso, já ocorreram várias situações presenciadas por mim”;*

SERVIDOR(A) 49 - *“Existe essa percepção, vou relatar uma situação vivida por mim. Administrei um órgão por 12 anos e quando chegou uma pessoa mais nova, ela desconsiderou tudo que eu fazia, todo meu trabalho e fez de tudo para dizer que eu não tinha competência para ficar no cargo, mas felizmente não conseguiu”;*

A partir das falas, observamos que a vivência da velhice no trabalho explicita a reprodução de ideologias, entre elas, aquelas que enaltecem a invisibilidade da pessoa idosa no ambiente institucional, equiparando os sujeitos à improdutividade e demais estereótipos associados ao envelhecimento.

Consideramos que o preconceito etário, disfarçado de “humor”, ao questionarem quando um(a) servidor(a) vai se aposentar ou, quando exposto de forma explícita, ao atribuir ao(à) trabalhador(a) idoso(a) incapacidade tecnológica, lentidão nas atividades, entre outras expressões citadas pelos(as) entrevistados(as), torna o ambiente de trabalho excludente para aqueles(as) que envelhecem trabalhando, já que ser velho(a) no ambiente laboral significa ser aquele(a) que se encontra em decadência, ineficiência e marginalização, segundo a lógica produtivista do capital.

[...] a característica fundamental da ideologia da velhice repousa em sua historicidade, em ocultar e desconhecer os diferentes modos de viver, sofrer e suportar a velhice. Enfim, a ideologia da velhice pretende uniformizar as representações sobre a velhice (Haddad, 1993, p. 12).

Destacamos que as falas que incentivam os(as) entrevistados(as) com perfil para aposentadoria para desligarem-se do trabalho, explicitam a exclusão e pressão vivenciada no espaço laboral que podem resultar na decisão da aposentadoria não como uma escolha, mas um meio para desligar-se de um ambiente hostil à sua existência.

Ressaltamos que todos(as) os(as) entrevistados(as) são sujeitos ativos(as) e em plena execução de suas atividades laborais, por isso vislumbramos a exclusão dos(as) trabalhadores(as) como uma expressão ideológica que desvaloriza a experiência, atribuindo incapacidade ao trabalhador(a) idoso(a) em acompanhar mudanças, como se essa capacidade fosse uma inaptidão apenas individual, mascarando contradições do sistema produtivo vigente.

Observamos que os(as) entrevistados(as) demonstraram vivências marcadas por sofrimento, pela desconsideração com sua trajetória profissional, sua capacidade e compromisso com o trabalho dedicado por anos. Esse contexto faz com que o(a) trabalhador(a) idoso(a) vivencie um ambiente sem acolhimento, já que as relações de trabalho desconsideram a diversidade geracional que resulta, entre outros, em impactos na saúde mental desses(as) trabalhadores(as).

Esse contexto expressa a interiorização do preconceito como um processo alienante no qual o(a) servidor(a) duvida de suas capacidades, evita expor suas vivências e aceita relações de exploração e preconceito.

Conforme Seligmann-Silva (2022, p. 18):

Expandiu-se assim o sofrimento social, desfavorecendo os assalariados através de uma nova correlação de forças capital/trabalho. Nessas metamorfoses interarticuladas — que compreendem a dominação, a produção do desgaste humano e as expressões clínicas deste desgaste —, a questão da saúde mental tornou-se extraordinariamente presente e premente.

Destaca-se, entre os(as) entrevistados(as), o relato de preconceito vivenciado tanto por ser pessoa idosa quanto por ser pessoa preta, evidenciando o recorte étnico-racial associado ao preconceito etário.

SERVIDOR(A) 10 - *“Vivi preconceito por idade e por racismo. Fui orientada a entrar na justiça, mas não quis. Acontece muito preconceito. É constante”.*

Além do sofrimento causado pelas relações laborais que reproduzem

estereótipos associados à velhice, as entrevistas demonstraram que essa vivência também foi atravessada pelo racismo no ambiente laboral, comprometendo além da dignidade, o pertencimento e/ou identidade do(a) trabalhador(a) sob o recorte étnico-racial. Consideramos que esse episódio não se trata de algo isolado, mas configura-se como expressões estruturais do capital, onde foi constituído um lugar de subalternidade para a população negra que se tornam ainda mais desafiadoras com o envelhecimento.

A vivência do(a) servidor(a) explícita a marginalização de determinados grupos sociais como as pessoas pretas e as pessoas idosas, na qual a desvalorização está pautada na posição subalterna decorrente das relações de poder e dominação sob os sujeitos pretos(as) envelhecidos(as) e que molda, também, o mundo do trabalho, reproduzindo a lógica social e racial.

Outro aspecto citado nas entrevistas diz respeito a acomodação da pessoa idosa que não se inclui nos processos de trabalho como fator motivador para o preconceito etário, conforme relatos abaixo:

SERVIDOR(A) 4 - *“Acho que isso acontece pela acomodação e falta de capacitação, mas também pela ausência de reconhecimento”;*

SERVIDOR(A) 20 - *“O preconceito contra o idoso, ele é o culpado. Se ele se impor e se adequar ao que acontece no mundo isso não acontece. Ele é idoso, mas tem cabeça de jovem. Precisa aprender informática, mas diz que não tem idade pra isso. Nunca se deixa de aprender”;*

SERVIDOR(A) 27 - *“Existem casos que você está improdutivo. Eu vou trabalhar enquanto estiver útil e produtivo. Penso que pode ter idosos mais ou menos produtivos, por exemplo, no meu setor tem uma pessoa que não evoluiu, fica sem atividade, não vejo isso como uma coisa legal”.*

Compreendemos que os relatos acima ratificam a perspectiva produtivista e alienante do capital na qual somente a juventude tem a capacidade de adaptar-se às inovações tecnológicas, à produtividade e à flexibilidade, então cabe à pessoa idosa fazer o mesmo.

Com as mudanças no mundo do trabalho nas últimas décadas há uma exigência para que os(as) trabalhadores(as) se adequem às transformações ocorridas, gerando culpa para aqueles(as) que não as acompanham. Observamos que por conta da ideologia dominante, o(a) trabalhador(a) não questiona o contexto, onde essas expressões se reproduzem, mas individualizam a responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas, enquanto trabalhador(a) idoso(a).

Nesse contexto, o processo de alienação que foi se construindo ao longo da

vida laboral foi internalizada pelo(a) trabalhador(a) explorado(a) que passa a identificar sua existência com o trabalho explorado que se torna naturalizado nas relações de trabalho.

[...] a velhice, experimentada pela “espécie” que necessita vender sua força de trabalho para sobreviver, traduz o resultado de um sistema que subordina as qualidades e necessidades humanas à ditadura do trabalho gerador de mais-valia à racionalidade dada pela ordem do capital (Paiva, 2014, p. 37).

Vejamos os relatos dos(as) servidores(as) que disseram que em suas vivências já presenciaram, mas nunca sofreram preconceito no local de trabalho, conforme respostas a seguir:

SERVIDOR(A) 9 - *“Eu não vivi, mas presenciei”;*
SERVIDOR(A) 14 - *“Comigo não, nunca houve, mas já presenciei em outro ambiente de trabalho”;*
SERVIDOR(A) 21 - *“Com certeza. É triste e me coloco no lugar de alguém que não sabe entrar no sistema de informação como eu vejo muito”;*
SERVIDOR(A) 42 - *“Soube, mas não presenciei”;*

Compreendemos que o fato de um sujeito não sofrer (ou ter sofrido, ainda) preconceito etário, não significa que o preconceito não exista naquele local, mas se manifesta de forma distinta, dependendo de outros fatores, para alguns(as) servidores(as) naturalizado ou imperceptível. Por outro lado, também observamos que os(as) trabalhadores(as) que relataram não ter vivenciado situações de preconceito estavam em ambientes de trabalho mais inclusivos, solidários, pautadas em respeito mútuo, gerando integração e reconhecimento, no entanto já presenciaram situações de preconceito.

Nas entrevistas alguns(as) servidores(as) informaram que, diante de um cenário de hostilidade com relação a trabalhadores(as) idosos(as), optaram pela indiferença diante da situação, decidindo ignorar o preconceito e resistir em silêncio diante de uma estrutura que os(as) oprime, conforme relatos abaixo:

SERVIDOR(A) 22 - *“Faço de conta que não ouço. Faço isso para não perturbar minha vida”*
SERVIDOR(A) 26 - *“Não ligo para esses detalhes. Tem muitos velhos que voltaram a trabalhar e muitos ligados ao governo, se eu fosse eu ia cuidar dos meus netos, não voltar a trabalhar”;*
SERVIDOR(A) 32 - *“Minha cabeça não pensa assim”.*

Observamos que a decisão de ignorar o sofrimento vivenciado cotidianamente

expressa um processo doloroso de “adaptação” dos(as) trabalhadores às experiências relacionadas ao preconceito etário no trabalho. Para os(as) entrevistados(as), manter-se em silêncio ou ignorar a discriminação sofrida torna-se uma estratégia defensiva que garante a permanência no trabalho, porém ao individualizar o sofrimento fragiliza a luta coletiva, contribuindo para a perpetuação de práticas excludentes e ideológicas. Nesse contexto, os(as) entrevistados(as) consideram que são pouco valorizados(as):

SERVIDOR(A) 36 - *“São poucos que valorizam o idoso como uma experiência de vida. Como conhecimento do trabalho que podem resolver problemas”;*

SERVIDOR(A) 37 - *“No meu setor tem muito respeito, mas a maioria não tem e falam o que essa velha faz aqui”;*

SERVIDOR(A) 38 - *“As secretarias por onde passei não senti, mas observo isso em outros órgãos”;*

SERVIDOR(A) 43 - *“Pessoas que já se aposentaram podem voltar para o trabalho porque vão atrás da pessoa que já conhece o trabalho”.*

Para os(as) entrevistados(as), a experiência profissional, acumulada ao longo dos anos de trabalho, é desconsiderada pelos demais trabalhadores(as). As falas dos(as) entrevistados(as) demonstram que os(as) trabalhadores(as) velhos(as) estão em um ambiente que os compreende como desnecessários e sua experiência como obsoleta, gerando uma perspectiva depreciativa sobre sua permanência no trabalho.

Conforme Costa (2015, p.120):

Esse meio de valorização dos(as) velhos(as) deve ser pautado no desenvolvimento do trabalho intergeracional que preze a reflexão crítica, demonstrando a heterogeneidade das velhices e os desafios cotidianos dos velhos, buscando desmistificar os estereótipos das velhices disseminados no cotidiano.

Alguns servidores(as) não souberam ou quiseram justificar suas respostas e um(a) servidor(a) informa que nunca sofreu, mas sabe da existência de preconceito no trabalho contra trabalhadores(as) idosos(as).

SERVIDOR(A) 25 – *“Não quero justificar”;*

SERVIDOR(A) 45 – *“Não sei explicar”;*

SERVIDOR(A) 42 - *“Nunca vi, mas sei de casos. Dizem que tem pessoas mais novas e capacitadas para ocupar esse lugar”.*

Na sequência, os(as) entrevistados(as) foram questionados(as) se a forma como a sociedade compreende as pessoas idosas, atrelando conceitos de improdutividade por conta da idade e resistência a mudanças, influencia nas relações

de trabalho entre trabalhadores(as) jovens e velhos(as).

Vejamos as respostas a seguir:

SERVIDOR(A) 1 - *“Acho que é por causa da tecnologia, idade e produtividade”;*

SERVIDOR(A) 4 - *“Na tecnologia se tivesse capacitação não haveria esse tipo de preconceito”.*

Alguns(as) servidores(as) relataram que a tecnologia tem impacto direto nas relações entre os(as) trabalhadores(as) jovens e velhos(as), pois com o avanço tecnológico, a reprodução de relações de poder gera a exclusão daqueles que não acompanharam essa evolução. Assim, a experiência e o saber prático são reduzidos diante das transformações tecnológicas, gerando uma diferenciação entre os que possuem ou não o conhecimento digital.

Dentro desse contexto de avanços tecnológicos e globalização, encontra-se a pessoa idosa, cujas experiências e perspectivas muitas vezes se originam de tempos anteriores, marcados por uma realidade diferente. Esses indivíduos, que carregam consigo uma bagagem de vivências e conhecimentos adquiridos ao longo de décadas, podem se sentir desafiados e até mesmo excluídos diante das rápidas mudanças tecnológicas e sociais que caracterizam o mundo contemporâneo (Lamarca;Soares, 2024, p.6023).

Nessa perspectiva, os(as) entrevistados(as) destacam novamente a perspectiva de adaptação às mudanças como estratégia para permanência no trabalho.

SERVIDOR(A) 5 - *“Comigo não. Não permito ou me abato, demonstro que tenho capacidade. Tento reverter essa concepção”;*

SERVIDOR(A) 20 - *“Nós idosos temos que evoluir. Não posso mais fazer isso porque sou idoso, não pode usar a idade para não fazer as coisas. Tem que evoluir e contribuir para a sociedade”;*

SERVIDOR(A) 34 - *“Eu consegui diminuir o preconceito dando o que posso pela minha experiência, uma troca de saberes. Assim eu consigo me colocar e me inserir”;*

SERVIDOR(A) 41 - *“Hoje está mudando, mas antigamente tinha muito. Com a tecnologia as pessoas precisaram acompanhar esse processo”;*

SERVIDOR(A) 50 - *“Acredito que não, depende de cada um”;*

SERVIDOR(A) 51 - *“Faço o que posso pra não me verem dessa maneira”.*

Compreendemos que para todos(as) os(as) trabalhadores(as) há uma necessidade de adaptação que não é apenas de caráter técnico, mas ideológico, gerando além de produtividade, a competitividade entre os(as) trabalhadores(as) e a pressão para sentirem-se pertencentes à dinâmica de trabalho. Portanto, a

responsabilidade individual de acompanhar os processos de mudanças no trabalho reforça a lógica do capital e sua estrutura ideológica.

No que tange à forma como a sociedade compreende as pessoas idosas, atrelando conceitos de improdutividade por conta da idade e resistência a mudanças, alguns(as) servidores(as) destacaram que sofrem preconceito etário tanto no trabalho quanto na sociedade.

Vejamos as respostas abaixo:

SERVIDOR(A) 2 - *“Tanto faz na rua ou em qualquer lugar acham que o velho não presta. Ninguém liga para velho”;*

SERVIDOR(A) 6 - *“A maneira negativa sobre o velho no mundo se apresenta no trabalho”;*

SERVIDOR(A) 47 - *“Aqui dentro sim, mas na rua tem também, dentro do ônibus”.*

Segundo os(as) trabalhadores(as), o preconceito se expressa tanto na sociedade quanto no ambiente de trabalho. As concepções pejorativas atreladas à velhice que marginalizam as pessoas idosas são inerentes ao sistema capitalista, portanto, os(as) trabalhadores(as) concebem que a experiência de envelhecer é a mesma que vivenciam no trabalho e no meio social.

O etarismo se expressa não apenas em agressões físicas ou verbais, mas também em atitudes e posturas que desconsideram seu saber, sua vontade e suas decisões; quando sua autonomia é ferida; quando a velhice é comparada à infância ou percebida como sinônimo de inutilidade, decrepitude e morte; quando a participação social dos/as idosos/as é indesejada e desencorajada (Nogueira; Batista, 2022, p.16).

Observamos que os desafios impostos na vida social às pessoas idosas também se apresentam no contexto do trabalho. Como ocorre na sociedade, os sujeitos estão vivendo mais e ocupando diversos espaços, entre eles o trabalho. No entanto, a construção histórica acerca da velhice na sociedade reconhece a pessoa idosa como expressão de declínio que se materializa nas relações de trabalho. Conforme Peixoto (2006, p. 71), “[...] a velhice dos trabalhadores está vinculada à invalidez, ou melhor, à incapacidade de produzir.”

Vejamos mais relatos acerca da relação entre os(as) trabalhadores(as) no trabalho:

SERVIDOR(A) 7 - *“Todos somos pessoas como os jovens e devem ser*

tratados com carinho”;

SERVIDOR(A) 14 - *“Em certas empresas a idade não é mais considerada como fator determinante. A experiência também conta junto com a produtividade e a capacidade de somar valores”;*

SERVIDOR(A) 18 - *“Acredito que sim. Acho que a natureza humana. A longevidade está presente e hoje as pessoas se surpreendem”;*

SERVIDOR(A) 21 - *“Vejo que as coisas estão mudando, já existem projetos para a 3ª idade e que existe vida depois do trabalho, apesar de que uma parcela ver o idoso como um estorvo, mas isso está mudando, pois estão vendo um potencial na maturidade das pessoas. Espero que isso chegue na esfera municipal ou estadual. Isso precisa ser pensado. Temos que pensar nos servidores 60 mais, pois evitaria o adoecimento, ajudaria na saúde mental”.*

Para os(as) entrevistados(as), a forma como a sociedade compreende a velhice se expressa no trabalho, pois a velhice não é, apenas, um processo físico, biológico, mas uma construção social. A visão social acerca da velhice é reproduzida no espaço laboral, onde os(as) trabalhadores(as) vivenciam expressões de discriminação e segregação moldadas pelo capitalismo. Nesse contexto, o capital estabelece padrões culturais acerca das fases da vida social e para as pessoas idosas está definido um padrão de existência, conforme interesses do modo de produção capitalista.

A padronização da infância, adolescência, idade adulta e velhice, pode ser pensada como resposta às mudanças estruturais na economia, devidas sobretudo à transição de uma economia para outra, baseada no mercado de trabalho. Inversamente, a ênfase pode ser dada ao Estado Moderno que – no processo de transformação de questões que diziam respeito à esfera privada e familiar em problemas de ordem pública – seria, por excelência, a instituição que orienta o curso da vida, regulamentando todas as suas etapas, desde o momento do nascimento até a morte, passando pelo sistema complexo de etapas de escolarização, entrada no mercado de trabalho e aposentadoria (Debert, 2004, p.51).

Nesse contexto, os(as) trabalhadores(as) demonstraram que se sentem desrespeitados em sua dignidade humana, contrariando suas expectativas de terem relações de trabalho mais solidárias e que valorizem sua existência.

SERVIDOR(A) 3 - *“A pessoa fala vai te aposentar, já contribuiu, mas não quer sair porque tem empréstimo e precisa pagar faculdade”;*

SERVIDOR(A) 8 - *“O etarismo é fato, existe a cultura que o idoso não rende e não acompanha as mudanças”;*

SERVIDOR(A) 9 - *“Apesar dos avanços nas legislações, mas compreendo que não são aplicadas, nem tem uma discussão mais ampliada sobre a capacidade da pessoa idosa. Privilegiam as pessoas jovens como se tivessem mais conhecimento. Não há concurso público, não tem previdência sustentável, sem perspectiva de pensar como o Brasil manterá o sistema previdenciário, nem discutir sobre a intergeracionalidade e as possibilidades de aprendizado entre gerações, a valorização da experiência é*

secundarizada, negligenciada, essa associação de velhice e problemas físicos como se isso se limitasse a esse segmento”;

SERVIDOR(A) 10 - *“Já mudou, mas no passado vejo que respeitavam mais o idoso. Eu vejo que tem mais consciência com relação ao idoso, mas ainda tem quem não respeite. Jovens que não sabem do trabalho, nem sabem por onde começar e pedem ajuda para a gente”;*

SERVIDOR(A) 12 - *“Essa geração não dá atenção aos idosos, vemos isso na hora do almoço onde todos estão no celular. Antes os familiares eram unidos. A violência, a falta de atenção, não estão nem aí, não cuidam dos velhos e nem deles”;*

SERVIDOR(A) 13 - *“Tendem a considerá-los como ultrapassados e com pouco a contribuir”;*

SERVIDOR(A) 15 - *“Muito presente. Encontrei pessoas com vivência e experiência. Acreditam que a pessoa idosa não consegue fazer trabalhos intelectuais, apenas atividades de força”;*

SERVIDOR(A) 17 - *“A pessoa a partir de 59 anos não consegue se reinserir no mercado de trabalho, as pessoas são excluídas e acabam no subemprego. Estabelecem datas, cronologia de tempo de trabalho”;*

SERVIDOR(A) 19 - *“A juventude acha que por ser jovem não ficará velho e por isso não respeita o velho”;*

SERVIDOR(A) 24 - *“Até o usuário fala isso expressando que está na hora de ir para casa. Teve uma situação que o procedimento estava correto, mas a culpa foi do servidor por ser idoso”;*

SERVIDOR(A) 29 - *“Eu acho que tem pessoas que não tratam o idoso como deveria ser. Idoso precisa de atenção da família, mas ficam respondendo e contrariando o idoso”;*

SERVIDOR(A) 31 - *“Acham que deveríamos está em casa há muito tempo”;*

SERVIDOR(A) 33 - *“Já me falaram para aposentar, para viajar, mas não tenho dinheiro...vou ficar em casa e isso será pior para mim”;*

SERVIDOR(A) 36 - *“Não só em relação a isso, mas por conta dos valores que hoje é apenas produzir, nem sempre é o valor da pessoa, apenas metas, sem pensar nas consequências disso, não se preocupam com o físico e mental”;*

SERVIDOR(A) 37 - *“Falta respeito, acham que quem envelhece não tem direito a esse espaço, ele não é nosso e veem como competição, como se não contribuísse mais e dá espaço para o jovem”;*

SERVIDOR(A) 38 - *“O servidor efetivo sabemos que são servidores mais idosos. Aqueles que chegam vêem os idosos nessa perspectiva”;*

SERVIDOR(A) 39 - *“A sociedade compreende as pessoas idosas como pessoas lentas e os exclui e toda sua experiência é deixada de lado, nem lembrada”;*

SERVIDOR(A) 40 - *“Eu considero que as pessoas veem o idoso assim. Precisam tratar as pessoas como gostaria de ser tratado”;*

SERVIDOR(A) 43 - *“Principalmente e mais ainda pelo preconceito com negros e mulheres”;*

SERVIDOR(A) 48 - *“A geração jovem tem uma concepção que as pessoas idosas ficam ultrapassadas e lentas, não levando em consideração a experiência de vida”;*

SERVIDOR(A) 49 - *“Influencia sim, a maioria olha as pessoas idosas como improdutivas e ocupando o lugar delas. Embora na hora que a situação no trabalho complique e eles recorrem a nós”;*

Observamos que a reprodução sócio-histórica da velhice afeta diretamente os(as) trabalhadores(as) idosos(as), pois a valorização da experiência é suprimida diante da lógica da eficiência e produtividade. Quando os(as) entrevistados(as) destacam que, constantemente, são “convidados” à aposentadoria, essas falas

expressam desrespeito e atrelam o valor do ser humano à capacidade de produzir, conforme a lógica capitalista. Conforme (Haddad, 2016, p. 101), “o indivíduo é levado a reconhecer que nada mais é, a despeito do que já tenha feito”.

Conforme Ferrigno (2006, p.67), “a construção social das gerações se concretiza através do estabelecimento de valores morais e expectativas de conduta para cada uma delas, em diferentes etapas da história”. Nesse sentido, os relatos demonstram conflitos intergeracionais oriundos da reprodução ideológica acerca da velhice que repercutem nas relações de trabalho.

A racionalidade do capital pautada na produtividade, juventude e inovação dos processos de trabalho definem a utilidade dos sujeitos no mundo do trabalho. Essas percepções de que o(a) trabalhador(a) idoso(a) não representa para o capital a adaptabilidade, eficiência e utilidade resulta na marginalização da pessoa idosa no âmbito do trabalho.

Para alguns(as) entrevistados(as), há uma individualização da experiência de envelhecer trabalhando, onde quem não se enquadra ou acompanha as mudanças acabará excluído(a).

SERVIDOR(A) 11 - *“Temos um colega que ao se aposentar se reinventou e foi lição para todos, ele se capacitou, não se abateu”;*

SERVIDOR(A) 16 - *“Cada um tem sua cabeça. Nunca passei por isso”;*

SERVIDOR(A) 22 - *“Vejo essa situação contra o idoso como a situação do racismo. É da cabeça de quem faz”;*

SERVIDOR(A) 27 - *“Seja idoso, pessoa com deficiência, questão de raça, hoje é mais tolerável, aceitável e tenta incluir a pessoa no trabalho. Hoje tem mais preconceito na família do que no ambiente de trabalho, pois quando a família não dá valor, você é apenas um retorno financeiro e no trabalho tem esse cuidado, você busca fugir do isolamento e da própria família”;*

SERVIDOR(A) 28 - *“Não tenho essa visão. Todos são capazes, têm sua inteligência e de alguma maneira já contribuí para a sociedade, já fez muito por aquela cidade e por aquele povo”;*

SERVIDOR(A) 30 - *“Se chegar no setor e se engajar vai ser reconhecida”;*

SERVIDOR(A) 32 - *“Por mim, eu acho que não. Tudo depende do seu desempenho e boa vontade. Se você não progredir estabiliza ali”;*

SERVIDOR(A) 35 - *“Já vi várias pessoas se aposentarem que retornam ao trabalho”;*

SERVIDOR(A) 46 - *“Comigo não, mas tem muitas pessoas que relatam isso”;*

Observamos traços do “envelhecimento ativo” nas falas dos(as) entrevistados(as), pois a perspectiva de manter-se ativo e adaptado às mudanças, além de individualizar processos estruturais como falhas individuais, cabe a reprodução ideológica a responsabilidade exclusiva dos sujeitos. Esse discurso é funcional ao sistema que se isenta de responsabilidades com os(as) trabalhadores(as)

que envelhecem no trabalho.

Compreendo que a ideologia da velhice é elemento fundamental à reprodução das relações capitalistas. Na medida em que a produção das relações capitalistas implica a reprodução das ideias, valores, princípios e doutrinas, o conjunto de representações sobre a etapa final da vida humana é organizada segundo as determinações básicas do modo capitalista de produção. As sociedades capitalistas transformando as pessoas em mercadorias, condenando o trabalhador à degradação durante toda a sua trajetória de vida. Paradoxalmente são crescentes as propostas de reparos para a tragédia dos velhos que vêm, na realidade, escamotear a problemática da exploração da mão de obra. A ideologia da velhice é, pois, entendida como parte essencial do funcionamento das sociedades capitalistas, cuja contradição principal é a sua divisão em classes sociais (Haddad, 2016, p. 60).

Na sequência, quando indagados(as) se há valorização da experiência dos(as) trabalhadores(as) velhos(as) pelos colegas de trabalho, 47,0% dos(as) servidores(as) disseram que sim e 52,9% dos(as) servidores(as) disseram que não há valorização.

Vejamos as respostas a seguir:

SERVIDOR(A) 2 - *“Porque tem muita gente que diz: quem sabe disso é a velhinha, aí sabem perguntar as coisas porque só quem sabe é quem já está aqui há muitos anos”;*

SERVIDOR(A) 3 - *“Já vi esse comentário sobre minha pessoa. Existe também para os demais servidores idosos”;*

SERVIDOR(A) 4 - *“Na área tecnológica precisa desse diálogo com os mais experientes por conta das normas técnicas”;*

SERVIDOR(A) 6 - *“Tem respeito, cuidado e compreendem a minha limitação”;*

SERVIDOR(A) 10 - *“Mesmo diante dos problemas há quem valorize o velho”;*

SERVIDOR(A) 11 - *“Eu me sinto valorizado. Sou referência no meu trabalho”;*

SERVIDOR(A) 12 - *“Acho que sim. Às vezes contam com o apoio e experiência. Isso é bom porque temos a experiência de ter trabalhado muito tempo”;*

SERVIDOR(A) 14 - *“Os trabalhadores mais velhos têm muita experiência e sabedoria para transmitir aos colegas mais jovens, criando assim um ambiente de trabalho mais produtivo onde todos se sintam valorizados e respeitados”;*

SERVIDOR(A) 16 - *“Sinto que sou valorizada pelos colegas de trabalho”;*

SERVIDOR(A) 17 - *“Eu valorizo muito a experiência dos mais velhos”;*

SERVIDOR(A) 18 - *“Sim. Pela experiência sempre vão se reportar a mim, embora estejamos aprendendo juntos a usar as novas tecnologias”;*

SERVIDOR(A) 19 - *“Às vezes, só quando vem buscar informações, eu oriento o setor e as atividades. Temos que dar informações e não ser omissos. Tendo que saber um pouco de cada coisa”;*

SERVIDOR(A) 20 - *“A pessoa já viveu, pode te dizer que dá certo. Tem a experiência vivida. Todos perguntam quem é mais antigo”;*

SERVIDOR(A) 21 - *“Hoje já vejo, mas ainda precisa melhorar. Hoje vejo que já se pensa de forma diferente”;*

SERVIDOR(A) 22- *“Vejo isso quando dizem que só eu sei fazer isso. Quando se tem valor para fazer algo você se sente valorizado”;*

SERVIDOR(A) 24- *“Dentro do meu ambiente de trabalho me sinto valorizada, tanto que me perguntam as coisas e sou reconhecido por quem trabalha”;*

comigo”;

SERVIDOR(A) 27- *“Pelo menos onde trabalho, sim”;*

SERVIDOR(A) 29- *“Eu sinto que gostam de mim porque não sou uma pessoa que fica indicando se uma pessoa é boa ou ruim”;*

SERVIDOR(A) 35 - *“Nem todo mundo sabe a realidade de hoje, os jovens estão mais afiados. Um aprende com o outro porque vivemos em sociedade”;*

SERVIDOR(A) 41 - *“Ainda existe. Buscam essa referência”;*

SERVIDOR(A) 44 - *“Os colegas relatam a importância do trabalho realizado por mim e a contribuição para o setor de maneira geral. A Central de Acessibilidade que trabalho com 14 jovens entre 19 a 40 anos, eles me consideram muito e nosso convívio no setor e fora dele é amigável”;*

SERVIDOR(A) 47 - *“Gostam muito de mim. Nosso serviço é uma família”;*

SERVIDOR(A) 48 - *“No meu ambiente de trabalho tem mais pessoas idosas, mas os que já passaram no meu setor, os jovens, nos valorizam”;*

SERVIDOR(A) 50 - *“Quando precisam dão algum valor”.*

Para os(as) trabalhadores(as) que disseram que existe valorização da experiência, consideramos a valorização e inclusão dos(as) entrevistados(as) por outros(as) trabalhadores(as) como um ato de resistência, visto que as perspectivas acerca da velhice no trabalho são excludentes e ferem a dignidade dos sujeitos. Devemos considerar que essa ação não deveria ser algo isolado ou pontual, mas ser compreendida como reconhecimento da experiência, diante de tantas contradições experienciadas por esses(as) trabalhadores(as).

É preciso desmistificar e abrir as portas para que o(a) velho(a) não seja estigmatizado ou isolados em “grupos de velhos”, mas sim cada vez mais estimular a intergeracionalidade como maneira de agregar mais sujeitos políticos para lutar com os (as) velhos (as). O primeiro passo identificado para promover o respeito e a valorização dos(as) velhos(as) na sociedade capitalista contemporânea, seria resgatar a arte da narrativa, movendo as articulações ricas que tecem a historicidade da construção da sociedade, de modo que por elas possamos estimular uma nova maneira de conceber as velhices, sob o ponto de vista do protagonista dessa história, agregando experiência e luta (Costa, 2015, p.121-122).

Entendemos que esse reconhecimento não deve ser isolado ou existente em um ou outro espaço de trabalho, mas universal, atingindo todos(as) trabalhadores(as) idosos(as) do serviço público estadual. Conforme Teixeira (2008, p. 41), “tanto as formas de desvalorização social dos trabalhadores envelhecidos, quanto à pseudovalorização de uma parcela deles, decorrem dessa lógica expansionista do capital”.

Esse reconhecimento que é, antes de tudo, um direito dos(as) trabalhadores(as) têm impacto subjetivo para os(as) entrevistados(as), fortalecendo o sentimento de pertencimento àquele lugar, pois não se trata de um(a) trabalhador(a)

excluído(a) apenas do processo produtivo, mas das relações de convivência e socialização.

Vejam as respostas dos(as) trabalhadores(as) acerca da inexistência de valorização da experiência dos(as) servidores(as) idosos(as):

SERVIDOR(A) 5 - *“Sempre há colegas que não querem dizer que o velho sabe mais do que eles”;*

SERVIDOR(A) 7 - *“Não dão valor. O próprio idoso que se dá valor”;*

SERVIDOR(A) 8 - *“Os trabalhadores jovens geralmente adotam atitudes de terem mais conhecimento e longevidade no trabalho, o que não é novo consideram ultrapassado e inútil”;*

SERVIDOR(A) 9 - *“Existem formas pontuais por parte dos colegas que têm esse entendimento, mas 99% não tem esse entendimento”;*

SERVIDOR(A) 13 - *“Esse sim foi específico para minha atividade de Fisioterapeuta. Aquilo que sinto no convívio com os colegas mais novos, entretanto, a minha percepção geral é de que a maioria das atividades, principalmente as que envolvem uso de meios digitais, os mais idosos são tratados como ultrapassados e com pouco a contribuir”;*

SERVIDOR(A) 15 - *“Na minha experiência e trajetória profissional sempre quis saber dos mais velhos, da sua experiência. Aprendemos com os servidores mais velhos, mas atualmente, excluem a experiência”;*

SERVIDOR(A) 26- *“Se fosse no setor privado iriam considerar, mas no governo estadual não consideram porque no setor privado o funcionário tem que ensinar o que chega. Mas esses meninos novos são bons”;*

SERVIDOR(A) 28- *“As pessoas novas se acham mais inteligentes, então geralmente não há esse contato. Recorrem a mim porque dizer que ‘só você pode achar esse processo’”;*

SERVIDOR(A) 30- *“As pessoas querem fazer, só depois que pedem ajuda”;*

SERVIDOR(A) 31- *“Muito pouco. A maioria diz que deveríamos dar lugar para outros. Na hora que precisam sabem buscar ajuda”;*

SERVIDOR(A) 32- *“Hoje em dia tem. Na visão dos mais novos, a tecnologia vai resolver e a experiência tem pouco valor para algumas pessoas”;*

SERVIDOR(A) 33 - *“Já me perguntaram quanto ganhava e eu disse e a pessoa falou: essa velharada ganha mais do que eu”;*

SERVIDOR(A) 34 - *“Nem sempre. Tem jovem que acha que a experiência não é importante e são do momento”;*

SERVIDOR(A) 36 - *“Ultimamente não vejo. São mudanças sem levar em conta a questão técnica e as consequências dessas decisões a longo prazo”;*

SERVIDOR(A) 37 - *“Com os jovens não existe. O etarismo continua acontecendo direto. Tenho uma colega que retornou e tem vivido isso”;*

SERVIDOR(A) 38 - *“Às vezes não é respeitado. Isso é relativo. Depende de cada um, de cada ponto de vista”;*

SERVIDOR(A) 39 - *“Há muito preconceito por ser velho, geralmente os colegas vêm o idoso como uma pessoa que não tem mais vigor para o trabalho ou sem conhecimento”;*

SERVIDOR(A) 40 - *“Antigamente era assim. Não é por ser mais velha que tenho experiência de vida que serei solicitada no trabalho. Acredito que no serviço vão se reportar aos mais jovens”;*

SERVIDOR(A) 42 - *“Relativo. Tem casos que observamos isso, mas existem os dois lados. Dizem que acabaram de sair da faculdade e são mais atualizados”;*

SERVIDOR(A) 43 - *“Mas depende de cada pessoa. Todos nós temos valores e devemos colocar essas qualidades em prática”;*

SERVIDOR(A) 45 - *“As pessoas até se reportam, mas não posso orientar por que não é minha função, assim dizem”;*

SERVIDOR(A) 46 - *“A nível geral não há valorização da experiência”;*

SERVIDOR(A) 49 - *“Minha resposta é não devido a quantidade de jovens atualmente no meu setor, pelos colegas antigos não existe a desvalorização”;*
SERVIDOR(A) 51 - *“Não existe mais. Antes havia um respeito, mas os tempos mudaram”.*

Para os(as) trabalhadores(as) que disseram que não existe valorização da experiência, consideramos que as relações nesses locais de trabalho expressam o sentimento de inutilidade. A relação com trabalhadores(as) jovens expressa uma competição no ambiente de trabalho, ocultando desigualdades estruturais do capital, na qual os(as) trabalhadores(as) idosos são inadequados às exigências do trabalho. Assim, esse contexto “demonstra que o envelhecimento do trabalhador constitui-se em problemática social na ordem do capital, em virtude da vulnerabilidade social em massa dos trabalhadores, em especial ao perderem o valor de uso para o capital, pela idade” (Teixeira, 2009, p. 67).

As dificuldades enfrentadas com relação ao uso das tecnologias digitais são internalizadas como culpa dos(as) trabalhadores(as), mas demonstram a ausência de inclusão tecnológica. Nesse contexto, os(as) trabalhadores(as) internalizam que são inaptos e reproduzem a subordinação vivenciada, atribuindo a eles mesmos a culpa pelo que sofrem no trabalho.

Diante dos fatos apresentados no Eixo 03, os(as) entrevistados(as) demonstraram que já sofreram ou presenciaram atitudes preconceituosas no local de trabalho. Consideramos que o preconceito vivenciado cotidianamente gera nos(as) entrevistados(as) o sentimento de desvalorização e invisibilidade. As atitudes individuais praticadas contra esses(as) trabalhadores(as) expressam a exclusão estrutural que as pessoas idosas vivenciam na sociedade e que são exacerbadas no espaço laboral, a partir da reprodução ideológica da velhice no trabalho.

O cotidiano no trabalho, para alguns(as) servidores(as), é marcado pelo silenciamento ou naturalização de uma rotina adversa motivada pelo fato de ser uma pessoa idosa no ambiente laboral, permeado de ideologias que geram uma percepção negativa em relação a existência de ser velho(a) no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a relação entre alguns(as) trabalhadores(as) jovens e os(as) trabalhadores(as) idosos(as) é marcada pela lógica que define a pessoa idosa enquanto sujeito improdutivo e resistente a mudanças, contrariando as falas dos(as) entrevistados(as) que se encontram em plena execução de suas atividades funcionais, e, são definidos desse modo, apenas por serem pessoas idosas que

trabalham.

Apesar de existir de forma isolada em alguns contextos, visualizamos pouca valorização da experiência dos(as) trabalhadores(as) pelos demais colegas de trabalho, refletindo um cenário adverso que observamos até aqui, a partir dos relatos da experiência de envelhecer no trabalho exposta pelos(as) entrevistados(as).

Para os(as) servidores(as) que manifestaram vivenciar um contexto funcional diferente do apresentado pela maioria, destacamos o quanto o acolhimento e o reconhecimento desses(as) trabalhadores(as) é significativo e os impactos ultrapassam o âmbito do trabalho, repercutindo na vida privada e social.

Diante do exposto, considerando as análises dos eixos abordados na entrevista, concluímos que a pesquisa de campo foi indispensável para que alcançássemos os objetivos propostos por este estudo, visto que a fala de cada entrevistado(a) naquilo em que se aproximaram ou divergiram foi possível à análise da experiência do envelhecimento no trabalho, paralelo à fundamentação teórica e normativa apresentamos os determinantes, condições e impactos na permanência dos(as) trabalhadores(as) do Centro Administrativo Estadual do Maranhão – CAE, bem como indicamos reflexões acerca da realidade do envelhecimento no serviço público do Poder Executivo Estadual do Maranhão.

5 CONCLUSÃO

À luz das discussões apresentadas nas seções anteriores, esta conclusão busca sintetizar elementos decorrentes das reflexões teóricas, bem como da pesquisa de campo que se propuseram a problematizar o envelhecimento no trabalho, a partir dos determinantes, condições e impactos na permanência de servidores(as) públicos(as) no serviço público estadual do Maranhão.

Nesse sentido, consideramos que a Teoria Social Crítica foi basilar para a pesquisa, pois fundamentou a análise da categoria trabalho e alienação no capitalismo. A partir desta fundamentação, a construção histórico-social da categoria velhice ao longo dos séculos possibilitou distingui-la no referido modo de produção, já que o prolongamento da vida não pode ser compreendido deslocado das determinações estruturais da sociabilidade opressora e alienante do capital.

No que se refere aos avanços na proteção ao trabalho e ao trabalhador(a) no contexto brasileiro, o desenvolvimento tardio do modo de produção capitalista — impulsionado pela incorporação das formas industriais de produção — favoreceu a constituição da classe operária como sujeito coletivo urbano. Em meio a um cenário marcado por profundas contradições, esse processo tensionou o Estado e contribuiu para o surgimento das primeiras iniciativas de proteção social, voltadas à contenção e ao enfrentamento das expressões da questão social.

Observamos que desde o surgimento das primeiras iniciativas de proteção social ao trabalho e ao trabalhador até a Constituição Federal de 1988, estas visavam assegurar garantias para os sujeitos, entre eles, os(as) trabalhadores(as) idosos(as) cuja população foi aumentando progressivamente ao longo do século XX, fato que repercutiu na visibilidade desse segmento etário, bem como potencializou a luta pela ampliação dos direitos dos(as) trabalhadores(as).

Paralelamente ao cenário de conquistas, os retrocessos advindos com o avanço do neoliberalismo incentivaram, entre outros, a inserção de mais trabalhadores(as) idosos(as) no mercado de trabalho, bem como incidiu na permanência daqueles que poderiam “usufruir” da aposentadoria, mas continuam trabalhando.

Nesse sentido, a produção de autores(as) que estudam o envelhecimento numa perspectiva crítica apontaram aspectos ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria que repercutem na permanência no

trabalho. Além disso, as transformações no mundo do trabalho potencializaram a precarização das relações trabalhistas, a adaptação às novas dinâmicas de trabalho, o sucateamento dos sistemas previdenciários, entre outros.

Nesse contexto, o significado do trabalho ganha múltiplas dimensões para o(a) trabalhador(a) idoso(a) e no estudo pudemos identificar a influência das transformações no mundo do trabalho, bem como os múltiplos determinantes que influenciam sobre a decisão pela permanência no serviço público estadual, apesar da maioria dos(as) servidores(as) entrevistados(as) informarem que já possuem tempo de serviço, mas continuam em atividade.

Assim, sobre o envelhecimento no trabalho, a partir dos determinantes, condições e impactos na permanência, o estudo apontou:

- Os motivos para a permanência no trabalho foram, majoritariamente, determinados por questões financeiras, decorrentes da insegurança econômica estrutural produzida pelo capital, presente ao longo da trajetória profissional e potencializada com o encerramento do ciclo produtivo;
- Para além das determinações financeiras, o isolamento, a perda do status de trabalhador(a), aspectos de ordem pessoal e familiar fazem com que o trabalho represente espaço de socialização e convivência, configurando-se, em alguns casos, como único lugar de acolhimento na vida dos(as) servidores(as), apesar das adversidades vivenciadas no espaço laboral, não há, para alguns(as) servidores(as), perspectivas para o pós-trabalho, no que tange ao tempo livre, bem como meios para acessar os “benefícios” da velhice ativa. Assim, expressa a individualização da velhice como mecanismo ideológico, no qual as condições de envelhecimento passam a ser atribuídas predominantemente às escolhas e responsabilidades dos sujeitos;
- Sobre as atividades laborais desempenhadas, os(as) servidores(as) informaram que realizam atividades que envolvem o uso de tecnologias e têm facilidade com o manuseio. Além disso, a permanência em atividades que não envolvam o uso de novas tecnologias digitais, não influenciam na permanência no trabalho, nem incentivam a aposentadoria. No entanto, a permanência do(a) trabalhador(a) idoso(a), nesse contexto, está condicionada à sua capacidade de adequar-se às demandas tecnológicas, sob pena de ser considerado(a) obsoleto(a) ou improdutivo(a);

- Com relação às mudanças no serviço público ao longo da carreira, os(as) entrevistados(as) apontaram aspectos positivos visualizados em suas rotinas, como avanços nos processos de gestão e tecnologia, mas, também, analisam com criticidade os processos de trabalho, onde destacam a falta de incentivo na carreira e ausência de valorização dos(as) trabalhadores(as) idosos(as). Esse contexto expressa o ideário neoliberal que orienta as transformações contemporâneas no mundo do trabalho, no qual a experiência acumulada ao longo da trajetória laboral tende a perder reconhecimento, além das progressivas perdas ao longo da carreira;
- Dentre os processos alienantes, observamos a dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal, além daqueles que não visualizam impactos na saúde física e mental, mesmo diante de um cenário de perdas e desvalorização na carreira manifestado pelos(as) entrevistados(as). Nesse sentido, a alienação alcança a dimensão subjetiva, fazendo com que os(as) trabalhadores(as) não reconheçam as determinações estruturais presentes na individualização das experiências alienantes vivenciadas no trabalho;
- Os(as) servidores(as) não visualizam a aposentadoria como improdutividade e dependência, alguns(as) até demonstram interesse de estar aposentados(as), além das perdas financeiras, o trabalho tem centralidade na vida dos(as) trabalhadores(as), pois significa satisfação, realização na carreira, realização pessoal e desligar-se do espaço laboral representa perda de socialização, realização e independência. Observamos que o capital não apenas organiza o tempo e a força de trabalho, mas também centraliza a vida dos sujeitos ao reconhecimento alcançado pelo trabalho, onde dignidade e pertencimento social só serão mantidos ao permanecer desempenhando as atividades laborais;
- Em alguns casos, as relações familiares foram impactadas pela dedicação ao trabalho, assim, conflitos intergeracionais, além da perda (ou ganho) de funções na estrutura familiar incidem sobre a permanência no trabalho. Com o avanço do neoliberalismo, a redução do tempo disponível para o convívio familiar impacta o âmbito privado, reconfigurando a vida familiar e motivando a permanência no trabalho;
- Outro determinante diz respeito aos aspectos econômicos como as dívidas bancárias e os empréstimos consignados, que refletem as perdas das

conquistas dos(as) trabalhadores(as), que se tornam uma “alternativa” para garantir a sobrevivência e obrigações financeiras com a família. Destacam-se, ainda, os(as) trabalhadores(as) que são aposentados(as) de outros vínculos que retornaram ao trabalho por diversas motivações, mas com destaque para os determinantes financeiros. Desse modo, o endividamento dos(as) trabalhadores(as) expressa a precarização das condições de vida da classe trabalhadora que recorre ao crédito como forma de gestão da precarização das condições de vida;

- Com relação ao preconceito contra trabalhadores(as) idosos(as) no trabalho, os(as) entrevistados(as) disseram que já sofreram ou presenciaram situações preconceituosas com relação a servidores(as) idosos(as) nas relações de trabalho. Foi recorrente o preconceito etário manifestado a partir de falas de “incentivo” para que os(as) servidores(as) se aposentem. Observamos que o contexto vivenciado, demonstra a valorização à produtividade e eficiência atribuídas à juventude, naturalizando a exclusão dos(as) trabalhadores(as) idosos(as) no trabalho;
- A pesquisa demonstrou, ainda, que alguns(as) entrevistados(as) reproduzem o mesmo discurso ao atribuir para si a responsabilidade por sofrerem discriminação, fato este que seria motivado pela acomodação do(a) trabalhador(a) idoso(a) que não se adaptou às mudanças no trabalho. Há, ainda, aqueles(as) trabalhadores(as) que não sofreram preconceito etário, mas presenciaram situações de preconceito no local de trabalho, além de servidores(as) que preferem ignorar a estrutura que os(as) oprimem. Esse contexto demonstra quanto a ideologia dominante faz com que o(a) trabalhador(a) internalize discursos que individualizam e responsabilizam os sujeitos pela exclusão que vivenciam;
- Os(as) entrevistados(as) relataram que a tecnologia tem impacto direto entre os(as) trabalhadores(as) jovens e velhos(as), a partir da reprodução de relações de poder que potencializam a exclusão daqueles que não acompanharam essa evolução, gerando uma percepção negativa em relação aos trabalhadores(as) mais velhos(as) no espaço laboral. Desse modo, a tecnologia configura-se como critério de diferenciação entre os(as) trabalhadores(as) velhos(as) e jovens, gerando tensionamentos

intergeracionais que valorizam à juventude e minimizam a experiência na velhice;

- Por fim, os(as) trabalhadores(as) consideram que a forma como a sociedade compreende as pessoas idosas, atrelando conceitos de improdutividade por conta da idade e resistência a mudanças é a mesma no ambiente de trabalho, bem como há pouca valorização da experiência dos(as) trabalhadores(as) velhos(as) pelos colegas de trabalho e, quando existe, se dá de forma isolada em alguns locais de trabalho. Assim, ambos os espaços são atravessados pelas mesmas determinações estruturais, portanto, as relações de trabalho reproduzem a ideologia da vida cotidiana sobre a velhice, na qual o valor do sujeito está relacionado à sua utilidade produtiva.

Diante do exposto, concluímos que os determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos estão presentes nas motivações dos(as) trabalhadores(as) para a permanência no trabalho com destaque para os aspectos financeiros. As condições dessa permanência são marcadas por vivências discriminatórias no ambiente de trabalho por conta do preconceito etário, salvo alguns espaços laborais, mas, de modo geral, a reprodução sócio-histórica da velhice no capitalismo marca as relações de trabalho dos(as) entrevistados(as). Assim, os impactos para os(as) entrevistados(as) reforça a lógica de exploração que transforma a idade em critério de exclusão, invisibiliza a experiência e desvaloriza os(as) trabalhadores(as).

REFERÊNCIAS

- ALVES, Cláudia Núbia dos Santos. O descarte do trabalhador idoso no capitalismo contemporâneo e sua reutilização: elementos que os conduzem ao mercado informal de trabalho. *In: Revista Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea*. Rio de Janeiro, v. 17, n. 44, p. 196-208, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/45224>. Acesso em: 16 set. 2025.
- ALVES, Giovanni. **O Trabalho Envelhecido**: as contradições metabólicas do capital no século XXI. Marília: SP. Projeto Editorial Práxis, 2021.
- ALVES G. Trabalho, capitalismo global e “captura” da subjetividade: uma perspectiva crítica. *In: SANT’ NA, Raquel [et al] (Org.). O avesso do trabalho II: Trabalho e precarização e saúde do trabalhador*. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 41-59.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.
- AVILA, M.P.W *et al.* Políticas Públicas para a população Idosa: um breve resgate histórico e suas possibilidades de implementação. *In: Revista FT*, v.27, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/politicas-publicas-para-a-populacao-idosa-um-breve-resgate-historico-e-suas-possibilidades-de-implementacao/>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- BEAUVOIR, Simone. de. **A velhice**. Tradução de Maria Helena Franco Martins. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social**: fundamento e história. 9 ed. São Paulo: Cortez, 2011. (Biblioteca Básica de Serviço Social, v. 2).
- BERNARDO, Lilian Dias. As pessoas idosas e as novas tecnologias: desafios para a construção de soluções que promovam a inclusão digital. *In: Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*. 2022. 25(4).Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/PMhnYJp4D4RBRMny573nrQx/?format=html&lang=pt>; Acesso em: 19 ago 2025.
- BRAGA, Gisele de Brito. **O Despertar de uma nova realidade**: a formação de formadores para a educação da terceira idade na Fundação Universidade da Terceira Idade do Estado do Amazonas. 2022. 142 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus – AM, 2022.
- BRASIL. [Constituição (1934)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 21 de mai. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1937)] **Constituição da República Federativa do Brasil de**

1937. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 21 de mai. 2025.

BRASIL. [Constituição (1946)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 21 de mai. 2025.

BRASIL. [Constituição (1967)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 21 de mai. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 de mai. 2025.

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Ministério de Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE). **Plano diretor da reforma do aparelho do Estado**. Brasília, DF, 1995.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Altera os arts. 37, 40, 42, 48 [...] e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 19 dez. 2003.

BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e Aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. *In: Textos & Contextos*, n. 2, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/PMhnYJp4D4RBRMny573nrQx/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 19 ago 2025.

BUTLER, Robert N. Etarismo: Outra forma de preconceito. *In: The Gerontologist*, v. 9, n. 4, 1969, p. 243-246.

BUTLER, Robert N. **Por que sobreviver?** Ser idoso na América. Nova Iorque: Harper & Row, 1975.

BRAZ, Marcelo; NETTO, José Paulo. **Economia política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2007.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza de Marsillac. **Envelhecimento**

funcional e suas implicações para a oferta da força de trabalho brasileira. Texto para Discussão, n. 1326, Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), jan. 2008.

CAMARANO, Ana Amélia. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. *In*: CAMARANO, A. A. (org.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?**. Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

CAMPELO, Sálvea de Oliveira; PAIVA, Sálvea de Oliveira Campelo e. **Envelhecimento, saúde e trabalho no tempo do capital:** um estudo sobre a racionalidade na produção de conhecimento do Serviço Social. São Paulo: Cortez, 2014.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *In*: **Texto & Contexto - Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, out-dez, p. 679–684, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/9VBbHT3qxByvFctbZDZHgNP/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 dez. 2025.

CARVALHO, A. S. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do trabalho para o idoso. *In*: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo, **Anais [...]**. São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTEwMTU=. Acesso em: 21 jan 2025.

CHESNAIS, François. Mundialização: o capital financeiro no comando. *In*: **Revista Outubro**, 5. ed., fev. 2001. p. 7–28. Disponível em: <https://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-5-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2025.

COSTA, Joice Sousa. **Velhice, ideologia e crítica:** uma análise sobre a participação, protagonismo e empoderamento dos (as) velhos (as) nos espaços das conferências. 2015. 151 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) — Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP), Franca-SP, 2015.

COSTA, Joice Sousa. **Participação política e direitos nos conselhos de direito de velhos trabalhadores:** as tendências de curatela e emancipação. 2020. 289 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP), Franca-SP, 2020.

COURA, I. G. M. **Entre acordos, cenas e amorosidades:** a educação humanizadora em um centro de referência da pessoa idosa. 2021. 313 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte - MG, 2021.

CUTRIM *et al.* População Idosa e Mercado de Trabalho: uma análise no Brasil, Nordeste e Maranhão de 2012 a 2022. *In*: V SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS, 2024, Teresina, **Anais [...]**. Teresina: UFPI/PPGPP, 2024. Disponível em: <https://online.pubhtml5.com/mbml/uzrz/>. Acesso em: 21 jan 2025.

DEBERT, G.G; FÉLIX, Jorge. A financeirização da velhice e a convergência entre

Estado e mercado. *In: Estudos Avançados*, n.38, p.91-113, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/rWFgbfBMbFnVsXKrxtx7hYb/?lang=pt>. Acesso em 17 ago. 2025.

DEBERT, G.G. **A Reinvenção da velhice**. Editora da Universidade de São Paulo: Fapesp. 2004.

FAGNANI, Eduardo. **O fim do breve ciclo da cidadania social no Brasil (1988-2015)**. Campinas: Unicamp. 2017.

FALEIROS, V.P. Ideologia Liberal e Políticas Sociais no Capitalismo Avançado. *In: A Política Social do Estado Capitalista*. São Paulo: Cortez, 2000.

FALEIROS, V.P. Prefácio. *In: TEIXEIRA, S.M. (org). Envelhecimento na sociabilidade do capital*. Campinas: Papel Social, 2017.

FÍGARO, Roseli A. Comunicação e trabalho. *In: Estudo de recepção: o mundo do trabalho como mediação da comunicação*. Anita Garibaldi/Fapesp, São Paulo: 2001. Disponível em: <https://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/9a2e4877e39df0a16367441190dfc136.PDF>. Acesso em 27 ago. 2025.

FERNANDES, Maria das Graças. Papéis sociais de gênero na velhice? O olhar de si e do outro. *In: Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 62, n. 5, 2009. p. 705-710. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0034-71672009000500009>. Acesso em 17 ago. 2025.

FERRIGNO, J. C. A co-educação entre gerações. *In: Revista Brasileira de Educação Física*. São Paulo, v.20, 2006. p.67-69.

FINEMAN, Stephen. Idadismo. *In: Organizando a Idade*. Oxford: Oxford University Press, 2011. p. 56-73.

FROMER, Betty; VIEIRA, Selma. **Perspectivas para a terceira idade**. São Paulo: Aleph, 2010.

GOHN, Maria da Glória. Movimentos sociais na contemporaneidade. *In: Revista Brasileira de Educação*. n. 47, v 16, mai-ago. 2011. Rio de Janeiro: RJ, 2011. p. 333-513. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbed/u/a/vXJKXcs7cybL3YNbDCkCRVp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 dez 2024.

GOLDANI, A. M. Desafios do “Preconceito Etário” no Brasil. *In: Educação e Sociedade*, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, abr-jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 jul 2025.

GOLDMAN, Sara Nigri. Terceira idade e Serviço Social. REZENDE, Ilma; CAVALCANTI, Ludmila Fontenele (org.). *In: Serviço Social e Políticas Sociais*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2009.

GOLDMAN, Sara Nigri. Velhice e direitos sociais. **Envelhecer com cidadania: quem**

sabe um dia? PAZ, *et al.* (coord.). Rio de Janeiro: ANG, 2000.

GOLDMAN, Sara Nigri. **O direito à velhice**: os aposentados e a previdência social. São Paulo: Cortez, 1993.

HADDAD, E. G. de M. **A ideologia da velhice**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2016.

HAREVEN, T. K. Mudando imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida. *In*: FEATHERSTONE, M.; WERNICK, A. (eds.). **Imagens do envelhecimento**: representações culturais da vida tardia. Londres: Routledge, 1995.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. Tradução Carlos Nelson Coutinho e Leandro Konder. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.

HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre história operária. 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.

HÖFLING, E. de M. **Estado e políticas (públicas) sociais**. Cad. CEDES, Campinas, v. 21, n. 55, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/pqNtQNWnT6B98Lgjjpc5YsHq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 ago 2025.

IAMAMOTO, M. V. A questão social no capitalismo. *In*: **Revista Temporalis**. n.3, ano 3, jan-jun. 2001. Brasília: ABEPSS, 2001. p.09-32.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche**: capital financeiro, trabalho e questão social. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

IAMAMOTO, M. V. Estado, classes trabalhadoras e política social no Brasil. *In*: BOSCHETTI, I; BEHING, E. *et al.* (Orgs.) **Política social no capitalismo**: tendências contemporâneas. São Paulo: Cortez, 2008

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 1980**. Rio de Janeiro: IBGE, 1980-2022. disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=772>. Acesso em: 14 ago 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br>. Acesso em: 12 out 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br>. Acesso em: 12 out 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censos Demográficos 1940–1960**. Rio de Janeiro: IBGE, 1987.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

INSTITUTO MARANHENSE DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS E CARTOGRÁFICOS – IMESC. Boletim Social do Maranhão: Perfil da pessoa idosa. v. 5 n. 2. 2023. Disponível em: <https://imesc.ma.gov.br/src/upload/publicacoes/78b658d2d6da4b20c7bab92572db2d67.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2025.

KURZ, R. **A expropriação do tempo**. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/kurz/1999/01/03.htm>. Acesso em: 9 jun. 2025.

LAMARCA, Luan de Souza Leonel. SOARES, Nanci. Envelhecer na Sociedade Capitalista: a integração da pessoa idosa nas tecnologias de informação e comunicação. *In: V SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS*, 2024, Teresina, **Anais [...]**. Teresina: UFPI/PPGPP, 2024. Disponível em: <https://online.pubhtml5.com/mbml/uzrz/>. Acesso em: 21 jan 2025.

LUZ, Lúcia Maria Vaz Peres. **Trabalho e Emancipação**: categorias para compreender o trabalho no capitalismo. 2. ed. São Paulo: Autores Associados, 2008.

MACHADO, Ana Caroline dos Santos Gimenes; STAMPA, Inez. Configurações do trabalho no contexto capitalista contemporâneo. *In: A Contemporânea – Revista de Ética e Filosofia Política*, v. 3, n. 4, 2023, p. 3081-3098. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/630/445>. Acesso em: 9 jun. 2025.

MARANHÃO. Lei n. 6.107, de 27 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado, e dá outras Providências. **Diário Oficial do Estado**. Disponível em: <https://www.tjma.jus.br/midia/drh/pagina/hotsite/507076/estatuto-do-servidor-publico>. Acesso em: 6 dez. 2024.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 1993.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MASCARO, Sonia de Amorim. **O que é velhice**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

MENEZES, Lina. A História da Velhice no Brasil: 60 Anos de Mudanças, Conquistas e Desafios. *In: Revista mais 60*. São Paulo: v 34, n.86, dez. 2023. Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/editorial/ed-86-historia-da-velhice-no-brasil-60-anos-de-mudancas-conquistas-e-desafios/>. Acesso em: 2 nov. 2025

MINAYO, M.C. de S. (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ALMEIDA, Luiz Cláudio Carvalho de. Importância da Política Nacional do Idoso no enfrentamento da violência. *In: Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

MIRANDA, Líbia Mafra Benvindo de; TEIXEIRA, S. M. Envelhecimento e preparação para a aposentadoria: as dimensões política e pedagógica da intervenção do Serviço Social. *In: Serviço Social e Envelhecimento*. Solange Maria Teixeira (Org). – Teresina: EDUFPI, 2020.

MIRANDA, Líbia Mafra Benvindo de. **Envelhecimento e políticas de cuidado no Brasil e na Espanha: uma análise comparativa dos serviços de cuidados em domicílios para pessoas idosas dependentes**. EDUFPI: Teresina, 2024.

MÉSZÁROS, István. **A Teoria da Alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MORI, Marcos Massanobu. **Aposentadoria e trabalho: investigação sobre (re)inserção do idoso no mercado de trabalho**. 2006. 120 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2006.

MOTTA, Alda Britto da. **Não tá morto quem peleia: a pedagogia inesperada nos grupos de idosos**. 1999. 251 f. Tese (Doutorado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1999.

MUSTO, M. Revisitando a concepção de alienação em Marx. *In: ROIO, M. D. (org.). Marx e a dialética da sociedade civil*. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014. p.61-93.

NERI, Anita Liberalesso; FREIRE, Sueli A. (orgs.). **E por falar em boa velhice**. 2. ed. Campinas, SP: Papirus, 2003.

NERI, Anita Liberalesso. As políticas de atendimento aos direitos da pessoa idosa expressas no Estatuto do Idoso. *In: Revista A Terceira Idade*, n. 34, 2005, p.09-26.

NERI, Anita Liberalesso. O envelhecimento no universo do trabalho – desafios e oportunidades depois dos 50 anos. *In: BARROS Júnior, Juarez Correia (org.). Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade*. São Paulo: Edicon, p. 49-66, 2009.

NERI, Anita Liberalesso. **O que é envelhecimento**. São Paulo: Editora Contexto, 2013.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo e reificação**. São Paulo: Ciências Humanas, 1981.

NOGUEIRA, Ingrid Rochelle Rego; BATISTA, A. C. **Intergeracionalidade: prevenção ao idadismo e construção de uma sociedade para todas as idades**.

Brasília: DF. SESC, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_por.pdf?sequence=6. Acesso em 23 de set. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). A Década do Envelhecimento Saudável. Disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/56991>. Acesso em 29 de out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde*. Genebra: OMS, 2015. Disponível em: <https://d1xe7tfg0uwul9.cloudfront.net/sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2025

PAIVA, S. O. **Envelhecimento, Saúde e Trabalho no tempo do capital**. São Paulo: Cortez, 2014.

PAIVA *et al.* A afirmação da gerontologia social crítica nos estudos sobre a velhice da classe trabalhadora no Brasil: uma proposta em discussão. *In: 18º CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 2025, Salvador, Anais [...]*. Salvador: ABEPSS/CFESS/CRESS/ENESSO, 2025. Disponível em: https://cfess.org.br/cbas2025-assets/pdf/625-1272871_08_07_2025_17-07-56_3786_v4.pdf. Acesso em: 21 jan 2025.

PEIXOTO, C. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade. *In: BARROS, M. M. L. (Org.). Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política*. 4.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

PLATÃO. **A República**. Tradução de Carlos Alberto Nunes. 3. ed. Belém: EDUFPA, 2000.

PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. *In: ANTUNES, Ricardo (Org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. São Paulo: Boitempo, 2019.

ROBAINA, C. M. V; PINHEIRO, R. M. **Nas particularidades do serviço público**. *In: Revista Advir*, Rio de Janeiro, n. 33, jul. 2015.

ROBAINA, C. M. V . Sentidos do trabalho e o impacto de classe e gênero na aposentadoria. *In: 16º CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 2019, Brasília, Anais [...]*. Brasília: ABEPSS/CFESS/CRESS/ENESSO, 2019. Disponível em: <https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/213>. Acesso em: 21 jan 2025.

ROBAINA, C. M. V. Adoecimento no pós-aposentadoria: produto do sentido do trabalho alienado. *In: 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social – 2018. Vitória. Anais [...]*. Vitória: ENPESS, 2018. Disponível em:

file:///C:/Users/drydu/Downloads/ekeys,+ADOECIMENTO+NO+P%C3%93S-APOSENTADORIA+PRODUTO+DO+SENTIDO+DO+TRABALHO%20(2).pdf
Acesso em: 21 jan 2025.

RODRIGUES, João Gaspar. Violência patrimonial e financeira contra a pessoa idosa. *In: Revista CNJ*, Brasília, v. 8, n. 2, p. 165–179, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/606/441>. Acesso em: 21 jan 2025.

RODRIGUES, Milena. A Preparação para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. *In: Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, v.6, n.1, jun. p.53-62, 2005.

SANTOS, Josiane Soares. **Questão Social: particularidades no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2012.

SANTOS, Larissa Xavier dos. **“Deficiência” para um dicionário marxista: a política capacitista de uma palavra**. *Pensata*, v. 9, n. 2, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11100/8338>. Acesso em: 17 out. 2025.

SANTOS, Rafael. **Relembre a história da implantação da Previdência, que completa 100 anos**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jan-24/relembre-historia-implantacao-previdencia-faz-100-anos/>. Acesso em: 17 out. 2025.

SANTOS, Wilson da Silva. Um olhar sobre a reforma do Estado brasileiro nos anos de 1990. *In: Cadernos De Ciências Sociais Aplicadas*. n.6, jul-dez.2006. Vitória da Conquista: BA, 2009. p. 79-96. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1918/1635>. Acesso em: 19 jan 2025.

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. **O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais**. *Estudos de Psicologia*. Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, 2008.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez Editora, 2022.

SILVA, Luna Rodrigues Freitas. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. *In: História, Ciências, Saúde - Manguinhos*. Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 155-168, jan./mar. 2008.

SILVA, Michel Goulart da. **O capitalismo, os trabalhadores e a saúde mental**. Disponível em: <https://marxismo.org.br/o-capitalismo-os-trabalhadores-e-a-saude-mental/>. Acesso em: 19 jan 2025.

SILVA, M. M. D. *et al.* Idoso, depressão e aposentadoria: uma revisão sistemática da literatura. *In: Revista de Psicologia da IMED*. Passo Fundo, v. 10, n. 2, p. 119–136, jul./dez. 2018.

SILVA, Maria Lucia Lopes da. Contrarreforma da Previdência Social sob o comando

do capital financeiro. *In: Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 131, p. 130–154, jan./abr. 2018.

SILVA, Maria Lucia Lopes da. **Previdência Social no Brasil: (dê)s)estruturação do trabalho e condições para a sua universalização**. São Paulo: Cortez, 2012.

SIMÕES, Carlos. **Curso de Direito do Serviço Social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SOEIRO, Janaina Borges *et al.* Lógica neoliberal e os impactos no trabalho das/os assistentes sociais. *In: V SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS*, 2024, Teresina, **Anais [...]**. Teresina: UFPI/PPGPP, 2024. Disponível em: <https://online.pubhtml5.com/mbml/why/>. Acesso em: 21 jan 2025.

STANO, R.C.M.T. **Identidade do professor no envelhecimento**. São Paulo: Ed. Cortez. Coleção Questões da Nossa Época, v. 87. 2001.

TEIXEIRA, S. M. A delimitação de classe no processo de envelhecimento. *In: ARAÚJO, L. F.; CARVALHO, C. M. R. G.; CARVALHO, V. A. M. L. (Org.). As diversidades do envelhecer: uma abordagem multidisciplinar*. Curitiba: CRV, 2009.

TEIXEIRA, S. M. Envelhecimento do trabalhador e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira. *In: Argumentum*, v. 1; n. 1; p. 63-77; jul. dez., 2009.

TEIXEIRA, S. M. **Envelhecimento e trabalho no tempo de capital: implicações para a proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2008.

VAZ, *et al.* Envelhecimento e saúde mental: impactos da precarização do trabalho. *In: V SENASS*, 2024, Florianópolis, **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/261629>. Acesso em: 21 jan 2025.

VILASANTI, Viviane; PACÍFICO, Marsiel. Corpo feminino, envelhecimento e indústria cultural: uma análise de propaganda à luz da teoria crítica. *In: Mídia e Cotidiano*, Niterói, v. 16, n. 1, p. 179-200, 2022. Disponível em <https://periodicos.uff.br/midiaecotidiano/article/view/51624>. Acesso em 20 ago. 2024.

VILIONE, G.C.C; SOARES, N. A Materialização de “Envelhecimento Ativo” no tempo da ofensiva neoliberal. *In: TEIXEIRA, S.M. (org). Envelhecimento na sociabilidade do capital*. Campinas (SP): Papel Social, 2017.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/ctt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 13 set 2025

ZIMERMAN, G.I. **Velhice: aspectos biopsicossociais**. Porto Alegre. Artes Médicas Sul, 2000.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

I – IDENTIFICAÇÃO

Sexo ()Feminino ()Masculino

Escolaridade ()Fundamental ()Médio ()Superior ()Pós-Graduado (a)

Tipo de Vínculo ()Efetivo(a) ()Comissionado(a) ()Contratado(a)

Cargo / Função _____

Ano de ingresso _____

Tempo de serviço _____

II - ENTREVISTA

Eixo 1: Transformações no mundo do trabalho e influência na decisão sobre a aposentadoria e permanência no serviço público

1. Você tem tempo de serviço para se aposentar? ()Sim ()Não

- Em caso afirmativo, gostaria de estar aposentado? ()Sim ()Não

- Quais os motivos para ainda não ter se aposentado? _____

2. A atividade que desempenha envolve o uso de novas tecnologias? ()Sim ()Não

- Em caso afirmativo, tem facilidade com essas tecnologias? ()Sim ()Não

3. A permanência em atividades que não envolvam o uso de novas tecnologias digitais influencia na sua permanência no trabalho? ()Sim ()Não

- Em caso afirmativo, as dificuldades com o uso de novas tecnologias digitais no trabalho podem incentivar seu pedido de aposentadoria? ()Sim ()Não

Justifique

4. Quais as mudanças que você identifica ao longo da carreira no serviço público como mais importantes?

- Essas mudanças no ambiente de trabalho ao longo dos anos impactaram sua saúde física e mental? ()Sim ()Não

Eixo 2: Determinantes ideológicos, culturais, familiares e socioeconômicos relacionados à aposentadoria e que repercutem na permanência no serviço público

5. Marque os motivos que você considera determinantes para a sua permanência no trabalho (pode marcar quantos quiser)

5.1 Determinantes ideológicos e culturais

- A aposentadoria significa improdutividade e dependência.
 A permanência no trabalho significa satisfação e realização na carreira.
 Desligar-se do trabalho representa perda de: socialização, realização pessoal e independência.
 Outros _____

5.2 Determinantes Familiares

- Isolamento social na família por conta das ocupações pessoais de filhos, netos e demais familiares.
 Conflitos intergeracionais (diferenças de valores, crenças e estilos de vida entre o(a) aposentado(a) e seus familiares).
 Expectativas diferentes entre a família e a pessoa idosa sobre o tempo livre na aposentadoria (por exemplo: familiares delegam responsabilidades relacionadas ao cuidado, tarefas domésticas e o(a) pessoa idosa não concorda com a nova rotina)
 Outros _____

5.3 Determinantes Socioeconômicos

- Dívidas bancárias (empréstimos consignados).
 Obrigações financeiras com filhos, cônjuge, pais e netos e demais gastos da família.
 Perdas financeiras ao solicitar a aposentadoria.
 Outros _____

Eixo 3: Como a reprodução sócio-histórica da velhice impacta as relações de trabalho entre servidores (as) públicos (as) velhos (as) e os (as) demais trabalhadores (as) do CAE.

- 6. Você já sofreu ou presenciou atitudes preconceituosas com relação a servidores (as) públicos(as) idosos(as) no local de trabalho? ()Sim ()Não**
 - Em caso afirmativo, você considera que há uma percepção negativa em relação aos trabalhadores(as) mais velhos (as) no ambiente de trabalho? ()Sim ()Não

Justifique

7. A forma como a sociedade compreende as pessoas idosas, atrelando conceitos de improdutividade por conta da idade e resistência a mudanças, influência nas relações de trabalho entre trabalhadores jovens e velhos? ()Sim ()Não

Justifique

8. Há valorização da experiência dos(as) trabalhadores(as) velhos pelos colegas de trabalho? ()Sim ()Não

Justifique
