

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA TERCEIRA IDADE: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A INCLUSÃO SOCIOLABORAL

PROFESSIONAL GUIDANCE IN OLDER AGE: CHALLENGES AND POSSIBILITIES FOR SOCIOLABORAL INCLUSION

Autores: ¹ Clenilton Martins Faria, ² Mariana Medeiros Mota Tessarolo, ³ Nelsina Benedita do Carmo, ⁴ Carolina Rodrigues Castro, ⁵ Thomaz Décio Abdalla Siqueira.

RESUMO

A inclusão sociolaboral do idoso é um tema de crescente importância na sociedade contemporânea, especialmente diante do envelhecimento populacional que estamos vivenciando. Com o aumento da expectativa de vida, mais pessoas estão alcançando idades avançadas e, conseqüentemente, a questão da participação ativa dos idosos em diversas esferas da vida social e laboral se torna essencial. A inclusão sociolaboral refere-se à oportunidade de os idosos exercerem atividades que não apenas proporcionem uma fonte de renda, mas também contribuam para sua autoestima, saúde mental e socialização. Infelizmente, ainda existem muitos estigmas que cercam o envelhecimento e a capacidade de trabalho dos idosos. Muitas vezes, esses indivíduos são vistos como incapazes ou menos produtivos, o que pode levar à sua exclusão do mercado de trabalho. No entanto, é fundamental reconhecer que os idosos possuem uma vasta experiência e habilidades desenvolvidas ao longo dos anos, que podem ser extremamente valiosas para o mercado.

¹ Mestre em Psicogerontologia pelo Instituto Educatie de Ensino e Pesquisa (EDUCATIE). Especialista em Psicologia Social pela Universidade Santo Amaro (UNISA). Especialista em Psicologia da Saúde pela Faculdade Cidade Verde (FCV). Graduado em Psicologia pela Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE). Graduado em Pedagogia pela Faculdade IBRA de Brasília (FABRAS). E-mail: cleniltonfaria@hotmail.com

² Mestra em Psicogerontologia pelo Instituto Educatie de Ensino e Pesquisa (Educatie). Graduada em Enfermagem pelo Centro Universitário do Espírito Santo (UNESC). Graduada em Psicologia pela Faculdade Anhanguera Linhares. Especialista em Gerontologia pelo Instituto de Ensino e Pesquisa Albert Einstein/SP. Especialista em Gestão Geriátrica e Gerontológica pela PUC/RJ. MBA em Gestão em Enfermagem pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Especialista em Psicologia Clínica pela Faculdade Anhanguera. Especialista em Neuropsicologia pela Faculdade Anhanguera. Pós graduada em Gerontologia e Empreendedorismo pelo Hospital Sírio Libanes/SP. E-mail: enfermeiramarianamota@hotmail.com

³ Especialista em Administração Hospitalar pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Graduada em Enfermagem pela Universidade de Taubaté (UNITAU). E-mail: nelsinacrlm@gmail.com

⁴ Mestre em Psicogerontologia pelo Instituto Educatie de Ensino e Pesquisa (EDUCATIE). Especialista em Diagnóstico por imagem CBR. Graduada em Medicina pela Faculdade de medicina do Vale do Aço. Docente do curso de medicina da UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB). E-mail: carolrcastro@hotmail.com

⁵ Pós-doutor em Psicologia Social e do Trabalho, Faculdade de Educação Física e Fisioterapia – FEFF – Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Doutor em Psicologia Social e do Trabalho (USP/SP), Mestre em Psicologia Social (USP/SP), Especialista em Adolescência (Faculdade de Medicina USP/SP). Especialista em Produção de Material em EaD (UFAM/AM), Especialista em Psicopatologia (Saúde Mental – Okayama University – Faculty of Letters – Japan revalidado de UFRJ).

E-mail: thomazabdalla@ufam.edu.br

Programas de capacitação, reciclagem profissional e a promoção de ambientes de trabalho inclusivos são algumas das iniciativas que podem facilitar a reintegração dos idosos no mundo do trabalho. Além disso, a legislação brasileira tem avançado no que tange à proteção e promoção dos direitos dos idosos. A Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, por exemplo, garantem a cidadania plena e a inclusão social dessa faixa etária, mas sua efetivação ainda depende de um maior comprometimento da sociedade e das empresas. Outro aspecto crucial da inclusão sociolaboral é a promoção de ambientes que respeitem as limitações e necessidades dos trabalhadores mais velhos. Isso inclui a adaptação de postos de trabalho, horários flexíveis e a promoção de programas de saúde e bem-estar que atendam especificamente a essa faixa etária. A inclusão do idoso no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma oportunidade de desenvolvimento econômico. Com um número crescente de idosos sendo ativos em suas comunidades e no mercado, temos a chance de construir uma sociedade mais equitativa e diversificada. Por fim, é fundamental que todos nós nos empenhemos em criar um ambiente que valorize a experiência e as contribuições dos idosos. Ao promover a inclusão sociolaboral, estamos não apenas beneficiando os indivíduos, mas também enriquecendo a sociedade como um todo. A convivência intergeracional pode trazer aprendizados valiosos, promovendo um cenário mais humano e solidário para todos. As políticas públicas são fundamentais para assegurar a proteção dos direitos das pessoas idosas e para garantir seu acesso a serviços de qualidade em todas as esferas da vida. Apenas por meio de esforços coletivos será possível construir uma sociedade que valorize e respeite todas as gerações. A educação problematizadora se alinha a um movimento contínuo de formação dos sujeitos, que se revela como um processo inacabado. Este movimento é histórico e contextual, onde os indivíduos são tanto agentes quanto objetos da dinâmica social (FREIRE, 2005). Em um regime político democrático, é imperativo que os cidadãos desenvolvam habilidades relacionadas à cultura letrada e adotem valores e atitudes democráticas, incluindo a consciência de direitos e deveres, a disposição para a participação cívica, o debate de ideias e o reconhecimento de perspectivas divergentes. Nesse sentido, “[...] a educação exerce um papel político essencial, devendo ser um espaço de encontro e de intercâmbio contínuo de experiências” (GADOTTI, 1984: 157). A terceira idade deve ser entendida como uma fase natural da experiência humana, onde o processo de envelhecimento é influenciado por diversos fatores, como o contexto cultural, social, político e econômico, bem como pela história pessoal. Em virtude disso, essa etapa da vida é vivenciada de maneiras distintas, variando de indivíduo para indivíduo, de geração para geração e de sociedade para sociedade. Destaca-se também a importância dos estudos contemporâneos sobre envelhecimento e saúde mental, que buscam promover uma perspectiva de bem-estar psicológico na vida adulta.

Palavras-chave: Envelhecimento. Orientação Profissional. Mercado de Trabalho. Inclusão social.

ABSTRACT

The socio-occupational inclusion of the elderly is a topic of growing importance in contemporary society, especially given the aging population that we are experiencing. With the increase in life expectancy, more people are reaching advanced ages and, consequently, the issue of the active participation of the elderly in different spheres of social and work life becomes essential. Socio-occupational inclusion refers to the opportunity for elderly people to carry out activities that not only provide a source of income, but also contribute to their self-

esteem, mental health and socialization. Unfortunately, there are still many stigmas surrounding aging and seniors' ability to work. These individuals are often seen as incapable or less productive, which can lead to their exclusion from the job market. However, it is essential to recognize that seniors have vast experience and skills developed over the years, which can be extremely valuable to the market. Training programs, professional retraining and the promotion of inclusive work environments are some of the initiatives that can facilitate the reintegration of older people into the world of work. Furthermore, Brazilian legislation has advanced in terms of protecting and promoting the rights of the elderly. The National Elderly Policy and the Elderly Statute, for example, guarantee full citizenship and social inclusion for this age group, but their implementation still depends on greater commitment from society and companies. Another crucial aspect of socio-occupational inclusion is the promotion of environments that respect the limitations and needs of older workers. This includes adapting jobs, flexible hours and promoting health and well-being programs that specifically cater to this age group. The inclusion of older people in the job market is not only a matter of social justice, but also an opportunity for economic development. With a growing number of seniors being active in their communities and in the marketplace, we have a chance to build a more equitable and diverse society. Finally, it is essential that we all strive to create an environment that values the experience and contributions of older adults. By promoting socio-labor inclusion, we are not only benefiting individuals, but also enriching society as a whole. Intergenerational coexistence can bring valuable learning, promoting a more human and supportive scenario for everyone. Public policies are fundamental to ensure the protection of the rights of older people and to guarantee their access to quality services in all spheres of life. Only through collective efforts will it be possible to build a society that values and respects all generations. Problematizing education is aligned with a continuous movement of subject formation, which reveals itself as an unfinished process. This movement is historical and contextual, where individuals are both agents and objects of social dynamics (FREIRE, 2005). In a democratic political regime, it is imperative that citizens develop skills related to literate culture and adopt democratic values and attitudes, including awareness of rights and duties, willingness for civic participation, debate of ideas and recognition of divergent perspectives. In this sense, “[...] education plays an essential political role, and must be a space for encounter and continuous exchange of experiences” (GADOTTI, 1984: 157). Third age should be understood as a natural phase of the human experience, where the aging process is influenced by several factors, such as the cultural, social, political and economic context, as well as personal history. As a result, this stage of life is experienced in different ways, varying from individual to individual, from generation to generation and from society to society. The importance of contemporary studies on aging and mental health is also highlighted, which seek to promote a perspective of psychological well-being in adult life.

Keywords: Aging. Professional Guidance. Job Market. Social inclusion.

O presente estudo tem como objetivo analisar a relevância da orientação profissional para pessoas idosas no contexto contemporâneo, considerando os desafios e possibilidades que permeiam sua inserção ou permanência no mercado de trabalho. O interesse por essa temática surge da crescente longevidade da população mundial e das mudanças no perfil dos trabalhadores idosos, que cada vez mais buscam oportunidades de recolocação ou reinvenção profissional.

O problema de pesquisa que norteia este estudo é: quais são os principais desafios e possibilidades para a orientação profissional de pessoas idosas visando sua inclusão e permanência no mercado de trabalho? Justifica-se esta investigação pela necessidade de ampliar as discussões acerca das políticas públicas e iniciativas privadas que promovam o engajamento profissional na terceira idade, bem como pelos impactos sociais e psicológicos que a atividade laboral exerce sobre esse grupo etário.

A metodologia adotada para este estudo foi a revisão de literatura, com base em artigos científicos, relatórios governamentais e documentos institucionais. As buscas foram realizadas em bases como Google Acadêmico, Scielo, BVS Psi, PEPSIC, Biblioteca Virtual da UNISA e Busca Integrada da USP. Como critérios de inclusão, selecionaram-se estudos em língua portuguesa e inglesa que abordassem diretamente a orientação profissional para idosos, excluindo-se aqueles que não disponibilizavam o texto completo.

A transição demográfica tem alterado profundamente a dinâmica do mercado de trabalho, exigindo adaptações por parte de governos, empresas e instituições de ensino. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população com 60 anos ou mais representará cerca de 25% dos brasileiros até 2050 (IBGE,20180). A legislação brasileira avançou em alguns aspectos, como com o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), que protege direitos dessa população, mas ainda existem lacunas no que diz respeito à empregabilidade e ao acesso a programas de qualificação (BRASIL, 2003).

As dificuldades enfrentadas pelos idosos no mercado de trabalho envolvem discriminação etária, resistência por parte dos empregadores, defasagem tecnológica

e falta de oportunidades de capacitação continuada. Por outro lado, observa-se que muitas empresas começam a reconhecer o valor da experiência e da maturidade profissional, criando programas específicos para a contratação de trabalhadores idosos (MEYER, 2019).

A psicologia desempenha um papel fundamental na orientação profissional desse público, promovendo o autoconhecimento, o desenvolvimento de habilidades socioemocionais e o planejamento de trajetórias profissionais adaptadas às condições individuais. Além disso, programas de educação ao longo da vida e iniciativas de requalificação profissional são essenciais para garantir que os idosos possam se manter ativos no mercado (BOCK, 2002).

Dentre as iniciativas de inclusão destacam-se projetos públicos e privados que oferecem mentorias, cursos de capacitação e parcerias intergeracionais dentro das empresas. O conceito de "envelhecimento ativo", defendido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), reforça a necessidade de integrar o idoso em diferentes esferas da sociedade, incluindo a esfera produtiva (OMS, 2015).

Em conclusão, a orientação profissional para idosos é uma ferramenta essencial para sua inclusão sociolaboral, contribuindo para o bem-estar psicológico e social desse público. As políticas públicas e iniciativas privadas precisam ser fortalecidas para garantir a acessibilidade, a permanência e o reconhecimento do valor da força de trabalho idosa no atual cenário econômico.

REFERÊNCIAS

BOCK, Sílvio Duarte. **Orientação profissional: a abordagem sócio-histórica**. São Paulo: Cortez, 2002.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 out. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Projeção da população 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047**. Agência de Notícias IBGE, 25 jul. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 8 fev. 2025.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

GADOTTI, M. **A educação contra a educação**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984

MACHADO MEYER. Empresas criam programas de contratação de profissionais com mais de 50 anos; veja como se candidatar. Machado Meyer, 2019. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/imprensa-ij/empresas-criam-programas-de-contratacao-de-profissionais-com-mais-de-50-anos-veja-como-se-candidatar>. Acesso em: 8 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre o envelhecimento e saúde**. Genebra: OMS, 2015. Disponível em: <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/pt/>. Acesso em: 8 fev. 2025.