

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2016.

## **Executivo envelhescente brasileiro: inclusão mercado laboral de Luanda - Angola.**

Vido, Keli Cristiane.

Cita:

Vido, Keli Cristiane (2016). *Executivo envelhescente brasileiro: inclusão mercado laboral de Luanda - Angola. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/363>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eAth/3s5>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# EXECUTIVO ENVELHESCENTE BRASILEIRO: INCLUSÃO MERCADO LABORAL DE LUANDA - ANGOLA

Vido, Keli Cristiane

Universidade Presbiteriana Mackenzie. Brasil

---

## RESUMEN

O artigo objetivou analisar a inclusão de executivos no mercado laboral de Luanda. Destarte, estes são excluídos do cenário corporativo brasileiro, a exemplo da América Latina e Europa, isso em detrimento a sua irrefutável: experiência; formação e; aumento da expectativa de vida. Para balizar o estudo foi realizada uma reflexão do arcabouço teórico que discorre sobre o indivíduo envelhecido, sob a ótica dos valores oriental / ocidental, bem como possíveis impactos deste aspecto no contexto corporativo. A segunda etapa do estudo permeou entrevistas semiestruturadas (2015), com 10 executivos: brasileiros e ativos em empresas-AO. Escolha do local elencada dada à pretensão dessas empresas em contratar executivos mais velhos e brasileiros. Para tal, as entrevistas se valeram de perguntas com crivos: experiência; dificuldades de acesso a trabalho no Brasil e; decisores para mudança de país. Informações coletadas e tratadas pela análise de conteúdo e posterior reflexão a luz dos autores de base.

## Palabras clave

Executivos, Envelhecido, Luanda

## ABSTRACT

### EXECUTIVES BRAZILIAN WORKERS OLDER IN LUANDA

The article aims to analyze the inclusion of executives in the labor market Luanda (AO). Thus these are with exclusion of the Brazilian corporate scenario, the example of Latin America and Europe, this over you irrefutable: experience; formation and increased life expectancy. To guide the study was conducted a reflection donate theoretical referential that discusses the aged individual, from the perspective of eastern and western. The second stage of the study has permeated semi-structured interviews with 10 executives, Brazilians and assets in companies-AO. Site selection for given prefer for these companies to hire older Brazilian executives. To this end, interviews to redouble advantage of questions with riddles: experience; problems of access to work in Brazil and decision-makers to change places. Info collected and treated by content analysis and subsequent reflection light of the basic authors

## Key words

Executive, Workers olders, Luanda

As intensas transformações sociais, tecnológicas e avanços da medicina promoveram o aumento da expectativa de vida e, portanto a permanência no mercado laboral. Andrews (2000 apud VERAS, 2004) discorre que em 2050, o número de idosos no mundo alcançará a cifra de 1.900 milhões, contexto qual o Brasil ocupará o primeiro lugar nos países da América Latina. Apesar dessas estatísticas, organizações brasileiras, apresentam na contramão práticas ageísmo, uma vez que, pesquisas sobre os indivíduos economicamente ativos evidenciam que somente 15%, dos traba-

lhadores envelhecidos estão empregados. Resultado, qual alerta sobre possíveis barreiras para estes profissionais na senioridade, ou seja, contexto que impele não só a permanência, mas também a recolocação em postos laborais brasileiros após os 40 anos. Para Navarro (2004), este cenário reflete uma visão equivocada quanto a temática que necessita emergencialmente ser substituída por uma ótica que considere o trabalhador envelhecido de maneira: complexa; multifacetada; e, portanto composta pelas esferas: biopsicossocial e, que perpassem pela esfera profissional. Robert Butler (1969), foi o primeiro a conceituar o termo ageísmo, termo que permeia formas de intolerância relacionada à idade, ou seja, qualquer pessoa pode ser alvo de discriminação. (MOR BARAK, 2005).

Assim, o contexto do trabalhador envelhecido brasileiro, circunscreve um pano de fundo além do entendimento cronológico, ou seja, perpassa pelo contexto sociohistórico, uma vez que, estes profissionais na senioridade, não perdem seus empregos por falta de performance ou competência, mas devido a estereótipos subjetivos. (FISKE, 2002). Nery (2007), explica que esses estereótipos sociais, se encontram intrínsecos as esferas cotidianas, incluindo à laboral, preconizando tempo de envelhecimento como período de ausência de projetos e prognóstico para dependência e ser inativo. Outro ponto relevante, é que ainda não há um limítrofe conceitual cronológico para chegada da envelhecimento, pois os principais autores divergem quanto ao aspecto, por exemplo, a Organização das Nações Unidas (2012), define a chegada da envelhecimento aos 60 anos enquanto autores como Lawrence (2004) aos 40 anos, contudo ambos prevêem neste tempo o desengajamento profissional, apesar das transformações sociais e o aumento significativo da expectativa de vida. Conglomerado que emerge conforme Lourenço e Massi (2011), de uma armadilha reducionista, qual entende essa etapa do ciclo vital pelo prisma meramente ocidental e utilitarista, desconsiderando a condição de completude deste ator social e, portanto sua singular, heterogeneidade e história construída socialmente.

Araújo (2012, p.21) corrobora com as reflexões aludidas acima e discorre: “[...] o envelhecimento, desprende-se do relógio cronológico e, é percebido como produto sociocultural, estabelecido pelos variados grupos que circundam o idoso em seu cotidiano.”

## 2. CONSTRUÇÃO SOCIAL OCIDENTAL E ORIENTAL DA ENVELHESCÊNCIA

Ao investigarmos o trabalhador envelhecido, é possível se evidenciar há existência de duas correntes de pensamentos: a primeira, ocidental, qual esse ator social é coisificado, comparado a um produto prestes a perder a validade; e a segunda que o percebe como alguém em processo de mutação, transformação e rito de passagem de seu contexto. O cerne da visão ocidental e funcionalista é balizado por uma forte influência do pensamento capitalista e se ancora em pressupostos que a produção é necessária para o progresso e, portanto, deve ser angariada a qualquer custo, desconsiderando o sujeito de sua história, descartando o trabalhador

envelhescente. Lourenço e Massi (2011, p.34) explicam: Em uma sociedade capitalista, o idoso ocupa condição de menos valia: o que é velho tem mais valor. Apenas dispõe de reconhecimento social quem produz. Nas palavras de Bosi (1993), a velhice é vista como maléfica na sociedade industrial, pois, segundo ela, todo sentimento de continuidade é destruído nessa sociedade. O registro na memória perde o valor, dando ao consumo e à novidade. Para Campelo e Paiva (2014, p.139), o trabalhador envelhescente no mercado laboral do Brasil, é percebido por prismas errôneos de universalidade, úteis e eficazes somente na produção de tábuas estatísticas, levantamentos de dados demográficos e epidemiológicos. Isso, porque a despeito das particularidades do envelhecimento, neste enfoque o ator social deve ser descartado na chegada da senioridade, não há seu reconhecimento e, portanto está invisível nas tramas sociais: “[...] ser humano, igual a qualquer mercadoria, com o passar do tempo, tempo do capital, perde a sua validade.” Mórán (2004), explica também que o executivo na senioridade é considerado, como um ser que não tem nada valioso a ofertar e, por isso, tende a refugiar-se num mundo que ele não existe, no qual é levado a um permanente estado de desorientação e desconforto. Nesta concepção estes atores sociais são uma carga para sociedade, não tem nada a entregar e sua sabedoria e experiência, não importam. Teixeira (2008) alerta que esta visão social é míope e resulta de valores essenciais da vida, orientados somente para o trabalho. Salgado (2006, p.61) corrobora com este entendimento e alerta, na época da envelhescência, os profissionais seniores são obrigados ao desengajamento ou à aposentadoria e “[...] vive um fenômeno psicológico, social e emocional de esvaziamento dos papéis.” Vale ressaltar que a definição de envelhescente ocidental, sempre se contrapõe a concepção de jovem, pois enquanto o primeiro é percebido sob um prisma depreciativo, apesar de mitos de diferentes tribos de sua sabedoria, não há sua valorização, pelo contrário sempre são marcados pelos estereótipos de um contexto de conflitos intergeracionais; declínio de capacidade; e proximidade da morte. (BARBIERI, 2010). Contudo, para Behavior (1970) e Oliveira (2005), o envelhescente em sociedades ocidentais como: China é prestigiado e tem alocação no ponto mais alto da hierarquia como tomador de decisões tanto nas famílias como nas instituições. A este ator social envelhescente é concedido papel de conselheiro. Outro, desse aspecto cultural permeia a cultura chinesa, que denota o período como tempo de sabedoria e não de descrédito ou exclusão. O mesmo ocorre no povo judeu que considera até o XXI, os envelhescentes como mensageiros de Deus. (GAMBURGO, 2006). Nery e Pinto (2006, p.68) ainda discorrem que os indivíduos envelhescentes japoneses são temidos e respeitados e, por isso ocupam figura patriarcal, posto estendido às relações sociais e laborais. “A reverência [...] faz parte tradição *confuciana*, com raízes profundas em sentimentos de família e no princípio de que a reciprocidade é fundamental para a ordem social.” No Leste Asiático o respeito ao idoso, também pode ser percebido por meio da posição de destaque concedida aos idosos, em rituais religiosos, sejam estes familiares ou em seus grupos sociais. (SUNG, 1990). Saito e Maeyama (1973) afirmam que a tradição ocidental promulga ao envelhescente, um status privilegiado, porque entende que estes se encontram mais próximos dos deuses e, portanto, dignos de respeito e reverência, devidos à sua sabedoria. Ainda segundo Sung (1999 apud PINTO; NERY, 2006), uma pesquisa feita com coreanos em seu país, demonstrou que o cuidado com os pais envelhescentes e a convivência intensa com a família, contexto que os valores são idealizados e compartilhados culturalmente. O mais interessante é que na segunda etapa desta pesquisa, o estudo foi ampliado a

estudantes coreanos, mas residentes no EUA e foi constatado que 37%, dos pesquisados, percebiam o Estado e instituições privadas de repouso como responsáveis adequados para os cuidados com os familiares envelhescentes, resultado que corrobora para a compreensão da existência de uma diluição na valorização dos indivíduos na senioridade devido à forte influência ocidental. A cultura indígena latino americana também considera a senioridade como um atributo de: poder; prestígio; respeito e; condição emanada pela experiência de vida que altamente prestigiada. No continente africano, foco deste estudo, há outro exemplo de valorização dos envelhescente, pois em países como Congo e Suazilândia, é concedido a este ator social lugar de destaque na sociedade e instituições, diferente da cultura ocidental que tende a desqualificar o ancião, seu saber acumulado e experiência. (DELBERT, 2011)

Neste contexto Goldfarb e Lopes (2009), explicam: o maior entrave em categorizar a senioridade e, portanto o trabalhador envelhescente consiste neste fenômeno, não ser algo acabado, mas em constante processo de subjetivação e, portanto decorrente do contexto social, muitas vezes com valores velados. “Há uma tendência em generalizar e uniformizar a velhice e os velhos [...]”, contudo é importante considerar não só olhares ocidentais, mas outros que perpassam pelas diferentes concepções sociais. (BARBIERI; BAPTISTA, 2013).

### 3. PESQUISA DE CAMPO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Na segunda etapa do estudo foram realizadas entrevistas semiestruturadas com executivos brasileiros que trabalham no município de Luanda (AO), ação que articulou de forma coerente as informações coletadas ao arcabouço teórico, a fim de suportar a escolha dos métodos / técnicas adequadas ao propósito, ou seja: analisar a escolha destes profissionais em trabalhar em outro país. Para tal, valeu-se da tradição teórica interpretativista (GEPHART 2004; GODDY; BALSINI, 2006) e da pesquisa qualitativa que conforme Merriam (2002), bem como Godoy e Balsini (2006), permeiam do tipo básico e exploratória. As informações coletadas com a metodologia proposta objetivaram indutivamente identificar os padrões recorrentes ou temas comuns, compreendidos por meio de uma série de atividades interrelacionadas. Para a consecução da pesquisa foram utilizados os seguintes procedimentos: a) definição do grupo de entrevistados por meio da estratégia de bola de neve ou cadeia; identificação dos casos de interesse, por meio da indicação de pessoas que conhecem pessoas que sejam casos ricos em informações e; c) definição por quatro participantes, conforme o quadro 01, respeitando sempre a faixa etária desejada, ou seja, da envelhescência e exercerem função de executivo e, dispuseram a dar informações sobre sua decisão em atuar neste mercado laboral. Destes foram excluídos dois participantes, um por estar em trabalho transitório em Luanda e outro por ter nacionalidade portuguesa. (CRESWELL, 2014).

## Quadro 01: Participantes

Descrição	Gênero	Idade	Subordinados	Cargo	Segmento
Entrevistado 1	Feminino	56 anos	18	Diretor do financeiro	Construção civil
Entrevistado 2	Feminino	51 anos	09	Gerente de imóveis	Construção civil
Entrevistado 3	Masculino	63 anos	40	Diretor administrativo	Construção civil
Entrevistado 4	Feminino	39 anos	02	Executiva de diretoria	Construção civil
Entrevistado 5	Feminino	42 anos	12	Gerente administrativo	Construção civil
Entrevistado 6	Masculino	45 anos	21	Gerente de transportes	Construção civil
Entrevistado 7	Masculino	52 anos	06	Diretor de treinamento e desenvolvimento	Automobilística
Entrevistado 8	Masculino	48 anos	19	Diretor de RH e Jurídico	Aeroviário

Fonte: Autora (2015)

Após a definição dos participantes realizou-se ainda: à obtenção de maneira voluntária do registro de autorização de cada participante do estudo, bem como a garantia ao direito a proteção de confidencialidade dos dados; condução das entrevistas, com cada um dos participantes, baseadas em um roteiro estruturado, conforme quadro 02. O armazenamento de cada uma das entrevistas foi realizado em mídia digital e sua transcrição realizada de forma literal, a fim de resguardar o conteúdo de análise. Assim, a entrevista possibilitou o intercâmbio dialógico, promover de reformulação metodológica, capaz de enriquecer a prática de pesquisa e de construir novos conhecimentos. (GODOI; MATTOS, 2006).

## Quadro 02: Roteiro de entrevistas

**Objetivo da pesquisa: Percepção do executivo quanto ao profissional mais velho no mercado angolano.**

1. Dados do sujeito pesquisado: nome; cargo; report e subordinados;
2. Responsabilidades;
3. Trajetória profissional;
4. Mercado de trabalho do país de origem conforme o pesquisado;
5. Mercado de trabalho de Luanda conforme o pesquisado;
6. Perfil do profissional jovem para o pesquisado,;
7. Qual o perfil ideal de colaborador para Luanda - Angola;
8. Perfil do profissional mais velho para o pesquisado.  
Finalização: se quer acrescentar algo.

Fonte: Autora (2015)

Vale enfatizar que a pesquisa qualitativa e, portanto a análise das informações preconiza uma estratégia indutiva na qual há interpretação de cada unidade, ou seja, qualquer palavra significativa, frase, narrativa, etc. E após são comparadas estas unidades com outras e, assim por diante, pois durante todo o tempo à procura de padrões comuns, as quais são concedidos nomes (códigos) que são refinados e ajustados à medida que a ação de análise prossegue. (MERRIAN, 2002). Para esse estudo, em específico, no processo de análise das informações: *optouse* há utilização da estratégia de análise sistemática e qualitativa textual, suportado pelo aplicativo NVivo, (VERSÃO

10). Nesta abordagem a análise sistemática qualitativa do contexto textual foi balizada por Flores (1994), qual orienta a adoção de uma sequência de atividades, isso a fim da obtenção de uma análise profunda das informações. Nesse sentido foram realizados os seguintes passos: a) segmentação; b) codificação e categorização; c) elaboração do sistema de categorias; d) exame do conteúdo das categorias e; e) comparação da percepção dos participantes nas diversas categorias. O processo de segmentação, codificação e categorização, consiste em primeiro lugar, na divisão do discurso em unidades de conteúdo, ou seja, fragmentos que expressam uma mesma ideia e na identificação de fragmentos do texto com temas ou tópicos que o descrevem, onde, cada fragmento distinto, será assinalado com um código próprio da categoria de elementos que o constitui. Após análise das narrativas foram identificadas as categorias, conforme quadros a seguir. Após a codificação e categorização das narrativas procedeu-se a elaboração do sistema de categorias. Este processo consiste em examinar o conteúdo de cada categoria com a finalidade de fundir categorias afins; subdividir categorias excessivamente amplas e; renomear categorias, buscando termos que as definam melhor. Ainda, nesse momento busca-se conectar as categorias entre si, de acordo com a sua afinidade temática, diferenciando as metacategorias e criando um sistema de categorias. Finalmente, fez-se necessário, ainda, o exame do conteúdo das categorias e comparação da percepção dos participantes nas diversas categorias. Para tal foi elaborada uma matriz de dados com o objetivo de sintetizar o significado dos conteúdos e das unidades de texto que estão incluídas em cada categoria, de maneira que se possa ler cada fragmento e extrair ideias do mesmo em relação ao tópico que define a categoria. Essa matriz foi elaborada para esse estudo e está disponível, em sua forma completa, no apêndice. (FLORES, 1994).

A percepção pode ser definida como processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido a seu ambiente. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.125)

A relevância dos entendimentos, corroborados pelo estudo, decorrem principalmente do fato que a percepção dos indivíduos permeia o mundo e a forma de organização desses pesquisados, uma vez que, a dimensão da consciência para entender e classificar o universo denota a percepção, conforme Bock (2002, p.112): “A consciência humana expressa à forma como o homem se relaciona com o mundo objetivo”. Além disso, a percepção possibilita que o sujeito realize concepções, gere conceitos concretos de acordo com seus sentidos intrínsecos quanto a um objeto. (MERLEAU-PONTY, 2011).

Figura 1: Sistema de categorias



Fonte: Autora (2015)

### Quadro 01: Metacategoria “Percepção sobre o profissional mais velho do mercado de Luanda”

Código	Definição de Categorias	Unidade
<b>MAT</b>	Faz alusão a capacidade de maturidade	R1, R2, R4
<b>COM</b>	Faz alusão a capacidade de comprometimento	R1
<b>SEN</b>	Faz alusão a capacidade de senioridade	R5, R6, R7, R8
<b>COT</b>	Faz alusão a capacidade de conhecimento técnico	R3, R6, R7
<b>EXP</b>	Faz alusão a capacidade de experiência	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8
<b>RES</b>	Faz alusão a capacidade de resiliência e capacidade de adaptação	R5, R6, R7, R8

Fonte: Autora (2015)

### Quadro 02: Metacategoria “Percepção do profissional mais jovem para o mercado de Luanda”

Código	Definição de Categorias	Unidade
<b>IMA</b>	Faz alusão a capacidade de imaturidade	R1, R2, R4, R7
<b>AMB</b>	Faz alusão a capacidade de ambição	R1, R2, R3, R4, R5, R7
<b>FUNC</b>	Faz alusão a capacidade de funcionalista	R1, R2, R5, R6, R7
<b>COT</b>	Faz alusão a capacidade de conhecimento técnico	R1, R6, R7
<b>EXP</b>	Faz alusão a capacidade de experiência	R1, R2, R4, R5, R6
<b>BOF</b>	Faz alusão a capacidade de boa formação	R2

Fonte: Autora (2015)

### Quadro 03: Metacategoria “Percepção do profissional mais jovem para o mercado brasileiro e português”

Código	Definição de Categorias	Unidade
<b>ULT</b>	Ultrapassado	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8
<b>CAR</b>	Caro nos salários	R2, R6, R8
<b>FIC</b>	Fim de carreira	R1, R4, R5, R6, R7, R8
<b>COT</b>	Conhecimento técnico	R1, R3, R6
<b>EXP</b>	Experiência	R1, R2, R3, R6
<b>BOF</b>	Boa formação	R2, R5

Fonte: Autora (2015)

### Quadro 7 - Metacategoria “Diferenças do mercado de Luanda para o profissional mais velho”

Código	Definição da Categoria	Unidades
<b>VAL</b>	Valorização das experiências.	R1, R2, R4, R5, R6, R7
<b>CULT</b>	Cultura valoriza pessoas mais velhas em cargos de liderança.	R1
<b>DIF</b>	Possibilidade de fazer a diferença com os conhecimentos técnicos adquiridos no Brasil.	R1, R3, R6, R7
<b>CONT</b>	Continuidade da carreira.	R1, R3, R7

Fonte: Autora (2015)

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da pesquisa a luz do arcabouço teórico demonstrou que há uma visão ocidentalizada no mercado laboral brasileiro, esta impele ao trabalhador envelhecendo barreiras tanto para permanência em seus postos laborais com o aumento da idade, bem como falta de oportunidades de trabalho coesas a experiência, formação e competência destes executivos na senioridade. Conglomerado resultante de uma visão ocidental e, portanto utilitarista das empresas brasileiras, conforme discurso dos pesquisados. Chegar a senioridade na contemporaneidade significa não o desengajamento, uma vez que, estes profissionais estão em plena atividade e no ápice de sua vivência corporativa, contudo a estes não resta saída, além de atuar em novos países que preconizam esta competência e sua trajetória de carreira, ou seja, os percebam pelos seus méritos e não somente pela idade os estereótipos ultrapassados.

Em suma, o estudo alerta para necessidade de pesquisa que balizem novas práticas corporativas quanto o trabalhador envelhecendo, destarte da exclusão eminente desse valioso capital humano, gerido por meio de estigmas da perda de produtividade e equivocado visão limitrofe do fim da carreira, invés de perspectivas contemporâneas, que perpassem pelo entendimento de sua experiência e tempo de mutação de suas capacidades para o trabalho. Compreendam este ator social como capaz de articular sua realidade e permanecer no mercado laboral, além disso, considerar que há crivos balizados por visões: ocidental e oriental impulsiona tanto no âmbito acadêmico como corporativo, o despertar para a necessidade de construção de conhecimento e práticas pautadas por realidades heterogêneas e holísticas, portanto livre de estigmas.

## REFERÊNCIAS

- Araujo, Eliana Novaes Procópio de. Práticas psicogerontológicas nos cuidados de idosos. Curitiba: Juruá, 2012.
- Barbieri, Alberto E. Gestión de la salud en la longevidad: perspectivas y bioéticas de un fenómeno sin precedentes. Buenos Aires: Prentice Hall - Pearson Education Argentina, 2010.
- Beauvoir, S. A velhice. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, Vargas, 1970.
- Debert, Guita Grin. La reinvencción de la vejez. Buenos Aires: Siglo XXI, Editora Iberoamericana, 2011.
- Bock, Ana Mercês Bahia; Furtado, Odair e Teixeira, Maria de Lourdes T. Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia. São Paulo: Saraiva, 2002.
- Fiske, S.T; Cuddy, A.J.C.; Glick, P.S.; Xu, J. A modelo f (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively fallow from perceived status an competition. Journal of Personality and Social Psychology, vol. 82, 2002, ppp.51-60.
- Flores, J. G. Análisis de datos cualitativos - aplicaciones a la investigación educativa. Barcelona: PPU, 1994.
- Guamburgo, L.J.L. Envelhecimento e linguagem. São Paulo: Universidade Metodista, 2006.
- Lawrence, B. S. How old you are may depend on where you work: in Chowdhury, S. Edl. Next Generation Business Handbook. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, pp 986-1006, 2004.
- Goldfarb, G. O idoso fragilizado e a família: representações, preconceito, conflitos e solidariedade. São Paulo: SESC SP., 2006.
- Goldfarb, G. Psicogerontologia: fundamentos e práticas. Curitiba: Juruá, 2009.
- Huenchuan Navarro, S. Marco legal y de políticas a favor de las personas mayores en América Latina. Serie Población y Desarrollo, n. 51. Santiago de Chile: CEPAL, 2004. Ibrahim, Fabio. Curso de Direito Previdenciário. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.
- Lopes, R.G.C. Saúde na velhice. São Paulo: EDUC, 2005.

- Lourenço, Regina Célia; Massi, Giselle. *Linguagem e velhice: considerações acerca do papel da escrita no proceso de envelhecimento*. Curitiba: Juruá, 2011.
- Merriam, S. B. *Qualitative research in practice. Examples for discussion and analysis*. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
- Morán, Marcelo Pina. *Gerontologia social aplicada: visiones estratégicas para el trabajo social*. Buenos Aires: Espacio: 2003.
- Robbins, S.; Judge, T. A.; Sobral, F. *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. Ed. 14. São Paulo: Prentice Hall, 2010.
- Mor Barak, M. E. *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2005.
- Neri, Anita Liberalesso (Org.) *Maturidade e velhice. Trajetórias individuais e socioculturais*. Campinas: Papirus, 2001.
- Neri, Anita Liberalesso (Org.) *Qualidade na vida madura*. São Paulo: Papirus, 1993.
- Neri, Anita Liberalesso (Org.) *A construção e a reconstrução da velhice: família, classe social e etnicidade*. In: NERI, Anita Liberalesso e DEBERT, Guita Grin Debert (Orgs.) *Velhice e sociedade*. Campinas: Papirus, 1999.
- Neri, Anita Liberalesso (Org.) *Idosos no Brasil vivências, desafios e expectativas na terceira idade*. São Paulo: SESC Nacional, 2007.
- Oliveira, A. C. *A importância do idoso na história*. São Paulo: Caderno FAPA, 2005.
- Paiva, Sálvea de Oliveira Campelo e. *Envelhecimento saúde no tempo do capital*. São Paulo: Cortez, 2014.
- Peixoto, C. *Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade...* In: BARROS, Myrian Moraes Lins de (Org.) *Velhice ou terceira idade?* 3 Ed. Rio de Janeiro: Revista Fundação Getúlio Vargas, 2003. p. 69-84.
- Pinto, Meyre Eiras de Barros; Nery, Anita Liberalesso. *Cuidar de idosos no contexto da família: questões psicológicas e sociais*. 2 Ed. São Paulo: Editora Alínea, 2006.
- Oliveira, A. C. *A importância do idoso na história*. São Paulo: Caderno FAPA, 2005.
- Pinto, Meyre Eiras de Barros; Nery, Anita Liberalesso. *Cuidar de idosos no contexto da família: questões psicológicas e sociais*. 2 Ed. São Paulo: Editora Alínea, 2006.
- Robbins, S.; Judge, T. A.; Sobral, F. *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. Ed. 14. São Paulo: Prentice Hall, 2010.
- Saito, H.; Maeyama, T. *Biography in adult development and aging*. New York: Springer, 1996.
- Saldanha, Assuero; Caldas, Célia Pereira. *Saúde do idoso: a arte de cuidar*. 2 Ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2004.
- Teixeira, S. M. *Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para proteção social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2008.