



**FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ  
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA – UNIFOR  
VICE-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO  
E PÓS-GRADUAÇÃO - VRE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**TATIANA ROLIM MOREIRA POMPEU**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA  
E A PERMANÊNCIA DO IDOSO NO MERCADO  
DE TRABALHO DE FORTALEZA**

**FORTALEZA**

**DEZEMBRO, 2023**



**FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ  
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA – UNIFOR  
VICE-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO  
E PÓS-GRADUAÇÃO - VRE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**TATIANA ROLIM MOREIRA POMPEU**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA  
E A PERMANÊNCIA DO IDOSO NO MERCADO  
DE TRABALHO DE FORTALEZA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Randal Martins Pompeu

**FORTALEZA**

**DEZEMBRO, 2023**

Ficha catalográfica da obra elaborada pelo autor através do programa de geração automática da Biblioteca Central da Universidade de Fortaleza

---

Pompeu, Tatiana Rolim Moreira.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A PERMANÊNCIA DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO DE FORTALEZA / Tatiana Rolim Moreira Pompeu. - 2023  
73 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Universidade de Fortaleza. Programa de Mestrado Em Administração De Empresas, Fortaleza, 2023.

Orientação: Randal Martins Pompeu.

1. Capital Humano. 2. Capital Social. 3. Inclusão social.  
4. Profissional idoso. I. Pompeu, Randal Martins. II. Título.

---

**TATIANA ROLIM MOREIRA POMPEU**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA  
E A PERMANÊNCIA DO IDOSO NO MERCADO  
DE TRABALHO DE FORTALEZA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração. Área de Concentração: Fundamentos e Processos Estratégicos para a Sustentabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Randal Martins Pompeu

Aprovada em: 12/12/2023

**BANCA EXAMINADORA**

**Prof. Dr. Randal Martins Pompeu**

Orientador/Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

**Prof. Dr. Sérgio Henrique Arruda Cavalcante Forte**

Membro/Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

**Prof. Dr. Marcus Mauricius Holanda**

Membro/Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

**Profa. Dra. Fernanda Maria Duarte Nogueira**

Membro/Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) – Universidade de Lisboa

Dedico esta pesquisa aos meus avós e à minha família, especialmente ao meu marido, Théo, por todo o apoio e incentivo e ao meu pequeno Luiz Randal.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me dado a inteligência, a força e a saúde necessárias para conseguir concluir mais esta etapa da minha formação profissional.

Ao meu professor e orientador, Prof. Dr. Randal Martins Pompeu, pelos conselhos e sugestões durante o desenvolvimento do trabalho. À Profa. Dra. Oderlene Vieira de Oliveira, pelas boas contribuições ao longo de todo o trabalho.

Aos membros da minha banca avaliadora, Prof. Dr. Marcus Mauricius Holanda, Prof. Dr. João Borges, Prof. Dr. Sérgio Forte e Profa. Dra. Fernanda Nogueira, pelas importantes contribuições, críticas e sugestões na qualificação e na defesa desta dissertação.

Aos meus pais, Luiz Carlos Rolim Moreira e Inalucia Silva Moreira; ao meu irmão, Caio Rolim Moreira; e ao meu marido, Théo Marcílio Pompeu, por toda a dedicação, incentivo e amor. À minha sogra, Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu, por ter me guiado dentro da carreira acadêmica com tanto carinho e orientação.

Em especial aos meus avós, Hilda Rolim Moreira e João Moreira de Figuerêdo, vítimas da Covid-19 no ano de 2021. Que as minhas forças para continuar esta jornada se devam ao brilho de tê-los tido como exemplo nos meus pensamentos.

E a todos que auxiliaram de alguma forma nesta dissertação e no desenvolvimento do meu conhecimento no mestrado.

POMPEU, Tatiana Rolim Moreira. **Responsabilidade Social Corporativa e a permanência do idoso no mercado de trabalho de Fortaleza**. 2023, 74f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza/CE: UNIFOR, 2023.

Perfil da Autora: Mestranda em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza. Bacharel em Engenharia Civil pela Universidade de Fortaleza.

## RESUMO

A taxa de crescimento da população envelhecida global vem sofrendo um aumento exponencial. Essa mudança traz consigo responsabilidades privadas que possibilitam a permanência do profissional idoso nas organizações corporativas. Por meio desta dissertação, pretende-se compreender a maneira como o profissional idoso percebe a inserção de ações de Responsabilidade Social Corporativa voltada às suas necessidades e os impactos que estas ações tem em sua permanência nas organizações corporativas. O marco teórico que sustenta a discussão baseia-se em Responsabilidade Social Corporativa, Capital Humano e Capital Social, mediante o debate sobre a permanência do profissional idoso no mercado de trabalho e o desenvolvimento de condições para a longevidade do idoso na economia global. O método envolve pesquisa com orientação quantitativa, fundamentado com entrevistas, técnicas de análise documental e de revisão bibliográfica, bem como utilização do software IBM® SPSS® para compilação de resultados, diante da quebra de paradigmas e inclusão da pessoa idosa nas organizações corporativas. Tem como resultado a compreensão da confiança mútua dentro do construto de capital social entre empresa e profissional idoso como fundamental para a inclusão idoso na economia, seguindo para instalações físicas e acessibilidade, por fim desenvolvimento das capacidades e habilidades dos profissionais idosos. Portanto, fomenta-se o desenvolvimento de ações de RSC para o futuro das organizações corporativas, que terão uma multidiversidade e um pluralismo organizacional que contará com uma população crescente de profissionais idosos.

**Palavras-chave:** Capital Humano; Capital Social; Inclusão social; Profissional idoso; Responsabilidade Social Corporativa.

POMPEU, Tatiana Rolim Moreira. **Corporate Social Responsibility and the permanence of the elderly in the labor market of Fortaleza.** 2023, 74f. Dissertation (Master in Business Administration) – Postgraduate Program in Business Administration (PPGA), University of Fortaleza (UNIFOR), Fortaleza, 2023.

Author's Profile: Master's student in Business Administration from University of Fortaleza. Bachelor of Civil Engineering from University of Fortaleza.

## **ABSTRACT**

The growth rate of the global aging population has been experiencing an exponential increase. This change brings with it private responsibilities that allow elderly professionals to remain in corporate organizations. Through this dissertation, we intend to understand the way in which elderly professionals perceive the insertion of Corporate Social Responsibility actions aimed at their needs and the impacts that these actions have on their permanence in corporate organizations. The theoretical framework that supports the discussion is based on Corporate Social Responsibility, Human Capital and Social Capital, through the debate on the permanence of elderly professionals in the labor market and the development of conditions for the longevity of elderly people in the global economy. The method involves research with a quantitative orientation, based on interviews, document analysis and bibliographic review techniques, as well as the use of IBM® SPSS® software to compile results, given the breaking of paradigms and the inclusion of elderly people in corporate organizations. The result is the understanding of mutual trust within the construct of social capital between company and elderly professional as fundamental for the inclusion of elderly people in the economy, moving on to physical facilities and accessibility, finally developing the capabilities and skills of elderly professionals. Therefore, the development of CSR actions is encouraged for the future of corporate organizations, which will have multidiversity and organizational pluralism that will have a growing population of elderly professionals.

**Keywords:** Human Capital; Share Capital; Social inclusion; Elderly professional; Corporate Social Responsibility.



## **LISTA DE GRÁFICOS**

1 – Taxa de desocupação no Brasil e nas grandes regiões, 3º trimestre 2022 .....	32
2 – Distribuição de idade .....	45
3 – Distribuição de gênero .....	46
4 – Distribuição de renda .....	46
5 – Permanência do idoso no mercado de trabalho .....	47

## **LISTA DE FIGURAS**

1 – Projeções populacionais no Ceará – 2010 e 2060 .....	19
2 – Três domínios da Responsabilidade Social Corporativa .....	27
3 – Carroll’s pyramid of CSR.....	28

## LISTA DE TABELAS

1 – Construtos analíticos para questionário .....	40
2 – Carga fatorial .....	42
3 – VEM e confiabilidade composta .....	42
4 – Médias e desvios-padrão da percepção dos profissionais idosos em relação às ações de RSC.....	49
5 – Teste do qui-quadrado .....	51

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

CE – Ceará

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

SBGG – Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia

UNICEF – Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para Crianças

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Contextualização .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Questão de pesquisa .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3 Objetivos de pesquisa.....</b>	<b>16</b>
<i>1.3.1 Objetivo geral.....</i>	<i>16</i>
<i>1.3.2 Objetivos específicos .....</i>	<i>16</i>
<b>1.4 Justificativa/relevância .....</b>	<b>17</b>
<b>1.5 Estrutura da pesquisa .....</b>	<b>19</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Profissional idoso.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Inclusão social.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3 Responsabilidade Social Corporativa .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4 Capital Humano .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Capital Social.....</b>	<b>34</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Classificação.....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Sujeitos da pesquisa .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Instrumento e coleta de dados.....</b>	<b>39</b>
<b>3.3 Análise e interpretação de resultados.....</b>	<b>40</b>
<b>3.4 Questionário.....</b>	<b>41</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>43</b>
<b>4.1 Análise fatorial confirmatória.....</b>	<b>43</b>
<b>4.2 Dados descritivos .....</b>	<b>46</b>
<b>4.3 Análise quantitativa .....</b>	<b>50</b>
<i>4.3.1 Teste do qui-quadrado.....</i>	<i>52</i>
<b>5 CONTRIBUIÇÕES E LIMITAÇÕES .....</b>	<b>56</b>

<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>60</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>65</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário .....</b>	<b>66</b>
<b>APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido .....</b>	<b>72</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Nesta seção, apresenta-se inicialmente a contextualização do estudo proposto, a questão de pesquisa a ser analisada e seus objetivos gerais e específicos. Contextualiza-se o cenário do crescimento populacional e seus problemas sociais perante o profissional idoso, com foco na importância do tema Responsabilidade Social Corporativa das empresas na permanência do idoso no mercado de trabalho. Em seguida, apresentam-se a justificativa/relevância e a estrutura da pesquisa.

## 1.1 Contextualização

Após a Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Digital, que ocorreu entre os anos de 1950 e 1970, não apenas as empresas obtiveram avanços tecnológicos, mas a medicina também evoluiu exponencialmente, além disso a era digital mudou o modo como a sociedade se atualiza mediante o mercado de trabalho (LORENZETTI et al., 2012).

Dessa forma, os avanços alcançados devido à atualização da medicina trouxeram mais segurança e estabilidade para os idosos do século 21, o que aumentou a expectativa média de vida em 20 anos, chegando a 66 anos em 2002. Ademais, prevê-se que até 2050 aumentem-se mais 10 anos, de acordo com o Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento (2002).

Já em 1980, James Fries (1980, p. 130), professor de medicina da Universidade de Stanford, introduziu a teoria da compressão da morbidade, segundo a qual a maioria das doenças “eram crônicas e ocorriam na vida adulta e postulava que o fardo da doença ao longo da vida poderia ser reduzido se o início da doença crônica pudesse ser adiado e se esse adiamento pudesse ser maior do que o aumento na expectativa de vida”. Assim, mediante o avanço da medicina, a maioria das doenças ocorreria em uma idade mais avançada, aumentando a expectativa de vida dos idosos do século 21.

Nesse contexto, vale ainda destacar que em Assembleia Geral realizada em 2020 a Organização das Nações Unidas (ONU) elucidou que a década de 2030 será marcada pelo envelhecimento saudável, o que irá afetar a forma como se pensa, sente e age em relação à idade e ao envelhecimento, além de facilitar a capacidade dos idosos de participar e contribuir com suas comunidades e sociedade (OPAS, 2023).

Ademais dos avanços tecnológicos na medicina, as taxas de fecundidade no mundo, sendo no Brasil de 1,76 filho por mulher (IBGE, 2010), tornaram-se uma grande preocupação, em que se percebe a notável diminuição da população, haja vista o número de filhos concebidos; assim, é relevante destacar o papel da mulher no mercado de trabalho, o qual contribuiu com a queda desta taxa. Neste sentido, o crescimento populacional tem ocorrido de modo que se consegue obter maior longevidade, invertendo assim a pirâmide etária, o que caracteriza uma população mais envelhecida. Consequentemente, a adaptação das empresas em relação à inclusão da população idosa torna-se essencial.

No contexto econômico, a aposentadoria dos idosos, tendo em vista o Produto Interno Bruto (PIB) nacional no Brasil, dificilmente cobre os custos essenciais, como, por exemplo, saúde, moradia, alimentação e transporte, e por muitas vezes precisa ser complementada. Nesse cenário, o idoso é obrigado a manter suas relações de trabalho para que possa sustentar a situação econômica familiar (BOSCH; MELGIZOS; PAGÉS, 2013).

Esse panorama levanta questões sociais que orientarão o futuro e devem ser debatidas em prol da melhoria da qualidade de vida das próximas gerações. Para isso, a análise a respeito das iniciativas para inclusão do profissional idoso no mercado de trabalho e da consequente dissolução da discriminação contra o idoso na sociedade deve se tornar tópico primordial de discussão (POLETTINI, 2016).

Nesse sentido, as empresas se posicionam como atores responsáveis pela inclusão dessa parcela populacional não assistida, por meio de ações e adaptações que garantam a inserção do profissional idoso de forma naturalizada e independente dentro do mercado de trabalho (FERNANDES; ALFREDO, 2016). Exerce-se, assim, por meio da Responsabilidade Social Corporativa, seu papel dentro da cidadania empresarial (ALVES, 2001).

Adicionalmente, de acordo com Kramer (2011), é de fundamental importância a participação das empresas na solução de problemas sociais, tendo por base a criação de valor para essas empresas aliada à geração de valor para a sociedade. Nesse sentido, esta pesquisa analisa as empresas de modo a discorrer sobre seu a importância de seu papel na inserção da força do profissional idoso em suas corporações, tendo por orientação a Responsabilidade Social Corporativa. Traduz-se, assim, que as empresas têm o poder de transformação social por meio de mudanças culturais internas e ações que permitam prevalecer o bem-estar das gerações futuras.



## 1.2 Questão de pesquisa

Diante desse contexto, o presente estudo levanta a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção dos profissionais idosos em relação à influência das ações de Responsabilidade Social Corporativa das empresas para a permanência no mercado de trabalho da cidade de Fortaleza?

## 1.3 Objetivos de pesquisa

Esta subseção visa pontuar o objetivo geral que envolve a questão de pesquisa. Desse modo, delineiam-se objetivos específicos que traçam uma narrativa a fim de alcançar uma resposta final para a pesquisa de forma coerente e consistente.

### 1.3.1 *Objetivo geral*

O objetivo geral consiste em investigar a percepção da permanência no mercado de trabalho por parte dos profissionais idosos à luz da inclusão e da Responsabilidade Social Corporativa das empresas em Fortaleza.

### 1.3.2 *Objetivos específicos*

Para alcançar o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Verificar o perfil do profissional idoso no mercado de trabalho;
2. Identificar as percepções dos idosos a respeito das ações de Responsabilidade Social Corporativa voltadas ao trabalho do profissional idoso;
3. Propor medidas de adaptação às necessidades dos profissionais idosos em face da atividade laboral.

A Responsabilidade Social Corporativa e a relação de permanência dos idosos nas empresas foram escolhidas tendo em vista compreender os impactos das ações de responsabilidade das empresas em adaptar e incluir os profissionais idosos no cerne das organizações. Metodologicamente, foram feitas entrevistas por meio de roteiro semiestruturado aplicado aos profissionais idosos. Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo.

## 1.4 Justificativa/relevância

No estado do Ceará, a população idosa cresceu 61% no período de 2000 a 2010, o que representa 12,6% da população interina do estado, ou seja, 8,671 milhões de pessoas. Esse acríve da população idosa a coloca em quinto lugar como federação do país e primeiro na região Nordeste (Plano Fortaleza 2040, 2015). Ou seja, a partir de 2055, o estado do Ceará tende a liderar a taxa de envelhecimento populacional, ultrapassando a liderança atual do Rio Grande do Sul. Haverá, portanto, um “afunilamento” da faixa etária de modo considerável.

Vale salientar que o PIB do Ceará apresentou, em 2018, uma participação de 2,23%, com um ganho de 0,30 p.p. em relação ao ano de 2002, ocupando a décima segunda posição no país e a terceira na região Nordeste. Em termos de Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), apesar de o Ceará apresentar melhor média na região Nordeste, passando de 0,726 em 2016 para 0,735 em 2017, ainda ocupa uma posição baixa em relação ao país.

Esses dados demonstram um agravamento em termos de crescimento econômico e IDHM, o que sinaliza um cenário futuro de grandes desafios os quais a região enfrentará com o envelhecimento da população e a falta de inclusão do idoso no mercado de trabalho, além das vias pelas quais isso será efetivado.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em 2022, o advento da pandemia de Covid-19 forçou a demissão de grande parte da população idosa, e uma parcela considerável não retomou suas atividades laborais. Dentre os dados, 66% (dois a cada três) dos 3,9 milhões de brasileiros que não estão inseridos no mercado de trabalho são idosos (Banco Pan, 2022).

Considerando a demanda da população idosa que ainda se encontra ativa fisicamente e mentalmente, as empresas têm o papel primordial de efetuar a atualização e inclusão dessa categoria na sociedade por meio das empresas. Para isso, se faz necessária a análise do papel do idoso na sociedade de modo a contemplá-lo como força ativa na busca pelo crescimento econômico e social das cidades.

As organizações formais são, de forma geral, entendidas como sistemas de atividades coordenadas e controladas que surgem quando o trabalho estava submergido em *networks* complexos de relações técnicas e desafios que expandem os limites. No entanto, sociedades modernas formais surgem de ambientes altamente institucionalizados (Meyer; Rowan, 2013).

Nesse contexto, houve a intenção de normatizar e burocratizar as relações trabalhistas no Brasil para que as organizações dessem espaço aos idosos no mercado de trabalho e houvesse convivência harmoniosa em sociedade. Algumas políticas que englobam o país, portanto, foram implementadas: Política Nacional do Idoso e Estatuto do Idoso.

De acordo com a Política Nacional do Idoso, firmada em 1994, algumas propostas foram implementadas para minimizar a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho, nos setores público e privado. Tal iniciativa tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade.

No que diz respeito ao Estatuto do Idoso, elaborado em 2003, prevê-se regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Além disso, propõe-se a preservar a inclusão do idoso na sociedade, respeitando a faixa etária vigente para caracterização da população envelhecida.

Em 2015, com base na compreensão do crescimento da população idosa na capital cearense, a Prefeitura Municipal de Fortaleza elaborou o Plano Fortaleza 2040, que aglomera metas junto à Rede Nacional de Proteção da Pessoa Idosa – RENADI em seu plano estratégico, para garantir, dentre outros fatores, trabalho e educação às pessoas acima de 60 anos (Plano Fortaleza 2040, 2015).

Entretanto, compreende-se ao longo das últimas décadas que apenas a colaboração institucional das políticas públicas de preservação da inclusão do idoso na sociedade ou das políticas sociais não acarreta o impacto necessário para a quebra de paradigmas que envolvem a situação do envelhescente dentro do mercado de trabalho ou da sociedade (Paolini, 2015). É primordial que a transformação ocorra internamente às organizações, administrando a adequação e a inclusão da categoria de envelhescentes dentro da cadeia produtiva organizacional (Carvalho, 2009).

Ou seja, a mudança deve ocorrer no cerne das crenças organizacionais e da sociedade perante os envelhescentes, por meio da mudança de mentalidade ou cultura das organizações vigentes. Para isso, é fundamental que haja um enlace entre a empresa e as ações que promovam a naturalização da participação do idoso nas organizações corporativas.

Para promover a inclusão do idoso nas organizações corporativas, de modo a naturalizá-la, é necessário atribuir às empresas a função de exercer envolvimento com o tema a partir da Responsabilidade Social Corporativa (Mcguire, 1963). A teoria vem se tornando uma definição popular para os aspectos que orientam as empresas na direção de um desenvolvimento que agrega valor à sociedade (Klonoski, 1991).

Os estudos sobre o enlace da Responsabilidade Social Corporativa e a permanência do idoso no mercado de trabalho são escassos, demonstrando uma lacuna clara nesse viés a ser estudado. Portanto, este estudo permite abranger as conexões entre os temas propostos, emergindo soluções para o crescimento populacional do idoso na cidade de Fortaleza.

Nesse sentido, estudam-se os diversos aspectos que devem ser analisados para que haja uma visão complexa da dimensão do envelhescente e quais são os entraves que impedem o idoso de permanecer no mercado de trabalho, levando em consideração a Responsabilidade Social Corporativa das empresas. Salienta-se, em adição, a importância do envelhescente em instituições, organizações corporativas e sociedade.

## **1.5 Estrutura da pesquisa**

Esta dissertação está estruturada em seis seções. A primeira compreende a presente introdução, que envolve contextualização, questão de pesquisa, objetivos e justificativa. As seguintes seções contemplam referencial teórico, metodologia, resultados e conclusão. No referencial teórico, foram abordados os temas profissional idoso, inclusão social, Responsabilidade Social Corporativa, Capital Humano e Capital Social. Na metodologia, expõe-se o percurso metodológico da pesquisa.

Em seguida, tem-se a seção de análise e interpretação de resultados, na qual se aborda a análise das amostras do estudo e dos resultados encontrados a partir da compilação das informações. Por fim, seguem as limitações e contribuições da pesquisa, em que se delineiam informações a respeito das delimitações do estudo e possíveis aplicações que possam ser adicionadas, findando na conclusão da pesquisa, que agrupa as visões finais do estudo com afirmativas que conectam os objetivos aos resultados concluintes.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

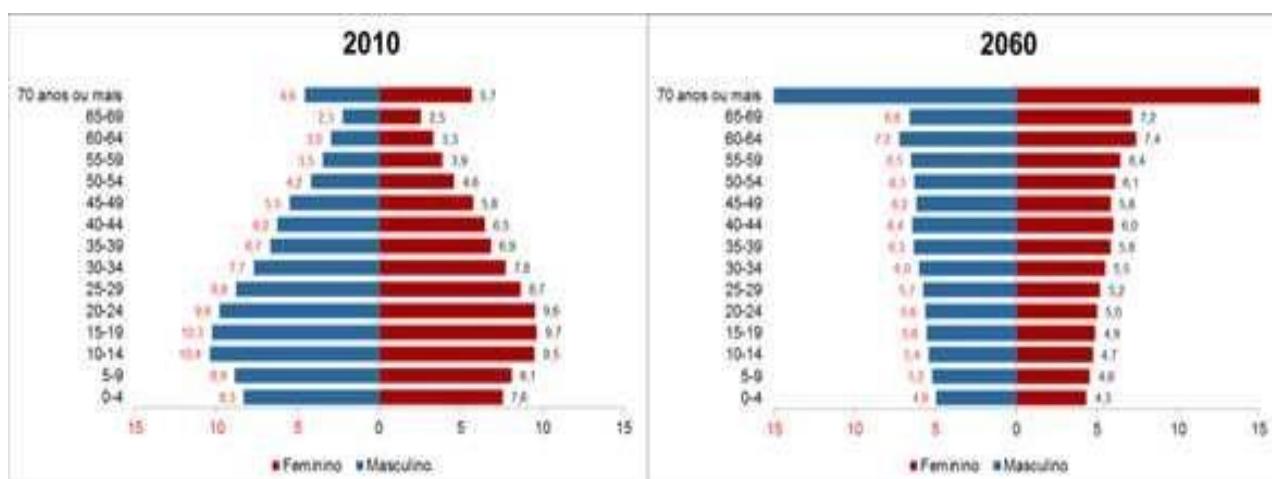
Nesta segunda seção, destaca-se o levantamento bibliográfico que fundamenta os conceitos relevantes para do presente estudo. Os temas são divididos entre o entendimento do contexto do profissional idoso, seguido pela inclusão social, que busca explicar a posição do idoso na sociedade. Em um segundo momento, adentra-se na esfera empresarial com a disposição do tema Responsabilidade Social Corporativa, seguido dos construtos Capital Humano e Capital Social, os quais fundamentam as ações de RSC.

### 2.1 Profissional idoso

O envelhecimento populacional indica a alteração da composição da mão-de-obra (Cepellos, 2018). Países desenvolvidos já estão visualizando a escassez relativa à força de trabalho para idades abaixo de 60 anos e o encolhimento da população mais jovem (Philips; Siu, 2012).

Em um estudo realizado pelo Governo do Ceará, criou-se um comparativo entre a população atual em relação à projeção de crescimento populacional futuro. Neste estudo, foram comparados os anos de 2010 e 2060, mostrando um cenário alarmante para as próximas décadas.

Figura 1 – Projeções populacionais no Ceará – 2010 e 2060



Fonte: IPECE, 2019.

O estudo realizado pelo Governo do Ceará, por meio do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará – IPECE em 2019, mostra que:

Existe uma curva crescente para o índice de envelhecimento, tanto para o país quanto para o Estado, sendo que no ano de 2055 estima-se um índice superior para o Ceará em relação à média nacional. Especificamente para o Estado, a projeção é que, a partir do ano de 2034 se terá uma proporção de idosos (com 60 anos ou mais) superior à dos jovens (14 anos ou menos), com valores de 18,59% de idosos e 18,53% de jovens, respectivamente (IPECE, 2019, p. 29).

Ainda assim, os debates sobre a empregabilidade do idoso dentro das organizações continuam lateralizados. Após a introdução do capitalismo e da mentalidade de maximização de lucros por meio da capacidade produtiva baseada em estereótipo e no contexto da época, a população idosa foi discriminada e alocada em um espaço de inutilidade produtiva dentro do proletariado.

Bourdieu (1994, p. 18) incita que o trabalho do envelhescente após os 60 anos define se o mesmo está em condições de dispor da força de trabalho, tanto no nível das condições de saúde física e mental como no nível das disposições práticas que incluem fatores como o trabalho e a família.

Na ótica de Marx (1990), o profissional idoso visto pela perspectiva do capital representa o trabalhador excluído de produtividade. Deve, dessa forma, ceder lugar aos mais jovens, considerados peças fundamentais no desenvolvimento econômico por sua juventude e energia. Além disso, para o mercado, os trabalhadores jovens possuem conhecimentos mais atualizados. No entanto, ainda segundo Marx (1985), o trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência, incluindo, dessa maneira, todas as idades e classes da sociedade. Trata-se de um paradoxo que propõe que todos os elementos da sociedade determinam sua existência a partir de sua contribuição por meio do trabalho, ou seja, trabalho logo existo.

Em outra corrente, teóricos do paradigma funcionalista definem que cada agente na sociedade deve possuir uma função dentro da cadeia produtiva. Durkheim em 1895 já buscava observar e entender qual a função que essas estruturas que formam a sociedade e a influência que exercem no funcionamento e na coesão social. No entanto, o chamado “papel” do idoso dentro da sociedade e da organização econômica é marginalizado.

A discriminação do profissional maduro, recorrente no passado, limitou e prejudica o atual cenário da sociedade que envelhece a passos rápidos e se torna cada vez mais dependente da pluralização social dentro do mercado de trabalho. Na atualidade, o discurso precisa ser transformado, fomentando a quebra de paradigmas e crenças antigas que alimentam as discriminações. O entendimento da sociedade que se transmuta transporta as pessoas para um

lugar de adaptabilidade. Esse novo lugar permite que a sociedade se adapte às realidades de forma inclusiva, complexa e sistêmica.

Nesse cenário, Drucker (2006, p. 56) expressa a ideia de que nenhuma sociedade, ao longo dos tempos, enfrentou tantos desafios. No entanto, igualmente novas são as oportunidades da sociedade do conhecimento, na qual, pela primeira vez na história, a possibilidade de liderança estará aberta a todos.

De acordo com a inclusão plural social, salienta-se que existem quatro principais temas que permeiam o debate a respeito do envelhecimento nas organizações: os estereótipos do profissional maduro e o preconceito pela idade, as condições de trabalho do profissional maduro, o trabalho do profissional maduro para as organizações e, por fim, os sentidos do trabalho para o profissional maduro (Cepellos, 2018).

Haja vista que a tecnologia acelerou o ritmo de informações distribuídas e, conseqüentemente, a velocidade com a qual o profissional necessita de atualização por meio da educação, a inserção do idoso na cadeia acadêmica deve estar mais difundida, contando com a adaptabilidade não apenas das organizações, mas também das instituições de ensino, que deverão estar disponíveis para atualizar esses profissionais.

No entanto, no ambiente organizacional, a adaptabilidade da pessoa idosa no trabalho não depende só de suas características individuais e habilidades, mas também das condições e da organização do trabalho (Sato; Lacman, 2020). A organização do trabalho corresponde a seu conteúdo, divisão do trabalho, níveis hierárquicos, normas e procedimentos de produção, metas e ritmo estabelecidos, relações interpessoais; já as condições do trabalho referem-se a materiais e instalações físicas utilizados para a execução do trabalho. Isto é, deve existir uma mudança estrutural interna dentro das organizações corporativas que apoie e dê suporte à execução do trabalho do profissional maduro.

Na seara referente ao sentido do trabalho para os profissionais idosos, Cavalcanti (1995) destaca que o trabalho muitas vezes representa realização pessoal, elevando a autoestima do sujeito devido ao reconhecimento social e à autoimagem positiva originada a partir de um bom desempenho profissional. Ainda de acordo com o autor, os idosos que permanecem ocupados e ativos após a aposentadoria e/ou realizam trabalhos voluntários apresentam melhor desempenho cognitivo, maior satisfação e bem-estar com a vida e permanecem independentes em suas atividades diárias.

De acordo com estudo realizado em 2016 com alguns grupos de envelhescentes, um grupo de idosos que ainda trabalhava relatou estar mais satisfeito com a vida, comparado com aqueles que pararam de trabalhar, exceto para o domínio de satisfação com os meios de transporte (Ribeiro *et al.*, 2016).

Em referência ao trabalho do profissional idoso nas organizações, cita-se que o tamanho da organização, por exemplo, pode influenciar a perspectiva de retenção e aposentadoria: organizações maiores tendem a se comportar de forma mais negativa com relação aos profissionais mais velhos do que organizações menores (Loretto; White, 2006).

Apesar disso, na última década, após a intensificação da Responsabilidade Social Corporativa, empresas multinacionais têm feito algumas modificações em relação à inclusão social, no entanto é possível verificar que esse aclave das ações internas às organizações ainda é tímido; já ações externas em comunidades do entorno ou instituições de caridade são visualizadas mais facilmente.

Seguindo esse raciocínio, é possível verificar que a timidez nas ações inerente ao trabalho do profissional maduro é vista com temor por parte das empresas, chegando ao próximo ponto: os estereótipos do profissional maduro e o preconceito pela idade. Observa-se que profissionais maduros já inclusos no mercado de trabalho que alcançam a idade da aposentadoria, quando não são demitidos por tempo de serviço, sofrem com a discriminação da nova geração que ocupa a organização corporativa. Já os que estão sem emprego dificilmente conseguem se recolocar no mercado.

A livre iniciativa, ou seja, a liberdade do indivíduo em entrar, permanecer e sair do mercado, é um elemento essencial do capitalismo, razão pela qual a Constituição Federal brasileira de 1988 consagrou a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, livre iniciativa.

Continuar trabalhando é um direito de todo cidadão, e esse direito não termina com a idade. O idoso que trabalha mantém-se ativo física e intelectualmente, sente-se independente, útil e valorizado. Por outro lado, a contratação de um idoso representa vantagem também para o empregador em termos de menores custos relativamente à contratação de um trabalhador jovem (Braga, 2016).

Com efeito, entende-se que o processo de transformação dentro da sociedade e das corporações deve ser profundo, de forma que o preconceito e o arquétipo do idoso devem ser



transformados, dando espaço a uma noção que não implante limitações nocivas ao real poder do idoso nas organizações corporativas e na sociedade.

## 2.2 Inclusão social

O termo ‘envelhescente’ vem sendo empregado em trabalhos acadêmicos (Loth; Silveira, 2012), assim como ‘profissional maduro’ (Beauvoir, 1970; Dennis; Thomas, 2007; Cepellos, 2016; Jyrkien; Mckie, 2012) para o âmbito laboral. Nesse estágio, os envelhescentes se percebem não mais tão jovens, mas também não com idade avançada. É um processo no qual “a pessoa sabe que não é mais jovem, mas ainda não se considera velha; revive um período de indefinição” (SOARES, 2012, p. 21).

A compreensão de idade como fator variante em termos qualitativos é de extrema importância para este estudo. Entende-se idade, de acordo com o senso comum, como o número de anos desde o nascimento até o momento atual enquanto o ser humano goza de vida, no entanto há distinção entre idade cronológica e idade biológica. Motta (2005) explica que a idade cronológica é a definição a qual conhecemos pelo senso comum. No entanto, existe a idade biológica, que se refere às mudanças fisiológicas que se iniciam em diversas partes do corpo e em momentos diferentes, variando de organismo para organismo. Ou seja, independentemente da idade cronológica, o organismo biológico possui comportamentos variados a depender da pessoa.

Debert (1994) relata que, ao se tomar por base o sistema cronológico de datas, as fases da vida são delimitadas de modo a delinear fronteiras que dizem respeito ao acesso do indivíduo às várias instituições sociais, tal como o acesso ao sistema laboral, às instituições educativas e às políticas públicas.

O termo ‘*ageism*’, ou ‘idadismo’, no português, foi utilizado pela primeira vez pelo gerontologista Robert Butler, em 1968, para descrever a discriminação etária (Palmore, 1999). Para Butler (2010), o *ageism* se manifesta por meio de diversos fenômenos, seja individual ou institucionalmente, por meio de estereótipos, mitos e práticas discriminatórias no emprego. As percepções acerca do indivíduo mais velho também podem refletir a existência da discriminação etária. Após a pandemia de Covid-19, Carvalho e Rodrigues (2020, p. 44) afirmam que:

O ageísmo se tornou bem mais evidente, visto que além do preconceito etário, os idosos passaram a ser rotulados como pessoas pertencentes ao do grupo de risco, logo

deveriam permanecer em suas residências. Dessa forma, a busca pela inserção ou permanência no mercado de trabalho se tornou bem mais complexa.

É importante assinalar que o envelhecimento, por ser um fato biológico e cultural, deve ser observado sob uma perspectiva histórica e socialmente contextualizada (Rodrigues; Soares, 2006). As crenças coletivas a respeito da população envelhescente evoluem para uma cultura liderada pelo estereótipo de persona limitada, tornando a sociedade suscetível à exclusão dessa faixa etária. Além disso, o espaço para o idoso ou a naturalização de sua existência como participante da interação social é pouco discutido, conferindo pouca visibilidade ao assunto.

O determinismo imputado pela sociedade sobre a situação do idoso lhe confere um cenário de incapacidade e inacessibilidade que necessita ser diluído para que haja uma sociedade moderna saudável. Desse modo, define-se preconceito como:

o conjunto de crenças, atitudes e comportamentos que consiste em atribuir a qualquer membro de determinado grupo humano uma característica negativa, pelo simples fato de pertencer àquele grupo: a característica em questão é vista como essencial definidora da natureza do grupo, e, portanto adere indelevelmente a todos os indivíduos que o compõem (Mezan, 1998, p. 226).

Ademais, salienta-se a existência da percepção de idade pela sociedade. De acordo com o prolongamento da linha de vitalidade da sociedade, o envelhescente é caracterizado ao longo das décadas com cada vez uma idade cronológica mais avançada. Nota-se, então, uma fluidez orgânica dentro da sociedade, de modo a conferir variabilidade a qual faixa etária se é considerado idoso.

O enlace do idoso ao conceito de fragilidade na sociedade deve ser substituído nos próximos anos pelo conceito de autonomia. Normas atuais como a acessibilidade em vigência no Brasil, mediante a ABNT NBR 9050:2004, que traz recomendações para que edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos possibilitem a circulação e o uso de pessoas portadoras de deficiência ou mobilidade reduzida, possibilitarão que não apenas envelhescentes como todas as pessoas componentes da sociedade tenham acesso de forma comum.

No âmbito da saúde física e mental, grande parte da população idosa se mantém ativa, exercitando-se diariamente e melhorando, assim, não apenas sua saúde física, mas também mental. Com a longevidade da sociedade, as coordenações cognitivas e motoras perduram para além dos 60 ou 65 anos estipulados pela legislação como definição de pessoa idosa. Nesse diapasão, essa população se encontra ainda em um aclave de suas capacidades, podendo gerar contribuição à sociedade e à economia.

## 2.3 Responsabilidade Social Corporativa

A Responsabilidade Social Corporativa é um compromisso voluntário das empresas com o desenvolvimento da sociedade e a preservação do meio ambiente; a partir de sua composição social, responsabiliza-se pelo comportamento das pessoas e grupos sociais a que pertencem (Kraemer, 2005).

As discussões em torno do tema Responsabilidade Social Corporativa – RSC são recentes (Reis, 2007). Nos anos que se sucederam entre a decisão da Suprema Corte de Michigan, em 1919, e o julgamento da Corte de New Jersey, em 1953, ambas nos Estados Unidos, o conceito de Responsabilidade Social das Empresas – RSE ou a Responsabilidade Social Corporativa – RSC alcançou maior relevância no ambiente empresarial entre o ano de 1950 e os subsequentes (Holanda, 2018).

No ano de 1953, a comunidade acadêmica passou a pesquisar e publicar de maneira mais sistêmica o conceito de RSC a partir do livro do economista Howard Bowen (1909-1989), intitulado “*Social Responsibilities of the Businessman*” (1953). Muitos autores atribuem a Bowen a paternidade do conceito de Responsabilidade Social Corporativa, sendo, então, considerada a primeira tentativa de teorizar sobre a relação entre as empresas e a sociedade (Pompeu, 2012).

As décadas seguintes foram marcadas por alguns problemas sociais, como a falta de credibilidade e a crise fiscal dos governos, o aumento da pobreza e da criminalidade. Esse cenário afetou de forma direta as empresas instaladas na região, recaindo, desse modo, a responsabilidade de mitigação destes problemas às corporações empresariais (Oliveira, 2008).

Esse foi um período de mudança de consciência social e reconhecimento da responsabilidade geral, envolvimento em assuntos da comunidade e preocupação com a decadência urbana, corrigindo a discriminação racial, reduzindo a poluição e uma continuação da era filantrópica, quando havia um foco em doações de caridade por empresas (Murphy, 1978).

Nessa perspectiva, o debate sobre a adequada relação entre a empresa e a sociedade tem se centrado no tema da Responsabilidade Social Corporativa (Klonoski, 1991). A Responsabilidade Social incentiva as empresas a assumir certas responsabilidades para com a sociedade que vão além de suas obrigações econômicas e legais (McGUIRE, 1963).

Oliveira (2008, p. 8) salienta que a RSC é um “fator diferencial” tanto aos acionistas quanto ao mercado financeiro, pois as empresas que aplicam a Responsabilidade Social Corporativa têm maiores retornos na bolsa de valores. Como exemplos, citam-se a bolsa de valores de *New York* com *Dow Jones Sustainability Index* e a bolsa de São Paulo com o Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE.

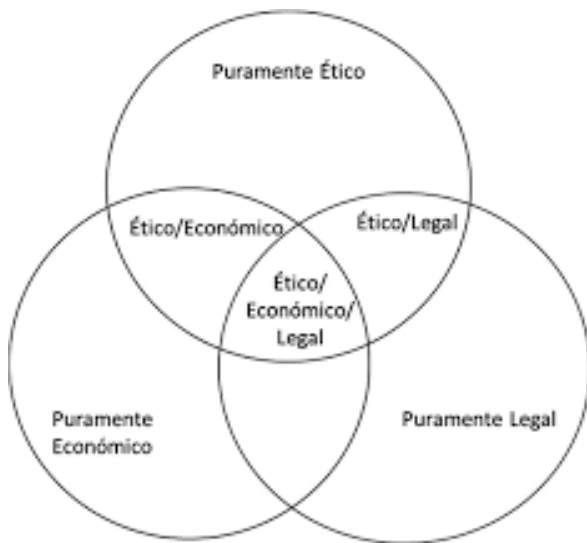
Várias tentativas de modelar a implementação da Responsabilidade Social nas empresas foram implementadas, porém destaca-se o modelo da Pirâmide de Carroll (Carroll, 1991), que engloba em quatro camadas de uma pirâmide as expectativas econômicas, legais, éticas e discricionárias que a sociedade tem das organizações em um determinado ponto no tempo. Em suma, as quatro dimensões da Responsabilidade Social definidas por Carroll (1991) envolvem a realização simultânea da empresa econômica, legal, ética e discricionária em obter lucro, obedecer às leis, ser ética e uma empresa cidadã (Pompeu, 2012).

Não há instruções específicas que determinam como se realiza a inclusão do idoso nas empresas brasileiras, mas as empresas, especialmente os empresários, devem ter consciência da repercussão social de sua atividade econômica. Quando se trata de Responsabilidade Social Corporativa, salienta-se a importância de não produzir limites apenas perante a lei, mas ir além no intento de solucionar os problemas sociais imputados à sociedade, com os instrumentos disponíveis na empresa a qual se administra.

A geração de valor, ou criação de valor compartilhado, definida pela busca do sucesso financeiro de forma que também produza benefícios para a sociedade, tornou-se um dever das empresas (Kramer; Pfitzer, 2016). A solução para as demandas sociais e econômicas está no princípio do valor compartilhado, o que implica criar valor econômico de maneira que também crie valor para a sociedade, atendendo às suas necessidades e desafios (Kramer; Porter, 2011).

A representação do “*Three-Domain Model of Corporate Social Responsibility*” (Figura 1) – ou, em tradução livre, os três domínios da Responsabilidade Social Corporativa apresentada pelo diagrama de Venn, eliminando a representação hierárquica ou piramidal (Carroll, 1979) – indica que, quanto mais equilibrada nos três domínios, mais a empresa atinge a sustentabilidade. Isto é, um negócio sustentável ou socialmente responsável deve estar na interseção econômico-ético-legal, sendo assim lucrativa, em concordância com a legislação e não amoral.

Figura 2 – Três domínios da Responsabilidade Social Corporativa



Fonte: Schwartz e Carroll (2003).

Segundo Poitras (1994), a esfera econômica deve ter dois critérios: maximização do lucro e compartilhamento de valor. O “valor” citado está relacionado à geração de benefícios ou aos impactos positivos para a sociedade, ou seja, embutidos no valor social. No aspecto jurídico, o cumprimento da lei pode ser destacado por meio do cumprimento da legislação pela empresa, respeitando seus públicos de interesse e priorizando a perenidade do negócio. As responsabilidades éticas incorporam aqueles padrões, normas ou expectativas que refletem uma preocupação com o que consumidores, funcionários, acionistas e comunidade consideram justo ou de acordo com o respeito ou a proteção dos direitos morais das partes interessadas (Carroll, 1991).

Em 2016, Carroll revisitou seu estudo de 1991, *“The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Corporate Stakeholders”*, a fim de discutir novos aspectos da RSC, o que resultou em seu artigo *“Carroll’s pyramide of CRS: talking another look”*.

Nesse estudo, é possível observar que a ética tem uma prevalência dentro do modelo piramidal, assim como cita Holanda (2018, p. 183): “tornando-o uma completa integração, principalmente na sustentabilidade e na aplicação global dentro de diversos contextos e que sempre se deve olhar para o futuro”.

Desse modo, as empresas que exercem os aspectos representados na pirâmide de Carroll (2016) praticam uma economia ética de inclusão (SACHS, 2008), produzindo mudanças

positivas não apenas no âmbito econômico, mas também na relação pessoal e humana (Pompeu; Martins, 2016).

Figura 3 – *Carroll's pyramid of CSR*



Fonte: Carroll (2016).

A inserção social do idoso é um papel que deve ser atribuído não apenas às políticas públicas, mas também às empresas de forma fundamental. Desse modo, deve-se trazer consigo a solução para as variabilidades da condição física e mental do idoso, de modo a entender que as circunstâncias futuras trarão, de forma também impositória, a necessidade de mudança firme da situação do idoso no cerne empresarial.

Com a intensificação da Responsabilidade Social Corporativa, empresas multinacionais têm feito algumas modificações em relação à inclusão social, no entanto ainda é possível verificar que esse aclave das ações internas às organizações ainda é tímido; já as ações externas nas comunidades do entorno ou em instituições de caridade são visualizadas com maior frequência.

Após o advento da pandemia de Covid-19 em todo o mundo, os problemas se agravaram e criaram uma crise de dimensão histórica. A taxa de desemprego aumentou de forma esmagadora (OIT, 2020), aumentou a fome (UNICEF, 2021), a falta de recursos hospitalares, a escassez de vagas em hospitais e a crise de saúde (Turra *et al.*, 2020). Esses são apenas alguns dos problemas afetados pela maior pandemia da história recente.

Portanto, nos últimos dois anos, as empresas que praticam a Responsabilidade Social tiveram de se adaptar à nova realidade. Os projetos sociais externos e a convivência interna das empresas mudaram, seguindo orientações para a implementação do distanciamento social e o afastamento de idosos do espaço de trabalho.

Na seara referente aos idosos, maiores de 60 anos, o cenário se tornou ainda mais devastador a inúmeros trabalhadores, pois devido ao afastamento contínuo ficaram inviabilizados de retornar a seus trabalhos e perderam seus empregos, ou se encontraram em uma situação de impossibilidade em conseguir admissão em um novo emprego.

Minimizar as consequências dos problemas sociais passou a ser missão das empresas e da sociedade. A empresa contemporânea possui um papel relevante no desenvolvimento do país, não apenas na produção de riquezas, mas também na aplicação da função social e na melhoria da sociedade em que está inserida.

## **2.4 Capital Humano**

De acordo com Schultz (1961), o Capital Humano pode ser definido como as habilidades ou capacidades individuais adquiridas e potencializadas por meio do investimento intelectual destas. Nos conceitos de Stewart (1998), esse capital é constituído por pessoas cujo talento e experiência produzem ativos que atraem clientes e distinguem de forma competitiva do concorrente. Ou seja, o Capital Humano é um conceito econômico que representa os conjuntos de habilidades e conhecimentos que as pessoas têm que podem melhorar a produtividade do trabalho (Becker, 1964).

O investimento no potencial humano e suas competências caracterizam esse capital e resulta na geração de conhecimento e incentivos para o desenvolvimento produtivo da população organizacional. No cerne das empresas, a consolidação de um modelo de Responsabilidade Social Corporativa que incentiva e mantém a atividade progressiva do idoso nas corporações deve se dar por meio do entendimento da importância do Capital Humano e do Capital Social. Desse modo, Baron e Armstrong (2007, p. 19-23) defendem que:

O capital humano consiste nos recursos intangíveis que os empregadores oferecem aos seus empregadores [...]. Os investimentos feitos pelos empregadores na formação e no desenvolvimento das pessoas constituem um meio de atrair e reter capital humano, bem como de obter melhores retornos dos mesmos.

O Capital Humano é o grande responsável pela função da tecnologia e sua transferência (Ponchirolli, 2000), sendo fator decisivo oferecer maior vantagem competitiva às empresas que

investem no desenvolvimento humano. Domingues e Neves (2009) salientam que o Capital Humano se avalia por meio de inovação, atitudes dos colaboradores da empresa, rotatividade, tempo de permanência em cargos, aprendizagem e conhecimento. Por isso, é preciso inovar a gestão de pessoas para que os idosos possam se manter no mercado de trabalho, buscando satisfação e contribuindo com o desenvolvimento da organização (Ziger; Filippim; Beltrame, 2017).

Vale salientar que os profissionais idosos por experiência de longa data geram vantagem ao aumento da produtividade, da qualidade e da imagem positiva perante o mercado de trabalho (Carvalho, 2009). De acordo com o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará – IPECE, os investimentos em educação podem refletir em ganhos de produtividade, “contribuindo também para que o indivíduo, especialmente os idosos, possa continuar por mais tempo no mercado de trabalho”. Desse modo, uma alternativa pode ser o incremento da participação na força de trabalho dos grupos demográficos referentes aos idosos (Ceará, 2019).

Dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2º trimestre de 2021) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE revelam uma elevada taxa de desocupação entre as pessoas. Nesse sentido, de acordo com dados do PNAD (2019), o desemprego entre os idosos no Brasil saiu de 18,5% em 2013 para 40,3% em 2018.

Na história recente, com o surgimento da Covid-19, a perda de Capital Humano, em vista da pandemia, impactou diretamente a economia e o comportamento das empresas. Em um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas – FGV em 2020, a massa de rendimentos mensais totais das 63,2 mil pessoas falecidas, com idades entre 20 e 69 anos, era de R\$ 108,6 milhões. Em um período de um ano, isso corresponde a R\$ 1,3 bilhão (FGV, 2020).

Em 2021, um novo estudo realizado pela FGV mostrou que a massa de rendimentos mensais totais das 216,6 mil pessoas falecidas no Brasil com idades entre 20 e 69 anos era de R\$ 492,0 milhões. No ano, isso corresponde a R\$ 5,9 bilhões. Atualmente, a perda é de aproximadamente 686 mil brasileiros, de acordo com a Center for Systems Science and Engineering (CSSE) da Johns Hopkins University (2022).

Em 2020, de acordo com a Revista Brasileira de Gerontologia e Geriatria, os idosos corresponderam a aproximadamente 69,2% do total de óbitos por Covid-19 no Brasil, o que a posiciona como a população mais afetada (Barbosa *et al.*, 2020).

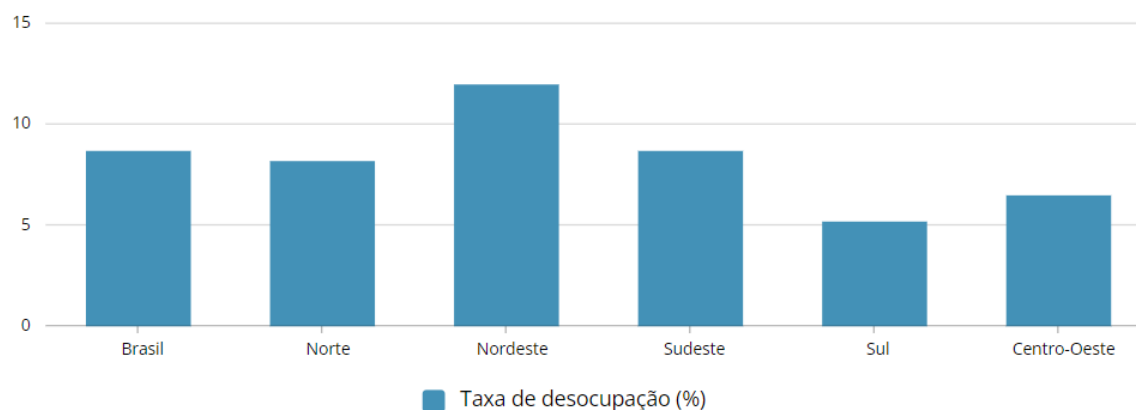


Nesse cenário, mais de 1,3 milhão de idosos deixou de trabalhar ou de buscar ocupação, na comparação do primeiro trimestre de 2020 com o mesmo período de 2019. Essa população caracterizada pela idade de 60 anos ou mais tornou-se parte da população dita economicamente inativa, com bases em dados da PNAD Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (IDADOS, 2020).

De acordo com a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia, cerca de 67 mil brasileiros com idade igual ou superior a 65 anos, em 2020, se desligaram de suas atividades laborais durante a pandemia de Covid-19, um aumento de 25% comparado com o primeiro semestre de 2019. O número de demissões aumentou 9% para a faixa etária de 50 aos 64 anos, totalizando 756 mil pessoas (SBGG, 2020).

Além disso, em 2022, o IBGE levantou o número de 9,5 milhões de desempregados e os percentuais de desemprego existentes em cada região. Foi possível, assim, identificar um índice de maior representatividade na região Nordeste, onde há uma taxa de 12% de desemprego, sendo uma das regiões de maior pobreza (IBGE, 2022).

Gráfico 1 – Taxa de desocupação no Brasil e nas grandes regiões, 3º trimestre 2022



Fonte: IBGE, 2022.

Os números alarmantes levantam a necessidade de projeção de uma rede de proteção ao Capital Humano dentro das empresas, sendo primordial a existência de ações dentro do modelo de Responsabilidade Social Corporativa que preservem a vida, ou o Capital Humano, perante os novos desafios que possam existir nos próximos anos.

Em se tratando da população idosa, mais vulnerável, torna-se um fator de risco as empresas que não exercem a Responsabilidade Social Corporativa, gerando para essas empresas riscos de considerável perda de Capital Humano. Nesse diapasão, as políticas de

Capital Humano injetadas por meio da Responsabilidade Social Corporativa podem incorporar o potencial contributivo dos contingentes cada vez maiores de brasileiros da terceira e quarta idade no cenário pós-Covid-19.

De acordo com Becker (2007), a saúde e a educação são os dois maiores componentes para o desenvolvimento do Capital Humano. Nessa perspectiva, avaliam-se as condições físicas e mentais, contemplando o plano cognitivo e o desenvolvimento intelectual. Além das políticas voltadas para a proteção da saúde e do emprego do profissional idoso, os governantes visualizam que uma via adequada será implementada pela expansão da educação, atualizando a população envelhecida em relação às atuais demandas das organizações corporativas.

Paula (2016) reflete que antes do tempo moderno a sabedoria possuía grande valia, e o conhecimento buscado não estava separado dela. Quanto mais sábio, mais apto ao conhecimento. O século 21 separa o saber da sabedoria fragmentando-a e, portanto, torna o conteúdo técnico mais relevante, fruto do capitalismo.

O Capital Humano do século 21 é desenvolvido pela exploração da educação fundamental, superior e pós-graduação. O aprendizado do viés técnico é essencial para o desenvolvimento de habilidades dentro das empresas no mercado capitalista. As trocas de capital intelectual partem da absorção de conhecimento dentro das academias e do investimento em educação. A fim de exemplificar a relação do desenvolvimento tecnológico e o capitalismo, o estudo de Paula (2016, p. 270) pontua:

O desenvolvimento tecnológico é inseparável do trabalho científico porque as ciências dependem das comprovações empíricas de suas teorias. Precisamente do trabalho empírico de comprovação de teses e hipóteses derivam — às vezes por mera casualidade — as novas tecnologias. Ocorre que o capitalismo é igualmente inseparável do desenvolvimento tecnológico, como Marx nos mostrou. Há, portanto, uma ligação quase intrínseca entre capitalismo e ciência. Essa é a principal novidade moderna. E isso muda tudo Paula.

Aos profissionais acima de 60 anos, a sabedoria é uma característica de relevância cultural. As empresas partem do pressuposto técnico e de atualização de conhecimento, mudando o paradigma idoso x sabedoria. No mercado capitalista, a troca se estabelece por meio da taxa de aprendizado acadêmico e técnico que o profissional tem a oferecer. Quanto mais atualizado por método científico, mais o valor do Capital Humano se estabelece dentro das empresas.

Ribeiro et al. (2018) citam que um percentual de 45,9% dos idosos avaliados após a aposentadoria deram continuidade à atividade profissional; possuíam 13 ou mais anos de

escolaridade, ou seja, entendeu-se que possuem maior conhecimento e competência instrutiva para acessar cargos mais qualificados (Bastos; Oderich, 2020). Avalia-se então a necessidade de investimento em educação para garantir a permanência inclusiva e próspera desses profissionais dentro das empresas.

## 2.5 Capital Social

O Capital Social é um aglomerado de valores compartilhados, relações de confiança e participação em uma comunidade; assim como o capital financeiro, pode ser transformado, utilizado ou restituído (Observatório Da Responsabilidade Social e Instituições De Ensino Superior, 2011). Portanto, consta como fundamento da cultura política e da sociedade civil no processo de construção democrática (Baron; Armstrong, 2007, p. 28).

As origens do entendimento a respeito do cerne do Capital Social datam de meados do século 19. Durkheim introduziu a clareza de que a vida em comunidade era a “solução para a falta de objetivos, regras e perda de identidade e a autodestruição” (Gontijo, 2019, p. 26). Assim como Marx (1848), em meados do século 20, que entendia que o organismo social era um aparelho para instituir igualdade e valor para si próprio enquanto comunidade.

No entanto, a expressão ‘*social capital*’ e seus fundamentos foram primeiramente relatados no estudo “*The Rural School Community Center*”, de Lyda Judson Hanifan, em 1916. O autor percebeu a existência da relação entre o crescimento da pobreza e o decréscimo da interação social da comunidade rural de West Virginia, nos EUA, tornando científico o estudo sobre o Capital Social (Putnam, 2003).

Hanifan (1916, p. 138) em seu estudo afirmou que “*social capital must be accumulated. Then community improvements may begin. The more the people do for themselves the larger will community social capital become, and the greater will be the dividends upon the social investment*”. Ou seja, quanto mais se investe em Capital Social, maior será o retorno à comunidade.

Atualmente, os conceitos que fundamentam o construto de Capital Social seguem principalmente as vertentes de três autores: Pierre Bourdieu (1986), James Coleman (1984) e Robert Putnam (1993). Dentre eles, Putnam (1993) por meio de sua obra que reestrou o conceito lançado por Bourdieu em “*Making democracy work: civic tradition in modern Italy*” com a maior representatividade nas pesquisas do território brasileiro.

Bourdieu (1980), em seu estudo *“Le capital social: notes provisoires”*, definiu primeiramente o conceito de Capital Social como o conjunto de recursos atuais e potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e inter-reconhecimento.

Coleman (1984) trata o Capital Social pela sua função estrutural (Poder, 2011; Portes, 1998); é “particularístico, difuso, atributivo (ascriptive) e afetivamente expressivo” (Coleman, 1991, p. 2). Para Coleman (1988, p. 118), Capital Financeiro, Capital Físico e Capital Humano embebidos nas relações entre pessoas retratam sua visão de Capital Social.

Por fim, Putnam (1993) define que o Capital Social refere-se a aspectos da organização social, tais como redes, normas e laços de confiança que facilitam a coordenação e cooperação para benefícios mútuos, e entende que o investimento nesse capital agrega valor aos Capitais Físico e Humano.

Desta feita, existe um vínculo crucial entre o Capital Social e a criação de valor em uma sociedade (Youndt, 2000). As empresas que praticam a geração de capital social em suas empresas têm, por consequência, criado uma cadeia de valor para sua atuação no mercado. A geração de valor ocorre principalmente por meio da cooperação cívica e da criação de uma rede de confiança.

Dentro desse sistema de confiança, a cooperação entre colaboradores aumenta a probabilidade de ganhos intelectuais e financeiros às empresas, ou seja, uma sociedade cuja cultura pratica e valoriza a confiança interpessoal é mais propícia a produzir o bem comum e a prosperar (Araújo, 2003).

Para os colaboradores idosos, trabalhar é uma forma de socializar com a comunidade, criar relacionamentos para intercâmbio de ideias, experiências e sabedoria, além de ser uma forma de manter-se ativo e atento às inovações e acontecimentos, sendo tudo isso parte fundamental nos ganhos de Capital Social dentro das empresas.

Fortalecendo o vínculo do Capital Social com a inclusão da sociedade idosa, Gontijo (2019, p. 30) cita que:

O capital social pode ser um elemento de forte impacto positivo, reduzindo a exclusão social e aumentando a autoestima e a longevidade, propiciando o fluxo de informações úteis e o acesso a serviços em saúde, mas também por ter papel fundamental no estímulo da participação da comunidade, tanto na formulação de políticas públicas como no seu controle e na construção de iniciativas comunitárias exitosas (NIÑO et al., 2014; GIORDANO et al., 2011; HAWES; SHIELL, 2000).

Investir no Capital Social aumenta, então, a confiabilidade entre os stakeholders, o que fortalece a corporação empresarial (Barbieri; Cajazeira, 2009) e, portanto, possui grande influência na inclusão social (Pompeu; Marques, 2013). Nesse sentido, as ações que visam aumentar a interação entre os colaboradores e a instituição de modo a manter uma atmosfera inclusiva são primordiais.

Existem três tipos de Capital Social: *bonding*, *bridging* e *linking*. *Bonding* é um tipo de Capital Social que nomeia as conexões existentes entre indivíduos com características similares seja pela situação demográfica, cultural, idade, dentre outros fatores. *Bridging* é a relação que ocorre entre grupos distintos favorecendo a interação com os mesmos objetivos, porém de características distintas.

Por fim, *linking* ocorre de modo a oferecer interações entre hierarquia distintas, porém que buscam obter trocas que geram valor, muito próximo da definição de *bridging*, porém entre “*individuals and groups in different social strata in a hierarchy of power, social status and wealth*” (Schneider, 2006, p. 38).

É essencial manter um equilíbrio adequado entre todos os tipos de Capital Social, em vez de depender exclusivamente do *bonding social capital* sem considerar os demais. Pesquisas têm demonstrado que, na ausência do *linking social capital*, o *bonding* por si só pode não ser suficiente para impulsionar o desenvolvimento da comunidade (Flora, 1998).

O aumento da pluralidade nas empresas e a interação entre os idosos atuantes e a parcela mais jovem da empresa incentiva propiciam a geração de Capital Social *bridging*, fomentando o entendimento cultural entre gerações e gerando valor a partir dessa relação de troca de Capital Social entre esses grupos.

Portanto, investir na relação do profissional idoso com a atmosfera organizacional é um estímulo que resulta na melhoria de comunicação, cultura e envolvimento destes nas organizações, preparando-os para as mudanças de paradigmas que ocorrem ao longo das gerações seguintes. Esse aspecto auxilia na permanência plena desse profissional no mercado de trabalho e no desejo por continuar no crescimento profissional.

Putnam (2002a) apresenta o conceito de comunidade cívica, resultado de duas variáveis: o desempenho institucional e a qualidade dos cidadãos. Nesse sentido, a institucionalização das organizações é fundamental para estabelecer a relação de confiança da comunidade na empresa.

Ou seja, a existência de normas e de sistemas aumenta o nível de confiabilidade das organizações.

Desse modo, Putnam (2002a) afirma que, quanto mais elevado o nível de confiança em uma comunidade, maior a probabilidade de haver cooperação. De acordo com Baquero e Cremonese (2006), essa ação cria relações de solidariedade na comunidade empresarial, fomentando a função produtiva baseada em cooperação espontânea.

Dentro desses ambientes institucionalizados, a empresa perante o profissional idoso deve cumprir o papel institucional de inclusão dessa população, efetivando normas cabíveis para a adaptação de suas necessidades físicas, mentais e cognitivas ao ambiente organizacional. Dessa maneira, contribui-se para a construção de uma comunidade cívica.

## 3 METODOLOGIA

Esta seção propõe-se a descrever os aspectos metodológicos empregados na pesquisa para responder à questão orientadora da pesquisa. Para tanto, esta seção está estruturada em quatro tópicos apresentados a seguir.

### 3.1 Classificação

O método científico envolve a participação do pesquisador, cuja atividade mental consciente desempenha a função cognitiva da teoria (Vergara, 2005). Dentro do campo descritivo, em que o enfoque não está na abordagem, mas sim no processo e seu significado (Silva; Menezes, 2005), o método qualitativo difere do quantitativo.

As pesquisas descritivas têm como objetivo identificar correlações entre variáveis e se concentram não apenas na descoberta, mas também na análise dos fatos, descrevendo-os, classificando-os e interpretando-os. Trata-se, portanto, de uma análise aprofundada da realidade investigada (Rudio, 1985). Os fundamentos teóricos da pesquisa descritiva são desenvolvidos após a análise de dados empíricos, sendo aprimorados posteriormente (Dalfovo; Lana; Silveira, 2008).

De acordo com Oliveira (1999), a pesquisa descritiva requer um planejamento rigoroso na definição de métodos e técnicas para coleta e análise de dados; para tanto, recomenda-se o uso de informações obtidas por meio de estudos exploratórios. Exemplos desse tipo de pesquisa incluem estudos de caso, análise documental e pesquisa *ex-post-facto* (Triviños, 1990).

A pesquisa quantitativa é caracterizada pelo uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, empregando técnicas estatísticas (Richardson, 1989). Seu objetivo é obter resultados que minimizem possíveis distorções na análise e na interpretação, garantindo uma margem de segurança máxima (Diehl, 2004). De maneira geral, a pesquisa quantitativa é mensurável em uma escala numérica (Rosental; Frémontier-Murphy, 2001).

Com relação ao tipo de estudo, a presente dissertação classifica-se como um estudo de campo de natureza descritiva e qualitativa, em que se descrevem os aspectos que orientam a inserção do profissional idoso no mercado de trabalho sob a ótica da Responsabilidade Social Corporativa.

### 3.1 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa consistem em uma seleção de profissionais idosos. Uma amostra de 79 profissionais idosos com idade acima de 60 anos para profissionais do sexo feminino e acima de 65 anos profissionais do sexo masculino. O campo de estudo é localizado na região da cidade de Fortaleza, no estado do Ceará, que possui 2.428.678 habitantes (IBGE, 2022), dos quais 848.283 pessoas são economicamente ativas, o que representa 30,5% da população (IBGE, 2021). Desse conglomerado, 49.380 pessoas apresentam idade entre 60-69 anos e 13.706 com idade de 70 ou mais anos, o que representa 63.086 idosos ativos economicamente na cidade de Fortaleza (IBGE, 2010).

A parcela da população idosa que possui atividade laboral representa 7,4% da população total ativa. Utilizando o aplicativo EPI INFO, versão 7.2.5.0, foi calculado o tamanho da amostra com base na população total ativa necessária para o alcance de 90% de confiabilidade, sendo esse número o total mínimo de 74 respondentes com margem de erro de 5%.

### 3.2 Instrumento e coleta de dados

Para coletar os dados, foi elaborado um roteiro de entrevista estruturado para a amostra de profissionais idosos, que foi analisada buscando atender aos objetivos propostos na pesquisa. O roteiro foi inicialmente pré-testado. Esse procedimento visa verificar se existe consistência e efetividade ou entendimento por parte dos participantes, ou seja, é uma forma de verificar a eficácia do roteiro de entrevista para posterior aplicação definitiva.

O roteiro de entrevista foi composto por 19 questões, sendo cinco questões de perfil e 14 focadas em atender aos objetivos propostos. Esse roteiro foi editado na plataforma do *Google Forms* visando facilitar a distribuição de *survey* e respostas por partes dos participantes. A escala utilizada para a pesquisa foi a *likert*, sendo utilizadas afirmações que condizem com as dimensões e construtos parâmetros. A técnica utilizada foi a *snow ball* (bola de neve) para a distribuição voluntária entre os participantes do questionário. A forma de distribuição contou também com questionários impressos, que facilitaram o acesso por parte dos participantes que apresentaram dificuldades com as ferramentas digitais.

As perguntas foram organizadas em sentenças avaliadas pelo nível de importância percebida pelo entrevistado. As afirmativas foram analisadas pelos profissionais idosos tendo em vista as percepções em relação às ações de Responsabilidade Social Corporativa das empresas e sua permanência em organizações corporativas, permeadas pelo sentimento de



inclusão e atendimento às necessidades, bem como pela garantia de estabilidade dentro das empresas na idade em que se encontram.

O instrumento de coleta de dados estava de acordo com as normativas regulamentadoras das pesquisas envolvendo seres humanos, portanto em coerência com a Resolução nº 510 de 7 de abril de 2016 e a Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (Brasil). Os participantes foram devidamente esclarecidos do propósito do estudo quando aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes do início da pesquisa. Os dados permanecerão sob a guarda da pesquisadora, sendo garantido seu sigilo e confiabilidade das informações.

### **3.3 Análise e interpretação de resultados**

Foi utilizado, para validação do questionário e amostra, o software AMOS (Analysis of Moment Structures) e em seguida o IBM® SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences), para compilação de resultados a partir da tabulação expressa na tabela de dados resultante da coleta de formulário do *Google Forms*, tendo por este as informações necessárias para quantificação do programa e posterior análise do conteúdo de seus resultados.

Para a análise dos dados, procedeu-se à análise multivariada. Os construtos profissional idoso, Capital Social e Capital Humano foram submetidos à avaliação por meio da Análise Fatorial Confirmatória (MEE), conforme indicado por Blunch (2012), Sharma, Durand e Gur-Arie (1981) e Fornell e Larcker (1981). Adicionalmente, empregou-se a técnica de reamostragem (*bootstrap*) para a aferição dos efeitos diretos e indiretos nos caminhos do modelo proposto.

Optou-se pelo método da máxima verossimilhança (ML) como técnica de estimação nas medidas na MEE, fundamentando tal escolha na observação de que escalas de *likert* de no mínimo 5 pontos, apresentando medidas de assimetria ( $Sk < 3$ ) e curtose ( $Ku < 7$ ). Essa escolha não gera distorções significativas de normalidade que possam comprometer as estimativas desse método, conforme discutido por Finney e DiStefano (2006) e Kline (2011).

As variáveis, após a retirada de 2 outliers pela técnica da distância de Mahalanobis, conforme Arbuckle (2009), demonstraram valores de  $Sk < 2$  e  $Ku < 6$ . Para as análises estatísticas, utilizaram-se os softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) na versão 28.0 e Analysis of Moment Structures (AMOS) na versão 28.0. O modelo de medição especificou

cada um dos três construtos como fatores latentes, com os itens do questionário como indicadores observáveis.

Após validação do modelo e da amostra, seguiu-se para a inserção de dados no programa IBM® SPSS®, por meio do qual se efetuou a utilização do método de cálculo estatístico mediante a utilização de médias aritméticas e desvios-padrão seguindo a utilização do cálculo de qui-quadrado e *crosstable* para fundamentação estatística do problema de pesquisa encontrado.

### 3.4 Questionário

A primeira etapa do questionário buscou traçar o perfil sociodemográfico dos participantes, contando com 5 perguntas que visam obter informações a respeito de idade, gênero, escolaridade, renda e cargo. As questões subsequentes buscam delinear os construtos: inclusão social e Responsabilidade Social Corporativa.

Dentro desses construtos, foi possível delimitar afirmativas que caracterizam as seguintes dimensões: profissional idoso, Capital Humano e Capital Social. Nas esferas das dimensões propostas, foram discutidas as ações e seus níveis de importância para os respondentes.

Tabela 1 – Construtos analíticos para questionário

Construtos	Dimensões	Indicador	Autores
Inclusão social	Profissional idoso	Instalações físicas da empresa adaptadas para necessidades de mobilidade	Carvalho e Rodrigues (2020), Mezan (1998)
		Medidas de design ergonômico adaptadas às características da força de trabalho. Possibilidade de profissionais mais velhos, após a aposentadoria, prestarem serviço de maneira flexível para a empresa.	
Responsabilidade Social Corporativa Klonoski (1991), Pompeu (2012), Carroll (1991)	Capital Social	Atividades de integração entre os funcionários.	Bourdieu (1986), Coleman (1984) e Putnam (1993)
		Normas de convivência na empresa para profissionais acima de 60 anos.	
		Relação de confiança entre o profissional e a empresa que atua.	
		As atividades de integração me permitem ter uma relação duradoura com meus colegas de trabalho.	

---

	Qual a sua motivação para continuar no mercado de trabalho?	
	Qual a sua projeção de permanência no mercado de trabalho?	
	Cursos de atualização na área em que atua.	
Capital Humano	Possibilidade de requalificação para os mais velhos ou em idade de aposentar * (por exemplo: deixar uma posição gerencial para atuar em projetos e atividades consultivas). Planos de carreira diferenciados para profissionais mais velhos. *  Realização de cursos focados nas ferramentas digitais e tecnologia	Schultz (1961), Stewart (1998), Baron e Armstrong (2007)

---

Fonte: Elaborado pela autora.

O questionário aplicado passou pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (Coética) da Universidade de Fortaleza e foi aprovado pelo CEP/CONEP sob o CAAE nº 71029423.4.0000.5052, sendo em seguida enviado aos participantes com segurança e transparência.

Após a resposta dos participantes, houve a recolha dos dados por meio do *Google Forms* e questionários impressos, o que resultou em *data* (dados) inserido em planilha para a utilização dos softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) e Analysis of Moment Structures (AMOS), a fim de efetuar os cálculos quantitativos das respostas geradas. Dessa maneira, foi possível gerar gráficos e comparativos para levantamento dos resultados demonstrados a seguir.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, apresentam-se os resultados analisados na pesquisa, exaltando a utilização da análise fatorial confirmatória para estudo de adequação do questionário e dos construtos. Perpassa-se pelos dados descritivos e pelo estudo quantitativo das amostras, com a realização de comparativos e leituras estatísticas que elevam resultados importantes para a questão de pesquisa proposta.

### 4.1 Análise fatorial confirmatória

O modelo de medição foi testado utilizando a Análise Fatorial Confirmatória – AFC no AMOS. Os índices de ajuste do modelo incluíram o Comparative Fit Index – CFI, o Tucker-Lewis Index – TLI, o Root Mean Square Error of Approximation – RMSEA e o Standardized Root Mean Square Residual – SRMR. O modelo demonstrou um bom ajuste aos dados, com CFI = 0,86, TLI = 0,78, RMSEA = 0,06 e SRMR = 0,08.

As cargas fatoriais dos itens em seus respectivos construtos foram todas significativas ( $p < 0,05$ ). Para “Capital Humano”, as cargas variaram de 0,70 a 0,78, para “Profissional Idoso” de 0,77 a 0,80 e para “Capital Social” de 0,65 a 0,70.

Tabela 2 – Carga fatorial

Construto	Item	Carga Fatorial	p-value
Capital Humano	Motivação para continuar no mercado de trabalho	0,72	0.001
Capital Humano	Projeção de permanência no mercado de trabalho	0,68	0.001
Capital Humano	Cursos de atualização na área em que atua	0,74	0.001
Capital Humano	Possibilidade de requalificação para profissionais acima de 60 anos	0,70	0.001
Capital Humano	Planos de carreira diferenciados para profissionais acima de 60 anos	0,75	0.001
Capital Humano	Realização de cursos focados nas ferramentas digitais e tecnologia	0,78	0.001
Profissional Idoso	Instalações físicas da empresa adaptadas para necessidades de mobilidade	0,80	0.001
Profissional Idoso	Medidas de design ergonômico adaptadas às características da força de trabalho	0,82	0.001
Profissional Idoso	Possibilidade de profissionais acima de 60 anos, após a aposentadoria, prestarem serviço de maneira flexível para a empresa	0,77	0.001
Capital Social	Atividades de integração entre os funcionários	0,65	0.001
Capital Social	Normas de convivência na empresa para profissionais acima de 60 anos	0,67	0.001
Capital Social	Relação de confiança entre o profissional e a empresa que atua	0,70	0.001

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 3 demonstra o valor VEM (0,53) do Capital Humano e sugere que, em média, cerca de 53,16% da variância nos itens é explicada pelo construto “Capital Humano”. Esse valor é considerado adequado, indicando que os itens são razoavelmente eficazes em medir o construto. Já sua confiabilidade composta (0,87) apresenta valor acima de 0,7, o que é geralmente considerado bom, indicando que os itens que compõem o construto “Capital Humano” têm alta consistência interna.

Tabela 3 – VEM e confiabilidade composta

<b>Construto</b>	<b>VEM</b>	<b>Confiabilidade Composta</b>
Capital Humano	0,53	0,87
Profissional Idoso	0,63	0,84
Capital Social	0,45	0,71

Fonte: Elaborado pela autora.

No construto “Profissional Idoso”, o valor de VEM (0,64) indica que aproximadamente 63,5% da variância nos itens é explicada pelo construto em análise. Referente à confiabilidade composta (0,84), verifica-se que o valor se encontra acima do limiar de 0,7, o que reflete uma alta confiabilidade interna dos itens.

A variância extraída média (0,45) do Capital Social é a mais baixo dentre os três construtos, indicando que cerca de 45,38% da variância nos itens é explicada pelo construto “Capital Social”. Embora o valor esteja abaixo do esperado, pode ser considerado aceitável em contextos de pesquisa exploratória. Entretanto, a confiabilidade composta (0,71) dos construtos supera o limiar aceitável de confiabilidade (0,7); desse modo, sugeriu-se que os itens associados ao “Capital Social” têm uma consistência interna aceitável.

O estudo dos resultados da análise fatorial confirmatória para os construtos “Capital Humano”, “Profissional Idoso” e “Capital Social” apresentou informações significativas sobre a eficácia dos itens em representar cada construto. No caso do “Capital Humano”, observa-se que os itens variam em suas cargas fatoriais de 0,68 a 0,78, com p-values de 0.001, indicando forte ajustamento e contribuição significativa para a medição do construto.

Perceptivelmente, os itens “Realização de cursos focados nas ferramentas digitais e tecnologia” e “Planos de carreira diferenciados para profissionais acima de 60 anos” apresentaram as maiores cargas, ressaltando a importância da atualização contínua de habilidades e da disponibilidade de planos de carreira adaptados como elementos críticos para o Capital Humano em profissionais idosos.

No que diz respeito ao construto “Profissional Idoso”, as cargas fatoriais são ainda mais expressivas, variando de 0,77 a 0,82, o que denota excelente representatividade dos itens. Em especial, “Medidas de design ergonômico adaptadas às características da força de trabalho” emergiu como o item mais influente, seguido por “Instalações físicas da empresa adaptadas para necessidades de mobilidade”.

Esses resultados sublinharam a importância de um ambiente de trabalho fisicamente adaptado e considerado para os profissionais idosos, o que enfatiza a necessidade de infraestruturas e acessibilidade para a permanência dos profissionais idosos no mercado de trabalho e nas organizações corporativas.

Já os itens relacionados ao “Capital Social” apresentaram cargas fatoriais ligeiramente mais baixas, entre 0,65 e 0,70, porém ainda significativas. Isso indica uma relação moderada desses itens com o construto. Nesse item, a “Relação de confiança entre o profissional e a empresa que atua” destacou-se como o componente mais central, sugerindo que, embora atividades de integração e normas de convivência sejam importantes, a confiança entre o profissional e a organização é o elemento mais crítico do Capital Social para profissionais idosos.

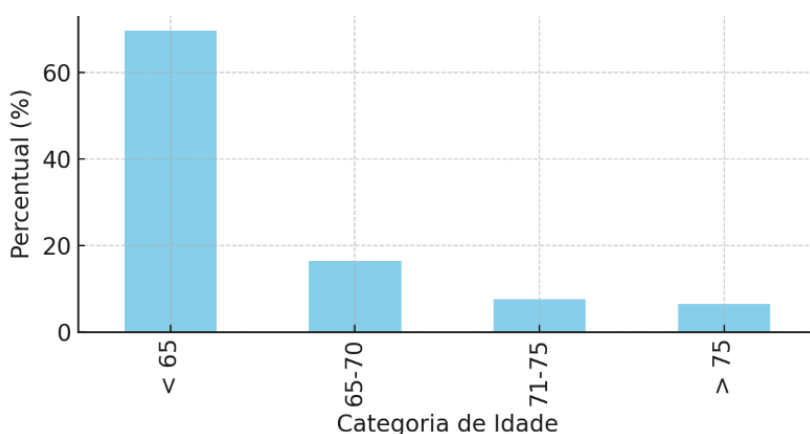
Os resultados demonstram que todos os itens selecionados são relevantes e contribuem de maneira significativa para a medição dos respectivos construtos. Os construtos “Capital Humano” e “Profissional Idoso” mostram-se particularmente bem representados, enquanto o “Capital Social”, embora um pouco mais baixo, ainda apresenta uma boa correlação com os itens a ele associados.

Essas descobertas, por fim, indicaram que o instrumento de pesquisa utilizado é eficaz para a medição dos construtos delineados na análise do contexto dos profissionais idosos, de modo a fomentar *insights* valiosos para a implementação de práticas organizacionais e políticas de inclusão e Responsabilidade Social Corporativa nas empresas.

## 4.2 Dados descritivos

Os questionários foram aplicados para uma faixa etária acima de 60 anos. Os resultados das análises demográficas evidenciam uma amostra que reflete uma faixa etária de profissionais idosos, com uma média de idade de 64,3 anos e um desvio-padrão de 5,5 anos. De acordo com o Gráfico 2, é possível verificar a diversidade de idades e a distribuição etária da contribuição dos participantes, que contaram com o número de 79 idosos contribuintes.

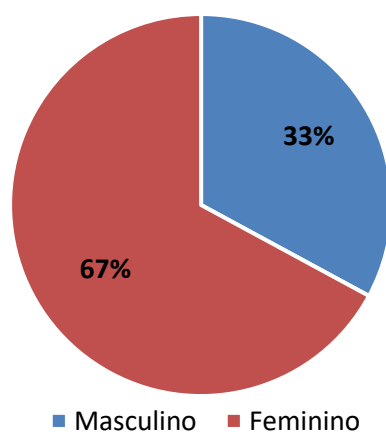
Gráfico 2 – Distribuição de idade



Fonte: Elaborado pela autora.

Portanto, a caracterização apresentada no Gráfico 2 está alinhada com o foco da pesquisa em profissionais idosos e demonstra uma faixa etária expandida para o trabalho profissional. Foram coletados dados de profissionais idosos que se estenderam até 82 anos, segundo a amostra. Esse fator ressalta a relevância do estudo para compreender as dinâmicas e os desafios enfrentados por esse segmento no mercado de trabalho.

Gráfico 3 – Distribuição de gênero



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se no Gráfico 3 uma predominância feminina na amostra, representando 67,1% dos participantes. Esse dado pode ser interpretado como um reflexo das tendências atuais no mercado de trabalho ou na demografia de profissionais idosos ativos, sugerindo uma persistência maior das mulheres na força de trabalho em idades avançadas, o que pode estar relacionado a fatores socioeconômicos ou culturais.

No que diz respeito ao nível educacional, a maior proporção da amostra é de indivíduos pós-graduados, constituindo 40,5% dos participantes. Uma significativa parcela também apresenta terceiro grau completo (13,9%). Esses números indicam um alto nível de qualificação educacional entre os participantes, o que pode ter implicações na forma como percebem e valorizam as iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa – RSC e nas suas expectativas quanto às práticas laborais e de gestão das empresas.

Gráfico 4 – Distribuição de renda



Fonte: Elaborado pela autora.

Em termos de renda, a distribuição indica que a maior parte dos participantes situa-se em faixas de renda mais elevadas. Especificamente, 30,4% dos participantes têm uma renda entre 5 a 10 salários mínimos e 24,1% estão na faixa de 10 a 20 salários mínimos. Essa situação financeira relativamente estável da maioria dos participantes pode influenciar suas percepções e atitudes em relação ao trabalho e às políticas de inclusão e RSC nas organizações.

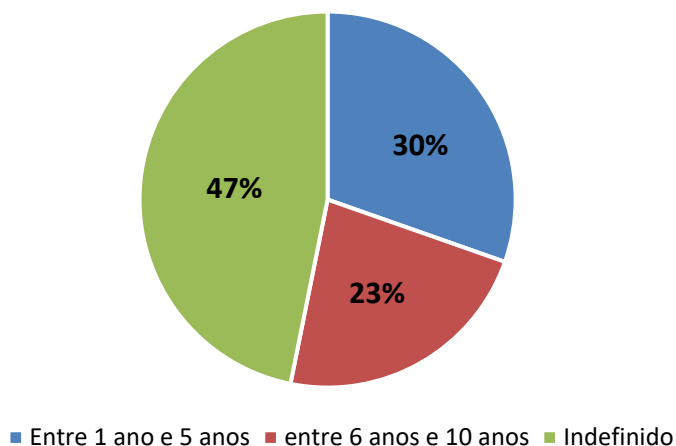
A diversidade de funções desempenhadas pelos participantes, desde serviços gerais até posições de coordenação e direção, reflete a abrangência do mercado de trabalho para os profissionais idosos e ressalta a importância de uma abordagem inclusiva e adaptada às diferentes realidades profissionais.

Esses dados demográficos fornecem um perfil essencial para a análise subsequente das percepções dos profissionais idosos sobre a RSC e as práticas laborais, permitindo uma melhor



compreensão das necessidades e expectativas desse grupo no ambiente corporativo. A análise detalhada desses aspectos contribui para uma discussão mais rica e fundamentada sobre as políticas e práticas de gestão voltadas para a inclusão efetiva e o bem-estar dos profissionais idosos no mercado de trabalho.

Gráfico 5 – Permanência do idoso no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo os participantes da pesquisa, é possível avaliar que existe uma intenção de permanência por tempo indefinido por parte de 47% da amostra, de 1 a 5 anos 30% e de 6 a 10 anos 23%. Percebe-se que o idoso ainda pretende se manter no mercado e o reforço nas ações de RSC devem ser incentivados.

No contexto da pesquisa, a análise das motivações dos profissionais idosos para continuar no mercado de trabalho revela um espectro variado de razões, refletindo tanto necessidades financeiras quanto aspirações pessoais e profissionais. A situação financeira emergiu como a principal motivação, citada por 30,4% dos respondentes, destacando-se como o fator mais preponderante nesse contexto. Além disso, uma parcela significativa de 12,7% dos participantes da pesquisa apontou uma combinação de situação financeira e realização pessoal como suas principais razões para permanecer no mercado de trabalho.

De forma isolada, a realização pessoal foi mencionada por 10,13% dos participantes, destacando a importância da satisfação e do cumprimento pessoal no trabalho para os profissionais idosos. Além desses fatores primários, uma série de outras combinações de

motivos foi destacada, incluindo socialização, perspectivas de crescimento profissional e intenção de contribuir para o coletivo.

As motivações variadas foram citadas por percentuais menores de respondentes, oscilando entre 1,3% e 10,1%, indicando que, para alguns profissionais idosos, o trabalho vai além de uma fonte de renda, servindo também como meio de interação social, desenvolvimento profissional e contribuição à comunidade.

Ademais, aspectos como sociabilização e crescimento profissional, seja de forma isolada ou em combinação com outros fatores, foram citados, o que reflete a importância das interações sociais e do desenvolvimento contínuo na carreira para esse grupo. Essas motivações destacam a relevância de criar um ambiente de trabalho que não apenas atenda às necessidades financeiras, mas também promova a realização pessoal, o desenvolvimento profissional e a integração social dos profissionais idosos.

Os dados revelam que uma significativa parcela dos profissionais idosos mantém-se ativa no mercado de trabalho por motivações que transcendem a necessidade financeira. Esse resultado está alinhado com as teorias de Capital Humano (BECKER, 1993), que enfatizam a importância da acumulação de habilidades e conhecimentos ao longo da vida. A motivação para continuar trabalhando reflete um desejo de manutenção da autoestima, engajamento social e contribuição contínua, na medida em que reafirma a ideia de que o trabalho na terceira idade pode ser uma fonte de realização pessoal e de manutenção do Capital Humano adquirido.

### 4.3 Análise quantitativa

No que concerne aos construtos, é possível analisar as percepções do profissional idoso sobre as instalações físicas adaptadas para necessidades de mobilidade, segundo uma média de 4,51 e um desvio-padrão de 0,96, o que aponta que a maioria dos profissionais idosos considera bastante importante a adaptação das instalações físicas. Portanto, ressalta-se a relevância de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

Tabela 4 – Médias e desvios-padrão da percepção dos profissionais idosos em relação às ações de RSC

Ações	Média	Desvio-Padrão
Instalações físicas adaptadas	4,51	0,96
Ergonomia	4,33	1,07
Flexibilidade pós-aposentadoria	4,59	0,67
Cursos de atualização	4,20	1,19
Requalificação	3,81	1,20
Planos de carreira diferenciados	4,16	0,99

Cursos focados em ferramentas digitais	4,33	1,26
Integração entre colaboradores	4,56	0,75
Normas de convivência	4,42	0,79
Relação de confiança entre a empresa e o colaborador	4,77	0,48

Fonte: Elaborado pela autora.

As medidas de design ergonômico adaptadas tiveram média de 4,33 e um desvio-padrão de 1,07, o que indica alta valorização do design ergonômico no local de trabalho, alinhado com as necessidades dos trabalhadores idosos. A importância dada ao design ergonômico adaptado nas respostas dos participantes é um indicativo da necessidade de ambientes de trabalho que atendam às características físicas dos trabalhadores idosos. Esse resultado dialoga com os estudos de Sato e Lacman (2020) sobre ergonomia, ressaltando que a organização do trabalho deve ser pensada para suportar a saúde e o bem-estar dos profissionais idosos.

A flexibilidade pós-aposentadoria apresentou média de 4,59 e um desvio-padrão de 0,67; evidencia-se, assim, a apreciação da flexibilidade de trabalho após a aposentadoria, refletindo a tendência dos profissionais idosos de manter um vínculo ativo com o ambiente de trabalho. Esse aspecto é fundamental para a compreensão das dinâmicas de trabalho na terceira idade e reflete uma necessidade de flexibilização das modalidades de trabalho para profissionais seniores.

A média de 4,20 e um desvio-padrão de 1,19 destacam a importância dada aos cursos de atualização, o que enfatiza a necessidade de manter-se atualizado em um mercado de trabalho em constante evolução. Integrando-se à requalificação para profissionais acima de 60 anos com média de 3,81 e um desvio-padrão de 1,22, sugere-se que a requalificação é considerada relevante, o que indica a necessidade de políticas de gestão de carreira que apoiem o desenvolvimento contínuo.

Planos de carreira diferenciados no construto Capital Humano receberam uma média de 4,16 e um desvio-padrão de 0,99, ilustrando sua valorização e sugerindo a importância de abordagens personalizadas para a gestão de carreira na terceira idade. Na mesma direção, cursos focados em ferramentas digitais e tecnologia tiveram média de 4,33 e um desvio-padrão de 1,26, que indicam que tais cursos são considerados muito importantes, refletindo a necessidade de atualização contínua em um mundo cada vez mais digitalizado.

Nesse sentido, as atividades de integração com uma média de 4,56 e um desvio-padrão de 0,75 demonstraram ter importância acima da média. Esses índices indicam uma dependência

clara do ambiente de trabalho e a sociabilização dos idosos, que a depender do cargo e renda podem exercer ainda maior influência na estadia desse profissional no mercado de trabalho.

As normas de convivência, com uma média de 4,42 e um desvio-padrão de 0,79, indicam o reconhecimento da importância de diretrizes específicas para inclusão de profissionais idosos. Isso ressalta a necessidade de implementar políticas explícitas que incentivem o respeito e a valorização da diversidade etária.

A percepção da relação de confiança entre profissional e empresa recebeu média de 4,77 e um desvio-padrão de 0,48. Nesse quesito, foi verificada significativa coerência entre as respostas dos participantes, que em sua maioria perceberam esse item como fundamental para a permanência na empresa. Portanto, deve ser compreendido como o item de maior relevância na aplicação das ações de RSC em relação aos profissionais acima de 60 anos.

Por fim, em análise geral, verifica-se que para o construto “Profissional Idoso” a média agrupada é de aproximadamente 4,48, indicando que as questões relacionadas a instalações físicas adaptadas, medidas de design ergonômico e possibilidade de trabalho flexível pós-aposentadoria são altamente apreciadas pelos profissionais idosos. Essa alta pontuação sublinha a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e adaptado às necessidades dos trabalhadores idosos.

Seguindo para a esfera do “Capital Social”, observa-se uma média agrupada de aproximadamente 4,58. Essa categoria reflete a alta valorização das atividades de integração entre os funcionários, as normas de convivência específicas para profissionais acima de 60 anos e a relação de confiança entre o profissional e a empresa. Portanto, o resultado reafirma a importância do Capital Social no ambiente de trabalho, o que enfatiza a necessidade de criar um ambiente colaborativo e confiável.

Em conclusão, destaca-se a média agrupada para o Capital Humano de aproximadamente 4,13, mostrando que cursos de atualização, possibilidades de requalificação, planos de carreira diferenciados e cursos focados em ferramentas digitais e tecnologia são importantes, embora com uma valorização ligeiramente menor em comparação com outras categorias. Esse resultado destaca a necessidade de políticas de desenvolvimento contínuo e de educação adaptadas às demandas de um mercado de trabalho em constante mudança.

#### *4.3.1 Teste do qui-quadrado*

A partir dos dados coletados, foram efetuados *crosstable* e teste do qui-quadrado entre os gêneros e a renda dos participantes e os construtos. Foi possível, assim, fundamentar uma correlação importante entre a renda e sua percepção sobre as ações de Responsabilidade Social Corporativa. Portanto, há uma variação nas percepções com base no gênero e na faixa de renda dos respondentes. Isso sugere que fatores como gênero e renda podem influenciar como os profissionais idosos avaliam as medidas de inclusão e a adaptação no ambiente de trabalho.

Tabela 5 – Teste do qui-quadrado

Variável	Análise	Qui-quadrado	p-Valor	Significância
Gênero	Profissional idoso	0,0069	0,9337	Não significativo
Gênero	Capital Social	0,0000	1,0000	Não significativo
Gênero	Capital humano	0,9647	0,3260	Não significativo
Renda	Profissional idoso	17,8137	0,0067	Significativo
Renda	Capital Social	13,1453	0,0408	Significativo
Renda	Capital Humano	13,2368	0,0394	Significativo

Fonte: Elaborado pela autora.

Os participantes nas faixas de renda mais alta, particularmente “Mais de 10 a 20 salários mínimos”, tendem a ter uma percepção mais positiva das medidas de inclusão e adaptação para profissionais idosos. Isso pode indicar uma correlação entre a estabilidade financeira e a valorização de um ambiente de trabalho inclusivo. Embora as diferenças entre gêneros não sejam tão pronunciadas, ainda é possível observar variações sutis nas respostas. Por exemplo, a faixa de renda “Mais de 5 a 10 salários mínimos” mostra uma ligeira diferença na percepção entre homens e mulheres.

Os resultados do teste de qui-quadrado revelam uma relação estatisticamente significativa entre a faixa de renda dos respondentes e suas percepções sobre medidas de inclusão e adaptação para profissionais idosos. Especificamente, observa-se que respondentes com rendas mais altas, especialmente na faixa “Mais de 10 a 20 salários mínimos”, tendem a ter uma percepção mais positiva dessas medidas. Esse resultado sugere uma correlação entre a estabilidade financeira e a valorização de um ambiente de trabalho inclusivo e adaptado às necessidades dos profissionais idosos.

Ao contrário da expectativa inicial de variação nas percepções baseadas no gênero, o teste de qui-quadrado indica que não há diferença estatisticamente significativa na percepção das

medidas de inclusão e adaptação entre diferentes gêneros. Esse resultado sugere que, independentemente do gênero, os respondentes compartilham percepções similares em relação às ações de inclusão e adaptação para profissionais idosos.

Em relação à valorização geral das medidas de inclusão, apesar das diferenças observadas em relação à renda, as medidas relacionadas ao profissional idoso, como adaptações físicas e design ergonômico, são altamente valorizadas pela maioria dos participantes. Essa valorização generalizada reflete a importância percebida de um ambiente de trabalho que seja inclusivo e adaptado às necessidades dos trabalhadores idosos, independentemente de sua faixa de renda ou gênero.

De acordo com os resultados do teste, com um p-valor de 1.000, não foi encontrada uma correlação estatisticamente significativa entre o gênero dos respondentes e sua percepção do Capital Social. Isso sugere que as percepções relacionadas a aspectos como atividades de integração, normas de convivência e relações de confiança no ambiente de trabalho são semelhantes entre homens e mulheres na amostra. Essa homogeneidade nas percepções pode indicar uma consciência geral sobre a importância do Capital Social, independentemente do gênero, no contexto profissional dos idosos.

Os resultados mostram uma relação estatisticamente significativa entre a faixa de renda dos respondentes e sua percepção do Capital Social, com um p-valor de 0.041. Isso indica que a forma como os profissionais idosos percebem e valorizam as práticas de Capital Social no ambiente de trabalho varia de acordo com sua situação financeira.

Os participantes com rendas mais altas demonstram ter percepções diferentes sobre a importância das relações interpessoais, das normas de convivência e da construção de um ambiente de trabalho baseado na confiança, comparados aos que têm rendas mais baixas. Essa diferença pode ser reflexo das diversas experiências e expectativas que os profissionais idosos têm em relação ao trabalho, influenciadas por sua segurança financeira.

Esses resultados são particularmente relevantes para as organizações que buscam desenvolver ou aprimorar estratégias de inclusão e práticas colaborativas no ambiente de trabalho. O entendimento de que a percepção do Capital Social varia de acordo com a renda dos trabalhadores pode auxiliar na elaboração de políticas de Responsabilidade Social Corporativa mais eficazes e inclusivas.

As organizações podem considerar abordagens diferenciadas para atender às necessidades e expectativas de profissionais idosos em diferentes faixas de renda, promovendo um ambiente de trabalho que seja acolhedor e propício ao desenvolvimento de relações de confiança e colaboração entre todos os funcionários.

Os resultados do teste de qui-quadrado, no entanto, indicam que não existe uma diferença estatisticamente significativa na percepção do Capital Humano entre os diferentes gêneros, com um p-valor de 0.326017. Isso sugere que homens e mulheres da amostra possuem percepções semelhantes em relação a aspectos como cursos de atualização, planos de carreira e oportunidades de aprendizado. Essa descoberta sugere uma uniformidade na valorização do desenvolvimento profissional e do aprendizado contínuo, independentemente do gênero.

Por outro lado, o teste revela uma correlação estatisticamente significativa entre a faixa de renda dos respondentes e sua percepção do Capital Humano, com um p-valor de 0,04. Essa relação implica que a percepção sobre a importância do desenvolvimento profissional e do aprendizado contínuo varia conforme a situação financeira dos participantes. Isso pode ser interpretado como uma indicação de que os profissionais idosos em diferentes níveis de renda têm necessidades e expectativas distintas em relação às oportunidades de crescimento e desenvolvimento no ambiente de trabalho.

Os resultados demonstraram implicações significativas para as organizações no planejamento e implementação de estratégias de Capital Humano. A falta de variação significativa nas percepções de gênero sugere que as políticas de desenvolvimento profissional podem ser desenhadas com uma abordagem mais uniforme nesse aspecto. Contudo, a variação observada com base na renda destaca a necessidade de abordagens diferenciadas que considerem as especificidades e necessidades de profissionais idosos em diferentes faixas de renda.

As organizações devem, portanto, considerar estratégias que não apenas promovam o desenvolvimento contínuo de todos os trabalhadores, mas também atendam às diversas expectativas e necessidades de seus funcionários idosos, visando criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e que apoie o crescimento e o aprendizado contínuos.

## 5 CONTRIBUIÇÕES E LIMITAÇÕES

É importante reconhecer as limitações desta pesquisa, incluindo a concentração geográfica em Fortaleza e a possível variação nas percepções de profissionais idosos em diferentes contextos corporativos. Além disso, a metodologia adotada, embora robusta, pode não capturar todas as nuances das experiências dos profissionais idosos. Já a avaliação da percepção pode ter a limitação de não obter o status de conhecimento da situação dos idosos em relação a vivenciar ou conhecer algumas medidas específicas imputadas nos construtos.

Dentre as contribuições a pesquisadores, perante os conhecimentos das ferramentas digitais, houve grande dificuldade por parte dos participantes em acessar o formulário online. O método de aplicação dos questionários também precisou ser adaptado, sendo necessário mesclar os métodos com questionários impressos.

Essa dificuldade reforçou a necessidade não só comprovada estatisticamente, mas de forma prática, de atualizar os profissionais idosos nas ferramentas digitais, desde a promoção da independência digital por meio do email e do hábito da comunicação quanto ao manuseio de programas.

A pesquisa concentrou-se em três construtos específicos, o que pode limitar a compreensão de outros aspectos importantes no contexto dos profissionais idosos. Estudos futuros poderiam explorar construtos adicionais para uma compreensão mais abrangente. Embora as cargas fatoriais tenham sido significativas, a variabilidade observada, especialmente no construto “Capital Social”, sugere a necessidade de uma investigação mais aprofundada para entender melhor essas variações.

Algumas propostas de medidas a serem desenvolvidas nas empresas seriam a adequação arquitetônica de projeto para acessibilidade de profissionais idosos e com necessidades especiais, compondo maiores vãos, presença de barras de apoio, entre outros. Além da estratégia de acompanhamento tecnológico integrado ao plano de carreira do idoso, pois as ferramentas digitais estão sempre se atualizando e necessitam ser orientadas aos profissionais idosos de forma didática e instrutiva.

Por fim, é importante democratizar os conhecimentos sobre conforto ambiental para idosos, estendendo as práticas de RSC, em destaque ergonomia e acessibilidade, para os cargos mais baixos. Pois como demonstrado na pesquisa, os participantes de menor renda



demonstraram menor conhecimento e importância dessas ações, no entanto são os que mais necessitam de aporte físico por grande parte se tratar de serviços gerais.

## CONCLUSÃO

A investigação atingiu o objetivo geral de analisar a percepção do profissional idoso, de modo a explicitar que esse público percebe positivamente as ações de RSC que lhe são direcionadas, como evidenciado pelas análises estatísticas que destacam a importância de instalações físicas adaptadas e políticas de flexibilidade laboral na inclusão e permanência do profissional idoso no mercado de trabalho.

Além disso, demonstrou-se o ajustamento dos itens selecionados à amostra de forma a representar significativamente os construtos estudados. Isso é particularmente importante na fundamentação do método de estudo e reforça o contexto dos profissionais idosos, segmento demográfico cada vez mais presente no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos foram alcançados pelo traçado do perfil dos participantes da pesquisa e pelo delineamento da importância de cada uma das ações inerentes às categorias analisadas, que são: profissional idoso, Capital Humano e Capital Social. Após estudo de *crossstable*, conseguiu-se descrever o perfil dos participantes, o que possibilitou aferir comparativos importantes.

Desse comparativo, emergiu que os colaboradores de menor renda possuíam uma percepção diferente dos colaboradores de maior renda e conseqüentemente de cargos mais altos. Essa discrepância pode ser um objeto de estudo a ser aprofundado no futuro. Existem, então, lacunas na adequação das ações de Responsabilidade Social Corporativa às realidades econômicas e expectativas dos profissionais idosos.

No entanto, de modo geral, as análises realizadas evidenciaram que os profissionais idosos valorizam as ações de RSC que impactam diretamente seu bem-estar e inclusão no ambiente de trabalho. Fatores como instalações físicas adaptadas, medidas de design ergonômico e flexibilidade pós-aposentadoria emergiram como aspectos de suma importância, refletindo a necessidade de ambientes de trabalho mais inclusivos e adaptados às suas condições físicas e profissionais. Essas percepções reforçam a ideia de que as iniciativas de RSC devem ser cuidadosamente alinhadas às necessidades específicas dos trabalhadores idosos.

O fator de confiança na empresa se apresentou como um aspecto de relevância na permanência dos idosos nas empresas e se mostrou vital nas expectativas dos participantes. Portanto, o Capital Social, considerando todas as suas ramificações no estudo, possui grande

importância e condiz com o estímulo de socialização inerente à necessidade básica do ser humano, e principalmente do idoso.

Do ponto de vista gerencial, os resultados sugerem a necessidade de as organizações desenvolverem estratégias de gestão mais sensíveis às necessidades dos profissionais idosos. Isso inclui a implementação de políticas de trabalho flexíveis, o fomento de um ambiente de aprendizado contínuo e a adaptação das instalações físicas para garantir a inclusão e a produtividade desse segmento da força de trabalho. As descobertas podem orientar os gestores na tomada de decisões estratégicas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado.

A identificação de itens como “Realização de cursos focados nas ferramentas digitais e tecnologia” e “Planos de carreira diferenciados para profissionais acima de 60 anos” com cargas fatorias elevadas fornece *insights* importantes sobre os aspectos críticos do Capital Humano em profissionais idosos.

Nesse sentido, o Capital Humano deve ser incentivado e suas ações de requalificação e plano de carreira mais disseminadas no âmbito corporativo, minimizando preceitos e falta de conhecimento por parte dos colaboradores em relação a essas ações. O conhecimento deve também ser democrático, incluindo todas as faixas de renda dentro do ambiente corporativo.

A inclusão de todos os profissionais, não apenas no quesito faixa etária, mas também na renda é crucial para o desenvolvimento de um plano de Responsabilidade Social Corporativa de sucesso. As ações devem ser de conhecimento de todos e aplicadas de modo a se comunicar com as necessidades dos setores.

Ademais, o acompanhamento digital é de vital influência na inclusão do profissional idoso e sua participação em comunidade com os colaboradores das empresas, além de oferecer maior autonomia e sociabilização a esse profissional. O investimento nessa área deve ser considerado essencial.

Futuras investigações podem expandir a análise para outras regiões e setores, explorando como as variáveis culturais e econômicas influenciam as percepções dos profissionais idosos. Podem também explorar construtos adicionais para uma compreensão mais abrangente. Outra direção importante seria realizar estudos longitudinais para acompanhar a evolução das políticas de RSC e sua eficácia na inclusão de profissionais idosos ao longo do tempo.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, M. **Capital Social**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- BAQUERO, M; CREMONESE, D. **Capital Social: teoria e prática**. Ijuí: Unijui, 2006.
- BARBIERI, J; CAJAZEIRAS, J. **Responsabilidade Social Empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. São Paulo: Saraiva. 2009.
- BARON, A; ARMSTRONG, M. **Gestão do Capital Humano**. Lisboa: Instituto Piaget, 2007.
- BASTOS, E; ODERICH, C. Diversidade e envelhecimento nas organizações: a inclusão de idosos no mercado de trabalho. In: **Congresso Internacional de Administração**, 2020.
- BEAUVOIR, S. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BECKER, G. **Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, 1964.
- BLUNCH, N. **Introduction to structural equation modeling using IBM SPSS statistics and AMOS**. London: Sage, 2012.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- BOURDIEU, P. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Trad. Mariza Corrêa. Campinas, SP: Papyrus, 1996.
- BOURDIEU, P. **Le capital social: notes provisoires**. Actes de la Recherche em Sciences Sociales, n. 31, 1980.
- BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Estatuto do idoso**. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Decreto nº 6.214, 2007. Brasília.
- BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Política Nacional do Idoso**. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Decreto nº 1.948, 1996. Brasília.
- CARONE, G.; COSTELLO, D.; GUARDIA, N. D.; MOURRE, G.; PRZYWARA, B.; SALOMÄKI, A. **The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States**. Brussels: European Commission, n. 236, dez. 2005.
- CARROL, A. The pyramid of corporate social responsibility: toward of moral management of organizational stakeholder. **Business Horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991.
- CEPPELOS, V. Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração de empresas. **Teoria e prática em administração**, v. 8, n. 1, 2018.
- CEPPELOS, V.; TONELLI, M. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, jan./mar. 2017.
- COLEMAN, J. Prologue: "Constructed social organization". In: BOURDIEU, P.; COLEMAN, J. S. (Eds.). **Social theory for a changing society**. Boulder, New York: Westview Press and Russell Sage Foundation, 1991.

- COLEMAN, J. Social Capital in the creation of Human Capital. **The American Journal of Sociology**, v. 94, Supplement, p. 95-120, 1988.
- COLEMAN, J. Social theory, social research, and a theory of action. **The American Journal of Sociology**, v. 91, n. 6, May, p. 1309-1335, 1986.
- DALFOVO, S.; LANA, R.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 2, n. 4, p. 1-13, Sem II. 2008.
- DEBERT, G. G. Pressupostos da reflexão antropológica sobre a velhice. In: DEBERT, G. G. (Org.). **Antropologia e velhice: textos didáticos**. Campinas, SP: IFCH/UNICAMP, n. 13, março, 1994, p. 7-30.
- DEE. Departamento de Economia e Estatística. **Cenário demográfico: Rio Grande do Sul e Brasil**. 2019. Disponível em: <https://dee.rs.gov.br/upload/arquivos/202003/03181234-nt-cenario-demografico.pdf>. Acesso em: 12 out. 2023.
- DRUCKER, P. **O advento da nova organização**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- DUTRA, J. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.
- FRIES, J. **Measuring and monitoring success in compressing morbidity**. *Annals of Internal Medicine*, v. 139, n. 5 (Pt 2), 455-9, 2003. Disponível em: <https://palliative.stanford.edu/overview-of-palliative-care/compression-of-morbidity-theory/>. Acesso em: 20 jun. 2023.
- G1. **PIB do RS cai 7% em 2020, aponta governo**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2021/03/17/pib-do-rs-cai-7percent-em-2020-aponta-governo.ghtml>. Acesso em: 12 out. 2023.
- GOMES, P.; PAMPLONA, J. Envelhecimento populacional, mercado de trabalho e política pública de emprego no Brasil. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 15, n. 41, Out./Dez. 2015.
- GONTIJO, Cristina Franco. Um estudo longitudinal das relações entre capital social e eventos de saúde de idosos residentes em comunidade. 2019. 70 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Instituto René Rachou, Fundação Oswaldo Cruz, Belo Horizonte, 2019.
- HANIFAN, L. The rural school community center. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, 1 September 1916.
- HOLANDA, M. **A teoria do decrescimento e sua aplicação no constitucionalismo brasileiro para o alcance da sustentabilidade**. Curitiba: CRV, 2018.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População**. 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/fortaleza/panorama>. Acesso em: 5 jun. 2022.
- IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Estudo revela estimativa da população do Ceará até 2060 e aumento da taxa de idosos e redução na de jovens**. Ceará, 2019. Disponível em: <https://www.ipece.ce.gov.br/2019/07/15/estudo-revela-estimativa-da->

populacao-do-ceara-ate-2060-e-aumento-da-taxa-de-idosos-e-reducao-na-de-jovens/. Acesso em: 21 jun. 2023.

IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Estudo estima aumento da taxa de idosos e redução na população de jovens do Ceará até 2060**. 2019. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/2019/07/15/estudo-estima-aumento-da-taxa-de-idosos-e-reducao-na-populacao-de-jovens-do-ceara-ate-2060/>. Acesso em: 21 jun. 2023.

KLONOSKI, R. **Business Horizons**, v. 34, p. 9-18, 1991.

KRAEMER, M.; PFTIZER, M. **The ecosystem of shared value**. Harvard Business Review, 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/10/the-ecosystem-of-shared-value>. Acesso em: 21 jun. 2023.

KRAMER, M.; PORTER, M. **Creating shared value**. Harvard Business Review, 2011.

LORENZETTI, J.; TRINDADE, L. D.; PIRES, D. E.; RAMOS, F. R. Tecnologia, inovação tecnológica e saúde: uma reflexão necessária. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 21, p. 432-439, 2012.

MARX, K. **O Capital**. Livro I – crítica da economia política: o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. (Livro 1). 16 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

McGUIRE, J. **Business and Society**. New York: McGraw-Hill, 1963.

MEZAN, Renato. **Tempo de muda**: ensaios de psicanálise. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

MOTTA, L. B. **Treinamento interdisciplinar em saúde do idoso**: um modelo de programa adequado às especificidades do envelhecimento. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2005.

MURPHY, P. **Corporate social responsiveness: an evolution**. University of Michigan Business Review, v. 30, p. 19-25, 1978.

OBSERVATÓRIO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL E INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. **Livro Verde sobre Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior**. Lisboa: ORSIES, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Plano de ação internacional contra o envelhecimento 2002**. Trad. Arlene Santos. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. 49 p. Série Institucional em Direitos Humanos, v. 1.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE. **Década do envelhecimento saudável nas américas (2021-2030)**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/decada-do-envelhecimento-saudavel-nas-americas-2021-2030>. Acesso em: 10 mar. 2023.

PAULA, M. Os idosos do nosso tempo e a impossibilidade da sabedoria no capitalismo atual. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 126, p. 262-280, maio/ago. 2016.

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

- PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.
- POITRAS, G. Shareholder wealth maximization, business ethics and social responsibility. **Journal of Business Ethics**, v. 13, p. 125-134, 1994.
- POMPEU, R.; MARQUES, C. **Responsabilidade Social das Universidades**. Florianópolis: Conceito, 2013.
- PONCHIROLLI, O. **O Capital Humano como elemento estratégico na economia da sociedade do conhecimento sob a perspectiva da teoria do agir comunicativo**. Florianópolis: UFSC, 2000.
- PUTNAM, R. **Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society**. Oxford: Oxford University, 2002.
- PUTNAM, R. et al. **Making democracy work: civic tradition in the modern Italy**. New Jersey: Princeton University, 1994.
- RIBEIRO, P et al. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Ciênc. Saúde Colet.**, v. 23, n. 8, ago. 2016.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- RODRIGUES, L.; SOARES, G. Velho, idoso e terceira idade na sociedade contemporânea. **Revista Ágora**, Vitória, n. 4, p. 1-29, 2006.
- RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 1985.
- SATO, A.; LANCMAN, S. Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 23, n. 6, 2020.
- SBGG. Sociedade Brasileira de Geriatria. **Pandemia: impacto da perda de renda dos idosos**. Disponível em: <https://sbgg.org.br/pandemia-impacto-da-perda-de-renda-dos-idosos/>. Acesso em: 21 jun. 2023.
- SCHNEIDER, J. Organizational social capital and nonprofits. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 38, n. 4, p. 643-662, 2009.
- SCHULTZ, T. Investment in Human Capital. **American Economic Association**, v. 51, n. 1 (Mar., 1961), p. 1-17, 1961.
- SCHWARTZ, M.; CARROLL, A. Corporate Social Responsibility: a three-domain approach. **Business Ethics Quarterly**, v. 13, n. 4, p. 503-530, 2003.
- SHARMA, S.; DURAND, R. M.; GUR-ARIE, O. Identification and analysis of moderator variables. **Journal of Marketing Research**, Chicago, v. 18, n. 3, p. 291-300, Aug. 1981.
- SILVA, A.; SILVA, D.; FREITAS, J. **O mercado de trabalho para o envelhecido**. 2020. Disponível em: [www.unifafibe.com.br/revistafafibeonline/](http://www.unifafibe.com.br/revistafafibeonline/). Acesso em: 3 jan. 2023.

STEWART, T. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TORRES, M.; SÁ, M. Inclusão social de idosos: um longo caminho a percorrer. **Revista Ciências Humanas** – Universidade de Taubaté (Unitau), Brasil, v. 1, n. 2, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1990.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ZIGER, R; FILIPPIM, E; BELTRAME, V. Perspectivas de carreira para pessoas idosas nas organizações. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 64-87, 2017.



## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Questionário

### 1. Perfil

Esta seção propõe traçar o perfil sociodemográfico do participante da pesquisa.

### 2. Qual a sua idade? \*

---

#### 1. Sexo \*

*Marcar apenas uma oval.*

Masculino

Feminino

### 3. Qual é a sua escolaridade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Primeiro Grau Incompleto

Primeiro Grau Completo

Segundo Grau Incompleto

Segundo Grau Completo

Terceiro Grau Incompleto

Terceiro Grau Completo

Pós-Graduado

### 2. Qual é a sua função na empresa? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Diretor
- Gerente
- Supervisor
- Coordenador
- Analista
- Outro: \_\_\_\_\_

4. Qual é a sua renda? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até ½ salário mínimo
- Mais de ½ a 1 salário mínimo
- Mais de 1 a 2 salários mínimos
- Mais de 2 a 3 salários mínimos
- Mais de 3 a 5 salários mínimos
- Mais de 5 a 10 salários mínimos
- Mais de 10 a 20 salários mínimos
- Sem rendimento

### **Inclusão social**

Primeiro Construto

### **Profissional idoso**

Dimensão que visa avaliar a situação do profissional idoso e suas necessidades físicas, psicológicas e de saúde no ambiente laboral.

Por grau de importância favor responder as perguntas seguintes:

5. Instalações físicas da empresa adaptadas para necessidades de mobilidade. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante Moderado
- Às vezes importante

Não é importante

6. Medidas de design ergonômico adaptadas às características da força de \* trabalho.

*Marcar apenas uma oval.*

Muito importante

Importante Moderado

As vezes importante

Não é importante

7. Possibilidade de profissionais acima de 60 anos, após a aposentadoria, prestarem serviço de maneira flexível para a empresa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Muito importante

Importante Moderado

Às vezes importante

Não é importante

## **Responsabilidade Social Corporativo**

Segundo Construto

### **Capital Humano**

Dimensão que visa a análise do desenvolvimento humano no ambiente profissional das empresas.

8. Qual a sua motivação para continuar no mercado de trabalho? (Você poderá marcar mais de uma opção) \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Situação financeira
- Realização pessoal
- Perspectiva de crescimento profissional

Sociabilização

Outro: \_\_\_\_\_

9. Qual a sua projeção de permanência no mercado de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Um ano
- Entre 1 ano e 5 anos
- Entre 6 anos e 10 anos
- Indefinido

Por grau de importância favor responder as perguntas seguintes:

10. Cursos de atualização na área em que atua. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

11. Possibilidade de requalificação para os mais velhos ou em idade de aposentar \*  
(por exemplo: deixar uma posição gerencial para atuar em projetos e atividades consultivas).

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

12. Planos de carreira diferenciados para profissionais mais velhos. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

13. Realização de cursos focados nas ferramentas digitais e tecnologia. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

#### Capital social

Dimensão que visa a análise dos valores compartilhados, relações de confiança e participação em uma comunidade

Por grau de importância favor responder as perguntas seguintes:

14. Atividades de integração entre os funcionários. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

15. Normas de convivência na empresa para profissionais acima de 60 anos. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

16. Relação de confiança entre o profissional e a empresa que atua. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não é importante

17. As atividades de integração me permitem ter uma relação duradoura com \* meus colegas de trabalho.

*Marcar apenas uma oval.*

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo e nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

## **APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido**

TÍTULO DA PESQUISA: RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A PERMANÊNCIA DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO DE FORTALEZA

NOME DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL: TATIANA ROLIM MOREIRA POMPEU

Prezado(a) Participante,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa que irá investigar as ações relevantes à permanência do profissional idoso no mercado de trabalho nas empresas que exercem Responsabilidade Social Corporativa em Fortaleza. Nós estamos desenvolvendo esta pesquisa porque queremos saber quais as ações de Responsabilidade Social Corporativa das empresas que influenciam na permanência do profissional idoso no mercado de trabalho da cidade de Fortaleza.

### **1. POR QUE VOCÊ ESTÁ SENDO CONVIDADO A PARTICIPAR?**

O convite para a sua participação se deve a necessidade de se obter uma amostra voltada a pessoas acima de 60 anos do sexo feminino e acima de 65 do sexo masculino ativas economicamente.

### **2. COMO SERÁ A MINHA PARTICIPAÇÃO?**

Ao participar desta pesquisa você estará respondendo às perguntas de acordo com a sua opinião. Lembramos que a sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia e liberdade para decidir se quer ou não participar e poderá desistir a qualquer momento, mesmo após ter iniciado o(a)/os(as) respostas sem nenhum prejuízo para você. Não haverá nenhuma penalização caso você decida não consentir a sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa.

### **3. QUEM SABERÁ SE EU DECIDIR PARTICIPAR?**

Somente o pesquisador responsável e sua equipe saberão que você está participando desta pesquisa. Ninguém mais saberá da sua participação. Entretanto, caso você deseje que o seu nome, rosto ou voz ou o nome da sua instituição constem do trabalho final, nós respeitaremos sua decisão. Basta que você marque ao final deste termo a sua opção.



#### **4. GARANTIA DA CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE**

Todos os dados e informações que você nos fornecer serão guardados de forma sigilosa. Garantimos a confidencialidade e a privacidade dos seus dados e das suas informações. Tudo que o(a) Sr.(a) nos fornecer ou que for conseguido por suas respostas será utilizado somente para esta pesquisa.

Os dados coletados serão armazenados em local seguro e guardados em arquivo, por, pelo menos, 5 anos após o término da pesquisa pelo pesquisador por meio de download em pasta local, não sendo deste modo guardado em "nuvem" ou ambiente compartilhado. Qualquer dado que possa identificar você será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa. Caso você autorize que sua voz ou imagem sejam publicados, teremos o cuidado de deixá-los anônimos, ou seja, sua voz ou imagem ficarão diferentes e ninguém saberá que são suas.

Salienta-se a importância da guarda do documento eletrônico da presente pesquisa por parte do participante em seus arquivos.

#### **5. EXISTE ALGUM RISCO SE EU PARTICIPAR?**

O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa será o questionário eletrônico para análise quantitativa com o software SPSS e apresenta(m) um risco mínimo que será reduzido pela(o) livre escolha de resposta, utilização de formulário eletrônico sendo deste modo o método de resposta a distância, ausência de identificação do respondente e utilização dos dados de modo agregado e não individualizado. No entanto, por ser um ambiente virtual há limitações tecnológicas quanto a total confidencialidade havendo, deste modo, riscos de violação.

#### **6. EXISTE ALGUM BENEFÍCIO SE EU PARTICIPAR?**

Os benefícios esperados com a pesquisa são no sentido de propor ações efetivas para o melhor conforto, desenvolvimento profissional e convívio na permanência do profissional acima de 60 anos na empresa em que trabalha.

#### **7. FORMAS DE ASSISTÊNCIA E RESSARCIMENTO DAS DESPESAS**

Se você necessitar de esclarecimento como resultado encontrado nesta pesquisa, você será encaminhado(a) por Tatiana Rolim Moreira Pompeu para PPGA - Programa de Pós Graduação em Administração na Universidade de Fortaleza. Caso o(a) Sr.(a) aceite participar da pesquisa, não receberá nenhuma compensação financeira. Caso haja algum gasto resultante da sua participação na pesquisa e dela decorrente, você será ressarcido, ou seja, o pesquisador responsável cobrirá todas as suas despesas e de seus acompanhantes, quando for o caso, para a sua vinda até o local da pesquisa.

## **8. ESCLARECIMENTOS**

Se você tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável.

**Nome do pesquisador responsável: Tatiana Rolim Moreira Pompeu**

Endereço de e-mail: [tatianarmoreira@gmail.com](mailto:tatianarmoreira@gmail.com)

Horário de atendimento: 8h às 17h

Se você desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade de Fortaleza. O Comitê de Ética tem como finalidade defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade de Fortaleza- COÉTICA.  
Av. Washington Soares, 1321, Bloco M, Sala da Vice-Reitoria de Pesquisa. Bairro Edson Queiroz, CEP 60811-341. Telefone (85) 3477-3122, Fortaleza, CE.