



## GERAÇÕES EM SINTONIA: A INFLUÊNCIA DAS DINÂMICAS DEMOGRÁFICAS NO MERCADO DE TRABALHO

## GENERATIONS IN TUNE: THE INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC DYNAMICS ON THE LABOR MARKET

## GENERACIONES EN SINTONÍA: LA INFLUENCIA DE LA DINÁMICA DEMOGRÁFICA EN EL MERCADO LABORAL

Daniel Eduardo Bonatti<sup>1</sup>  
Neila Barbosa Osório<sup>2</sup>  
Quenidi Tadeu Bonatti<sup>3</sup>  
Marlon Santos de Oliveira Brito<sup>4</sup>  
Nubia Pereira Brito Oliveira<sup>5</sup>  
Maurício Oliveira Haussler<sup>6</sup>  
Marisa Lurdes Cherini<sup>7</sup>  
Sônia Terezinha Baccin Bonatti<sup>8</sup>

DOI: 10.54751/revistafoco.v17n10-173

Received: Sep 15<sup>th</sup>, 2024

Accepted: Oct 7<sup>th</sup>, 2024



### RESUMO

O tema "Gerações em Sintonia: A influência das Dinâmicas Demográficas no Mercado de Trabalho" analisa a interação entre jovens e pessoas idosas como um fator transformador no ambiente laboral. Este trabalho examinou como essa convivência entre diferentes gerações enriquece as relações profissionais, potencializa a inovação e promove a troca de experiências, resultando em um mercado de trabalho mais inclusivo e dinâmico. O estudo focou nas necessidades e oportunidades de ocupação para jovens e pessoas idosas, destacando as sinergias entre eles. Realizado com estudantes do 2º ano do Ensino Médio, no Componente Curricular de Geografia, da Escola Estadual Beira Rio, no Distrito de Luzimangues, Porto Nacional, e acadêmicos da Universidade da Maturidade da UFT, Palmas, Tocantins, o relato promoveu uma

<sup>1</sup>Mestrando em Educação. Universidade Federal do Tocantins (UFT). Avenida NS-15, Quadra 109, Alcno 14, Norte, s/n, bloco D, Plano Diretor Norte, Palmas - TO, CEP: 77001-090. E-mail: [danielbonatti.lem@gmail.com](mailto:danielbonatti.lem@gmail.com)

<sup>2</sup>Doutora em Educação. Universidade Federal do Tocantins (UFT). Avenida NS-15, Quadra 109, Alcno 14, Norte, s/n, bloco D, Plano Diretor Norte, Palmas - TO, CEP: 77001-090. E-mail: [neilaosorio@uft.edu.br](mailto:neilaosorio@uft.edu.br)

<sup>3</sup>Mestre em Educação. Universidade Federal do Tocantins. (UFT). Avenida NS-15, Quadra 109, Alcno 14, Norte, s/n, bloco D, Plano Diretor Norte, Palmas - TO, CEP: 77001-090. E-mail: [qbonatti@hotmail.com](mailto:qbonatti@hotmail.com)

<sup>4</sup>Doutorando em Educação na Amazônia. Universidade Federal do Tocantins (UFT). Avenida NS-15, Quadra 109, Alcno 14, Norte, s/n, bloco D, Plano Diretor Norte, Palmas - TO, CEP: 77001-090. E-mail: [marlon.brito@uft.edu.br](mailto:marlon.brito@uft.edu.br)

<sup>5</sup>Mestre em Educação. Universidade Federal do Tocantins (UFT). Avenida NS-15, Quadra 109, Alcno 14, Norte, s/n, bloco D, Plano Diretor Norte, Palmas - TO, CEP: 77001-090. E-mail: [brito.nubia@uft.edu.br](mailto:brito.nubia@uft.edu.br)

<sup>6</sup>Graduação em Geografia. Instituição: Universidade Federal do Tocantins (UFT). Avenida NS-15, Quadra 109, Alcno 14, Norte, s/n, bloco D, Plano Diretor Norte, Palmas - TO, CEP: 77001-090. E-mail: [mauricio.haussler@mail.uft.edu.br](mailto:mauricio.haussler@mail.uft.edu.br)

<sup>7</sup>Especialista Parapsicologia Clínica. Faculdade Vicentina. Av. Jaime Reis, 531-A. São Francisco, Curitiba - PR, CEP: 80510-010. E-mail: [marisalurdescherini@gmail.com](mailto:marisalurdescherini@gmail.com)

<sup>8</sup>Especialista em Língua Portuguesa. Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Palmas (FAFI). R. Dr. Bernardo Ribeiro Viana, 903, Centro, Palmas - PR, CEP: 85555-000. E-mail: [soniattbbonatti@gmail.com](mailto:soniattbbonatti@gmail.com)

colaboração direta entre as gerações. Os objetivos incluíram a análise das características do mercado de trabalho, a identificação de necessidades específicas de formação e habilidades, e a exploração de oportunidades para uma convivência harmoniosa. Adotou uma abordagem qualitativa, utilizando trabalhos elaborados com pesquisas e apresentado aos velhos, por meio de dinâmicas entre os estudantes e os acadêmicos da Universidade da Maturidade, permitindo uma compreensão das experiências de ambos os grupos. Os resultados mostraram que, apesar das diferenças, jovens e pessoas idosas se beneficiaram mutuamente: os jovens trouxeram inovação, enquanto as pessoas idosas ofereceram experiência. Para facilitar essa integração e maximizar oportunidades de ocupação, foram sugeridos programas de mentoria e capacitação mútua. O artigo ressaltou a importância da diversidade etária e propôs políticas que favorecessem a inclusão de todas as gerações.

**Palavras-chave:** Diversidade etária; mercado de trabalho; jovens; pessoas idosas; mentoria.

### ABSTRACT

The theme "Generations in Harmony: The Influence of Demographic Dynamics on the Labor Market" analyzes the interaction between young people and older people as a transformative factor in the work environment. This work examined how this coexistence between different generations enriches professional relationships, enhances innovation and promotes the exchange of experiences, resulting in a more inclusive and dynamic labor market. The study focused on the needs and employment opportunities for young people and older people, highlighting the synergies between them. Conducted with students in the 2nd year of High School, in the Geography Curricular Component, from the Beira Rio State School, in the Luzimangues District, Porto Nacional, and academics from the UFT Maturity University, Palmas, Tocantins, the report promoted direct collaboration between generations. The objectives included the analysis of the characteristics of the labor market, the identification of specific training and skills needs, and the exploration of opportunities for harmonious coexistence. It adopted a qualitative approach, using research-based work and presented to the elderly through dynamics between students and academics from the University of Maturity, allowing an understanding of the experiences of both groups. The results showed that, despite their differences, young people and elderly people benefited from each other: young people brought innovation, while elderly people offered experience. To facilitate this integration and maximize employment opportunities, mentoring and mutual training programs were suggested. The article highlighted the importance of age diversity and proposed policies that favored the inclusion of all generations.

**Keywords:** Age diversity; job market; young people; elderly people; mentoring.

### RESUMEN

El tema "Generaciones en Sintonía: La influencia de la Dinámica Demográfica en el Mercado Laboral" analiza la interacción entre jóvenes y personas mayores como factor transformador en el entorno laboral. Este trabajo examinó cómo esta convivencia entre diferentes generaciones enriquece las relaciones profesionales, potencia la innovación y promueve el intercambio de experiencias, lo que resulta en un mercado laboral más inclusivo y dinámico. El estudio se centró en las necesidades y oportunidades de empleo de los jóvenes y las personas mayores, destacando las sinergias entre ellas. Realizado con estudiantes del 2º año de la Enseñanza Media, del Componente Curricular de Geografía, de la Escuela Estadual Beira Rio, del Distrito de Luzimangues, Porto Nacional, y académicos de la Universidad de Madurez UFT, de Palmas, Tocantins, el informe promovió la participación directa colaboración entre generaciones. Los objetivos

incluían analizar las características del mercado laboral, identificar necesidades específicas de capacitación y habilidades y explorar oportunidades para una convivencia armoniosa. Adoptó un enfoque cualitativo, utilizando trabajos de investigación y presentados a personas mayores, a través de dinámicas entre estudiantes y académicos de la Universidad de la Madurez, permitiendo comprender las experiencias de ambos grupos. Los resultados mostraron que, a pesar de las diferencias, los jóvenes y las personas mayores se beneficiaban mutuamente: los jóvenes aportaban innovación, mientras que las personas mayores ofrecían experiencia. Para facilitar esta integración y maximizar las oportunidades de empleo, se sugirieron programas de tutoría y formación mutua. El artículo destacó la importancia de la diversidad de edades y propuso políticas que favorezcan la inclusión de todas las generaciones.

**Palabras-clave:** Diversidad de edades; mercado laboral; jóvenes; personas mayores; tutoría.

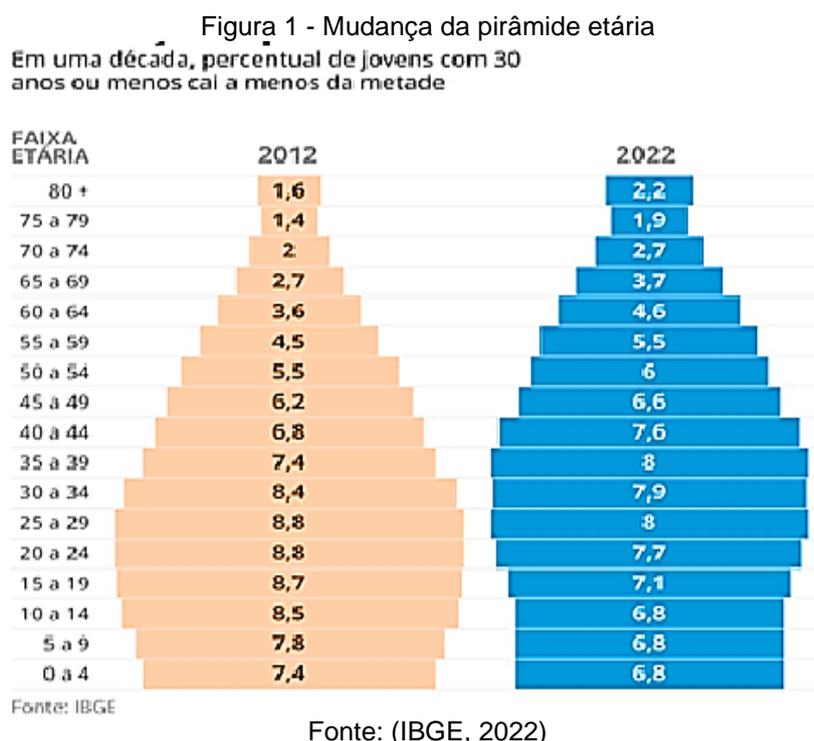
## 1. Introdução

A interação entre jovens e pessoas idosas no mercado de trabalho se torna cada vez mais importante, especialmente em um cenário caracterizado por mudanças demográficas e tecnológicas significativas, como evidenciado neste relato de experiência. Esta narrativa destaca como a colaboração intergeracional pode enriquecer o ambiente laboral e promover um aprendizado mútuo. O aumento da população idosa, resultado dos avanços na medicina e na qualidade de vida, traz novos desafios e oportunidades para a integração desse grupo etário no ambiente ocupacional. Segundo o Censo Demográfico de 2010, o Brasil contava com 20,5 milhões de pessoas com 60 anos ou mais, o que correspondia a 10,78% da população total.

O Censo de 2022, recentemente divulgado, revelou que esse número subiu para 31,2 milhões, representando 14,7% dos brasileiros, indicando um aumento de 39,8% entre 2012 e 2021. Além disso, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida no Brasil continua a crescer. No início do século, a expectativa era de 34 anos, mas nos anos 2000, essa média subiu para cerca de 70 anos. As projeções do Instituto para 2060 indicam que a expectativa de vida poderá atingir em média 81 anos.

Por outro lado, a população jovem, definida como pessoas entre 15 e 29 anos, também apresenta dados relevantes. Em 2010, essa faixa etária

correspondia a cerca de 25,5% da população total do Brasil, totalizando aproximadamente 51,5 milhões de jovens. Em 2022, esse número caiu para 22,6%, totalizando cerca de 43,5 milhões. Essa redução evidencia uma mudança demográfica significativa, refletindo a necessidade de políticas que promovam a integração harmoniosa entre as gerações, aproveitando tanto a experiência dos idosos quanto a inovação dos jovens no mercado de trabalho.



Essa mudança demográfica exige uma reavaliação das políticas de trabalho e dos ambientes organizacionais, promovendo a inclusão e valorização dos trabalhadores mais velhos, que possuem experiência e conhecimento significativos, ao mesmo tempo em que reconhece a importância dos jovens, que trazem conhecimentos tecnológicos e inovações essenciais para o dinamismo do mercado de trabalho.

Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS (2015), as transformações demográficas e o aumento da expectativa de vida oferecem uma oportunidade para aproveitar o potencial das pessoas idosas no mercado de trabalho, beneficiando tanto as empresas quanto a sociedade. Este trabalho discute como o aumento da expectativa de vida e os avanços na saúde estão

moldando o envelhecimento da população, abordando suas implicações para a sociedade e o mercado de trabalho. Essa transformação exige a adaptação de práticas laborais e a implementação de políticas que promovam a integração intergeracional, assegurando que os jovens de hoje tenham acesso a um mercado de trabalho mais inclusivo e sustentável, além de se beneficiarem de um sistema previdenciário mais robusto no futuro.

À medida que a expectativa de vida aumenta e mais pessoas vivem com saúde, o potencial de contribuição da força de trabalho idosa se torna cada vez mais evidente. Um estudo de Marmot *et al.* (2020) ressalta que o envelhecimento da população não só amplia a longevidade, mas também enfatiza a importância da inclusão de trabalhadores mais velhos, que trazem vasta experiência e habilidades valiosas ao mercado de trabalho. Contudo, essa mudança demográfica exige que empresas e a sociedade reavaliem suas percepções sobre a capacidade e o valor dos profissionais mais experientes.

As transformações econômicas das últimas décadas podem ser analisadas através de três fenômenos interligados: globalização, neoliberalização e financeirização. A globalização refere-se, em termos gerais, à mudança nos padrões de comércio entre os Estados-nação, resultante dos avanços nas tecnologias de informação e comunicação. Ianni, (2001) afirma que essa evolução alterou a relação espaço-temporal e também modificou as formas de organização produtiva e os processos de trabalho associados, levando ao deslocamento de empresas entre países e impactando as estruturas de trabalho e emprego.

A neoliberalização, ou neoliberalismo, implica a desregulamentação de atividades e relações econômicas, intensificando os fluxos de capital globalmente. Simultaneamente, promoveu uma redução da intervenção do Estado no mercado, alterando a forma dessa intervenção, o que gerou contornos específicos em diferentes realidades nacionais (Brenner, 2018).

A financeirização, por sua vez, representa uma maior autonomia do mercado financeiro em relação ao setor produtivo da economia, com o controle da economia sendo exercido mais pela lógica do capital financeiro do que pela do capital produtivo (Chesnais, 2002). Embora esses fenômenos possam ser

analisados de forma isolada, eles estão profundamente interconectados: o aumento do fluxo de capital global está associado à desregulamentação das atividades econômicas e contribui para a maior autonomia da esfera financeira em relação à esfera produtiva. Compreender a inter-relação entre esses três fenômenos é essencial para analisar as transformações econômicas que ocorreram globalmente e, em especial, no Brasil.

Esses fenômenos do capitalismo contemporâneo coincidem com o envelhecimento da população mundial e a ascensão de uma lógica capitalista cada vez mais voltada para o setor financeiro e patrimonial, em detrimento da produção. Tal realidade agrava problemas nas questões previdenciárias, pois a crescente proporção de pessoas idosas, demanda um sistema de seguridade social mais eficiente e resiliente, que enfrente os desafios de financiamento e cobertura adequados para garantir a proteção econômica dessa faixa etária, tanto na atualidade quanto no futuro.

Segundo Esping-Andersen (2009), a “lógica do industrialismo” moldava a identidade dos indivíduos como trabalhadores, estabelecendo hierarquias sociais e expectativas de vida até o fim da capacidade laboral. Isso intensifica os desafios enfrentados por aqueles em estágios avançados de carreira, evidenciando a necessidade de reavaliar políticas de trabalho e inclusão etária. Simultaneamente, a alta taxa de desemprego entre jovens, agravada por crises econômicas, sublinha a urgência de buscar alternativas que promovam a inclusão e valorização de todas as gerações, incluindo idosos. A digitalização redefine as habilidades exigidas, criando um espaço onde a colaboração intergeracional se torna essencial. A integração de jovens, familiarizados com novas tecnologias, e idosos, que oferecem experiência, pode resultar em soluções criativas.

Este artigo examina as necessidades e oportunidades de ocupação para esses grupos, com um estudo conduzido entre estudantes do 2º ano do Ensino Médio da Escola Estadual Beira Rio e acadêmicos da Universidade da Maturidade da UFT, promovendo um ambiente de aprendizado e troca de experiências que permite o desenvolvimento de habilidades complementares.

Em conformidade com a Habilidade (EM13CHS404) do Documento Curricular do Tocantins- DCT (2022),

A análise do envelhecimento da população frente a demanda por ocupação de postos de trabalho e a importância dos trabalhos e das profissões “invisíveis”, considerando sua função na comunidade e reflexão sobre o preconceito que sofrem, com vistas à tomada de consciência de empatia e respeito às pessoas. (A oferta de trabalho, emprego e o surgimento de novas profissões pelo Brasil, Mundo e a realidade do estado do Tocantins; População economicamente ativa).

De acordo com a habilidade EM13CHS404 do Documento Curricular de Tocantins - DCT, é crucial refletir sobre esses desafios e promover a conscientização sobre a empatia e o respeito em relação a todas as pessoas. Além disso, o artigo aborda a oferta de trabalho e o surgimento de novas profissões no Brasil e no mundo, assim como a realidade do estado do Tocantins e a situação da população economicamente ativa, contribuindo para uma visão mais inclusiva e abrangente do mercado de trabalho.

A análise factual combina técnicas estatísticas e de objeto de conhecimento, permitindo uma compreensão profunda das percepções e experiências de jovens e pessoas idosas.

O tema em questão sugere a implementação de programas de mentoria e capacitação mútua, que não só facilitam a integração entre jovens e idosos, mas também ressaltam a importância da diversidade etária no mercado de trabalho. Essas iniciativas criam um espaço seguro para que os jovens aprendam com a experiência dos mais velhos, enquanto estes se atualizam em novas tecnologias e práticas. Propõe-se, assim, políticas que favoreçam a inclusão e valorização de todas as gerações, contribuindo para um ambiente profissional mais colaborativo e dinâmico. Reconhecer as contribuições únicas de cada grupo é essencial para o crescimento e inovação nas organizações. Este artigo busca entender as interações entre essas gerações e inspirar práticas que promovam a harmonia intergeracional e o fortalecimento das comunidades profissionais.

## **2. Referencial Teórico**

A harmonia intergeracional tem se tornado um conceito cada vez mais relevante nas últimas décadas, evidenciando a necessidade crescente de

integração e colaboração entre diferentes faixas etárias. Essa evolução pode ser analisada em diversas etapas ao longo da história, refletindo mudanças demográficas, sociais e culturais que influenciam as relações entre jovens e pessoas idosas (Schaie & Willis, 2016). À medida que a população envelhece e as estruturas familiares se transformam, torna-se fundamental promover um ambiente onde todas as gerações possam interagir e colaborar de maneira eficaz. Nos últimos anos, têm-se observado um aumento significativo na expectativa de vida, resultado dos avanços na medicina, nutrição e nas condições de vida. Esse fenômeno demográfico levantou questões fundamentais sobre a integração da população idosa no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

A necessidade de políticas públicas e práticas que promovam a inclusão das pessoas idosas é cada vez mais evidente, reconhecendo seu potencial para contribuir ativamente em diversas áreas (Lloyd-Sherlock, 2010). É essencial que os países desenvolvam, antes do envelhecimento, políticas de seguridade social e de cuidado que garantam a qualidade de vida das pessoas idosas. Conforme afirmam Lebrão *et al.* (2008), embora o envelhecimento populacional seja considerado um triunfo social, ele também representa um grande desafio para o Estado, exigindo a criação de novas políticas públicas inclusivas e solidárias. Viver mais, embora seja uma conquista, traz consigo um aumento nas demandas por cuidado e assistência à saúde, além de custos previdenciários (Lebrão *et al.*, 2008).

De acordo com Hofhuis (2016), nos anos 1990 e 2000, o conceito de diversidade etária começou a ganhar reconhecimento significativo. Esse conceito refere-se à presença de indivíduos de diferentes idades em um grupo, organização ou comunidade, envolvendo jovens, adultos e idosos que desempenham papéis ativos. As organizações passaram a compreender que um ambiente de trabalho diversificado, que inclua diversas faixas etárias, pode impulsionar a criatividade, a inovação e o desempenho organizacional. Essa mudança de perspectiva foi motivada por pesquisas que evidenciaram os benefícios da colaboração intergeracional, ressaltando que cada faixa etária traz contribuições únicas.

Com o passar do tempo, diversas iniciativas e programas foram

implementados para promover a harmonia intergeracional. Empresas começaram a adotar práticas que incentivam a mentoria e a troca de conhecimentos entre gerações, enquanto governos e ONGs desenvolveram políticas voltadas para a inclusão de idosos no mercado de trabalho. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir a plena integração e valorização de todas as idades, como a necessidade de ampliar a formação contínua, combater estereótipos e preconceitos, e criar ambientes de trabalho que sejam verdadeiramente inclusivos e adaptáveis às diferentes habilidades e experiências.

A pandemia de COVID-19 destacou ainda mais a vulnerabilidade das pessoas idosas, aumentando a urgência em promover sua inclusão e interação social.

Diante da Covid-19, ocorreu o agravamento dessas condições de vulnerabilidade, entendidas aqui como um conjunto de condições materiais, psicológicas, culturais, morais, jurídicas e políticas que articulam-se em três componentes de vulnerabilidade: o individual - que se refere ao risco biofisiológico para o desenvolvimento de agravos a saúde, o social - que está relacionado às condições ambientais e relações sociais adversas que determinam o risco a saúde; e o programático - que diz respeito ao acesso e utilização dos serviços e recursos de saúde (Sevalho *et al.*, 2018).

A crise revelou a necessidade urgente de abordagens integradas que considerem todas essas dimensões para promover o bem-estar das populações vulneráveis e garantir um sistema de saúde mais equitativo e resiliente.

As novas gerações, por sua vez, trazem habilidades tecnológicas que podem ser valiosas para a formação e o desenvolvimento contínuo dos mais velhos.

O futuro da harmonia intergeracional dependerá da capacidade das sociedades e organizações de reconhecer e valorizar as contribuições únicas de cada faixa etária, promovendo ambientes que incentivem a colaboração entre jovens e pessoas idosas (Katz & Calasanti, 2015). Dessa forma, a harmonia intergeracional se apresenta como uma abordagem indispensável para enfrentar os desafios demográficos contemporâneos, promovendo um futuro mais inclusivo e equilibrado.

A convivência entre jovens e pessoas idosas no ambiente de trabalho é essencial para promover espaços mais dinâmicos e inclusivos, enriquecendo a cultura organizacional e facilitando a troca de experiências valiosas. A área de gestão de pessoas desempenha um papel crucial, administrando as relações de trabalho que envolvem interações entre empregados e empregadores, princípios organizacionais e as dinâmicas que compõem o ambiente corporativo. Segundo (Nogueira, 2002), as relações de trabalho, influenciadas por costumes, tradições e valores sociais, moldam a forma como capital e trabalho se interrelacionam, refletindo as complexidades do capitalismo contemporâneo.

A integração de jovens, com suas novas ideias e familiaridade com tecnologias, e pessoas idosas, que trazem sabedoria e experiência, é fundamental para fortalecer as relações intergeracionais. Para promover essa inclusão etária, é importante implementar programas de mentoria e capacitação que unam diferentes gerações.

De acordo com a Teoria da Coorte Geracional (Inglehart, 1977), uma geração é entendida como uma construção social que abrange um grupo de indivíduos nascidos dentro de um mesmo contexto histórico e sociocultural, sendo moldados por um conjunto específico de oportunidades e experiências (Pilcher, 1994). De acordo com essa teoria, espera-se que indivíduos nascidos em um período específico (ou seja, pertencentes à mesma geração) compartilhem valores, atitudes e crenças semelhantes (Pilcher, 1994). Para Mannheim (1928), o fenômeno social da geração representa uma forma específica de identidade situacional entre grupos etários imersos em um processo histórico e social (Mannheim, 1952, p. 137). A coexistência de veteranos da geração *baby boomer*<sup>9</sup> e jovens da Geração Z, não apenas apresenta desafios, mas também oferece oportunidades significativas para o desenvolvimento organizacional. A Mentoria Intergeracional, por exemplo, é uma estratégia valiosa que maximiza as vantagens dessa diversidade, promovendo a colaboração e a transferência de conhecimento entre as gerações.

No contexto de um mercado de trabalho em constante evolução, impulsionado pela globalização e digitalização, a interação intergeracional se

---

<sup>9</sup> indivíduos nascidos entre 1946 e 1964, durante um período de aumento significativo nas taxas de natalidade após a Segunda Guerra Mundial.

torna ainda mais importante. A aprendizagem e a socialização são fundamentais para um envelhecimento saudável, destacando que os idosos se beneficiam da interação com os jovens. Além disso, essa troca de experiências contribui para que os jovens se tornem pessoas idosas mais capacitadas, equipadas com habilidades e conhecimentos que promovem uma qualidade de vida superior na terceira idade.

Contudo, estereótipos e preconceitos podem comprometer essa colaboração, evidenciando a necessidade de promoção, inclusão e respeito. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE(2022) mostram que a troca de saberes entre gerações pode reduzir a exclusão social, enquanto estudos da Organização Mundial da Saúde – OMS(2017), no Relatório Mundial sobre o Envelhecimento e a Saúde, revelam que programas de mentoria intergeracional estão associados à diminuição da solidão e depressão, beneficiando tanto jovens quanto pessoas idosas.

Os jovens enfrentam um cenário repleto de oportunidades e desafios, com a digitalização e a globalização abrindo novas portas. A crescente demanda por habilidades em tecnologia da informação e inovação oferece diversas possibilidades de carreira, especialmente em setores como tecnologia e serviços criativos. No entanto, esses jovens enfrentam desafios, como a alta taxa de desemprego, a falta de qualificação profissional e a necessidade constante de atualização em um mundo em rápida mudança.

Por outro lado, a população idosa, que cresce rapidamente, tem necessidades e expectativas específicas. Muitos desejam continuar ativos, buscando oportunidades de trabalho que ofereçam flexibilidade e valorização da experiência acumulada. Eles esperam que suas habilidades, especialmente em comunicação e resolução de problemas, sejam reconhecidas e desejam treinamento para se manter atualizados em relação às novas tecnologias. Além disso, a expectativa de um ambiente inclusivo e respeitoso é forte, e a falta de oportunidades pode levar ao isolamento.

Portanto, é fundamental que as organizações e as políticas públicas reconheçam e atendam a essas necessidades. No mercado de trabalho contemporâneo, as habilidades requeridas por jovens e pessoas idosas variam.

Os jovens devem desenvolver habilidades técnicas e adaptativas para navegar em ambientes de constante mudança, com foco em tecnologia, criatividade e aprendizado contínuo. Já as pessoas idosas trazem uma rica experiência e habilidades de comunicação, resiliência e mentoria.

A pesquisa tem como foco central a análise da interação entre jovens e pessoas idosas no ambiente ocupacional, estabelecendo objetivos principais e secundários. Entre os objetivos principais, destacam-se a investigação das necessidades e oportunidades de ocupação, buscando entender como cada grupo etário percebe suas demandas e as ofertas do mercado de trabalho. Outro objetivo é identificar as habilidades valorizadas em cada faixa etária e como essas competências se alinham às exigências do mercado. Além disso, visa promover a integração intergeracional, explorando formas de facilitar a colaboração e o aprendizado mútuo entre jovens e pessoas idosas propondo práticas que incentivem interações positivas.

Os objetivos secundários incluem mapear as expectativas de carreira, analisando aspirações profissionais de jovens e idosos para identificar diferenças e similaridades. Também se propõe investigar as lacunas de formação, avaliando deficiências nas qualificações de ambos os grupos e sugerindo soluções para suprir essas necessidades. Por fim, busca desenvolver recomendações de diretrizes que possam ser implementadas por empresas e instituições, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e intergeracional.

Ao abordar este tema, a pesquisa visa não apenas entender as interações entre jovens e idosos, mas também promover um mercado de trabalho mais inclusivo e adaptável às necessidades de todos os cidadãos. A conexão entre diferentes gerações é esperada para enriquecer as dinâmicas laborais, proporcionando um ambiente mais colaborativo e respeitoso.

Portanto, a integração intergeracional não apenas beneficia as relações de trabalho, mas também enriquece a cultura organizacional, fomentando a troca de saberes e experiências. Ao reconhecer e valorizar as contribuições de cada faixa etária, é possível construir um futuro profissional mais equitativo, onde a diversidade etária se torna um ativo estratégico para a inovação e o desenvolvimento contínuo das organizações.

### **3. Metodologia**

A metodologia utilizada, teve por objetivo compreender as dinâmicas etárias no mercado de trabalho, com foco nas interações entre os acadêmicos da Universidade da Maturidade (UMA/UFT) e os estudantes do 2º ano Ensino Médio, no Componente Curricular de Geografia, da Escola Estadual Beira Rio. O estudo buscou captar as narrativas das aulas, as atuações e os sentimentos dos participantes, por meio de discussões e relatos escritos sobre suas vivências.

Adotou uma abordagem qualitativa, utilizando o método fenomenológico, que se caracteriza como aplicado e exploratório. Esse enfoque permite uma análise de problemas cotidianos, onde a pesquisa vai além da descrição, buscando interpretar as experiências vividas e mediadas pelo pesquisador.

A análise de conteúdo das informações obtidas no estudo foi realizada por meio de técnicas que extraíram temas e categorias das percepções dos participantes. Essa abordagem não apenas revelou as dinâmicas existentes, mas também proporcionou insights práticos e teóricos, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo entre as gerações.

As atividades intergeracionais ocorreram tanto na Escola Estadual Beira Rio, que atende estudantes de diversas classes sociais, quanto na Universidade da Maturidade (UMA/UFT), onde participam pessoas idosas, promovendo um intercâmbio de experiências entre as gerações. Durante essas atividades, foram utilizados diversos recursos, como palestras, vídeos, slides informativos e atividades práticas, abordando o tema. Além disso, os estudantes produziram e apresentaram trabalhos para as pessoas idosas sobre o mercado de trabalho e a pirâmide etária, promovendo uma troca de conhecimentos.

### **4. Resultados e Discussões**

O estudo "Gerações em Sintonia: A influência das Dinâmicas Demográficas no Mercado de Trabalho" expõe a interação entre diferentes faixas etárias no

ambiente laboral, destacando *insights* significativos. Com a colaboração intergeracional enriqueceu o ambiente de trabalho, promovendo aprendizado mútuo, onde os jovens trazem inovação e familiaridade com tecnologias, enquanto as pessoas idosas oferecem experiência.

O assunto abordado demonstrou que as expectativas entre os grupos são divergentes: os jovens tendem a valorizar flexibilidade e desenvolvimento de habilidades, enquanto as pessoas idosas priorizam estabilidade e reconhecimento de suas contribuições. Além disso, pode-se evidenciar lacunas em competências digitais e *soft skills*<sup>10</sup> em ambos os grupos, sinalizando a importância de programas de capacitação intergeracional.

Os desafios de integração, como preconceitos e estereótipos, podem dificultar essa colaboração, exigindo estratégias para criar um ambiente de trabalho inclusivo.

Ao reconhecer a importância das *soft skills*, as empresas podem guiar o desenvolvimento de competências interpessoais, como empatia e comunicação. Dessa forma, o estudo pretende contribuir para um futuro harmonioso, essencial para enfrentar os desafios demográficos e tecnológicos do século XXI. Em suma, a integração entre jovens e pessoas idosas não só enriquece a dinâmica laboral, mas também fortalece o tecido social da comunidade.

Os estudantes do 2º ano, após uma análise aprofundada das interações entre jovens e pessoas idosas no mercado de trabalho, apresentaram suas conclusões de maneira clara e reflexiva. Eles destacaram que a colaboração entre essas duas gerações é essencial não apenas para a inclusão social, mas também para o enriquecimento mútuo no ambiente profissional. A seguir,

- **Desafios Enfrentados por Pessoas Idosas:**

**Preconceito Etário:** *Sofrem discriminação por serem percebidas como menos capazes de se adaptar às demandas contemporâneas.*

**Familiarização com Novas Tecnologias:** *Precisam se adaptar à digitalização, que é fundamental nas operações empresariais atuais.*

**Estigmas Associados à Idade:** *Muitas vezes são vistos de forma*

---

<sup>10</sup> habilidades interpessoais, como comunicação, empatia e trabalho em equipe, que facilitam a interação e colaboração entre indivíduos, diferindo das *hard skills* por serem mais subjetivas e relacionadas ao comportamento.

*negativa, o que pode limitar suas oportunidades no mercado de trabalho.*

- **Expectativas e Contribuições das Pessoas Idosas:**

**Estabilidade Financeira:** Buscam segurança econômica e benefícios a longo prazo, como aposentadoria e planos de saúde.

**Reconhecimento de Contribuições:** Valorizam o respeito e a valorização por suas experiências e contribuições ao longo da carreira.

**Ambiente Estrutural:** Preferem ambientes de trabalho mais tradicionais e estruturados, com processos claros e definidos.

**Mentoria e Compartilhamento de Conhecimento:** Valorizam oportunidades para mentorizar os mais jovens e compartilhar sua sabedoria acumulada.

**Mudanças Gradativas:** Preferem mudanças graduais em vez de transformações rápidas, buscando segurança nas rotinas.

**Benefícios e Qualidade de Vida:** Priorizar empregos que ofereçam benefícios relacionados à saúde e qualidade de vida, como horários reduzidos ou trabalho remoto.

- **Valor das Pessoas Idosas nas Organizações:**

**Experiência Valiosa:** O conhecimento acumulado ao longo dos anos é um ativo importante que beneficia as empresas.

**Contribuição para Inovação:** Sua perspectiva e habilidades podem auxiliar na inovação e na resolução de problemas, atuando como uma ponte entre práticas tradicionais e novas abordagens.

**Desafios Enfrentados por Jovens:**

**Falta de Experiência Prática:** A escassez de experiência no mercado dificulta a inserção profissional.

**Desconhecimento do Mercado de Trabalho:** Muitos jovens não têm uma compreensão clara das dinâmicas e exigências do mercado.

**Alta Competitividade:** A crescente concorrência por vagas aumenta a pressão sobre os jovens para se destacarem.

**Exigências por Qualificações:** A demanda por habilidades específicas torna o cenário ainda mais desafiador.

- **Expectativas e Contribuições dos Jovens:**

**Ambiente de Trabalho Flexível e Inclusivo:** Buscam espaços onde se sintam valorizados e respeitados.

**Crescimento e Desenvolvimento Profissional:** Desejam oportunidades que favoreçam seu aprendizado contínuo e a construção de redes de relacionamento.

**Flexibilidade de Horários:** Preferem trabalhar em horários que se adaptem ao seu estilo de vida, promovendo equilíbrio entre trabalho e lazer.

**Desenvolvimento de Habilidades:** Buscam capacitação e treinamentos constantes para aprimorar suas competências.

**Ambiente Colaborativo:** Valorizam culturas organizacionais que incentivem a colaboração e o trabalho em equipe.

**Inovação e Criatividade:** Desejam participar de projetos que estimulem a criatividade, com liberdade para propor novas ideias.

**Impacto Social:** Procuram empregos que tenham um propósito social claro e que contribuam para mudanças positivas na sociedade.

**Mobilidade e Crescimento:** Estão em busca de trajetórias profissionais que ofereçam crescimento rápido e oportunidades de mobilidade interna.

Sintetizando, o estudo atendeu aos objetivos do Componente Curricular de Geografia, da área de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas no Ensino Médio, do Documento Curricular do Tocantins – DCT e enriqueceu o conhecimento sobre as dinâmicas intergeracionais. Ao enfatizar a importância da colaboração entre jovens e pessoas idosas, as conclusões e recomendações apresentadas buscam aprofundar o debate acadêmico e oferecer direções práticas para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e colaborativos.

Além disso, as discussões em torno do tema destacaram a necessidade de políticas que promovam a valorização da diversidade etária, considerando as contribuições únicas que cada geração pode oferecer. Essa abordagem não só facilitou a troca de saberes, mas também reforçou a importância de uma cultura organizacional que respeite e integre diferentes perspectivas. Assim, o estudo contribuiu significativamente para a compreensão das interações entre as

gerações e se propõe a difundir a produção científica, promovendo um futuro profissional mais harmonioso e inovador.

## 5. Conclusão

As reflexões deste artigo evidenciaram a importância da interação entre jovens e pessoas idosas no mercado de trabalho, evidenciando que essa relação enriquece o ambiente laboral e contribui para o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva e colaborativa.

Os resultados apontaram que a convivência harmoniosa entre essas faixas etárias pode ser facilitada por meio de programas de mentoria e capacitação mútua, que não apenas promovem a troca de saberes, mas também potencializam as oportunidades de ocupação para ambos os grupos. A análise qualitativa realizada forneceu uma compreensão das necessidades específicas de formação e habilidades, evidenciando a importância de políticas que incentivem a inclusão de todas as gerações no mercado de trabalho.

Por fim, propõe que as organizações e instituições desenvolvam iniciativas que valorizem a diversidade etária, promovendo um ambiente onde todos se sintam valorizados e respeitados. A implementação de tais políticas não apenas fortalecerá as relações intergeracionais, mas também contribuirá para um mercado de trabalho mais dinâmico, adaptável e inovador, preparado para enfrentar os desafios do futuro. A integração de jovens e pessoas idosas é, portanto, uma estratégia essencial para garantir um desenvolvimento sustentável e harmonioso em nossa sociedade.

Considerando as reflexões de Marx (2003), é crucial analisar o futuro da velhice da classe trabalhadora em um cenário caracterizado pela desumanização, precarização das relações de trabalho, aumento do desemprego e diminuição dos direitos sociais. Nesse contexto, a busca por um envelhecimento de qualidade se torna inviável em uma sociedade dominada pela lógica do capital, que contraria a plena realização do ser humano. Portanto, é imperativo repensar as condições que cercam o envelhecimento, promovendo uma reflexão crítica sobre a necessidade de uma transformação social que

valorize a dignidade e os direitos de todas as gerações.

## REFERÊNCIAS

BONATTI, Q. T., *et al.* **A velhice contemporânea na UMA**. 1 ed. São Paulo: Dialética, 2022.

BONATTI, Q. T. **Caminhos percorridos para o incentivo do processo intergeracional em uma instituição pública de ensino: um estudo de caso na Escola Estadual Beira Rio, Distrito de Luzimangues, Município de Porto Nacional/TO**. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2022.

BRENNER, N. (2018). **Espaços da urbanização: o urbano a partir da teoria crítica**. Rio de Janeiro, Letra Capital/Observatório das Metrôpoles.

CHESNAIS, F. **A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 11, n. 1 (18), p. 1-44, jan./jun. 2002.

COBALCHINI, CCB, Alves BF, Silva LL, Lima TB. **Idoso e tecnologia: aprendizagem e socialização como fatores protetivos para um envelhecimento saudável**. In: Grillo RM, Navarro ER. Psicologia: desafios, perspectivas e possibilidades. São Paulo: Editora Científica Digital, 2020. pp. 162-167.

Direção-Geral da Educação. (s.d.). "Na mentoria todos beneficiam". Disponível em [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/boletim/beneficios\\_dos\\_programas\\_d\\_e\\_mentoria\\_entre\\_pares.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/boletim/beneficios_dos_programas_d_e_mentoria_entre_pares.pdf). Acesso em 03 out.2024.

ECO. (2019, Set 23). Como a diversidade e inclusão impactam no negócio das organizações. Disponível em <https://eco.sapo.pt/2019/09/23/como-a-diversidade-e-inclusao-impactam-no-negocio-das-organizacoes/>. Acesso em 03 out.2024.

ESPING-ANDERSEN, G. **The incomplete revolution, adapting to women's new roles**. Cambridge: Polity Press, 2009.

ESPING-ANDERSEN, G.; PALIER, B. **Trois leçons sur l'État-providence**. Paris: Seuil, 2008.

\_\_\_\_\_. **Estatuto do idoso**: lei federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

Fundação Getúlio Vargas. (2018). **Envelhecimento nas organizações e a gestão da idade**. FGV EAESP. Disponível em

---

[https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa\\_fgvbrasilprev.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf). Acesso em 29 set.2024.

**HOFHUIS, J., Van Der Rijt, J., & Kremer, J. (2016). Age Diversity in the Workplace: A Literature Review. *Journal of Management*, 42(5), 1283-1303.**

IANNI, O. **A sociedade global**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 2001.

INGLEHART, R. (1977). **The silent revolution: Changing values and political styles among western publics**. Princeton, NJ: Princeton University Press.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo de 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 out.2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, 2012. Disponível em: [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012/default\\_sintese.shtm](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012/default_sintese.shtm). Acesso em: 03 out.2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Agência de notícias**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agenciadenoticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoesem-2017>. Acesso em: 03 out.2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População residente na data de referência, por grupo de idade. População por idade e sexo - Resultados do universo**. Disponível em [censo2022.ibge.gov.br/panorama/](https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/) Acesso 05 out.2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA**". Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/>. Acesso em 30 set.2024.

IPLeiria. (2011). Guia de ideias para planejar e implementar projetos intergeracionais. Disponível em <https://riolis.ipleiria.pt/files/2011/03/Guia-das-Ideias-para-Planejar-e-Implementar-Projetos-Intergeracionais.pdf>. Acesso em 01 out.2024.

ISCTE-IUL. (s.d.). Mentoria entre pares: Um estudo de caso de programas desenvolvidos em. Disponível em <https://www.iscte-iul.pt/thesis/13052>. Acesso em 03 out. 2024.

KATZ, S., & Calasanti, T. (2015). ***Critical Perspectives on Aging: The Importance of Social Class***. In *The Handbook of Aging and the Social Sciences* (pp. 243-259). Academic Press.

LEBRÃO, M.L *et al.* **A regulação da Saúde Suplementar e o direito da pessoa idosa à assistência à saúde**. *Revista de Direito Sanitário*. São Paulo. v.9, n.2, p 190-206. DOI:<https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v9i2p191-206>. Acesso em: 01 out. 2024.

LLOYD-Sherlock, P. (2010). ***The social and economic effects of population aging***. *Journal of Population Ageing*, 3(1), 1-21.

MANNHEIM, 1952, P.517 apud PINDER (S/D), p.21 apud WELLER, 2010, p. 209).

MARMOT, M., Stansfeld, S., & Patel, C. (2020). ***The health gap: the challenge of an aging population***. *Health Affairs*, 39(3), 456-462. doi:10.1377/hlthaff.2019.01377.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**, 10. ed., São Paulo: Difel, 1985.

MIRANDA GMD, Mendes ACG, Silva ALA. **Desafios das políticas públicas no cenário de transição demográfica e mudanças sociais no Brasil**. *Interface (Botucatu)*. 2017;21(61):309-20. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1807-57622016.0136>. Acesso em 04 out.2024.

NOGUEIRA, A. J. F. M. **Gestão estratégica das relações de trabalho**. In FISCHER, A.L, et al (orgs). *As pessoas nas organizações*. São Paulo: Gente, 2002.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios das Nações Unidas para o Idoso**. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/bioetica/onuido.htm>>. 2002. Acesso em 26 set.2024.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Proclamação sobre o Envelhecimento de 1992**. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/resolutions/47/5GA1992.html>>. Acesso em 26 set.2024.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Plano de ação internacional para o envelhecimento**, Madrid 2002. Brasília: Secretaria dos Direitos Humanos, 2003.

OSÓRIO, N.B; SOUZA, D. M.; SILVA NETO, L. S. **UNIVERSIDADE DA MATURIDADE: resignificando vidas**. (2013). Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo8-direitosepoliticaspUBLICAS/universidadedamaturidade-ressignificandovidas.pdf>. Acesso em: 30 set 2024.

OSÓRIO, N.B. **Universidade da Maturidade**. 2004. Disponível em: <http://www.uft.edu.br/uma/sobre/>. Acesso em: 30 set.2024.

PEREIRA, J. **O impacto do envelhecimento da população no mercado de trabalho**. *Revista de Estudos Demográficos*, v. 15, n. 2, p. 123-145, 2022.

PILCHER, J. **Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy**. *British Journal of sociology*, p. 481-495, 1994. Disponível em DOI:<https://doi.org/10.2307/591659>. Acesso em 05 out.2024.

RAYMUNDO TM, Gil, H, Bernardo LD. **Desenvolvimento de projetos de inclusão digital para idosos**. *Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*. 2019; 24(3): 22-44. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/2316-2171.87420>.  
» <https://doi.org/10.22456/2316-2171.87420>

ROWE, J. W., & Kahn, R. L. (1997). **Successful Aging**. *The Gerontologist*, 37(4), 433-440.

SCHAE, K. W., & Willis, S. L. (2016). **Handbook of the Psychology of Aging**. Academic Press.

SEVALHO, G. **The concept of vulnerability and health education based on the theory laid out by Paulo Freire**. *Interface*. Botucatu, v. 22, n. 64, p. 177-88, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-57622016.0822>  
» <https://doi.org/10.1590/1807-57622016.0822>. Acesso em 07 out.2024.

TOCANTINS. SEDUC. **DCT- Documento Curricular do Território do Tocantins**. Etapa Ensino Médio. Caderno 02, Ciências Humanas e Sociais Aplicadas. Palmas, 2022.

TONELLI, M. J.; ARANHA, F. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil, como as empresas estão preparando para conviver com equipes que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos?** São Paulo: FGV/PwC, 2013.

World Health Organization (WHO). (2015). **World Report on Ageing and Health**. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/world-report-on-ageing-and-health>. Acesso em 01 out.2024.