

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
E
UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO
SOCIOLOGIA ECONÓMICA E DAS ORGANIZAÇÕES

Daniele dos Santos Fontoura

**ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO NO SETOR
HOTELEIRO BRASILEIRO E PORTUGUÊS: UMA PERSPECTIVA DE
GÊNERO**

Porto Alegre/Lisboa

Outubro de 2014

Daniele dos Santos Fontoura

**ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO NO SETOR
HOTELEIRO BRASILEIRO E PORTUGUÊS: UMA PERSPECTIVA DE
GÊNERO**

Tese de Doutorado em cotutela apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor (a) em Administração e ao Programa de Doutorado em Sociologia Económica e das Organizações do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa como requisito para a obtenção do título de Doutor (a) em Sociologia Económica e das Organizações

Orientadora: Prof. Dra. Valmiria Carolina Piccinini

Orientadora: Profa. Dra. Sara Falcão Casaca

Porto Alegre/Lisboa

Outubro de 2014

Fontoura, Daniele dos Santos
Envelhecimento e mercado de trabalho no setor
hoteleiro e português: uma perspectiva de gênero /
Daniele dos Santos Fontoura. -- 2014.
312 f.

Orientadora: Valmiria Carolina Piccinini.
Coorientadora: Sara Falcão Casaca.

Tese (Doutorado em cotutela) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS e Universidade de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, Sociologia Económica e das Organizações, Lisboa, PT.
2014.

1. Envelhecimento Populacional. 2. Envelhecimento do Trabalhador. 3. Mercado de Trabalho. 4. Gênero. 5. Hotelaria.
I. Piccinini, Valmiria Carolina, orient. II. Casaca, Sara Falcão, coorient. III. Título.

AGRADECIMENTOS

Tenho muito a agradecer a muitas pessoas que participaram do processo de construção dessa tese e da construção da Daniele (quase) doutora.

Em primeiro lugar, sou uma pessoa de sorte pelas pessoas que me cercam. E como acredito veementemente em Deus agradeço a Ele pela oportunidade de viver e de conviver estas pessoas, lugares e instituições. E pelo conforto espiritual e fortaleza.

Nasci na melhor família que poderia imaginar. Por isto, agradeço aos meus pais por terem se aventurado na empreitada de gerar uma filha. E que dedicaram toda a sua vida, atenção e amor a essa única filha abrindo mão de muitas coisas e fazendo sempre o melhor que podiam e sabiam. Meu pai-herói Luiz Carlos Baierle da Fontoura e minha mãe-super-poderosa Alaide dos Santos Fontoura.

Agradeço aos meus tios/as e primos/as e também aos meus avós (*in memoriam*) pelos valores que transmitiram. E em especial a minha afilhadinha Dudinha pela alegria e espontaneidade contagiante.

A minha orientadora Profa. Valmiria Carolina Piccinini pela longa caminhada de parceria nestes 12 anos. Teu exemplo me faz pensar na mulher-profissional-professora-pesquisadora que quero ser. Em tudo que produzi academicamente tenho certeza que tem a tua marca, Profa. Val.

A minha orientadora Profa. Sara Falcão Casaca que me permitiu a possibilidade de viver e pesquisar em Portugal, me acolhendo como orientanda. Os nove meses de convívio próximo em Lisboa me fizeram admirá-la profundamente pela coerência entre o que diz e o que faz e pela dedicação à profissão. Aprendi muito academicamente e pessoalmente, Profa. Sara.

Agradeço de forma geral às instituições pelas quais passei. Pelos 12 anos na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pelo período de intercâmbio na Universidad Nacional de Rosario (Argentina) e pelo período de doutorado-sanduiche na Universidade de Lisboa. Registro meu agradecimento aos quatro anos de bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) no Brasil e no período em Portugal.

Ao Prof. João Peixoto (ISEG-ULisboa), coordenador do doutorado em Sociologia Económica e das Organizações por acolher a proposta e ser incansável em contribuir para que ocorresse a defesa em Co-tutela.

A Dra. Filomena Ferreira (ISEG-ULisboa) por me receber tão bem em Lisboa e por tudo que auxiliou no tempo em que lá estive. Também pelo incentivo e auxílio na operacionalização da Co-tutela;

Aos/As professores/as da pós-graduação da Escola de Administração da UFRGS por me apresentarem outra visão de mundo: Profa. Neusa Cavedon, Profa. Cláudia Antonello, Profa. Angela Garay, Profa. Elaine Antunes, Prof. Roberto Ruas, Prof. João Becker, Profa. Sueli Goulart, Profa. Ceci, Profa. Silvia Generali. Agradeço por me “chacoalharem” da vida que eu conhecia.

Ao prof. Johannes que teve uma parcela importante de incentivo no aprofundamento dos estudos sobre envelhecimento e por me instigar sempre. Por todos os conselhos, pelas conversas, pelos livros emprestados. Por me fazer questionar o que a vida pode ser.

Ao Prof. e amigo Sidinei Rocha de Oliveira pelos 12 anos em que trabalhamos e crescemos juntos. Um exemplo para mim de persistência e determinação. Por todas as conversas, apoio, desabafos, incentivos, discussões teóricas. Pela amizade e confiança.

A todos os informantes-chave que concederam entrevista. Em especial, ao Prof. Alonso Blanco (Brasil), ao Sr. Rodolfo Caseiro (Portugal) e a Dra. Carla Amante (Portugal) pela gentileza com que me receberam, pelas informações prestadas e pela indicação de material e de entrevistados/as. Sem a sua ajuda o trabalho seguramente não teria transcorrido da mesma forma.

A todos/as os/as trabalhadores/as e estudantes que cederam seu tempo, suas falas, suas opiniões e compartilharam comigo um pouco das suas trajetórias profissionais. Pela confiança. Por permitirem que conhecesse mais das suas vidas. Pelas respostas sinceras e emocionadas. Aprendi muito sobre meu tema de pesquisa e sobre a vida ao escutar as suas histórias.

Aos colegas e amigos/as da UFRGS que tornaram mais leve e divertido o caminho em momentos diversos, inclusive o convívio na 327 e 329: Marlene Arenas, Deise Luiza Ferraz, Hortência Brock, Vinicius Ávila, Simone Vedana, Priscilla Chagas, Camilla Zanon, Andrea

Oltramari, Letícia Weber, Priscila Esteves, Daiane Neutzling, Lazaro Quimi, Alfredo Montelongo, Glória Leite, Karoline Oliveira, Danielle Ulrich...

Aos colegas e amigos/as do ISEG e do SOCIUS pela acolhida, pela preocupação, pela ajuda em tantos momentos. Pelos cafés e almoços tão agradáveis: Manuel Abrantes, Raquel Rego, Idalina Sardinha, Marisa Marques, David Ross, Mônica Fraga e Teresa. Em especial para uma colega de gabinete e dos estudos sobre envelhecimento – Catarina Mattos – que se tornou uma amiga para a vida. Pela amizade e carinho, pelas discussões teóricas, parcerias em *papers*. Por me provocar a pensar na prática e por me apresentar Lisboa.

Para uma pessoa que entrou na minha vida no finalzinho deste processo, mas que muito me auxiliou. Ao Pedro.

*Não vês que somos viajantes?
E tu me perguntas:
Que é viajar?
Eu respondo com uma palavra: é avançar!
Experimentais isto em ti
Que nunca te satisfaças com aquilo que és
Para que sejas um dia aquilo que ainda não és.
Avança sempre! Não fiques parado no caminho.*

Santo Agostinho

RESUMO

A tese desenvolvida interliga três constructos por si só complexos: envelhecimento, gênero e mercado de trabalho. O processo de envelhecimento é vivido na singularidade por cada indivíduo, sendo que vários fatores intervêm. Como não é um fenômeno livre de gênero (Casaca & Boud, 2012), para compreender a relação entre envelhecimento e mercado de trabalho é igualmente fundamental integrar a perspectiva de gênero considerando as especificidades de mulheres e homens ao envelhecer que, em alguns casos, acentuam-se com o envelhecimento (Perista & Perista). Partindo do pressuposto que o mercado de trabalho é dinâmico, relacional e historicamente construído (Rocha-de-Oliveira, 2009) o acesso às oportunidades de trabalho é pautado, muitas vezes, por mecanismos que escapam a racionalidade e remetem às crenças, aos valores e às normas destes mercados (Guimarães, 2009). Desta forma, nesta tese buscou-se defender que as características adscritas de idade – no caso, do processo de envelhecimento – e do gênero delimitam e constroem as experiências laborais dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho em Hotelaria no Brasil e em Portugal. Para o efeito, realizou-se um estudo qualitativo e comparativo entre Brasil e Portugal. Foram analisados dados secundários oriundos de estatísticas oficiais dos dois países a fim de apresentar como o envelhecimento populacional está refletindo no envelhecimento da força de trabalho e caracterizar a situação do emprego para homens e mulheres mais velhos/as. Os dados primários foram coletados na cidade de Porto Alegre/RS (Brasil) e Lisboa e arredores (Portugal) via entrevistas semiestruturadas com informantes privilegiados/as, trabalhadores/as e estudantes em Hotelaria. Ao todo, foram realizadas 20 entrevistas no Brasil e 23 em Portugal. Os resultados apontam para uma forte segmentação por idade e por gênero no mercado de trabalho em hotelaria. Diversos elementos tanto mercantis quanto não mercantis interferem na delimitação dos espaços de circulação destes/as trabalhadores/as fazendo com que o setor seja associado ao trabalho dos jovens e das mulheres. Tanto os/as informantes privilegiados/as quanto os/as trabalhadores/as e estudantes sinalizam em suas entrevistas que o idadismo e o sexismo seguem presentes nas relações de trabalho em hotelaria, fazendo com que as demandas emocionais e corpóreas recaiam mais sobre as mulheres e estejam fortemente associadas às representações do que é ser um/a trabalhador/a mais velho/a em hotelaria. Logo, nas etapas finais da vida laboral o envelhecimento e o gênero funcionam como elementos articuladores das trajetórias no mercado de trabalho em Hotelaria, delimitando e constroendo o acesso às oportunidades de trabalho em um cenário no qual os/as mais velhos/as tem sido os/as mais prejudicados/as.

Palavras-chave: envelhecimento; gênero; mercado de trabalho; trabalhadores/as mais velhos; setor hoteleiro; Brasil; Portugal.

ABSTRACT

This present thesis interconnects three complex constructs: aging, gender and labor market. The aging process is experienced by each individual uniqueness, and there are several factors involved in it. As it is not a gender-free phenomenon (Casaca & Boud, 2012), to understand the relationship between aging and labor market, it is also essential to integrate a gender perspective by considering the specificities of women and men getting older, which, in some cases, become more evident with aging (Perista & Perista). Assuming that the labor market is dynamic, relational and historically constructed (Rocha-de-Oliveira, 2009) the access to work opportunities is often guided by mechanisms which go beyond rationality and refer to beliefs, values and norms of these markets (Guimarães, 2009). Therefore, this thesis aims to defend the age ascribed characteristics - in this case, the aging process - and gender delimit and constrain the workers' labor experience in the hospitality sector in Brazil and in Portugal. In order to achieve this result, we carried out a qualitative and comparative study between Brazil and Portugal. Secondary data from official statistics of the two countries have been analyzed in order to present how the aging process is reflecting on the aging of the workforce and characterize the employment situation for men and women who are elderly. Primary data have been collected in Porto Alegre / RS (Brazil) and Lisbon area (Portugal) via semi-structured interviews with key-informants and employees/students in the area of Hospitality. Twenty people were interviewed in Brazil and twenty-three in Portugal. The results point to a strong segmentation by age and gender in the labor market in hotel management. Miscellaneous both market and non-market elements interfere with the delimitation space circulation of these workers, making the sector to be associated to young people and women work. Both informants and workers/students say in their interviews that *ageism* and sexism still present in working relationships in hospitality, making the emotional and aesthetic labor affect more on women and strongly associated with representations of what it is like to be an the elder worker in hotels. Therefore, in the final stages of working life aging and gender work as articulators elements of the trajectories in the hospitality labor market, defining and constraining access to job opportunities in a scenario in which elderly people are the most disadvantaged ones.

Palavras-chave: aging; gender; labor market; older workers; Hospitality Sector; Brazil; Portugal.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - População brasileira por grupos de idade – números absolutos	125
Tabela 2 - População brasileira por grupos de idade – números relativos	127
Tabela 3 - População portuguesa por grupos de idade	129

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Meios de Hospedagem (Brasil).....	82
Figura 2 - Meios de Hospedagem (Portugal).....	85
Figura 3 - Hospedagem	87
Figura 4 - Alimentos e Bebidas (A&B).....	88
Figura 5 - Controladoria	88
Figura 6 - Engenharia e Manutenção.....	89
Figura 7 - Vendas, Eventos e Marketing	90
Figura 8 - Recursos Humanos	91
Figura 9 - Eixos teóricos da tese.....	96
Figura 10 - Informantes Privilegiados/as - Brasil.....	105
Figura 11 – Trabalhadores/as e Estudantes entrevistados/as no Brasil	108
Figura 12 - Informantes Privilegiados/as - Portugal.....	110
Figura 13 - Trabalhadores/as e Estudantes entrevistados/as em Portugal	113
Figura 14 - Síntese dos/as entrevistados/as no Brasil e em Portugal.....	116
Figura 15 - Percentual da população brasileira acima dos 45 e 60 anos	125
Figura 16 - População brasileira por grupos de idade – números absolutos	126
Figura 17 - População brasileira por grupos de idade – números relativos.....	127
Figura 18 - Percentual da população portuguesa acima dos 45 e 60 anos	129
Figura 19 - Evolução População Portuguesa por grupos de idade	130
Figura 20- Evolução do emprego formal para trabalhadores/as com mais de 45 anos no Brasil	135
Figura 21 - Evolução da taxa de desemprego em faixas etárias superiores no Brasil.....	137
Figura 22 - Evolução da taxa de inatividade em faixas etárias superiores por sexo no Brasil	138
Figura 23 - Pedidos de emprego por sexo em Portugal (Outubro).....	141
Figura 24 - Trabalhadores/as com mais de 45 anos em todos os setores em Portugal.....	143
Figura 25 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo e idade em Portugal (45 a 54 anos)	143
Figura 26 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo e idade em Portugal (mais de 55 anos)	143
Figura 27 - Número de Estabelecimentos Hoteleiros - Brasil.....	146

Figura 28 - Evolução do emprego formal geral e em Hotelaria no Brasil.....	147
Figura 29 - Feminização do trabalho no emprego formal geral e em Hotelaria no Brasil	148
Figura 30 - Distribuição por gênero nos postos de trabalho em Hotelaria no Brasil	150
Figura 31 - Feminização no emprego formal geral e em Hotelaria por faixas etárias no Brasil	151
Figura 32 – Evolução da Feminização no emprego por setor e faixas etárias no Brasil	151
Figura 33 - Número de Estabelecimentos - Portugal.....	152
Figura 34- Quantidade de estabelecimentos hoteleiros em Portugal (Julho de 2011).....	153
Figura 35 - Evolução do desemprego em Portugal.....	155
Figura 36 - Evolução das ofertas de emprego em Portugal (Outubro).....	156
Figura 37 - Trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal.....	157
Figura 38 - Participação de TCO em ARS em Portugal.....	157
Figura 39 - Trabalhadoras por conta de outrem em Portugal	158
Figura 40 - Quantidade de homens e mulheres em ARS em Portugal	159
Figura 41 - Pessoas ao Serviço em Hotelaria em Portugal (Julho de 2011).....	160
Figura 42 - Glossário com termos do Brasil e de Portugal.....	295

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

A&B	–	Alimentos e Bebidas
AHP	–	Associação da Hotelaria de Portugal
AHRESP	–	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
AML	–	Área Metropolitana de Lisboa
ARS	–	Alojamento, Restauração e Similares
CAE	–	Classificação Portuguesa das Atividades Económicas
CAPES	–	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CITE	–	Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego
CNPq	–	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DeTrab	–	Departamento do Trabalho (STDS)
DIEESE	–	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconómicos
EA	–	Escola de Administração
EHTL	–	Escola de Hotelaria e Turismo de Lisboa
EUA	–	Estados Unidos da América
EUROFOUND	–	<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions</i> (Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho)
EUROSTAT	–	Statistical Office of the European Union
FARGS	–	Faculdades Rio Grandenses
FFMS	–	Fundação Francisco Manuel dos Santos
FGTAS	–	Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social
FTEC	–	Faculdade de Tecnologia
G8	–	Grupo dos Oito
GEP	–	Gabinete de Estratégia e Planeamento
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEFP	–	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IES	–	Instituição de Ensino Superior
INE	–	Instituto Nacional de Estatística (Portugal)
INMETRO	–	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
IPE	–	Informantes Privilegiados Especialistas
IPEA	–	Instituto de Pesquisa Económica Aplicada
IPG	–	Informantes Privilegiados Generalistas

ISEG	–	Instituto Superior de Economia e Gestão
MSSS	–	Ministério da Solidariedade e Segurança Social
MTE	–	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
ONU	–	Organização das Nações Unidas
OTAN	–	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PEA	–	População Economicamente Ativa
PNAD	–	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNI	–	Política Nacional do Idoso
PPGA	–	Programa de Pós-Graduação em Administração
PRONATEC	–	Programa Nacional de acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PUCRS	–	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
RAIS	–	Relação Anual de Informações Sociais
RH	–	Recursos Humanos
RMPA	–	Região Metropolitana de Porto Alegre
SBClass	–	Sistema Brasileiro de Classificação de Meios de Hospedagem
SBM	–	Sociedade Brasileira de Metrologia
SECHSPA	–	Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre
SENACRS	–	Serviço Nacional do Comércio do Rio Grande do Sul
SindiHotel	–	Sindicato Intermunicipal da Hotelaria no Rio Grande do Sul
SINE	–	Sistema Nacional de Emprego
SITese	–	Sindicato dos trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços
SOCIUS	–	Centro de Investigação em Sociologia Econômica e das Organizações
STDS	–	Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social
TCO	–	Trabalhadores/as por Conta de Outrem
TP	–	Turismo de Portugal
TPM	–	Tensão Pré-Menstrual
UE	–	União Europeia
UFRGS	–	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UH	–	Unidades Habitacionais
UNFPA	–	Fundo de População das Nações Unidas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	BASE TEÓRICA: ENVELHECIMENTO, MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO.....	20
2.1	SER OU ESTAR VELHO/A? O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO E AS TEORIAS SOBRE ENVELHECIMENTO	20
2.1.1	Evolução dos estudos sobre o Envelhecimento.....	21
2.1.2	Envelhecimento: conceitos e definições.....	25
2.1.2.1	Envelhecimento e Conceitos Correlatos	31
2.1.3	Representações e Resignificação em torno do Envelhecimento	33
2.1.4	Teoria do Desengajamento.....	39
2.2	UNO OU MÚLTIPLOS? A CONSTITUIÇÃO DO(S) MERCADO(S) DE TRABALHO.....	44
2.2.1	A Construção Social do(s) Mercado(s) de Trabalho.....	44
2.3	POR QUE UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO? ENTRELAÇAMENTOS ENTRE GÊNERO E TRABALHO	53
2.4	IMBRICAÇÃO ENTRE ENVELHECIMENTO, GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO.....	64
2.5	A HOTELARIA.....	79
2.5.1	Serviços, Turismo e Hotelaria.....	79
2.5.2	A Hotelaria no Brasil e em Portugal: algumas definições.....	80
2.5.2.1	O Setor Hoteleiro no Brasil.....	81
2.5.2.2	O Setor Hoteleiro em Portugal.....	83
2.5.3	O trabalho em hotelaria	85
2.5.3.1	Estrutura de Cargos	85
2.5.3.2	Condições e Relações de Trabalho	91

3	PERCURSOS METODOLÓGICOS: OS CAMINHOS DE CONSTRUÇÃO DA TESE	95
3.1	OS DADOS PRIMÁRIOS	103
3.1.1	A coleta de dados primários no Brasil	103
3.1.1.1	Aproximação do campo	104
3.1.1.2	A entrada em Campo.....	106
3.1.1.3	O Campo: os/as trabalhadores/as e estudantes do setor Hoteleiro...	107
3.1.2	A coleta de dados primários em Portugal.....	108
3.1.2.1	Aproximação do Campo	109
3.1.2.2	A entrada em Campo em Portugal	111
3.1.2.3	O Campo: os/as trabalhadores/as e estudantes do setor Hoteleiro...	112
3.1.3	Síntese dos/as Entrevistados/as Brasileiros/as e Portugueses/as.....	114
3.1.4	A Análise dos Dados Primários	116
3.2	OS DADOS SECUNDÁRIOS.....	118
4	ENVELHECIMENTO E GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO: ANÁLISE DOS DADOS SECUNDÁRIOS	122
4.1	ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E GÊNERO NO BRASIL E EM PORTUGAL	123
4.1.1	Brasil	124
4.1.2	Portugal.....	128
4.2	ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E GÊNERO NO BRASIL E EM PORTUGAL	132
4.2.1	Brasil	133
4.2.2	Portugal e a União Europeia.....	138
4.3	MERCADO DE TRABALHO NO SETOR HOTELEIRO BRASILEIRO E PORTUGUÊS: ENVELHECIMENTO E GÊNERO	144
4.3.1	Brasil	146
4.3.1.1	Emprego no Setor Hoteleiro	147

4.3.2	Portugal.....	152
4.3.2.1	Emprego no Setor Hoteleiro	154
5	ENVELHECIMENTO E GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO: A VISÃO DOS/AS INFORMANTES PRIVILEGIADOS/AS.....	162
5.1	IDADE E ENVELHECIMENTO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO	163
5.1.1	O envelhecimento da força de trabalho no setor	164
5.1.2	Idade do/a trabalhador no setor hoteleiro	167
5.1.3	Perfil etário dos/as trabalhadores/as nas diferentes categorias profissionais	171
5.1.4	Quem é o/a trabalhador/a mais velho em hotelaria?	173
5.1.5	Atributos relacionados à idade	178
5.1.5.1	Renovação X Acomodação	178
5.1.5.2	Comunicação e Receptividade	180
5.1.5.3	Apresentação física e movimento dos corpos	181
5.1.5.4	Conduta	182
5.1.6	Características Aquisitivas e a relação com a Idade	183
5.1.6.1	Qualificação e Formação	184
5.1.6.2	Experiência.....	188
5.1.6.3	Formação + Experiência = Reciclagem	191
5.2	GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO	192
5.2.1	A mão de obra feminina	193
5.2.2	Atributos relacionados ao gênero	195
5.2.3	Status do Trabalho	199
5.2.4	Remuneração feminina como complementar à masculina.....	202
5.2.5	Aparência do/a trabalhador/a.....	203
5.3	SISTEMATIZAÇÕES ENTRE ENVELHECIMENTO E GÊNERO	206

6	ENVELHECIMENTO E GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO: VISÃO E VIVÊNCIAS DOS/AS TRABALHADORES/AS	209
6.1	ENVELHECIMENTO DOS/AS ENTREVISTADOS/AS.....	211
6.1.1	O que é envelhecer?	211
6.1.1.1	Ressignificação da Velhice: envelhecimento ativo.....	214
6.1.2	Envelhecimento e as trajetórias profissionais	217
6.1.3	Trabalhador/a mais velho/a no Setor Hoteleiro.....	221
6.1.4	Atributos relacionados à idade	226
6.1.4.1	Instrumentalidade X Substantividade na relação com o trabalho	228
6.1.4.2	Responsabilidade e Comprometimento	231
6.1.4.3	Sabedoria, Experiência e Conduta	235
6.2	GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO	238
6.2.1	O peso da esfera reprodutiva.....	240
6.2.2	A atividade reprodutiva como qualificante.....	244
6.2.3	Divisão sexual do trabalho em hotelaria.....	246
6.3	IDADISMO E SEXISMO NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR HOTELEIRO	253
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	262
7.1	LIMITAÇÕES DE PESQUISA.....	279
7.2	SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS.....	282
	REFERÊNCIAS	285
	GLOSSÁRIO	295
	APÊNDICES	296

1 INTRODUÇÃO

A tese que será desenvolvida a partir desta página vai circundar de temas ontologicamente complexos – envelhecimento, gênero e mercado de trabalho – buscando interligá-los e relacioná-los, pois é na intersecção, na tensão entre eles, que se transformam e se revelam. Em foco, o que se desvela por meio das práticas cotidianas de trabalho e experiências laborais no setor hoteleiro brasileiro e português.

O tema do envelhecimento em si não é novo, pois intriga o ser humano há milhares de anos. O processo de envelhecimento e sua consequência natural, a velhice, são preocupações do ser humano desde as primeiras civilizações (Netto, 2002). Desde os primeiros registros da Humanidade há indícios de que diversos povos em todos os lugares tentaram entender o envelhecimento. Escritos em sânscrito e outros textos antigos, evidências arqueológicas, desenhos/pinturas nas cavernas, peças de teatro clássicas, poesias, alegorias medievais, registros médicos antigos, descobertas da alquimia, etc. demonstram a preocupação do ser humano em entender esta fase da vida e permitem comparar como o ser humano em diferentes momentos históricos e contextos diversos interpretou o processo de envelhecimento (Hendricks & Achenbaum, 1999).

Mesmo assim, o avanço nas teorizações e pesquisas sobre o tema se dá somente a partir do século XX. O aprofundamento desses estudos refletem anos de interesse do ser humano sobre o tema, estimulado, também, pelo aumento do número de pessoas mais velhas em todo o mundo, o que exerceu uma pressão passiva sobre o desenvolvimento deste campo do conhecimento (Netto, 2002).

É fato que as discussões sobre o assunto têm aumentado no mundo todo nos últimos 50-60 anos, tanto no meio acadêmico, na imprensa e como nas reflexões da vida cotidiana. O tema do envelhecimento tem se tornado mais frequente, mas será que isto basta para vencermos a conspiração do silêncio quanto ao tema de que denunciou Beauvoir (1990)¹ nos anos 1970? Muitos cientistas sociais inspiraram-se na obra de Beauvoir para desenvolverem seus estudos sobre envelhecimento. Porém, dizer que apenas o aumento do contingente de

¹ O livro *A Velhice* de Simone de Beauvoir foi publicado em 1970, contudo é citada, neste trabalho, a reimpressão realizada em 1990.

peças idosas que fomentou o interesse crescente no tema é simplificá-lo em demasia e perder a oportunidade de discutir os diversos elementos que fazem com que o tema ganhe importância e legitimidade, deixando de ser uma questão privada ou familiar e passando a se tornar uma questão pública (Debert, 1999).

Quando se analisa o tema do envelhecimento pela vertente do mundo do trabalho este se torna uma questão pública. No entanto, a atuação dos/as mais velhos/as é circunscrita em representações do que é ser velho/a na sociedade contemporânea e consoante com os diversos discursos que se produzem no espaço produtivo, refletindo, assim em diferentes experiências laborais para homens e mulheres ao longo da vida.

Dito isto, para entender a relação entre envelhecimento e mercado de trabalho é igualmente fundamental proporcionar a reflexão considerando e integrando, de modo sistemático, a perspectiva de gênero, tendo em conta as especificidades de mulheres e de homens ao envelhecer (Perista & Perista, 2012). Uma vez que a sociedade confere hierarquias e estatutos distintos a homens e mulheres ao longo de toda a vida gerando diferenças reais e simbólicas na forma como estes gerem as suas vidas, a análise do processo de envelhecimento não pode ignorar as “lentes de gênero” (Vieira & Perista, 2012, p. 9), pois não é neutro do ponto de vista de gênero (Casaca & Bould, 2012).

A importância em se aliar a temática do gênero às discussões sobre envelhecimento circunscreve-se a partir de que as características específicas associadas ao ser mulher ou ao ser homem mantêm-se, e, em alguns casos até se acentuam com o envelhecimento (Perista & Perista, 2012). O gênero é um dos elementos que influencia a forma singular de vivenciar o envelhecimento e, por isto, tem reflexos na configuração do mercado de trabalho para este grupo etário.

Outrossim, nas discussões sobre envelhecimento a questão de gênero aparece por duas lógicas: o fenômeno da feminização do envelhecimento, ou seja, as mulheres vivem mais que os homens e também pelos novos papéis que as mulheres mais velhas passam a ocupar na sociedade – e também no mundo do trabalho – como agentes de uma nova configuração social (Goldani, 1999; Nascimento & Rabêlo, 2008).

A discussão em torno do tema do envelhecimento e das suas variações por gênero é oportuna porque com o envelhecimento populacional toda a estrutura social se altera: as relações com os indivíduos de outras faixas etárias, os papéis de gênero, os novos desenhos de família, o papel da previdência social e das políticas públicas, enfim, as instituições e os

indivíduos mudam suas maneiras de agir e acabam por assumir novos lugares na dinâmica social e laboral (Nascimento & Rabêlo, 2008). Assim, para entender o que o ser homem ou ser mulher influencia na empregabilidade de trabalhadores/as mais velhos/as, fez-se necessário discutir o idadismo ou preconceito etário (*ageism*²) alinhado ao sexismo no mercado de trabalho.

Como nessa tese parte-se de um entendimento de que o mercado de trabalho é reflexo da cultura, da história e das relações que ali se empreendem, fazendo com que se possa falar em múltiplos mercados de trabalho que são dinâmicos, situacionais e relacionais (Guimarães, 2009; Rocha-de-Oliveira, 2009) justifica-se a atenção aos aspectos de gênero na relação do/a trabalhador/a em processo de envelhecimento com o mercado de trabalho. Na sua configuração interferem tanto fatores mercantis quanto não-mercantis, bem como crenças, valores e normas que guiam os atores (Rocha-de-Oliveira, 2009) fazendo com que características do/a trabalhador/a, como a idade e o gênero, se tornem condições para sua empregabilidade, especialmente no setor de serviços (Sorj, 2000, Casaca, 2012a).

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2009), o envelhecimento populacional é uma das principais preocupações deste século, pois já afeta ou ainda afetará tanto os países desenvolvidos quanto os em desenvolvimento. Destaca-se, ainda, que o assunto tem sido debatido em diversas instâncias, incluindo os organismos internacionais como Conferências do G8³ até reuniões da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN). No entanto, isto não significa que tenham sido tomadas as medidas necessárias para se viver em uma sociedade em envelhecimento.

O Brasil apresenta um acelerado processo de envelhecimento que tem ocasionado transformações profundas na composição etária de sua população. Tal transformação tem efeitos importantes sobre diversos campos, como no trabalho, na saúde e na previdência social. No entanto, esta transição vem ocorrendo de forma bastante desigual, sendo que o tema do envelhecimento mostra sempre expressivas diferenças por sexo, etnia, idade, grau de escolarização e renda, além de outros aspectos sociodemográficos. Mesmo com estas

²O termo *ageism* será traduzido, neste trabalho, tanto por preconceito etário quanto por idadismo, sendo ambos utilizados como sinônimos. Preconceito etário tem sido o termo mais utilizado no contexto brasileiro enquanto idadismo é a tradução corriqueiramente utilizada em Portugal.

³ Estados Unidos, Alemanha, Japão, Reino Unido, França, Itália, Canadá e Rússia.

peculiaridades, a expectativa média de vida se amplia de tal forma que grande parte da população atual irá alcançar a velhice. Os grandes centros urbanos brasileiros já apresentam um perfil demográfico semelhante ao dos países mais desenvolvidos, contudo ainda não dispõem de uma infraestrutura de serviços preparada para atender as demandas decorrentes destas transformações (IBGE, 2009).

No Brasil, a população acima dos 45 anos representa cerca de 27% enquanto a população com mais de 60 anos representa cerca de 11% do total e segue em crescimento. Entre aqueles/as com mais de 45 anos 54% são mulheres enquanto entre o grupo com mais de 60 anos cerca de 56% são mulheres. Em 2010 o número de pessoas com mais de 45 anos ultrapassou o número de crianças de zero a 14 anos. Enquanto o número de crianças apresenta queda, o número daqueles com 45 anos ou mais está em crescimento desde 1900 (IBGE, 2007, 2010).

O outro país de interesse nesta tese, Portugal, apresenta mutações demográficas de ampla escala com importantes repercussões sociais, econômicas e culturais, embora se diferencie do Brasil em função do envelhecimento populacional ter se dado de forma gradual. A dinâmica demográfica em Portugal caracteriza-se por um aumento do peso dos grupos etários seniores e uma redução do peso da população jovem que aponta para uma transição demográfica sem precedentes na história (CEPCEP, 2012).

Portugal é, atualmente, um dos países mais envelhecidos do mundo. A percentagem de pessoas com mais de 45 anos é bastante superior ao Brasil. Do total de 10.562.178 milhões de habitantes, cerca de 46% tem mais de 45 anos e 25% acima de 60 anos. Entre aqueles/as com mais de 45 anos há 55% de mulheres e entre a população com mais de 60 anos 57% são mulheres (INE, 2012). Isto significa que quase metade da população portuguesa tem mais de 45 anos, faixa etária objeto deste estudo e, assim, o caso português pode trazer importantes *insights* para se analisar o caso brasileiro justamente por Portugal já estar lidando com o envelhecimento da população e seus desdobramentos no mundo laboral há mais tempo que o Brasil.

Cabe salientar que nessa tese o foco de estudo são os/as trabalhadores/as acima de 45 anos, englobando, assim, os/as trabalhadores/as idosos/as (mais de 60 anos no Brasil e 65 em Portugal), mas não se referindo apenas a eles/as. Deste modo, quando neste trabalho se

mencionar trabalhadores/as mais velhos/as estará se referindo a trabalhadores/as com idade superior a 45 anos – a menos que haja alguma menção em contrário⁴ – podendo estes pertencer ou não ao grupo dos/as idosos/as. Optou-se pelo recorte aos 45 anos, pois, conforme Neri (2005) é por volta desta faixa etária que se acentuam os marcadores sociais do envelhecimento, como os cabelos brancos e as rugas. Além disto, Goldani (2010) argumenta que a partir dos 50 anos aumenta substancialmente o índice de inatividade tanto entre os homens quanto entre as mulheres, especialmente para elas. Para esta autora, um elemento que contribui para os baixos índices de atividade é o preconceito etário (*ageism*) que faz com os próprios/as trabalhadores/as, a partir de suas experiências, acreditem que a discriminação de idade vai pesar contra eles/as na busca por colocação no mercado de trabalho. Não se pode ignorar, também, o peso das representações de gênero e dos estereótipos no processo de envelhecimento destes/as trabalhadores/as.

Além disto, o grupo de trabalhadores/as acima dos 45 anos abrange tanto pessoas aposentadas (por tempo de contribuição, idade ou aposentadoria antecipada), mas desejam ou necessitam seguir exercendo uma atividade remunerada quanto aqueles que ainda não se aposentaram. Deste modo, este recorte geracional permite, também, investigar aspectos relacionados ao trabalho e emprego imediatamente anteriores à aposentadoria. Ademais, as lentes de gênero permitem compreender como se organizam as etapas finais da vida laboral levando em conta as configurações de atributos associados ao masculino e ao feminino ao longo de toda a vida. Outro ponto de interesse é poder acompanhar a dinâmica que envolve o mercado de trabalho justamente no período em que, em tese, ocorre a saída do mundo do trabalho ou a aproximação desta, permitindo considerar os fatores mercantis e não mercantis que influenciam na empregabilidade de homens e mulheres mais velhos/as.

Estudar a partir desde recorte permite vislumbrar os dilemas deste grupo etário para manter-se no mercado de trabalho, os entendimentos que possuem de si próprios como/a trabalhador/as e como percebem as oportunidades no mercado de trabalho para pessoas mais velhas, sempre segundo uma perspectiva de gênero, pois homens e mulheres estão sujeitos a distintas formas de preconceito e discriminação na esfera laboral. Por outro lado, possibilita

⁴ Há autores que se referem especificamente ao grupo de trabalhadores/as idosos/as no Brasil, ou seja, aqueles acima dos 60 anos, como Camarano (2001), Giatti e Barreto (2003), Wajman, Oliveira e Oliveira (2004), Goulart Junior *et al.* (2009). Nestes casos, as citações irão referir-se ao grupo de pessoas idosas, sendo fiel ao autor.

verificar como os demais atores deste mercado estão se posicionando quanto aos/as trabalhadores/as com mais de 45 anos.

A problemática de pesquisa que busca integrar as temáticas do envelhecimento e do gênero para entender a configuração do mercado de trabalho justifica sua pertinência em uma sociedade em que ao mesmo tempo em que segrega e exclui segundo as características dos sujeitos por outro lado só os valoriza enquanto rendem economicamente, ou seja, enquanto são produtivos/as. Os jovens sabem que um indivíduo só é importante quando puder produzir, pois sua ansiedade ao ingressar na vida produtiva é simétrica à angústia dos/as velhos/as no momento em que são excluídos dela (Beauvoir, 1990). Soma-se à problematização, desta forma, o contexto das relações de trabalho e emprego no Brasil: crescente flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho e das garantias outrora conquistadas pelos/as trabalhadores/as, semelhante ao que está se desenhando e consolidando para o cenário português (Chahad, 2003, Kovács, 2004).

Se antigamente manter-se na mesma organização por muitos anos e ali construir a sua vida profissional era o caminho mais comum, há alguns anos o trabalho por toda a vida na mesma organização passou a ser questionado. Mudar tanto de empregador como de profissão deixou de ser algo raro, tendo tornado-se corriqueiras as formas flexíveis, desregulamentadas e atípicas de emprego (Forrier & Sels, 2003, Kovács, 2004). Por esta lógica, o/a trabalhador/a tende a ter maior mobilidade ocupacional ao longo da sua vida e, sendo assim, aumenta a probabilidade de ter mais entradas e saídas do mercado do trabalho. Se antes o/a trabalhador/a que alcançava ou se aproximava dos 45 anos tinha grandes chances de seguir sob o mesmo vínculo empregatício até a aposentadoria, hoje há outras possibilidades: mudança de carreira, de empregador, de cidade, etc. e uma multiplicidade de vínculos de trabalho possíveis. Por isto a pertinência de um estudo que busque compreender o mercado de trabalho para trabalhadores e trabalhadoras com mais de 45 anos.

Além disto, cabe mencionar que a aposentadoria via Seguridade/Segurança Social não mais representa necessariamente o desligamento da esfera do trabalho, pois como as pessoas estão vivendo mais tempo e com saúde há maiores chances de que não queiram sair do mundo produtivo por não conseguirem se desvincular do trabalho, ainda que a aposentadoria lhes propicie renda necessária para uma vida confortável. No entanto, para uma grande parte dos/as trabalhadores/as, é o valor recebido de aposentadoria que faz com que o indivíduo siga trabalhando formal ou informalmente (Soares & Costa, 2011).

Mesmo assim, no Brasil, enquanto os estudos de gênero vêm conquistando seu espaço nas discussões nas ciências humanas e nas ciências sociais aplicadas desde os anos 1970 revelando um crescimento exponencial no número de grupos de pesquisa (Andrade, Macedo & Oliveira, 2014) o campo de estudos sobre envelhecimento ainda é pouco expressivo no Brasil, menos ainda quando articulado com a dimensão gênero. Em sendo uma tese que desenhada, originalmente, no Brasil, buscou-se traçar um panorama dos estudos acadêmicos sobre envelhecimento. Prado e Sayd (2004a, 2004b) encontraram 144 grupos, 209 linhas de pesquisa e aproximadamente 511 pesquisadores vinculados em grupos de pesquisa do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico). Dentro das 209 linhas de pesquisa os autores encontraram 399 temas. Relacionando o tema do envelhecimento humano com a distribuição dos grupos de pesquisa por grandes áreas do conhecimento, Prado e Sayd (2004a) constataram que mais da metade eram de grupos que pertencem às ciências da saúde (56,9%), seguido das ciências biológicas (17,4%), Ciências Humanas (13,9%), Ciências Sociais Aplicadas (9,7%) e Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Linguística, Artes e Letras com apenas um grupo em cada área (representando 0,7%). Chama atenção que, quando somadas, as ciências da saúde e biológicas respondem por mais de 70% das pesquisas sobre envelhecimento no Brasil.

Tomando especificamente os 399 temas das linhas de pesquisa que têm relação mais estreita com o tema desta tese – Envelhecimento e Mercado de Trabalho – constata-se que “Aposentadoria e Trabalho” representam 2,7% (11) e “Recursos Humanos” 1,7% (6) dos assuntos pesquisados (Prado & Sayd, 2004b). Tal situação reflete nas publicações científicas sobre envelhecimento, fazendo com que o número de publicações dos grupos pertencentes à grande área das Ciências Sociais Aplicadas seja inferior em relação às demais áreas em todos os quesitos analisados – artigos de circulação nacional ou internacional, livros, capítulos de livros, teses e dissertações (Prado & Sayd, 2004b).

Sete anos depois da pesquisa de Prado e Sayd (2004b) Locatelli e Fontoura (2013) realizaram, em dezembro de 2011, consulta ao Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq, encontrando que ao termo envelhecimento estão associados 441 grupos de pesquisa vinculados a instituições de pesquisa e ensino superior em todo o País. Desse total, assim como identificado por Prado e Sayd (2004), mais da metade dos grupos de pesquisa procedem da área de ciências da saúde (57,9%). As áreas de ciências humanas e ciências biológicas correspondem, respectivamente, a 11,8% e 11% dos grupos encontrados, seguidos por ciências sociais aplicadas (8%), engenharias (7%), ciências exatas e da Terra (3%), ciências

agrárias (0,9%) e linguística, letras e artes (0,4%). Constatam, assim, que a predominância dos estudos no Brasil segue sendo nas áreas médicas (68,9% - quando somadas as áreas de ciências da saúde e biológicas), além de ter ocorrido uma singela queda, em termos relativos, nos estudos em ciências humanas e ciências sociais aplicadas, situando-se, nesta última, a área de administração. Ademais, no campo dos estudos organizacionais as discussões sobre envelhecimento e trabalho centram-se predominantemente na aposentadoria, apresentando-a como sinônimo de saída do mundo do trabalho, ignorando, portanto, a permanência dos/as mais velhos/as na esfera produtiva, além de pouco incorporar a perspectiva de gênero (Locatelli & Fontoura, 2013).

Desta forma, o maior número de publicações na área de envelhecimento ativo segue sendo europeu e norte-americano, provavelmente em função de países como o Brasil ainda contarem com um grande contingente de trabalhadores/as mais jovens e a preocupação com os/as mais velhos/as ainda segue incipiente em tanto quanto em relação ao trabalho quanto ao gênero.

Diferentemente do Brasil observou-se que, em Portugal, uma das maiores preocupações reside em manter os indivíduos ativos no mercado de trabalho por mais tempo. Na União Europeia (EU) como um todo o tema do envelhecimento vem sendo amplamente discutido no âmbito da Comissão Europeia há mais ou menos uma década, do que resultou que o ano de 2012 fosse escolhido como Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre as Gerações. As políticas públicas em Portugal e na UE, como um todo, que focam no envelhecimento populacional e da força de trabalho têm como objetivo manter os indivíduos mais velhos ativos e produtivos durante a maior parte da vida, retendo-os estes indivíduos no mercado de trabalho por mais tempo. Neste contexto, a preocupação com o envelhecimento da população surge como uma tentativa de resposta política a pressões predominantemente orçamentárias decorrente de uma diretriz focada no crescimento econômico e no reforço da competitividade europeia, no aumento das ofertas de emprego, na redução da despesa pública, na reforma dos sistemas de seguridade social e na flexibilidade laboral (Casaca & Bould, 2012). A partir disto, o envelhecimento tende a ser vislumbrado sob duas perspectivas não necessariamente consensuais do envelhecimento como problema e do envelhecimento como oportunidade (Perista & Perista, 2012; Fundação de População das Nações Unidas [UNFPA], 2012).

No entanto, quanto ao entrelaçamento entre gênero e envelhecimento na União Europeia – inclusive em Portugal – as políticas públicas para o envelhecimento ativo ainda

tendem a ignorar as peculiaridades de gênero enquanto que as políticas para igualdade de gênero tendem a ignorar as peculiaridades da idade (Bould & Casaca, 2011; Casaca & Bould, 2012). Muitas das controvérsias fundamentais sobre o quanto o gênero afeta o preconceito etário permanecem não testadas. Pesquisas empíricas têm focado especialmente as mulheres mais velhas na tentativa de corrigir o viés em favor dos homens mais velhos tanto nas pesquisas científicas quanto nas políticas públicas. No entanto, poucos estudos buscam entender a extensão e as manifestações do idadismo vivido por trabalhadores de ambos os sexos e que busque dar visibilidade para as peculiares de gênero.

Muito se tem a contribuir para o avanço das pesquisas ao se entrelaçar os dois construtos (Duncan & Loretto, 2004), ou seja, não apenas um olhar sobre o/a trabalhador/a que envelhece, mas também sobre o ser trabalhador e trabalhadora em envelhecimento e suas repercussões. Assim, analisar as particularidades de gênero no processo de envelhecimento do/a trabalhador/a no Brasil e em Portugal permite dar visibilidade a aspectos de segregação e vulnerabilização no mercado de trabalho para homens e mulheres. Estas informações são essenciais para a elaboração de legislação anti-discriminação e, também, políticas públicas (Duncan & Loretto, 2004) e para o avanço das relações laborais uma vez que o envelhecimento populacional influencia as políticas e práticas de gestão no interior das organizações assim como as ações praticadas pelas organizações podem refletir na forma como os/as trabalhadores/as envelhecem (Fontoura & Piccinini, 2012).

Neste cenário ganham importância as teses de doutorado, pois para analisar o futuro dos estudos sobre envelhecimento humano, Prado e Sayd (2004b) consideram o número de doutorandos envolvidos nos grupos de pesquisa, partindo do pressuposto de que são eles que, após doutoramento, darão sequência aos estudos sobre o tema. Os resultados encontrados indicam um baixo dinamismo na área e sugerem que, devido a isto, os estudos sobre envelhecimento humano no Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer para se tornarem um campo de estudos consolidado.

Desta forma, esta tese visa trazer importante contribuição para o aprofundamento e o avanço das pesquisas sobre o tema do envelhecimento especialmente para o Brasil, mais ainda por focar o gênero como perspectiva de análise. Além disto, centrar o debate na esfera produtiva permite deslocar as discussões para outras áreas que não apenas as da saúde. Como já mencionado, o amadurecimento das pesquisas e discussões em Portugal em comparação ao Brasil permitiu enriquecer tais questões e incorporar novos elementos.

Assim, buscou-se responder à seguinte questão:

Como o processo de envelhecimento e o gênero repercutem na configuração do mercado de trabalho para trabalhadores/as em Hotelaria no Brasil e em Portugal?

Por necessitar um recorte no campo empírico optou-se, então, por um ramo do setor de serviços, a Hotelaria. Além de tratar-se de um serviço interpessoal (Casaca, 2012a), é um setor em que ao lado das instalações físicas a mão de obra é o principal insumo. Ademais, é um setor no qual os estudos sobre mercado de trabalho ainda são negligenciados (Arbache, 2001). Por ser um setor que, em ambos os países emprega preferencialmente jovens e pela histórica e tradicional divisão sexual do trabalho revelou-se terreno fértil para a questão de pesquisa proposta.

Cabe salientar que no Brasil, a Hotelaria está passando por um momento peculiar de crescimento devido à proximidade de diversas competições mundiais que terão sede neste país – inclusive na cidade de Porto Alegre – como a Copa de 2014 e os Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de 2016. Desta forma, interessou verificar como, neste momento, está a dinâmica do mercado de trabalho para trabalhadores/as mais velhos/as. Em Portugal a situação é oposta. Apesar da vocação para o turismo de Lisboa e região o país é um dos mais afetados pela crise econômico-financeira mundial, o que tem tido reflexos importantes na redução dos níveis de emprego geral, inclusive na Hotelaria.

Dito isto, esta tese tem como **objetivo geral**: analisar a influência do envelhecimento e do gênero na configuração do mercado de trabalho para trabalhadores/as brasileiros/as e portugueses/as no setor hoteleiro.

Os **objetivos específicos** que nortearam o estudo foram:

- 1) Verificar, via levantamento de dados secundários, como o envelhecimento populacional tem refletido na força de trabalho brasileira e portuguesa;
- 2) Analisar a visão de diferentes atores que compõem o mercado de trabalho sobre a influência do processo de envelhecimento e do gênero na configuração do mercado de trabalho em hotelaria (entidades governamentais, sindicatos, órgãos de classe, instituições educacionais, empregadores e agências de intermediação);
- 3) Compreender de que forma o envelhecimento (idade superior a 45 anos) e o gênero influenciam as experiências laborais e a mobilidade ocupacional dos/as trabalhadores/as brasileiros/as e portugueses/as do setor de Hotelaria;

4) Traçar aproximações e distanciamentos entre o(s) mercados(s) de trabalho hoteleiro brasileiro e português a fim de compreender como o processo de envelhecimento e o gênero repercutem na configuração.

Dada a problemática apresentada, a questão de pesquisa e os objetivos, **a tese que se busca defender é que as características adscritas de idade – no caso, do processo de envelhecimento – e do gênero delimitam e constroem as experiências laborais dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho em Hotelaria no Brasil e em Portugal.**

A pesquisa empírica constituiu-se de um caso comparativo para os dois países: Brasil e Portugal. O campo conjugou-se de duas partes: 1) o levantamento de dados secundários sobre trabalho e emprego para pessoas mais velhas na economia e em Hotelaria e 2) a coleta e análise de dados primários. Os dados secundários foram obtidos em estatísticas oficiais dos dois países. Os dados primários foram coletados via 43 entrevistas com roteiros semiestruturados e focaram atores centrais do mercado de trabalho em Hotelaria (sindicatos de trabalhadores/as, associações de empregadores, escolas de hotelaria, centros de emprego e formação profissional em nível governamental, um médico geriatra e um órgão de formulação de política pública) e trabalhadores/as com mais de 45 anos de ambos os sexos. Os dados foram analisados com base na análise de conteúdo (Bardin, 2009) e agrupados em categorias temáticas por similaridade do conteúdo, segregando as respostas entre os/as informantes privilegiados/as e os/as trabalhadores/as, sem que isto impedisse de confrontá-las em diversos momentos.

Assim, essa tese está **estruturada** da seguinte maneira, além desta introdução: no capítulo 2 discute-se a base teórica que dá sustentação a esta tese, iniciando sobre o processo de envelhecimento e a resignificação do envelhecimento e da velhice que culminam com o conceito de envelhecimento ativo; na seção seguinte problematiza-se sobre o conceito de mercado de trabalho como múltiplos mercados, além de dinâmicos e relacionais. A perspectiva de gênero é apresentada e o quanto as representações de gênero repercutem nas trajetórias ocupacionais. A finalização do capítulo busca interrelacionar os três construtos: envelhecimento, gênero e mercado de trabalho mostrando as imbricações entre eles. O capítulo 3 apresenta o setor escolhido para estudo, a Hotelaria, seus principais conceitos e

peculiaridades das relações de trabalho neste espaço. O capítulo 4 apresenta os percursos metodológicos e todas as escolhas feitas no decorrer da tese; explica, também, como se deu a pesquisa de campo e as análises. A partir do capítulo 5 iniciam-se os resultados do campo. Neste capítulo contextualiza-se o envelhecimento populacional em ambos os países e o consequente envelhecimento da força de trabalho. Também a partir de dados secundários, vislumbram-se informações do mercado de trabalho em hotelaria com especial destaque para envelhecimento e gênero. Os capítulos 6 e 7 demonstram as análises dos dados primários. No capítulo 6 são analisadas as entrevistas dos/as informantes privilegiados/as brasileiros/as e portugueses/as quanto a configuração do mercado de trabalho em hotelaria a partir das características adscritas de envelhecimento e gênero dos/as trabalhadores/as. No capítulo 7 são os/as próprios/as trabalhadores/as acima dos 45 anos que vão avaliar a configuração do mercado de trabalho quanto ao envelhecimento e quanto a gênero. No capítulo 8 finaliza-se com as considerações finais, bem como citam-se as principais limitações e também sugestões de pesquisas futuras. Posteriormente, são apresentadas as referências, um glossário com termos do português de Portugal e do português do Brasil e os apêndices.

2 BASE TEÓRICA: ENVELHECIMENTO, MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO

“Não basta assim descrever de maneira analítica os diversos aspectos da velhice: cada um deles reage sobre todos os outros e é também afetado por ele” (Beauvoir, 1990, p. 16).

Escrever uma tese que versa sobre envelhecimento em uma perspectiva de gênero é um tema desafiante. A gerontologia é um campo interdisciplinar por essência (Doll *et al.*, 2007), então, neste trabalho, recorreu-se, além dos referenciais da Administração, aqueles com base na Sociologia, na Antropologia, na Psicologia, na Educação e mesmo nas áreas da Saúde para entender o processo de envelhecimento e seus desdobramentos, bem como para compreender a influência do gênero nas trajetórias profissionais dos/as trabalhadores/as com mais de 45 anos em um setor específico. Além disto, conceitos e definições da área de Turismo e Hotelaria contribuíram para que se pudesse compreender a dinâmica do mercado de trabalho no setor analisado.

A seguir discute-se o referencial teórico dos três constructos basilares neste trabalho: envelhecimento, mercado de trabalho e gênero. Inicia-se com o processo de envelhecimento e as teorias gerontológicas. Posteriormente, mercado de trabalho e mais à frente gênero. Também, uma sistematização sobre o entrelaçamento entre os três. Para finalizar, conceitos e definições sobre a Hotelaria e o trabalho no setor, palco onde se dará a pesquisa empírica desta tese.

2.1 SER OU ESTAR VELHO/A? O PROCESSO DE ENVELHECIMENTO E AS TEORIAS SOBRE ENVELHECIMENTO

O fato da geriatria e da gerontologia serem campos do conhecimento relativamente novos pode passar a ideia de que a preocupação com a velhice também seja recente, o que não é verdade (Netto, 2002). É na atualidade, porém, que ocorreram os maiores esforços em traduzir os mistérios do envelhecimento em proposições que pudessem ser testadas sistematicamente (Hendricks & Achenbaum, 1999).

É especialmente a partir do século XX que as teorizações sobre o envelhecimento despontam como campo do conhecimento resultando em conceitos, definições e reflexões sobre o envelhecer. Mais precisamente nos últimos 50 anos surgiram as primeiras teorias universalizantes e generalistas sobre o processo de envelhecimento que têm como mérito terem se constituído no primeiro grande esforço de sistematizar o conhecimento na área, dentre elas a Teoria do Desengajamento (Cumming & Henry, 1961).

Esse capítulo visa discutir a evolução dos estudos sobre envelhecimento, bem como apresentar e discutir os principais conceitos e definições sobre o processo de envelhecer. Como o envelhecimento é uma construção social, apresenta-se, também, uma seção sobre as representações e ressignificações em torno do envelhecimento, onde se destacam algumas interlocuções com o constructo de gênero. Dentre as diversas teorias sobre envelhecimento ao final da seção destaca-se a teoria do desengajamento em função de ser uma teoria gerontológica que alia os três temas de interesse nesta tese: envelhecimento, gênero e mercado de trabalho.

2.1.1 Evolução dos estudos sobre o Envelhecimento

Ao analisar estudos e teorias sobre envelhecimento anteriores ao século XX, Hendricks e Achenbaum (1999) consideram três aspectos gerais comuns à maioria e que constituem os fundamentos da construção das teorias gerontológicas modernas:

- 1) A maioria dos modelos de envelhecimento refletiam visões de mundo de uma dada sociedade; poucas teorias gerontológicas foram criadas a partir de um raciocínio indutivo;
- 2) Como a tradição é muito importante, sucessivas gerações frequentemente retrabalharam explicações sobre envelhecimento, adaptando-as para fazerem sentido em novos contextos históricos;
- 3) Os fatos costumam se repetir, mas conexões entre aspectos do envelhecimento e normas sociais costumam ser idiossincráticos e não compartilhados amplamente.

A ênfase gradual nas formas de conhecimento positivistas na Europa Ocidental a partir da Alta Idade Média e do Renascimento influenciou o cenário da construção das teorias sobre envelhecimento. A combinação entre observação e quantificação tornou possível discernir e medir uniformidades em diversos domínios do conhecimento (Hendricks & Achenbaum, 1999).

O aprofundamento dos estudos no século XX foi reflexo de anos de interesse do ser humano sobre o tema, incentivado, também, pelo crescimento da expectativa de vida e do conseqüente aumento no número de pessoas mais velhas em todo o mundo que incorreu em uma série de transformações sociais, todos esses fatores levaram ao desenvolvimento da teorização e da pesquisa neste campo do conhecimento (Netto, 2002; Camarano & Pasinato, 2008). Conforme ressalta Tibbitts (1963), a gerontologia tem sua origem no bojo dos estudos da biologia e, posteriormente, da psicologia. Os cientistas começaram a se interessar, primeiramente, pelos efeitos do tempo ou do envelhecimento em animais de vida curta e, gradualmente, foram transferindo sua atenção ao processo de envelhecimento em seres humanos.

Foi no início do século XX, em 1903, que Elie Metchnikoff (1845-1916) defendeu a criação de uma nova especialidade, a gerontologia, nome cuja origem vem de *gero* (velhice) e *logia* (estudo). Ele propunha um campo de investigação que se dedicasse ao estudo exclusivo do envelhecimento, da velhice e dos/as idosos/as (Netto, 2002). Metchnikoff concebia a fase mais avançada da vida como, ao mesmo tempo, um período de continuação do crescimento e desenvolvimento bem como de declínio (Hendricks e Achenbaum, 1999).

Em 1909, outra importante figura influenciou o campo de estudo sobre envelhecimento, agora na área da Medicina. Ignatz L. Nascher (1863-1944) denominou de geriatria o campo de estudo que visava tratar das doenças dos/as idosos/as e da própria velhice. Em função disto, é considerado o pai da geriatria (Netto, 2002). O nome dado ao novo campo de estudo é um neologismo por analogia com Pediatria, que é o estudo clínico da infância enquanto a nova área se dedicaria ao estudo clínico da velhice (Neri, 2005).

Nascher nasceu em Viena – na época importante centro de estudos sobre a velhice – e mudou-se, ainda criança, para Nova Iorque (EUA), onde estudou Medicina. Beauvoir (1990) narra que ao visitar um asilo de velhos nos EUA, Nascher presenciou uma senhora queixar-se sobre sua saúde a seu professor, ao que ele respondeu que o problema seria a idade avançada e que nada se poderia fazer. Após, Nascher visitou um asilo em sua cidade natal e lá observou os velhos em melhor situação devido aos cuidados dos médicos. Nascher teria ficado tão impressionado com essa situação que criou o ramo da medicina que batizou de geriatria. Em 1912 fundou a Sociedade de Geriatria de Nova Iorque e a partir de então elaborou importantes publicações sobre o tema (Beauvoir, 1990).

Tanto Nascher quanto Metchnikoff tiveram dificuldades para disseminar suas novas ideias entre os médicos dada a cultura dominante na época, o que os levou a crer que as fronteiras do seu campo de conhecimento eram impenetráveis (Netto, 2002). Assim, o campo de estudo foi se consolidando lentamente.

Além de Metchnikoff e Nascher destacou-se, também, o trabalho realizado pelo psicólogo G. Stanley Hall (1844-1924) que, em 1922, publicou o *Senescence: the last half of life* em que argumenta que a velhice não é o reverso da adolescência, propondo a existência de variações individuais independentes das diferenças etárias. Foi considerada a obra mais completa publicada por um cientista social até então, porém teve pequena repercussão na época (Netto, 2002; Neri, 2005).

A partir de 1930 começaram a ser desenvolvidas pesquisas sobre a velhice na biologia, na psicologia e na sociologia. Além dos EUA outros países também se destacaram nos estudos sobre o tema neste período: Ucrânia, França, Alemanha e Inglaterra.

Para Hareven (1999), o interesse no significado do envelhecimento no começo do século vinte estava relacionado a questões sobre os limites da utilidade e eficiência no trabalho que acompanhavam a industrialização e a modernização das fábricas, além do movimento por proteção social para os/as idosos/as.

Os cientistas sociais ingressaram no campo de estudos sobre envelhecimento a partir da década de 1940. Começam, então, a serem discutidos temas como adaptação à sociedade e aposentadoria, envelhecimento e família, envelhecimento e emprego e, ainda, envelhecimento e sua relação com outras instituições sociais. A partir de então, começam os estudos e pesquisas em Universidades americanas e um aumento da participação dos cientistas sociais nas discussões sobre o tema (Tibbitts, 1963).

A Gerontologia é, hoje, um campo interdisciplinar e de interesse para várias áreas (Doll *et al.*, 2007). Embora envolva muitas disciplinas, a ênfase principal recai sobre a biologia, a psicologia e as ciências sociais (Beauvoir, 1990; Neri, 2005). No entanto, Beauvoir (1990) ressalta que em todas as suas ênfases segue sendo fiel ao posicionamento positivista, preocupando-se em descrever sinteticamente e com a maior exatidão possível suas manifestações, ao invés de buscar explicar porque os fenômenos se produzem. Em seu livro - ressaltado que escrito em 1970 - critica que nos estudos sobre psicologia da velhice os gerontologistas adotam os mesmos métodos que os utilizados na fisiologia, tratando o indivíduo do ponto de vista do exterior.

Uma área específica dentro do campo de estudos da Gerontologia é a Gerontologia Social. Este termo foi usado pela primeira vez em 1954 por Clark Tibbitts para descrever a área que se ocupa das condições sociais e socioculturais do processo de envelhecimento e suas consequências sociais (Neri, 2005). Conforme o próprio Tibbitts (1963), sendo um campo mais específico, a gerontologia social está preocupada com mudanças nas características sociais e nas circunstâncias, no *status* e nos papéis dos indivíduos referente à segunda metade do ciclo de vida. Preocupa-se, também, com a natureza e os processos de adaptação, o desenvolvimento da personalidade e saúde mental do indivíduo que envelhece, bem como busca entender como os processos biológicos e psicobiológicos do envelhecimento influenciam a capacidade de relacionar-se e o desempenho na medida em que o indivíduo envelhece. Em segundo lugar, a gerontologia social procura compreender o papel do meio ambiente, da cultura e das mudanças sociais como determinantes⁵ do processo de envelhecimento, do comportamento e da posição dos/as idosos/as na sociedade. Além disto, dedica-se a investigar o comportamento dos/as idosos/as como grupos e, de forma geral, sua influência sobre os valores sociais e instituições e, também, sobre a organização econômica, política e social. Assim, conforme o exposto por Tibbitts pode-se considerar que temas como trabalho e mercado de trabalho passam a despertar interesse dos cientistas sociais.

Já o campo de estudo fundado por Nascher – a Geriatria – compreende, hoje, a prevenção e o manejo das doenças do envelhecimento. É uma especialidade em Medicina, Odontologia, Enfermagem e Fisioterapia e se desenvolve cada vez mais, na medida em que aumenta a população que demanda estes cuidados, ou seja, adultos mais velhos e idosos/as portadores de doenças crônicas e aquelas típicas da velhice (Neri, 2005).

As primeiras tentativas de sistematização do conhecimento em gerontologia, ou seja, as chamadas teorias gerontológicas de base sociológica da primeira geração vão se dar aproximadamente nos anos 1940 e 1970, sendo que a unidade de análise preconizada primordialmente foi o indivíduo (Siqueira, 2002). Apesar das teorias desta geração focarem primordialmente o indivíduo, é importante ressaltar a grande importância conferida à sociedade na teoria do desengajamento (Lynott & Lynott, 1996) que será melhor discutida posteriormente.

⁵ O autor usa a palavra ‘determinantes’, porém como estamos falando em pessoas, acredita-se que seja mais adequado falar em ‘fatores que influenciam’ para não pressupor um determinismo social, ideia da qual não se partilha neste trabalho.

Mais recentemente, nos anos 1980 e 1990, surgiram novos temas impulsionados pelas necessidades sociais associadas ao envelhecimento populacional e à longevidade, como por exemplo, o cuidado de pessoas idosas dependentes por seus familiares, os custos dos sistemas de saúde e previdenciário, a necessidade de formação de recursos humanos para trabalhar com pessoas idosas além das discussões em torno da oferta de oportunidades educacionais e profissionais para pessoas idosas e pessoas de meia-idade. No campo da Medicina as demandas sociais pressionam no sentido de buscar explicações para as mudanças da velhice e por retardar ou reverter seus efeitos (Neri, 2005). Importa salientar, no entanto, que o constructo de gênero não representa um tema eminente neste campo de estudo durante a consolidação da área, apesar de ser tangenciado em algumas teorias gerontológicas, como a do desengajamento.

Porém, a partir do final daquele século o campo de estudos passou a enfrentar um momento de desvalorização de teorias que se pretendiam universais sobre o processo de envelhecimento. Neste contexto, foram feitas críticas de que havia muitas teorias e pouca intervenção no campo do envelhecimento, além do que o desencantamento pelas teorias generalizantes acabou ocasionando uma desvalorização de qualquer teoria nesta área. Desta forma, Bengtson, Rice e Johnson (1999) consideram que, nas últimas décadas do século XX, os pesquisadores em gerontologia parecem ter abandonado o interesse em construir teorias sobre o envelhecimento. Atribuem o enfraquecimento da teorização sobre aspectos relacionados ao envelhecimento ao fortalecimento das prerrogativas do pós-modernismo como o relativismo e o subjetivismo, que levaram ao questionamento da relevância da elaboração de teorias generalizantes, e isto incluiu as teorias gerontológicas.

Antes de discutir a teoria do desengajamento interessa apresentar os principais conceitos e definições acerca do processo de envelhecimento e discutir suas ressignificações que acompanharam a evolução dos estudos no campo.

2.1.2 Envelhecimento: conceitos e definições

Até os anos 1970, a psicologia e a gerontologia consideravam o desenvolvimento e o envelhecimento como processos opostos (hoje são vistos como processos que coexistem ao longo do ciclo vital). O primeiro ciclo – desenvolvimento – era validado como positivo e sendo um período de ganhos, enquanto o segundo era visto negativamente e atrelado a perdas.

Pode-se notar daí, uma visão dicotômica e não de complementaridade que permeou os estudos até este período (Neri, 2005).

Para Neri (2005), tanto o processo de desenvolvimento quanto o de envelhecimento humano podem ser analisados por três critérios derivados da Psicologia e da Sociologia, sendo eles:

1) Mudanças graduadas pela idade: uma sequência de mudanças previsíveis de natureza genético-biológicas que ocorrem ao longo das idades, como por exemplo: o desenvolvimento psicomotor do bebê; o surgimento da capacidade reprodutiva nos adolescentes e as alterações corporais na percepção da temperatura na medida em que as pessoas envelhecem.

2) Mudanças graduadas pela história: mudanças psicossociais influenciadas pelos processos de socialização a que as pessoas estão sujeitas, como por exemplo: escolarização, formas de socialização no trabalho, valores sociais do ambiente em que vive e expectativas de comportamento.

3) Influências não normativas: sequência não previsível de alterações relacionadas a aspectos biológicos e sociais, como por exemplo: acidentes, migração, divórcio, morte de filhos, desastres ecológicos, desemprego, recebimento de prêmios como loteria.

A velhice não é um momento em que se entra em certa idade, mas sim um processo contínuo fortemente determinado⁶ pelo comportamento e por fatores sociais, estes tão importantes quanto os fatores biológicos (Guimarães, 2006). Beauvoir (1990) complementa que o indivíduo a qualquer idade já é habitado pela sua futura velhice. Porém, na construção de conceitos sobre o envelhecimento aqueles advindos das áreas biológicas – relacionados, portanto, à geriatria – acabam ganhando maior destaque no campo de estudos.

Neri (2005) salienta que mesmo havendo o entendimento de que o envelhecimento comporta grande heterogeneidade, a partir da década de 1950 surgiram pesquisas e publicações no âmbito das ciências biológicas e comportamentais que buscavam definir padrões de envelhecimento com potencial explicativo e preditivo para todos os indivíduos. Conforme a autora, as definições de padrões de envelhecimento mais aceitas são de Schroots

⁶ Neste trecho optou-se por manter a palavra original do autor, porém, assim como ressalva feita anteriormente, acredita-se que seja mais adequado falar em influência e não em determinação.

e Birren (1990) sobre envelhecimento primário, secundário e terciário, segundo segue, fortemente calcadas no campo das ciências biológicas:

- Envelhecimento primário: também chamado de senescência ou envelhecimento normal. É um fenômeno que atinge a todos os seres humanos, resultado de mecanismos genéticos típicos da espécie. É progressivo, isto é, afeta gradual e cumulativamente o organismo. Não é uma doença e comporta gradações que têm estreita relação com fatores diversos da vida (estilo de vida, nutrição, traços de personalidade, etc.). São traços do envelhecimento primário o aparecimento de cabelos brancos, rugas, flacidez muscular, déficits sensoriais, diminuição da força, da mobilidade e da resistência, dificuldade em adaptar-se às mudanças de temperatura, entre outros fatores.

- Envelhecimento secundário: também referido como senilidade ou envelhecimento patológico. Diz respeito a alterações ocasionadas por doenças relacionadas ao processo de envelhecimento e diferem das mudanças normais do avanço da idade. São exemplos o aparecimento de esclerose múltipla, doenças cardiovasculares e cerebrovasculares, demência senil e outras doenças neurológicas e até certos tipos de câncer, todas enfermidades que apresentam uma maior probabilidade de ocorrência quanto mais avançada a idade.

- Envelhecimento terciário ou terminal: apresenta um padrão de declínio terminal marcado por diversas perdas físicas e cognitivas em um período relativamente curto. O resultado final deste processo é a morte, causada por doenças dependentes da idade ou pela acumulação de efeitos do envelhecimento normal somado ao patológico. A interação entre os três tipos de envelhecimento é mais comum na velhice avançada.

Assim, do ponto de vista da Biologia define-se que

O envelhecimento compreende os processos de transformação do organismo que ocorrem após a maturação sexual e que implicam a diminuição gradual da probabilidade de sobrevivência. Esses processos são de natureza interacional, iniciam-se em diferentes épocas e ritmos e acarretam resultados distintos para as diversas partes e funções do organismo (Neri, 2005, p. 68).

Acompanhando os pressupostos da biologia Neri (2005) conceitua o envelhecimento como um processo natural e universal cujos efeitos são socialmente entendidos como marcadores do início da velhice, o que ocorre por volta da quinta década de vida do indivíduo, ou seja, a partir dos 50 anos de idade. Assim, define:

O envelhecimento humano é o processo de mudanças universais pautado geneticamente para a espécie e para cada indivíduo, que se traduz em diminuição da plasticidade comportamental, em aumento da vulnerabilidade, em acumulação de perdas evolutivas e no aumento da probabilidade de morte (Neri, 2005, p. 115).

Estreitamente relacionada ao processo biológico/genético de envelhecimento está a dimensão biofisiológica definida como senescência. O processo conhecido como senectude ou senescência refere-se propriamente às mudanças na aparência física, declínio gradual no vigor e perda na capacidade para resistir a enfermidades ou outras condições. Estas transformações conduzem a uma redução na eficiência funcional do organismo e, assim, levam à redução na capacidade de sobreviver (Salgado, 2000).

É importante chamar a atenção que apesar do envelhecimento biológico estar ligado à faixa etária, este pode variar fortemente de indivíduo para indivíduo e também de sociedade para sociedade. As consequências do processo de envelhecimento também podem ser vivenciadas de forma bastante diferente dependendo da cultura.

Quando diz que o processo de envelhecimento é pautado geneticamente para a espécie humana Neri (2005) refere-se ao aspecto universal e generalizante do fenômeno, ou seja, todos os seres humanos são afetados por ele, como diria Beauvoir (1990), quem não morrer precocemente com certeza envelhecerá. No entanto, ao pontuar que tem um forte componente individual a autora vai ao encontro das ideias de Beauvoir (1990), Salgado (2000) e Falcão e Dias (2006), assumindo que o ritmo, a duração e os efeitos do envelhecimento sofrem variações de indivíduo para indivíduo, comportando, desta forma, diferenças de natureza genético-biológicas, sociohistóricas e psicológicas.

Assim, aos conceitos de envelhecimento biológico e biofisiológico foram adicionadas dimensões gerontológicas como do envelhecimento social e psicológico. Para Salgado (2000) o envelhecimento psicológico refere-se às mudanças nos processos sensoriais e de percepção, na destreza motora e em aspectos de funcionamento mental como memória, aprendizagem e inteligência. Também na personalidade, nos impulsos, emoções e motivações. O envelhecimento cognitivo se refere a uma capacidade decrescente para assimilar informações novas e dificuldade em aprender novas condutas e redução na capacidade adaptativa a um ambiente em transformação.

Às mudanças biológicas e psicológicas se somam, também, as do ambiente social do indivíduo. Conforme as pessoas envelhecem cronológica, biológica e psicologicamente, as relações sociais também se alteram. O envelhecimento social se refere aos hábitos sociais, aos papéis sociais que mudam ao longo da vida e às relações sociais com familiares e amigos e, também, àquelas provenientes da atividade laboral e dentro de organizações religiosas, recreativas e grupos políticos (Salgado, 2000).

Assim, levando em conta as diversas dimensões que envolve, Salgado (2000) considera que o processo de envelhecimento humano é um fenômeno natural que se refere às modificações que ocorrem ao longo do ciclo de vida e que resultam em diferenças entre as gerações. É, desta forma, um processo gradual de transformações biológicas, psicológicas e sociais que ocorrem através do tempo. Interessante pontuar que, para Salgado (2000), as idades cronológica, fisiológica, psicológica e sociológica raramente coincidem, o que acentua as diferenças entre os indivíduos quanto ao envelhecimento e torna os estudos sobre o tema desafiantes, especialmente quando se busca analisá-los na interrelação com outros constructos, como o gênero por exemplo.

O processo de envelhecimento se dá conforme a singularidade das condições genéticas, ambientais, alimentares, familiares, socioeconômicas, educacionais, históricas e culturais. A estes fatores as autoras adicionam, também, outros fatores que contribuem, como o gênero e a subjetividade, os quais têm relação, por exemplo, com o fato de a pessoa sentir-se identificada ou não como velha (Falcão & Dias, 2006).

Por isto, Beauvoir (1990, p.17) ressalta a necessidade de se compreender tanto os aspectos exteriores ao sujeito envelhecido quanto aqueles de natureza subjetiva para definir a velhice, dada a multiplicidade de aspectos que esta assume. Sob o foco de análise da exterioridade estão os entendimentos da biologia, antropologia, história e sociologia, enquanto a segunda esfera de análise, a subjetiva, busca mostrar como a pessoa idosa interioriza sua relação com o próprio corpo, com o tempo e com os outros. Isto porque diversos aspectos interferem no processo de envelhecimento, como a classe social, a saúde, a família, etc. E, assim, a autora é categórica: “qualquer afirmação que pretenda referir-se à velhice em geral deve ser rejeitada porque tende a mascarar este hiato”. E segue:

Tanto ao longo da história como hoje em dia, a luta de classes determina a maneira pela qual um homem é surpreendido pela velhice; um abismo separa o velho escravo e o velho eupátrida, um antigo operário que vive de pensão miserável e um Onassis (Beauvoir, 1990, p.17).

A velhice não representa, assim, uma realidade bem definida. Tem uma dimensão existencial, pois modifica a relação do indivíduo com o tempo, com o mundo e com a própria história. Por outro lado, não representa um estado natural, dado que, como em qualquer idade, o estatuto lhe é imposto pela sociedade à qual pertence. E, sendo assim, “a velhice não poderia ser compreendida senão em sua totalidade; ela não é somente um fato biológico, mas também um fato cultural”. O que torna a questão complexa é justamente a estreita interdependência entre estas perspectivas (Beauvoir, 1990, p. 20).

O envelhecimento não é, também, neutro do ponto de vista de gênero, como interessa pontuar nesta tese. Idade e gênero não são apenas variáveis sociodemográficas, mas têm incrustadas representações que moldam as interações, percepções, expectativas, os papéis sociais e as identidades, as relações de poder, as oportunidades laborais, as condições de trabalho e de vida em geral, como será discutido posteriormente.

Como os limites de idade e os critérios da vida adulta variam significativamente entre culturas, classes e períodos históricos, seus significados não podem ser definidos apenas em termos de um estágio demarcado da vida. Diferente da adolescência, que representa a passagem pela puberdade, a vida adulta não pode ser claramente demarcada em termos biológicos. Em um mesmo grupo de idade, seu significado social e as funções a ela associadas variam entre culturas e segundo condições psicológicas (Beauvoir, 1990; Hareven, 1999).

Apesar das discussões em torno da construção social das categorias etárias a definição comumente partilhada para a pessoa mais velha toma como base a classificação cronológica baseada nos aspectos biofisiológicos, considerando que os efeitos marcadores da velhice iniciam por volta dos 50 anos (Neri, 2005) o que equivale, em tese, ao envelhecimento primário ou à senescência (Schroots e Birren, 1990 *apud* Neri, 2005). Porém, o corte mais comumente aceito é de que o velho/a é o idoso/a, ou seja, aquele com idade superior a 60 anos nos países subdesenvolvidos e 65 nos países desenvolvidos. Esta classificação equivale, também, para o que se convencionou chamar de Terceira Idade (velhice inicial) e Quarta Idade (velhice avançada). Conforme Baltes e Smith (2006), esta diferenciação entre Terceira e Quarta Idades são conceitos dinâmicos e em mudança por referirem-se a transformações evolutivas e não à idade cronológica, ou seja, consideram as expressões fenotípicas do envelhecimento, isto é, seus efeitos e marcadores. Os autores pontuam que o exame das diferenças entre regiões do globo no tocante ao envelhecimento populacional torna clara a influência de contingências histórico-culturais. Por isto, nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, a velhice começa em idades cronológicas mais precoces que nos países desenvolvidos.

Para se chegar à definição cronológica de quem é a pessoa idosa, ou seja, aquele que se enquadra na terceira ou quarta idade, Baltes e Smith (2006) salientam que há dois modelos de definição, o baseado em parâmetros populacionais e o outro em parâmetros pessoais. Em termos populacionais, há dois critérios de corte: 1) o ponto que marca a transição da terceira para a quarta idade é a idade cronológica em que 50% dos indivíduos pertencentes à mesma faixa etária não se encontram mais vivos, o que ocorre em torno dos 75 ou 80 nos países

desenvolvidos; 2) outro critério utilizado é manter os 50%, mas excluir do cálculo as pessoas que não atingiram os 50 ou 60 anos, o que faz com que o início da Quarta Idade seja a partir dos 80 ou 85 anos nos países desenvolvidos. Por outro lado, a definição que toma por base parâmetros pessoais implica estimar a duração máxima da vida de um indivíduo, o que resultaria em uma transição variando dos 60 aos 90 anos. Porém, é importante ressaltar que, conforme os autores, há fortes evidências de que a Quarta Idade não é simplesmente a continuação da terceira, haja vista a intensidade da decrepitude física e mental que atinge os velhos-velhos. Entre estes, há alta prevalência de disfunção e um reduzido potencial para a melhoria da funcionalidade.

Se o envelhecimento é um processo natural e universal, pode-se dizer que a velhice é sua consequência óbvia e o/a velho/a ou o/a idoso/a é seu resultado final. Desta forma, os termos envelhecimento (processo), velhice (fase da vida) e velho ou idoso (resultado final) estão intimamente ligados (Netto, 2002). Além destes conceitos, outras definições referentes ao envelhecimento permitem avançar nas discussões, como os apresentados a seguir.

2.1.2.1 Envelhecimento e Conceitos Correlatos

Para se entender a complexidade do processo de envelhecimento humano outros conceitos se fazem importantes: a expectativa de vida, a expectativa de sobrevida e a duração máxima da vida. A expectativa de sobrevida para os/as idosos/as significa quantos anos uma pessoa pode viver, em média, após os 60 anos de idade. A expectativa de vida, para a Biologia, é entendida como “a duração média de vida esperada para os membros de uma espécie, a partir do nascimento”. Para a demografia, “é a estimativa sobre a duração média de vida de uma *coorte*⁷ por ocasião do nascimento” (Neri, 2005, p. 85).

Quanto à duração máxima da vida, a menos que ocorra alguma descoberta científica revolucionária, a tendência é que não oscile muito, o que tem aumentado a cada ano é o número de pessoas que atingem as idades de 50, 60 e 70 anos e, mais recentemente, chegado

⁷Conforme Ramos, Veras e Kalache (1987) *coorte* é um termo usado em Epidemiologia e que serve para definir um segmento da população com características comuns, para efeito de análise. Os autores citam como exemplo todas as pessoas nascidas em um mesmo ano, em uma determinada localidade, serão contemporâneas dos mesmos fatos, e sofrerão influências semelhantes do ambiente.

aos 80 e 90 anos (Neri, 2005). Isto implica na tendência de um aumento no percentual de pessoas acima dos 45 anos em relação à população total.

Há uma distinção importante entre expectativa de vida e duração máxima da vida. A expectativa de vida leva em conta “as condições de saúde e de suporte de que uma população dispõe”, enquanto a duração máxima da vida “é o número de anos que se espera que uma espécie viva se as circunstâncias ambientais causadoras de doenças e morte forem controladas” (Neri, 2005, p. 86). Conforme a autora, a duração máxima da vida está, atualmente, em torno de 120 anos, ou seja, a idade máxima que, biologicamente falando, o corpo humano suportaria viver. Isto não quer dizer que todas as pessoas possam alcançar este limite, tanto é que a expectativa de vida média ao nascer para um indivíduo brasileiro não coincide com a duração máxima da vida, pois a primeira leva em conta diversos fatores e não apenas o aspecto biológico.

O alcance gradual do limite máximo de vida e o aumento da expectativa de vida ocorrido nos últimos anos são consequência do progresso social e do avanço da ciência. Não só a expectativa de vida ao nascer aumentou como também a quantidade de pessoas que atinge faixas etárias mais altas (Neri, 2005). O aumento na expectativa de vida é decorrente de transformações em função deste progresso social e avanço da ciência como a queda da mortalidade infantil e a diminuição das mortes de adultos por doenças infecciosas e não decorrente de progressos genéticos da espécie. Na medida em que as coortes começaram a viver mais, houve aumento na média da expectativa de vida das populações (Neri, 2005).

Já o aumento em número e em proporção da população mundial com mais de 65 anos é resultado das mudanças demográficas como a taxa de fecundidade, de mortalidade e as migrações. A taxa de fecundidade atua modificando a base da pirâmide e, quando se reduz o número de jovens proporcionalmente aumenta o de pessoas com mais idade. Já a mortalidade, em condições normais, ou seja, sem que ocorram guerras ou epidemias, atua discretamente sobre a composição etária. Quanto à migração, seu efeito dependerá da direção da migração: tende a rejuvenescer a população que recebe e envelhecer a população que perde seus membros, dado que normalmente os imigrantes são adultos jovens (Salgado, 2000). Principalmente as taxas de natalidade e mortalidade associadas promovem a base demográfica para um envelhecimento real dessas populações, à semelhança do processo que ocorre, ainda que em escala menos acentuada, nos países desenvolvidos. Com a baixa da fecundidade, a tendência é haver transformações drásticas na estrutura etária desses países (Ramos, Veras &

Kalache, 1987), o que já pode ser percebido em diversos países do globo, entre os quais Brasil e Portugal.

O processo de envelhecimento demográfico repercutiu e continua repercutindo na estrutura social, econômica, política e cultural. Nota-se que os/as idosos/as, da mesma forma que os demais segmentos etários (crianças, jovens e adultos), têm demandas específicas para obtenção de condições adequadas de vida, tornando-se a velhice tema privilegiado de investigação em distintas áreas de conhecimento, elevando substancialmente o volume de discussões e obras publicadas (Siqueira, Botelho & Coelho, 2002).

Kalache (2008) considera que o envelhecimento populacional leva a repensar e redefinir nossas relações intergeracionais nos contextos sociais e econômicos. Especificamente, as sociedades industrializadas devem experimentar grandes mudanças na distribuição de riquezas entre gerações, mudanças na representação política e até em matérias como o significado e o valor de uma expectativa de vida tão estendida. A revolução demográfica alterou a pirâmide populacional das sociedades modernas e um dos principais efeitos pode ser sentido na composição das famílias, inclusive repercutiu nos tradicionais papéis masculinos e femininos na esfera produtiva e reprodutiva. O envelhecimento populacional adiciona complexidade em virtude do aumento do tempo de convívio entre diferentes gerações. O autor salienta que atualmente é comum existirem famílias em que coexistem três, quatro e até mesmo cinco gerações.

Se, conforme Kalache (2008), o envelhecimento leva a repensar e redefinir as relações sociais por proporcionar o convívio intergeracional, também as próprias representações do envelhecimento passam a ser ressignificadas na contemporaneidade.

2.1.3 Representações e Ressignificação em torno do Envelhecimento

A representação social da pessoa envelhecida passou por uma série de modificações ao longo do tempo uma vez que as mudanças demográficas e sociais pressionavam para a criação de políticas sociais para a velhice que, por sua vez, requeriam a criação de categorias classificatórias adaptadas a cada nova condição capaz de construir o objeto 'velho' (Peixoto, 1998).

Falcão e Dias (2006) reconhecem que, por muito tempo, foi propagada uma imagem exclusivamente negativa sobre o envelhecimento humano por teóricos, pesquisadores e pela sociedade voltada para a busca da juventude. No entanto, existem diversas concepções a respeito desta experiência, pois cada indivíduo envelhece de maneira diferente.

É no final do século XIX que, nos Estados Unidos, reconhecem-se as idades avançadas como etapas distintas da vida, passando de uma aceitação da velhice como processo natural a uma visão dela como um período distinto da vida caracterizado pelo declínio, fraqueza e obsolescência. A idade avançada, vista anteriormente como manifestação da sobrevivência do mais forte, passava a ser rebaixada como condição de dependência e deterioração, pressuposto que vigorava no início das teorizações sobre o tema no campo sociológico. A convergência do volume crescente da literatura gerontológica no decorrer da trajetória científica na área, a proliferação de estereótipos negativos sobre os/as velhos/as e o estabelecimento da aposentadoria compulsória representam os primeiros movimentos de uma formulação pública e institucional da “velhice” enquanto um estágio distinto (Hareven, 1999).

Desta visão pejorativa decorrem as práticas de negação do envelhecimento. Beauvoir (1990) falava em uma conspiração do silêncio da sociedade para com os/as idosos/as, ou seja, fora das especialidades médicas, não se discutia o assunto. Quanto a um maior número de publicações em uma diversidade de áreas, conforme evidenciam as pesquisas de Prado e Sayd (2004a; 2004b) e a pesquisa bibliográfica de Siqueira, Botelho e Coelho (2002) tem havido um interesse crescente pelo tema, além de estar se consolidando um melhor entendimento da complexidade que envolve por constituir-se de aspectos comuns à espécie e particularidades de cada indivíduo, porém há outras formas de silenciar o tema. Se antes havia uma conspiração do silêncio por não se falar do assunto, hoje poder-se-ia avaliar o que Figueiredo e Cavedon (2009) chamam de invisibilidade dos/as idosos/as. Em uma organização analisada pelas autoras – Centro Comercial em Porto Alegre/RS – ignora-se sistematicamente o potencial consumidor e as mudanças demográficas e culturais que os/as frequentadores/as mais velhos/as representam. Sua invisibilidade no contexto organizacional é decorrente das significações negativas e estigmatizantes atribuídas à velhice e que configuram as hierarquias de poder simbólico entre os indivíduos na sociedade. Assim, nota-se que as relações sociais das quais este público participa ainda são marcadas pelo preconceito e indiferença.

Até os anos 1960, no Brasil, o termo que se referia à pessoa envelhecida era ‘velho’, vocábulo empregado de maneira geral e que não possuía, essencialmente, um caráter pejorativo, embora pudesse carregar ambiguidades pelo uso tanto afetivo como pejorativo

determinado pela entonação da voz de quem o proferia. A partir deste período e por reflexo do uso que o termo adquiria nos países europeus, tende-se, no Brasil, a adotar o termo idoso/a, este com tom mais respeitoso, enquanto o ‘velho’ passa a ser utilizado cada vez mais com conotação negativa para referir-se especialmente aqueles de classes populares que apresentam mais nitidamente os traços do envelhecimento e da decrepitude (Peixoto, 1998).

Neste sentido, idoso/a passa a simbolizar as pessoas mais velhas, “os velhos respeitados” enquanto terceira idade designa principalmente os “jovens velhos”, os/as aposentados/as dinâmicos, estes últimos não por acaso entendidos cada vez mais como potencial econômico para um novo mercado: turismo, produtos de beleza e alimentares, demandantes de geriatras e gerontólogos (Peixoto, 1998). E, assim, de invisibilizados (Beauvoir, 1990; Figueiredo & Cavedon, 2009) os velhos passam a ser vistos como problema social e entram, cada vez mais, para a agenda de políticas públicas desenhando-se, a partir de então, novas definições da velhice e do envelhecimento que ganham dimensão com a expressão terceira idade. Interessante que uma nova imagem do envelhecimento é construída e adjetivada a partir de um trabalho de categorização, acompanhado de um novo vocabulário que se opõe ao antigo no tratamento aos mais velhos: terceira idade X velhice; aposentadoria ativa X aposentadoria passiva; centro residencial X asilo; animador X assistente social, entre outras (Debert, 1999).

O aumento do interesse pelo tema do envelhecimento vem acompanhado de uma série de adjetivações ao fenômeno, como envelhecimento bem sucedido, envelhecimento ativo, envelhecimento positivo e envelhecimento produtivo. Estas denominações começaram a surgir por volta dos anos 1960 para definir o processo de adaptação do indivíduo à velhice procurando adequar as capacidades do indivíduo às exigências do ambiente. É importante lembrar que tais conceitos têm inspiração muito antiga, porém ganham destaque mais recentemente relacionados à ideia de que o indivíduo tenha o poder de construir uma imagem positiva da velhice e do processo de envelhecimento (Yaso & Netto, 2009).

Expressões como envelhecimento produtivo ou bem sucedido têm sido utilizadas para significar um determinado estilo de vida de tendência crescente. Para Kalache (2008), os/as idosos/as estão promovendo e organizando formas de viver que permitam sua participação ativa na economia e na sociedade, de modo a assegurar que sejam considerados mais contribuintes do que dependentes. Esta maior participação social tem, conforme o autor, o benefício adicional de contribuir para melhorar a sua própria saúde e bem-estar e preservar a independência.

Debert (1999) questiona a ressignificação da velhice que não necessariamente significa que a conspiração do silêncio tenha sido superada ou que não siga havendo práticas de invisibilizar os/as mais velhos/as na sociedade e no mundo organizacional. Em muitos casos a ressignificação pode significar, inclusive, novas formas de preconceitos e discriminações que pesam sobre a pessoa trabalhadora mais velha.

Nas últimas duas décadas surgiram importantes documentos que se propuseram a discutir a (nova) situação dos/as idosos/as considerando os pressupostos do envelhecimento ativo dentre os quais aspectos relacionados ao trabalho e ao mercado de trabalho. Entre estas diretrizes estão, no âmbito internacional, o Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU) e adotado por ocasião da segunda assembleia mundial sobre envelhecimento realizada na cidade de Madri em 2002.

A declaração promovida pela ONU (2002) é o primeiro compromisso internacional que reconhece especificamente o potencial dos/as idosos/as de contribuir para o desenvolvimento da sociedade. Reconhece que as pessoas que envelhecem devem ter direito à autorrealização, saúde, seguridade e participação ativa na vida econômica, social, cultural e política de suas sociedades (Kalache, 2008). Ao lado das recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) este documento da ONU aponta políticas e ações a serem propostas pelas organizações quanto à necessidade de atualização dos/as trabalhadores/as mais velhos/as, da flexibilização de horários de trabalho, da redução do preconceito quanto à idade (*ageism*) e harmonia nas equipes intergeracionais, bem como o incentivo a programas de preparação para aposentadoria para aqueles que desejam ou precisam sair do mundo do trabalho (França & Soares, 2009).

É necessário chamar a atenção que apesar dos debates sobre o envelhecimento populacional estarem ganhando força desde a segunda metade do século XX, foi apenas em 2002 que surgiu um documento de âmbito internacional que impõe compromissos aos países signatários em relação ao envelhecimento e que reconhece explicitamente, a importância deste contingente populacional na participação econômica e política.

Essa concepção recente de empoderamento dos mais velhos está em consonância com o que Debert (1999, p. 63) considera como inversão dos signos do envelhecimento para assumir diferentes designações: “nova juventude”, “idade do lazer”, assim como expressões imbuídas de significado positivo como “melhor idade”, no Brasil. O mesmo ocorre com a

aposentadoria que cada vez mais deixa de ser vista como o retorno aos aposentos e, portanto, tempo de descanso e recolhimento para tornar-se um período de atividade, lazer e realização pessoal (Debert, 1999).

Além disto, a tendência atual é rever os estereótipos associados ao processo de envelhecimento. O foco nas perdas vem sendo substituído ou, no mínimo, alinhado a considerações de que as etapas posteriores da vida são momentos propícios para novas conquistas e busca de prazer e satisfação pessoal, além da possibilidade de estabelecer relações entre o “mundo dos mais jovens e dos mais velhos”, ou seja, as relações intergeracionais (Debert, 1999, p. 14).

Esses novos discursos sobre envelhecimento são ao mesmo tempo reflexo das mudanças sociais, porém devem ser entendidos como parte constitutiva dessas mesmas mudanças, pois contribui para acelerar e direcionar processos na medida em que opera reclassificações que por sua vez redefinem formas de gestão do envelhecimento. Confirma-se, assim, que a velhice e o envelhecimento são construções sociais (Debert, 1999).

Seja com uma abordagem mais positiva ou pejorativa sobre o envelhecimento, a hipótese de que a velhice seja uma experiência homogênea esteve no cerne do surgimento da Gerontologia. Os primeiros estudos pressupunham que os problemas e peculiaridades desta fase da vida seriam tão prementes e semelhantes que seriam capazes de neutralizar os diferenciais de gênero. A tendência era considerar que a androginia caracterizaria as etapas mais avançadas da vida e que papéis sociais, valores e atitudes considerados tipicamente masculinos ou femininos tenderiam a se misturar com o envelhecimento. Ou, ainda, que o envelhecimento envolveria a masculinização das mulheres e feminização dos homens levando a uma normalização unissex da idade avançada (Debert, 1999).

Com o avanço das discussões sobre gênero e envelhecimento, conforme Debert (1999), é forte a tendência de se tomar uma posição binária como um dado, um estado da natureza, uma condição biológica e cultural que remete a uma identidade feminina tida como específica e exclusiva do gênero, sem considerar os demais aspectos de diferenciação ao longo da vida. No outro extremo, é grande o risco de, a exemplo das primeiras teorias gerontológicas, considerar a velhice como universal, genérica, natural e imutável para homens e mulheres. Para a autora, não se trata de dizer se homens ou mulheres se adaptariam melhor à velhice, pois ambos estão frente a diferentes formas de preconceitos e discriminação, como será discutido ao longo dessa tese.

Não é à toa que Barros (1998, p.7) inicia seu livro com a reflexão: “a velhice assusta”. Apesar da ressignificação do envelhecimento caminhar no sentido de novos simbolismos associados ao envelhecer masculino e feminino, a certeza da finitude e a associação quase direta entre velhice e morte não deixa de existir para homens e mulheres, embora se realize de formas distintas conforme culturas e épocas. Conforme ela, a velhice incomoda por sua inexorabilidade independente de todas as tentativas de evitá-la ou adiá-la e, assim, driblar também a morte. Este é o caso de todo o saber em torno das ações *anti-aging* ou de rejuvenescimento.

Para refletir sobre envelhecimento, Teixeira (2006) considera a influência dos fenômenos típicos da atualidade, como as novas formas de comunicação de massa, o aumento da alfabetização, a imprensa, etc. Para a autora, hoje, além de se perguntar o que é envelhecimento, a sociedade se pergunta, também, sobre rejuvenescimento, aquele que, conforme ela, ao mesmo tempo nos serve e nos escraviza.

Nas representações sociais sobre rejuvenescimento, Teixeira (2006) considera que a mídia aborda as questões de envelhecimento e possibilidade de rejuvenescimento de forma parcial, pois se direcionam àquelas formas de rejuvenescimento nas quais se pretende prolongar a aparência jovem. Em sua opinião, a ênfase está em não aparentar ser velho, em retardar ao máximo os traços que tipificam em envelhecimento enquanto, sugere a autora, poderia estar na ênfase em comportamentos saudáveis ao longo do curso da vida do indivíduo. Por isto, para Doll (2006), discutir o tema sob a perspectiva das próprias pessoas idosas pode desafiar o discurso gerontológico sobre o bem-estar psicossocial na velhice e desfazer a ideia de mitos e verdades neste campo.

Importa mencionar, no entanto, que tanto a forma como se interpretam ou se aplicam os pressupostos do envelhecimento ativo e das ações anti-aging entre os novos modos de ser e agir dos/as mais velhos/as inaugurados pela “nova velhice” por um lado dão maior visibilidade aos/as mais velhos/as, porém, por outro lado, podem funcionar como formas de opressão no momento em que pretendem que um grupo heterogêneo transforme-se em homogêneo. Passa-se a assumir a existência dos/as mais velhos/as, deixam invisíveis e silenciados os indivíduos que operam em outras lógicas de ser e agir. Na sociedade contemporânea vigora a exacerbação da busca pelo corpo são, saudável e sexualizado que atende aos pressupostos do envelhecimento bem-sucedido, produtivo e ativo, funcionando como prisões para os próprios sujeitos (Debert, 1999; Teixeira, 2006; Doll, 2006).

A seguir será discutida a teoria do desengajamento, uma teoria gerontológica de base sociológica que evidencia o peso do social nas representações de gênero e envelhecimento. Apesar desta teoria ser marcada no tempo e no espaço em que foi desenvolvida apresenta potencial explicativo e de diagnóstico das tramas sociais no mercado de trabalho que entrelaçam-se com o gênero e com o envelhecimento.

2.1.4 Teoria do Desengajamento

A teoria do Desengajamento ou Afastamento proposta nos EUA é, sem dúvida, um marco no estudo sobre o envelhecimento e a velhice, tendo revolucionado a forma de se pensar o tema. Sua importância refere-se não apenas ao seu conteúdo, mas resulta, também, de ter sido a primeira teoria científica no campo dos estudos sobre envelhecimento, o que influenciou a teorização sobre o tema e o entendimento sobre a pesquisa gerontológica (Marshall, 1994; Lynott & Lynott, 1996). Ademais, provocou a comunidade gerontológica da época gerando grande polêmica, levando a estudos empíricos, pesquisas comparativas internacionais e reformulações e diferenciações das teorias propostas. Apesar disto, as publicações referentes a esta teoria são pouco referenciadas no Brasil (Doll *et al.*, 2007). Apesar de necessitar de adaptações e ressalvas em função dos pressupostos funcionalistas, passados 50 anos após sua elaboração ainda segue fornecendo possibilidades de explicação para alguns fenômenos da vida moderna, podendo ser usada como argumento teórico que ajuda a explicar, do ponto de vista do social, as relações entre envelhecimento, gênero, trabalho e mercado de trabalho.

Apesar de focar primordialmente o indivíduo, é importante ressaltar a grande importância conferida à sociedade na teoria do desengajamento. Segundo esta teoria, a sociedade conta com mecanismos institucionalizados para o desengajamento e o indivíduo os aceitaria como um membro obediente do sistema social. Este processo ocorre pela internalização das normas e valores sociais, culminando com a crença de que o desengajamento deve ocorrer para benefício da sociedade (Lynott & Lynott, 1996). Ademais, assume que homens e mulheres lidam diferentemente com o envelhecimento e com o afastamento do mundo produtivo em função das suas trajetórias e dos papéis sociais desempenhados ao longo da vida fortemente desenhados pela divisão sexual do trabalho.

Conforme esta teoria, ao fim e ao cabo, prevalece a “vontade” do social no desengajamento do indivíduo.

Essa teoria foi desenvolvida no âmbito do *Kansas City Study of Adult Life* que ocorreu entre 1952 a 1962 e teve dois conjuntos de estudos, o primeiro baseado em 750 entrevistas individuais com pessoas entre 40 e 70 anos e o segundo referente a 280 pessoas entre 50 e 90 anos, algumas delas tendo sido entrevistadas várias vezes ao longo de 6 anos (Marshall, 1994). O foco da investigação estava no comportamento interpessoal, mostrando que além do aspecto biológico influenciavam aspectos psicológicos e sociais, como o gênero. Buscaram identificar mudanças durante a meia-idade e velhice no tocante a atitudes, sentimentos e valores, transformações estas expressas na inter-relação com os outros e, conseqüentemente, no desempenho de papéis sociais (Cumming & Henry, 1961). A partir destas pesquisas Elaine Cumming e William E. Henry publicam, em 1961, o livro *Growing Old: the process of disengagement* em que discutem, a partir de uma pesquisa empírica, uma teoria geral de interpretação da natureza social e psicológica do processo de envelhecimento na sociedade norte-americana.

A teoria do desengajamento foi formulada a partir do paradigma sociológico do funcionalismo estrutural de Talcott Parsons (Neri, 2005), autor este que escreve o prefácio do livro que apresenta a teoria. Foi, também, uma primeira tentativa de formular uma teoria geral do processo de envelhecimento nas ciências sociais. Conforme a apresentação do livro por Parsons (1961) há um processo de adaptação às condições da velhice que, apesar das diferenças entre os indivíduos – como é o caso do gênero – ainda assim apresenta características que permitem falar em um padrão comum, especialmente numa lógica binária entre homens e mulheres. A esse processo de adaptação os autores denominam de desengajamento. Seus autores a descrevem como uma teoria social-psicológica por ligar a teoria da personalidade com a teoria social, o interesse residiu justamente na interface entre ambos.

Em *Growing Old*, Damianopoulos (1961) apresenta o conceito de desengajamento como sendo um processo inevitável, no qual muitas relações do indivíduo com os membros da sociedade são cortadas e aquelas que se mantêm sofrem alterações. Além disto, sintetiza os principais postulados que sustentam a teoria do desengajamento:

a) postulado 1: Apesar dos indivíduos serem diferentes, o autor pontua que a expectativa de morte é universal e a decrepitude é provável. Em função disto, um rompimento

mútuo dos laços entre uma pessoa e demais membros de uma sociedade acontecerá, ocorrendo mais cedo para alguns e mais tarde para outros;

b) postulado 2: Como as interações sociais criam e reafirmam as normas sociais, uma redução no número e na diversidade de relacionamentos acaba por criar, de um lado, uma maior liberdade sobre o comportamento cotidiano; por outro lado, este mesmo processo reforça o desengajamento, tornando-o circular e seu universo de relações sociais se torna cada vez menor e assim o desengajamento se autoperpetua;

c) postulado 3: reflete a ideia de divisão entre o papel produtivo para os homens e o papel reprodutivo para as mulheres. Segundo o autor, como o papel principal dos homens nas sociedades ocidentais é instrumental voltado para o mundo ocupacional e o papel principal das mulheres é sócioemocional direcionado à família, o processo de desengajamento será vivenciado de forma diferente pelos homens e pelas mulheres;

d) postulado 4: o ciclo de vida do indivíduo é pontuado por mudanças do ego, como, por exemplo, o processo de envelhecimento é, geralmente, acompanhado de perdas de conhecimento e aptidões. Ao mesmo tempo, o sucesso nas sociedades industrializadas é baseado nestes mesmos conhecimentos e aptidões. Desta forma, a segmentação por faixas etárias é um mecanismo utilizado para assegurar que um jovem estará suficientemente bem treinado para assumir responsabilidades e que o velho se aposentará antes que seu conhecimento se torne obsoleto ou que perca suas capacidades. Isto porque, conforme o autor, nas sociedades ocidentais industrializadas a posição no mundo do trabalho tem com critério universal o desempenho e não critérios biológicos ou herança cultural. Assim, o desengajamento pode ter início por parte do indivíduo ou por parte da sociedade em função dos imperativos organizacionais, ou ainda, por ambos;

e) postulado 5: quando indivíduo e sociedade estão prontos para o desengajamento, este acontecerá completamente. Quando nenhum está pronto, o engajamento continua. Quando o indivíduo está pronto e a sociedade não está, há uma disfunção entre expectativas do indivíduo e dos demais membros do sistema social, mas usualmente o engajamento continua. Quando a sociedade está pronta para o desengajamento e o indivíduo não, o resultado desta tensão é usualmente o desengajamento. No primeiro caso de conflito (indivíduo pronto e sociedade não) o autor afirma que a sociedade tentará engajá-lo novamente. Quando o contrário ocorrer (sociedade pronta, indivíduo não) a sociedade o dispensará e o indivíduo pode conseguir engajar-se em uma atividade que requeira aptidões

diferentes e que ainda as mantenha. O autor mostra, assim, que tende a preponderar a disposição da sociedade.

f) postulado 6: Este postulado, ao lado do postulado 3, reflete fortemente o tempo e o espaço em que é desenvolvida a teoria, deixando entrever a forma como a sociedade entendia a função do homem e da mulher, hoje muito modificada. Conforme Damianopoulos (1961), o abandono dos papéis centrais na vida – o trabalho para os homens e o casamento e a família para as mulheres – resulta em uma dramática redução no espaço da vida social, ocasionado crises e perda da moral, a menos que outros papéis adequados para o estado de desengajamento estejam disponíveis. Para os homens, o desengajamento ocasiona diversas perdas: pertencimento a um grupo de colegas, contribuição para a sociedade por meio de uma tarefa instrumental e a identidade advinda do *status* ocupacional. Para as mulheres também haveria perdas: perda do esposo pela viuvez, do *status* derivado da ocupação profissional do marido e a mudança de laços sociais obrigatórios para laços voluntários.

g) postulado 7: se o indivíduo se torna nitidamente consciente da brevidade de sua vida e da escassez de tempo que lhe resta pela frente e, ainda, se ele percebe a diminuição do seu espaço de vida e que sua energia disponível está diminuindo, então ele está pronto para o processo de desengajamento;

h) postulado 8: as reduções nas interações e a perda dos papéis centrais resultam numa mudança na qualidade dos relacionamentos nos papéis restantes. Há uma mudança nas relações, tendendo a passar de relações verticais para horizontais, ou seja, mudança nas relações que antes eram obrigatórios no trabalho e na família (verticais) para relações voluntárias e que tendem a ser entre iguais (horizontais). O autor pontua que no caso de pessoas que trabalhavam em postos de alto prestígio e com estruturas hierárquicas bem marcadas – na época somente homens – a mudança na qualidade das relações pode inclusive gerar traumas;

i) postulado 9: O autor salienta que o desengajamento é um conceito livre de cultura no sentido de ser universal, mas a forma como acontecerá será sempre marcada pela cultura. Conforme Damianopoulos (1961), na sociedade americana o desengajamento é mais difícil para homens que para mulheres. Em sociedades patriarcais e tradicionais que valorizam a sabedoria, o papel do homem quase não muda com o envelhecimento, e em alguns casos ele se torna até mais engajado do que era antes da velhice. Nas sociedades com escassez de recursos, o desengajamento coincide com a perda da aptidão instrumental.

Na teoria do desengajamento são questionados diversos pressupostos gerontológicos sobre a relação de pessoas mais velhas com o trabalho ao afirmar que as pessoas idosas desejam reduzir seus contatos sociais, e que com isso se sentem mais felizes e contentes. Questiona-se se um valor da meia idade que é seguir em atividade seria um valor necessário para os/as idosos/as. Este entendimento acaba levando, em algum momento no processo do envelhecimento, a um conflito entre a continuidade da atividade, de um lado, e o enfrentamento subliminar com o final da vida, de outro lado (Doll *et al.*, 2007).

Esta teoria foi muito criticada por não levar em conta que a velhice comporta vários tipos de experiências de afastamento dependentes de variáveis como classe social, profissão, renda, escolarização, *status*, gênero e saúde. O afastamento pode ocorrer em alguns domínios da vida, como a vida familiar ou profissional, mas não necessariamente em todos, o que ressalta o caráter multidimensional e multidirecional do processo de envelhecimento de forma geral e do processo de desengajamento, de forma específica. Deste modo, a ideia de um desengajamento diferencial tem hoje ampla aceitação entre os gerontólogos (NERI, 2005).

Trazendo a discussão para o campo da Administração e fazendo as devidas ressalvas sobre o paradigma no qual se insere e de pontos que são muito marcados historicamente e espacialmente, esta teoria de base sociológica pode contribuir com diversos *insights* para diagnóstico e análise do que ocorre ainda hoje na relação envelhecimento e mercado de trabalho com intercorrência dos aspectos de gênero.

Considera-se pertinente clarificar qual o entendimento de mercado de trabalho adotado neste trabalho e também evidenciar o espaço onde as características inerentes aos indivíduos como a idade e o gênero intervêm na constituição de diferentes mercados de trabalho.

2.2 UNO OU MÚLTIPLOS? A CONSTITUIÇÃO DO(S) MERCADO(S) DE TRABALHO

“O mundo moderno, é, com certeza, aquele em que o homem mais se pensou ao pensar seu trabalho” (Mercure & Spurk, 2005, p.9).

Ao confrontar os entendimentos sobre envelhecimento, mercado de trabalho e gênero constata-se facilmente uma tensão entre três elementos: 1) de um lado, os entendimentos do que é trabalho na sociedade atual; 2) de outro, o que o mercado de trabalho demanda; 3) quais os entendimentos de gênero e de idade no acesso às oportunidades de trabalho? Tais questões chegam a ser, inclusive, incompatíveis dependendo da abordagem que se adote. Essa seção busca discutir estas tensões, situando a discussão sobre esta tríade.

Na imbricação destes três temas é possível perceber o quanto o campo de estudos sobre envelhecimento que se desenvolveu ao longo do século XX e os entendimentos sobre o processo de envelhecimento continuam presentes, mesmo que implicitamente quando se vai refletir sobre a situação de homens e mulheres mais velho/as na relação com o trabalho. A esfera a vida a que se refere ao trabalho não pode ser descolada das demais e, sendo assim, as representações sociais e os desafios concernentes às discussões sobre envelhecimento e sobre gênero refletem-se também neste campo.

Diversos autores (Beauvoir, 1990; Debert, 1999; Neri, 2005; Falcão & Dias, 2006) apontaram que a forma como o indivíduo envelhece é influenciada por vários fatores tais como condições genéticas, ambientais, familiares, socioeconômicas, educacionais, históricas e culturais. Quanto à relação do indivíduo envelhecido com o trabalho e, conseqüentemente, com o mercado de trabalho não é diferente. Conforme Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004) há enorme heterogeneidade na participação daqueles com mais de 60 anos no mercado de trabalho – no presente estudo pode-se expandir para aqueles acima dos 45 anos – revelando diferenciais importantes segundo atributos como região de residência, raça, escolaridade, diferentes ramos de atividade. Além destes elementos há, também, os diferenciais de gênero que pesam sobre a configuração do mercado de trabalho, pois homens e mulheres têm trajetórias socioprofissionais diferentes, como será discutido posteriormente.

2.2.1 A Construção Social do(s) Mercado(s) de Trabalho

Não há como falar na relação envelhecimento e mercado de trabalho sem pontuar a importância do trabalho para o indivíduo e para a sociedade. A construção histórica, social e cultural do que é trabalho irá influenciar em outro conceito central nesta tese, que é o de mercado de trabalho. Assim, ao lado dos entendimentos do que é envelhecer e das relações de gênero presentes, o que se vivencia hoje em termos de mercado de trabalho para homens e mulheres acima dos 45 anos não está descolado da forma como o trabalho é visto pela nossa sociedade.

Temas relacionados ao trabalho encontram-se no centro do debate na sociedade, como o lugar do trabalho em nossas vidas, a falta de trabalho para alguns ao lado da sobrecarga de trabalho para outros, as formas que ele pode assumir, as condições de trabalho conforme a categoria profissional e, mais recentemente, a discussão sobre a natureza e as transformações no vínculo empregatício e na relação salarial. Diversos estudos têm sido realizados sobre a temática do trabalho, porém, conforme Mercure e Spurk (2005, p.10), estes tem adquirido cada vez mais um tom de instrumentalidade que acaba distanciando-os das questões sociais a ele pertinentes. Assim, caberiam aos estudos “descentrar o olhar da vivência imediata e ressitua-lo no universo rico e complexo das possibilidades”, como por exemplo, o trabalho ao longo do processo de envelhecimento situando sua importância para o sujeito que envelhece e para a sociedade.

Mesmo o trabalho adquirindo diferentes sentidos ao longo da vida, a centralidade que adquire na vida do indivíduo tem sido observada em pesquisas com diferentes grupos sociais. Falando especificamente do grupo constituído por trabalhadores em faixas etárias superiores ou recém aposentados/as, Bitencourt *et al.* (2010) buscaram compreender o sentido conferido ao trabalho por profissionais que estão se preparando para a aposentadoria e atuais aposentados/as vinculados ao fundo de pensão de uma empresa de capital misto do Estado do Rio Grande do Sul. Entre os resultados foi destacada a importância do trabalho para os/as entrevistados/as, sendo algo fundamental para a vida e constituição do sujeito e dos laços sociais. Em termos gerais, os/as entrevistados/as apresentaram reações positivas em relação à aposentadoria, porém alguns trechos de entrevista deixam transparecer que aqueles recém aposentados/as procuraram outras atividades para ocupar o tempo e sentirem-se “produtivos”, o que denota a centralidade do trabalho em suas vidas. Sendo o trabalho tão importante na vida dos sujeitos como atestam diversos autores, justifica-se entender como está se constituindo o mercado de trabalho para os indivíduos que, cronológica e teoricamente, se

aproximam do momento em que sairão do mundo do trabalho e justamente poder questionar se é realmente um momento de ruptura com o trabalho.

O trabalho é uma atividade complexa e de difícil conceituação pela diversidade de objetos, eventos e situações que envolve decorrente da diversidade de significados que adquire em diferentes contextos históricos. O lugar que o trabalho ocupa em determinada sociedade está fortemente relacionado à institucionalidade – entendida como normas e valores do trabalho compartilhados – e ao sentido atribuído por pessoas ou grupos sociais (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2011a).

Ao lado do envelhecimento e dos entendimentos sobre o ser homem e ser mulher, o trabalho também é uma construção social. Para Mercure e Spurk (2005), Sorj (2000) e Toledo (2000) não existe noção a-histórica do trabalho, ou seja, as formas do agir que o descrevem, assim como as palavras que o designam são acima de tudo construções históricas. Toledo (2000) compartilha da perspectiva histórica ao salientar que os limites do trabalho, seu conteúdo e papel nas teorias sociais não estão desvinculados das formas dominantes de interpretar o mundo em diferentes períodos da sociedade e, em particular, do capitalismo. Sorj (2000) complementa a discussão acrescentando que os estudos sobre o tema trouxeram como principal resultado o aprofundamento da reflexão acerca do caráter histórico e cultural deste conceito e das atividades que abrange. Assim, o conceito de trabalho passou a ser visto como fruto de configurações culturais, de contextos cognitivos e das instituições sociais que sustentam tais definições e que refletem na constituição e formação dos mercados de trabalho.

Conforme Guimarães (2009) tem sido crescente o interesse pelos estudos que envolvem mercado de trabalho e as formas e experiências associadas ao desemprego, depois de um longo período que denomina de jejum intelectual no qual haviam predominado as análises sobre as condições de organização e uso do trabalho no cotidiano das empresas e sobre as formas da ação coletiva conduzidas pelos sindicatos. No campo sociológico, é a partir das discussões sobre o desemprego ou como a orientação e a formação profissional dariam aos indivíduos as condições de empregabilidade que emerge o debate sobre mercado de trabalho. No entanto, conforme salienta Rocha-de-Oliveira (2009), ainda são raros os estudos que se dedicam a uma reflexão teórica do conceito ou, ainda, que ao menos apresentem a vertente teórica a qual se filiam para abordá-lo.

Até a década de 1960 o mercado de trabalho e sua dinâmica eram observados, sobretudo, pelo lado da oferta, e pouca atenção era dada à dinâmica da firma, cabendo aos

economistas os avanços mais importantes na teorização acerca dos mercados internos e externos de trabalho, ou mesmo a mensuração das formas de segmentação ocupacional. Faltava uma agenda específica aos estudos latino-americanos que lhes permitissem avançar no campo da sociologia do mercado de trabalho e se revelasse capaz de dar conta das peculiaridades dos chamados “mercados heterogêneos de trabalho” (Guimarães, 2009, p. 155).

Segundo Guimarães (2009), os estudos de cunho sociológico sobre mercado de trabalho partiam das discussões sobre mobilidade social, conceito este que estava no centro das explicações (lineares) da teoria da modernização. Porém, as teorias da modernização prestavam-se para explicar a mobilidade social e ocupacional nos países dito modernos e não naqueles de economias em desenvolvimento como é o caso dos países latino americanos. Com o aumento de estudos empíricos no país ficou assente que estas teorias não bastavam para explicar o que se passava na sociedade brasileira, pondo em xeque o pressuposto de que o mercado seria o único mecanismo de alocação de recursos e de distribuição social. Ao contrário, destacam-se outras instituições — a família, os grupos de vizinhança e as redes de sociabilidade — que se revelam com papel central nas formas de inserção no trabalho e na importância conferida aos aspectos de gênero na divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho a partir do ingresso maciço de mulheres e da emergência do movimento feminista acionou um novo discurso sobre a condição das mulheres. Tais avanços na forma de pensar as questões de gênero na sociologia do Trabalho refletiram, inclusive, na expansão dos limites da definição de trabalho (considerando como trabalho quer aquele que é remunerado como o não pago, relativo ao cuidar) e o aprofundamento da reflexão sobre o caráter histórico e cultural do conceito, ampliando o significado meramente objetivo sobre o qual se alicerçou boa parte da sociologia clássica. Seus contornos passaram, então, a ser vistos como configurações culturais e processos cognitivos sendo influenciado, também, pelas instituições sociais que sustentam tais definições (Sorj, 2000).

Carecia, ainda, conforme Guimarães (2009), uma abordagem que teorizasse sobre a construção social dos mercados no bojo das discussões sobre a força de trabalho e mercado de trabalho nacionais. Os economistas responderam a estas indagações sintetizando o problema na equação preço *versus* produtividade, ou seja, quanto o empregador estaria disposto a pagar por determinada suposta produtividade do/a trabalhador/a. Rocha-de-Oliveira (2009) argumenta que este pressuposto de mercado de trabalho segue sendo reproduzido no senso

comum no qual prevalece a visão da economia clássica, ou seja, um lugar onde ofertas e demandas de emprego se confrontam e se ajustam em função do preço (salários).

A abordagem econômica é apenas uma entre outras possibilidades de se analisar e teorizar sobre o mercado e, sendo assim, apresenta potencialidade e limitações. Porém, tal lógica destitui o cientista social do caráter interpretativo e de construção social e sintetiza a dinâmica em explicações meramente racionais de oferta e procura. No entanto, estas explicações não dão conta para entender realidades como a de mercados de trabalho flexíveis, pouco regulados, com forte peso de relações informais, e marcadamente desiguais em seus sistemas de estratificação, como ocorre em países latino americanos (Guimarães, 2009). São nas lacunas deixadas pela vertente econômica que ganham destaque as análises elaboradas no bojo da abordagem sociológica de mercado de trabalho.

Assim, neste trabalho se partilha do entendimento de Rocha-de-Oliveira (2009) de que o mercado de trabalho é um espaço em que se desenvolvem as relações entre indivíduos, instituições e sociedade e que, ainda, modifica-se constantemente dando origem a múltiplas formas de posicionamento. Considerá-lo como um conceito constante, sem revisitá-lo tampouco questioná-lo ao longo do tempo implica negar o caráter dinâmico da sociedade (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2011b). Desta forma, se adotará a abordagem sociológica de mercado de trabalho para, assim, vislumbrar o caráter relacional, dinâmico e histórico de sua constituição.

Neste cenário – mercado flexível, pouco regulado, com forte peso de relações informais e presença de desigualdades – Guimarães (2009) argumenta que as chances de obter as oportunidades ocupacionais são socialmente construídas e, sendo assim, mecanismos não mercantis são fundamentais e estão enraizados na dinâmica de relação entre indivíduo e mercado mesmo quando se observa indivíduos que acorrem regularmente a instituições mercantis na busca por trabalho.

O acesso a oportunidades de trabalho é, muitas vezes, pautado por mecanismos que escapam à racionalidade e às instituições especializadas do mercado, e passa pelas redes tecidas pelos indivíduos em suas distintas esferas de sociabilidade no curso da vida cotidiana. Desta forma, a articulação entre ofertantes e demandantes de trabalho está longe de ser automática, e nem mesmo se realiza por mecanismos unicamente mercantis de difusão da informação; ela é, e em grande medida, um subproduto de outras relações sociais que não têm uma dimensão mercantil. Trata-se de um processo que não se resume a mecanismos usuais

regidos por aspectos mercantis via sistema de preços (no caso o preço pelo qual se admite trabalhar ou, o preço pelo qual se aceita selecionar um trabalhador) (Guimarães, 2009).

Partindo dos pressupostos da sociologia econômica Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011b) afirmam que a transação realizada para a escolha de um trabalhador para um determinado posto não é totalmente segura, nem sempre o mais apto e com melhores qualificações será selecionado para o posto a que se candidata, pois ambos os lados avaliam a oportunidade e consideram uma série de fatores (remuneração, carreira, confiança) que resultariam da firmiação do contrato. Desta forma, os autores consideram que se desenvolve um jogo na procura por oportunidades de trabalho, no qual a maioria dos indivíduos não se baseia no sentido econômico formal.

A procura por trabalho não é algo simples, tampouco depende unicamente do voluntarismo por parte do demandante de emprego. Embora o voluntarismo pudesse parecer evidente, a análise qualitativa das interações que transcorrem na situação de procura de trabalho deixou entrever o longo caminho que por vezes tem que ser percorrido para que o/a trabalhador/a se torne um “demandante de emprego”. Assim, não bastaria estar desempregado para habilitar-se e ser reconhecido como um “bom demandante de emprego” (Guimarães, 2009, p. 163).

Entre os aspectos não-formais e não mercantis que atuam na constituição dos mercados de trabalho e interferem nas chances de obter oportunidades ocupacionais estão características inerentes aos indivíduos. Guimarães, Silva e Farbelow (2008) mostram a relação entre a raça e o sexo dos/as trabalhadores/as por um lado e as suas trajetórias profissionais de outro. A partir de um estudo em 25 mil domicílios paulistas os autores mostram que a cor da pele e o sexo acabam por interferir nas trajetórias no mercado de trabalho e mostram-se fortemente relacionados aos sinais de desigualdade. Estes dois grupos, negros e mulheres, apresentavam os piores tipos de percursos ocupacionais, principalmente o grupo formado por mulheres negras. Mesmo considerando uma característica aquisitiva – escolaridade – nesta investigação foram às características adscritas como sexo e gênero que se revelaram como delimitadores dos espaços de circulação, insulando grupos no mercado de trabalho.

Desta forma, não é nada trivial estar no mercado seja à procura de trabalho ou da sua manutenção. Quando há restrições econômicas e diminuem as vagas disponíveis, flexibilizam-se os momentos e as condições em que estas são oferecidas, bem como se elevam

os requerimentos para ocupá-las e sobram indivíduos interessados. Assim sendo, não basta estar desempregado ou à procura de trabalho para automaticamente ser considerado habilitado a ocupar uma vaga. Para se compreender esse processo de legitimação como demandante de trabalho o indivíduo precisa percorrer um longo caminho no mercado de intermediação. Há uma diversidade de procedimentos e de regras de conduta que permitem ao indivíduo que busca emprego “construir-se, representar-se e ser percebido como um demandante digno de habilitar-se a uma vaga no mercado de trabalho” (Guimarães, 2009, p. 164).

É possível entrever como a obtenção de trabalho é um processo multifacetado e reflexo de construção social (Guimarães, 2009). Compartilhando da ideia de que o mercado de trabalho é uma construção, Rocha-de-Oliveira (2009, p.72), salienta que não há um único mercado de trabalho, mas “múltiplos mercados dinâmicos que se formam e alternam de acordo com particularidades de segmentos de produção, profissões, regiões, etc.”, mercados estes definidos como sendo espaços nos quais as ações dos atores são orientadas por crenças, valores, regras e normas que os fazem construir e alterar os mecanismos de organização do mercado e suas inter-relações.

Conforme Guimarães (2009), a complexidade dos agentes envolvidos e das condutas na situação de procura de emprego evidencia que o entrecruzamento entre oferta e demanda de trabalho precisa ser tratado como um processo, e não apenas pelo seu resultado, ou seja, o número de empregados ou de desempregados, como corriqueiramente aparece nas análises acerca dos mercados de trabalho. Segundo Rocha-de-Oliveira (2009), compreender a estruturação dos mercados de trabalho requer um contexto e uma história. Ainda, o autor enfatiza que para analisar o mercado de trabalho é preciso estabelecer referência a um grupo, definir o tipo de trabalho, quais as peculiaridades do setor de atuação, a legislação pertinente, qual nação se pretende estudar, qual o histórico e as configurações geopolíticas que dizem respeito a esta nação.

Para Steiner (2006), os mercados – entre os quais o de trabalho – não são o resultado de um arranjo espontâneo de agentes econômicos que procuram otimizar as formas de sua transações mercantis uma vez que estas são o resultado de um conjunto não coordenado de decisões institucionais (políticas, jurídicas, econômicas) de relações pessoais e culturais que sofrem e veiculam as contingências da história. O contexto social no qual estão inseridas as relações mercantis é crucial e justifica o olhar da sociologia econômica.

Já que não há um único mercado de trabalho, mas sim uma construção social de múltiplos mercados de trabalhos em que a conduta dos atores envolvidos é definida com base em crenças, valores e regras compartilhadas, interessa compreender como o processo de envelhecimento do/a trabalhador/a influencia na configuração do mercado de trabalho para os/as trabalhadores/as de Hotelaria e como estes se constituem em demandantes de emprego. Além do envelhecimento outro construto tem especial importância na configuração destes mercados de trabalho: o gênero, pois a divisão sexual do trabalho segue afetando a delimitação de ocupações de homens e mulheres, ainda mais, como se discutirá posteriormente, as ocupações de homens e mulheres mais velhos/as que seguem trabalhando ou estão em busca de trabalho. Os mercados de trabalho não se apresentam da mesma forma para homens e mulheres, como exposto por Rocha-de-Oliveira (2009) há uma multiplicidade de regras, valores e crenças compartilhadas que ainda marcam os espaços delegados a homens e mulheres no mundo do trabalho.

Além disto, quando se analisa as ocupações laborais na atualidade, verifica-se que o/a próprio/a trabalhador/a tornou-se parte constituinte do produto que é oferecido ao cliente. E, assim, há uma estreita relação que se estabelece entre características pessoais dos empregados e sua adequação ao trabalho, o que transforma traços como gênero, aparência, idade, educação e raça em potencial produtivo, de tal forma que características e competências individuais são a condição mesma da empregabilidade (Sorj, 2000).

O resultado disso é uma forte segmentação do mercado de trabalho, em que os níveis inferiores de emprego – em tempo parcial ou temporários – são preenchidos, no Brasil, predominantemente por minorias, mulheres e jovens com baixa escolaridade e, portanto, com poucas oportunidades de carreira e mobilidade (Sorj, 2000). Na mesma direção, referindo-se a Portugal, Kovács (2004) constata que os mais abrangidos por formas flexíveis de emprego geradoras de empregabilidade frágil são mulheres, jovens, os grupos etários mais elevados, os pouco qualificados e os menos escolarizados. Apesar de Sorj (2000) não mencionar explicitamente entre as minorias os/as trabalhadores/as mais velhos/as, refere-se a este grupo ao mencionar a idade como um fator de potencial produtivo valorizado pelas organizações.

Por isto, é importante entender as representações sociais em torno do processo de envelhecimento e o peso da divisão sexual do trabalho nas sociedades brasileira e portuguesa devido à forte relação com a configuração do mercado de trabalho em que atuam o/a trabalhador/a em envelhecimento. Acredita-se que, daí, virá importante contribuição teórica e

empírica para os estudos sobre mercado de trabalho no campo da Administração e da Sociologia Econômica e das Organizações.

2.3 POR QUE UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO? ENTRELAÇAMENTOS ENTRE GÊNERO E TRABALHO

Qualquer ser humano é, antes de tudo, homem ou mulher. Segundo Beauvoir (2009), não porque nasceu homem ou mulher, mas porque se tornou homem ou mulher a partir do outro. Os sexos biológicos desempenham o papel de critérios classificatórios e de pertença em torno dos quais se circunscrevem configurações de atributos e características singulares. Tais características são de natureza biológica: há diferenças físicas e fisiológicas entre o corpo de homens e de mulheres, por isso classificam-se as pessoas como sendo do sexo masculino ou feminino. Igualmente presentes estão, também, as características de natureza social, que resultam da construção social destes feminino e masculino e da forma como estes se relacionam entre si (Amancio, 1993; Perista & Perista, 2012).

Desta forma, delineiam-se as questões de gênero— que é a representação social do sexo biológico, determinada pelos papéis e funções atribuídas às mulheres e aos homens. Com o envelhecimento as características específicas associadas ao ser mulher ou ao ser homem mantêm-se, e, em alguns casos até se acentuam (Perista & Perista, 2012), por isto as intersecções entre gênero e envelhecimento serão mais bem exploradas no capítulo a seguir.

Para responder à questão de pesquisa desta tese é importante apresentar quais entendimentos vêm sendo produzidos na construção das categorias de gênero e na relação entre gênero e trabalho para, posteriormente, discutir como gênero e envelhecimento se aliam na criação e reprodução de diferenciais de trajetórias ocupacionais nos diferentes mercados de trabalho. Desta forma, apresenta-se, a seguir, porque as reflexões sobre gênero são pertinentes na esfera produtiva para, posteriormente, se desvelar como se circunscrevem no envelhecimento do/a trabalhador/a.

Ao lado da intensificação do envelhecimento populacional outro fenômeno da contemporaneidade é a entrada da mulher no mercado de trabalho que incorre na “feminização do mercado de trabalho” (Casaca, 2006, p. 47). Para Hirata (2009), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é uma realidade em todo o globo. Isto, sim, não é um entre tantos modismos na Administração, é uma tendência indicada em diversos estudos. No entanto, esta participação não ocorre de igual para igual, ao contrário, a mulher tem assumido justamente aqueles postos mais precários, fazendo com que a precarização pese mais sobre o sexo feminino (Nogueira, 2007; Hirata, 2009; Casaca, 2012b).

Porém até chegar ao tema de relações de gênero no trabalho e no mercado de trabalho é fundamental que outros assuntos sejam trazidos à pauta. Segundo Hirata (2009), é importante recorrer à dimensão extra trabalho a fim de buscar explicações, principalmente revisitar o universo doméstico para refletir sobre a divisão sexual da precarização do trabalho, pois se a mulher não conseguir conquistar seu espaço na esfera reprodutiva certamente não terá espaço para realizar-se na esfera produtiva.

Analisar as desigualdades homens-mulheres na família e na esfera doméstica e trazer o debate a público contribuiu para reposicionar o discurso igualdade entre os sexos, os tabus sobre o casamento, a sexualidade e a maternidade. Expressões como ‘guerra dos sexos’, ‘guerra na família’, ‘exploração masculina’, ‘contradição entre os sexos’ passaram a caracterizar, frequentemente, o que ocorria no interior das famílias. Essa nova adjetivação ao que se passava na esfera doméstica tinha como objetivo chamar a atenção para o problema da: “condição feminina subalterna” (Sorj, 2000, p.28). Mas, de alguma forma, também sensibilizaram o campo da Sociologia para as relações sociais altamente desiguais e surpreendentemente pouco exploradas pelas análises sociológicas até os anos 1950 e 1960 (Hirata, 2009).

A partir da década de 1960 foram importantes, além do ingresso maciço de mulheres casadas no mercado de trabalho, a emergência do movimento feminista como articulador de um novo discurso sobre a condição das mulheres (Sorj, 2000).

A posição diferencial de homens e mulheres no espaço doméstico é um elemento central na determinação das chances de cada um no mercado das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários (Sorj, 2000). Conforme Pinto (2010) não há dúvidas de que existe uma estreita relação entre a posição relativa que a mulher ocupa na estrutura de dominação e a sua presença na vida pública.

A estrutura patriarcal pode ser mais expressiva conforme o recorte geracional, revelando variações por idade. A capacidade de decisão dentro da família ainda cabe, muitas vezes, aos homens, em particular se estes são mais velhos. Existem assimetrias de poder entre homens e mulheres nas famílias, assimetrias estas que tendem a ser mais acentuadas nas gerações mais idosas (Perista & Perista, 2012).

Por outro lado, a esfera familiar não pode mais ser vista como um modelo ou um sistema de posições fixas (Sorj, 2000). Segundo Hirata (2009), a globalização do *home care* – cuidado a domicílio – contribui fortemente, ao lado dos movimentos sociais, para trazer à

esfera pública questões antes pertencentes apenas à esfera privada. A tarefa do cuidado a familiares – geralmente idosos/as – que antes era vista como atribuição que devia ser realizada na esfera reprodutiva passa a ser desempenhada como uma atividade produtiva e por uma trabalhadora que, em geral, não têm vínculo afetivo ou familiar com quem é cuidado, embora siga sendo realizada no interior dos lares.

Apesar dos avanços nos estudos de gênero, para Sorj (2000) é importante reconhecer também as ambivalências presentes. Se, por um lado, se enfatiza a importância dos valores culturais na compreensão do funcionamento dos mercados e das relações de trabalho, contraditoriamente, soma-se uma abordagem econômica no cálculo do valor das atividades domésticas, que passam a ser contabilizadas em termos da sua contribuição para o funcionamento do sistema produtivo e percebidas não apenas pela ótica das qualidades elementares e morais que encerram, mas, também, pelo seu valor econômico. As fronteiras entre o trabalho e o não-trabalho parecem menos demarcadas na medida em que se vê as atividades de lavar, passar, cozinhar, cuidar das crianças e de pessoas idosas e tantas outras tarefas domésticas como trabalho remunerado e não remunerado, embora o primeiro apareça, em geral, como mais "valioso" ou mais "real" [grifos no original] do que o outro (Sorj, 2000).

Corroborando Hirata (2009), Nogueira (2007) objetiva mostrar que existe uma forte inter-relação entre a precarização da força de trabalho feminina e a opressão masculina presente na família patriarcal e que a divisão do trabalho advém de construções sociais, sendo que o trabalho feminino é entendido historicamente como inferior ao masculino. Segundo esta autora, um dos fatores que leva a isso é que o trabalho e o salário feminino são vistos socialmente como complementares ao salário masculino, sendo o homem o responsável por trazer a maior renda para o lar.

Nogueira (2007) alia saúde e trabalho feminino, evidenciando que a precarização no trabalho e seu consequente reflexo negativo na saúde do/a trabalhador/a está relacionado mais ao trabalho feminino que ao masculino. Isso pode variar de sociedade para sociedade, no entanto, na perspectiva de Nogueira (2007), na sociedade brasileira é difícil fugir dessa situação, pois ainda persiste o entendimento de que há um destino natural para a mulher que é ser mãe e esposa. No caso específico do Brasil, esta estrutura de dominação tem duas características muito particulares que provocam efeitos profundos nas formas de participação da mulher na vida pública: uma desigualdade social gritante e uma hierarquia rígida em relação ao acesso a direitos (Pinto, 2010).

Não somente em telemarketing há predominância do emprego feminino, mas no setor de serviços como um todo, como será discutido na seção 2.5. Conforme Casaca (2006), em Portugal, em 2003, 81% das mulheres que trabalham com contratos por prazo determinado estavam no setor de serviços contra 53% dos homens, o que permite inferir que a precariedade contratual se associa, sobretudo, às estratégias de gestão das empresas de serviços atingindo principalmente as mulheres. A autora investiga empresas de telemarketing e também hipermercados com enfoque nas relações de gênero e da precariedade que envolve o trabalho no setor de serviços em Portugal. Nestas empresas as mulheres desempenham um papel central na atividade econômica demonstrando mais uma vez o maior emprego da mão-de-obra feminina no setor de serviços, no entanto, tanto em hipermercados quanto em *call centers* a maior flexibilização laboral afeta as condições de trabalho e, conseqüentemente, a saúde das trabalhadoras.

Para Posthuma e Lombardi (1997) a atividade econômica feminina continua sendo caracterizada pela segregação ocupacional, em setores de baixo *status*, com remuneração menor que a dos homens, mesmo quando elas exercem a mesma carga horária e têm níveis equivalentes de escolaridade. Além disso, nas áreas que estão abrindo novas oportunidades para as mulheres, as atividades, em grande parte, são em empregos *part-time*, ou em postos mais precários e menos qualificados, além de uma forte presença no mercado informal.

Estudos realizados no Brasil e em Portugal atestam que o aumento de atividades como a subcontratação de trabalhadores/as por tempo determinado, *part-time* e em domicílio são tendências que absorvem uma grande parte das mulheres que ingressam na atividade econômica, ocorrendo, muitas vezes, em condições precárias e inseguras, geralmente levando à intensificação da carga de trabalho, à redução da remuneração e à perda da proteção oferecida pela legislação trabalhista (Posthuma & Lombardi, 1997). Em Portugal, o emprego não-permanente tem uma forte incidência junto das mulheres, o que, conforme Casaca (2006), torna-as mais vulneráveis à insegurança laboral, situação que ocorre em todos os países da UE.

Além disso, na otimização e no aproveitamento das atribuições de gênero das trabalhadoras, em benefício dos processos produtivos, a organização do trabalho empresarial aciona atributos de gênero para seu melhor desempenho, isto quer dizer, delega às mulheres postos de trabalho e atividades em que seus atributos e conhecimentos são entendidos como úteis à organização. Aos olhos da gestão são recursos a serem mobilizados na busca pela

competitividade e do sucesso (Amancio, 1993; Marcondes *et al.*, 2003; Casaca, 2012a; Casaca & Bould, 2012).

Neste sentido, as qualidades femininas são encaradas como naturais: paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos. Os atributos associados ao feminino são aqueles que remetem às relações afetivas e à reprodução biológica. Assim, são entendidos como sendo serviços de mulher aqueles que demandam maior disciplina e organização e aqueles que são leves e fáceis. Além disto, as mulheres são vistas como mais pacíficas e obedientes. Como serviços de homem são aquelas atividades que demandam força física, resistência e virilidade, aqueles postos caracterizados como pesados, difíceis e perigosos e associados à instrumentalidade e racionalidade (Amancio, 1993; Marcondes *et al.*, 2003).

As representações sociais em torno de gênero levam a que contratem mulheres, sobretudo para as funções onde é mais exigido trabalho emocional e trabalho estético. Desta forma, o respectivo desempenho laboral constrói a feminilidade e, simultaneamente, a naturaliza a partir da atribuição de aptidões natas. As qualidades humanas são, então, expostas pelas trabalhadoras nas relações de serviços e revelam-se na amabilidade, simpatia, dedicação, deferência, paciência, docilidade, além da própria aparência e movimento dos corpos (Casaca, 2012a).

Posthuma e Lombardi (1997) encontram resultados semelhantes, no que diz respeito às novas competências e às possibilidades de novos espaços para as mulheres no mundo do trabalho. Entrevistas realizadas com trabalhadoras e trabalhadores de duas empresas no ramo automobilístico da Região Metropolitana de São Paulo mostraram não somente as situações tradicionais de segmentação de trabalho feminino, mas também as atitudes e os comportamentos que tendem a reproduzir a “inserção excluída” da mulher no trabalho.

Casaca (2006) afirma que apesar do papel central do trabalho feminino para a economia portuguesa, os níveis elevados de participação coexistem com a fraca qualidade das condições de trabalho em geral e com a precariedade laboral em particular, o que gera custos sociais elevados para as mulheres como salários baixos e irregulares, escassas oportunidades de desenvolvimento profissional e acesso restrito aos benefícios sociais, baixa proteção social e inerente risco de exclusão econômica e social. Do mesmo modo, Nogueira (2007) e Hirata (2009) concluem que a precarização do trabalho não é um fenômeno afastado das representações de gênero.

Marcondes *et al.* (2003) e Nogueira (2007) consideram que a desigualdade no valor dos trabalhos socialmente considerados como masculinos e femininos presente em todas as culturas e sociedades, varia no tempo e no espaço e não consiste em única forma de divisão do trabalho, mas a elas se articula. Além disso, são fruto de relações sociais, constroem e compartilham sentidos e significados sobre o mundo, ou seja, baseiam-se em representações sociais construídas historicamente.

Nota-se que diversos fatores se articulam para que, ainda hoje, a mulher ocupe uma posição subalterna no mercado de trabalho. A precarização desestimula o ingresso das mulheres, o que, para Nogueira (2007), pode fazer com que muitas deixem de procurar colocação no mercado de empregos, ficando sujeitas, apenas, ao trabalho não remunerado no lar. Tal situação reflete em níveis maiores de inatividade para elas, especialmente em faixas etárias superiores (Goldani, 2010).

Ao analisar a dominação patriarcal que os/as diversos/as autores/as indicam que acomete as mulheres, Amancio (1993) destaca que se o social impõe limites às oportunidades e comportamentos das mulheres também é presente que as próprias mulheres impõem-se formas de autocensura uma vez que o social é uma forma de pensar os seres homem e mulher que é partilhada por ambos os sexos e naturalizada em seus comportamentos.

Ao nível do trabalho reprodutivo e, portanto, não remunerado, o trabalho doméstico e do cuidar (de maridos, filhos e filhas, netas e netos, mas também de ascendentes - mãe e pai, sogro e sogra) que tem sido tradicionalmente assumido pelas mulheres reveste-se de um grande valor social pelo teor de cuidados por parte das mulheres, nomeadamente porque atenua os efeitos da escassez de serviços e equipamentos de apoio às pessoas e às famílias (creches, lares, etc.), a preços acessíveis. Por outro lado, as responsabilidades que lhes foram impostas no âmbito reprodutivo faz com que estas mulheres acedam a uma participação no trabalho remunerado de forma não-contínua repercutindo na situação de precarização em que muitas se encontram (Perista & Perista, 2012).

Há que se levar em conta que o exercício do trabalho não remunerado ou sua co-execução com o trabalho a tempo parcial reflete, posteriormente, nos valores inferiores das pensões e aposentadorias percebidas por essas mulheres nos anos ulteriores da sua vida, ressoando na precarização das trajetórias e refletindo-se no empobrecimento econômico. Ademais, instala-se um círculo vicioso, pois uma vez que recebem salários considerados

baixos no mercado de trabalho optam – mais facilmente – por dele se ausentarem e assumirem, em tempo integral, trabalhos não remunerados na esfera reprodutiva.

Não se pode esquecer, também, que o trabalho assalariado fica ainda mais pesado, já que a atividade assalariada é somada à doméstica. A “naturalização” da atribuição dos trabalhos domésticos às mulheres, sendo estes vistos como obrigação feminina, enquanto os homens confirmam a prioridade para o descanso em sua rotina doméstica. Mesmo os homens que executam algumas tarefas do lar parecem não deixar que as demandas da casa interfiram em sua atividade profissional. Os cuidados com as crianças e os/as idosos/as geralmente são responsabilidade feminina, mas podem passar a ser atribuição masculina em circunstâncias extremas, o que só é assumido se não houver alternativa. Além disso, há o aspecto da “invisibilidade” do trabalho doméstico nos seus efeitos à saúde e à sobrecarga ocupacional (Marcondes *et al.*, 2003), provavelmente acentuando o processo de envelhecimento e seus reflexos sobre a saúde e capacidade funcional da mulher.

No entanto, essas características entendidas como ‘competências de mulher’ não se traduzem em carreira ou salário para as mulheres trabalhadoras. Além disso, não levam em consideração as demais condições de trabalho. Por exemplo, nos trabalhos convencionados como serviços de homem há esforço muscular intenso, porém esporádico, o que resulta em maiores riscos de acidentes de trabalho. No caso dos trabalhos designados às mulheres demandam-se esforços moderados, porém contínuos, resultando em maior risco de doenças ocupacionais (Marcondes *et al.*, 2003).

Em função disto, houve uma mudança no perfil do portador de Ler/Dort: antes eram os digitadores; hoje em dia são os/as trabalhadores/as em saúde e aqueles que trabalham nas atividades de caixas (em bancos, supermercados e lojas), justamente posições ocupadas preponderantemente por mulheres (Salim, 2003). Em relação ao gênero, assim como Nogueira (2007), Marcondes *et al.* (2003), Posthuma e Lombardi (1997), Salim (2003) constata que há maior incidência de doenças do trabalho entre as mulheres. Esta incidência só não é maior em funções mais pesadas (metalurgia, siderurgia, operadores de máquinas) que são predominantemente executadas por homens. Geralmente, tarefas repetitivas e monótonas são ocupadas por mulheres, pois há discriminação de funções e rendimentos no mundo do trabalho.

Os novos riscos à saúde ocupacional e sua implicação no envelhecimento precoce têm afetado crescentemente as mulheres trabalhadoras e em idades cada vez mais jovens. Isso se

deve, em parte, às características da sua inserção ocupacional, preponderantemente no setor terciário. Além disso, a dupla jornada e inserção em postos de trabalho mais precários implicam maiores riscos ocupacionais para elas (Camarano & Pasinato, 2008).

De modo geral, no mundo do trabalho, a falta de reconhecimento do trabalho das mulheres e de suas qualificações, que se expressa em salários menores e carreira depreciada, aliada à sobrecarga dos trabalhos domésticos, está agravando a ‘feminização da pobreza’. Além de ocasionar danos, em especial à saúde, das mulheres chefes de família, atinge também aos que estão sob seus cuidados diretos como crianças e idosos/as, ampliando a gravidade de seus impactos sociais, conforme Brito e Oliveira (1997), citado por Marcondes *et al.* (2003)⁸.

Nogueira (2007) questiona a dinâmica atual em função de hoje em dia haver mulheres que são chefes de família, e, sendo assim, a divisão das atividades domésticas deveria sofrer uma transformação. Porém não é exatamente isso que evidencia em suas pesquisas. Para Marcondes *et al.* (2003) é importante considerar que não só o trabalho doméstico feminino precisa adquirir seu efetivo *status* nas relações produtivas, mas, também, envolver a força de trabalho masculina na esfera do privado. Em vez de buscar proteger o trabalho feminino com legislações especiais, o que pode voltar-se contra as próprias trabalhadoras, os autores sugerem empreender esforços para trazer o trabalho masculino para o espaço privado, em especial pela ida das mulheres para o trabalho.

Conforme Marcondes *et al.* (2003) a responsabilidade de prover o sustento familiar, tradicionalmente atribuída aos homens, gera importantes impactos na criação e estruturação das próprias famílias. Ao rever as expectativas sobre as mulheres como essencialmente reprodutoras, também se deve rever as atribuições aos homens como provedores, o que pode beneficiar a ambos.

Nos textos analisados acima nota-se que há uma complementaridade de ideias, ou seja, os argumentos dos autores não se contrapõem, mas se complementam. Hirata (2009) comenta que a participação feminina no mercado de trabalho não é apenas uma tendência, mas um fato em todos os países do globo; Nogueira (2007) fala da influência das construções sociais e da família patriarcal neste processo; Abramides e Cabral (2003) descrevem como a acumulação

⁸ Brito, J. e Oliveira, S. (1997). Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: Silva Filho, J. F., Jardim, S. (Org.). *A danação do trabalho – organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Cora, pp. 245-263.

flexível influenciou na precarização do trabalho, especialmente o feminino; Salim (2003) investiga os casos de Ler/Dort cada vez mais comuns no mundo do trabalho de hoje e acometendo de formas diversas homens e mulheres. Amancio (1993), Marcondes *et al.*(2003) e Casaca (2012) avaliam as capacidades “naturalmente” atribuídas ao feminino e masculino e os espaços delegados a ambos os sexos no mercado de trabalho, enquanto Posthuma e Lombardi (1997) falam da inserção excluída da mulher no mercado de trabalho. Os autores concordam que as mudanças no mundo do trabalho e os espaços e atividades socialmente atribuídos a homens e mulheres na esfera produtiva e, também, na reprodutiva acarretaram reflexos na saúde do/a trabalhador/a, sendo que a mão-de-obra feminina, de forma geral, tem sido a mais afetada. Essa situação contribui para os diferentes modos de envelhecer de homens e mulheres e seus reflexos na capacidade laboral dos/as trabalhadores/as mais velhos/as.

Importa salientar, no entanto, que se por um lado as mulheres representam a face mais visível das desigualdades de gênero por estarem mais sujeitas a formas de violência doméstica, doenças ocupacionais e preconceito no mercado de trabalho as assimetrias também afetam os homens, em domínios menos visíveis como ao nível do espaço privado e doméstico, mas igualmente penalizadores da capacidade de autodeterminação individual (Vieira & Perista, 2012). Para eles, esta divisão desigual do trabalho reprodutivo tem consequências negativas para os mais velhos, uma vez que estes não adquiriram as competências para saber tratar de uma casa, para cuidar de outras pessoas ou até de si próprios, ficando assim dependentes de terceiras pessoas na sua vida quotidiana (Perista & Perista, 2012).

No tocante ao envelhecimento destes homens e mulheres, ambos lidam com formas de preconceito e discriminação que fazem com que não se trate de afirmar se homens ou mulheres se adaptariam melhor à velhice (Debert, 1999), pois gênero e envelhecimento se articulam repercutindo em diferentes formas de segmentação e exclusão especialmente na esfera pública.

Essas assimetrias ao longo da vida privada e pública engendram diferentes processos de envelhecer e distintas formas de lidar com o envelhecimento e com a carreira em faixas etárias superiores. A partir de diversos elementos apontados pelos autores tratados nesta seção é possível constatar que, mesmo na contemporaneidade, os postulados da teoria do desengajamento (Cumming & Henry, 1961) (que se referem às questões de gênero) ainda ecoam nas relações de gênero no mercado de trabalho. Passados 50 anos da elaboração desta

teoria e mesmo após o ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho ser uma mudança importante na sociedade, os pressupostos sobre a divisão entre o papel produtivo dos homens e o papel reprodutivo conferido às mulheres ao lado do caráter instrumental do trabalho masculino e o sócio emocional atribuído às mulheres no terceiro postulado desta teoria (Damianopoulos, 1961) ainda prevalecem, sendo discutidos/criticados na literatura nacional e internacional sobre gênero e trabalho. Quando Sorj (2000), Marcondes *et al.* (2003), Casaca (2006) e Nogueira (2007) apontam na mesma direção de que a remuneração feminina é considerada complementar à masculina e, por isto, se justificaria ser inferior à deles ainda está prevalecendo à lógica de que ao homem cabe o papel instrumental de provedor. Ao lado da remuneração mais baixa e *status* inferior no mercado de trabalho, a mulher segue sendo a responsável pelas atribuições do lar e do cuidado dos familiares dependentes, ou seja, a ela segue sendo atribuído socialmente o papel afetivo. Certamente operaram-se mudanças de forma que, hoje, são retratadas na literatura mulheres como provedoras e os homens como partícipes nas questões do lar e do cuidado com familiares, porém a construção social e histórica dos espaços conferidos a homens e mulheres está longe de ser uma discussão superada.

Em sendo assim, reafirma-se o sexto postulado da teoria do desengajamento (Damianopoulos, 1961), o qual postula que o desengajamento ocorrerá de forma diferenciada para homens e mulheres pelo abandono dos papéis centrais – o trabalho para os homens e o casamento e família para as mulheres. Desta forma, se para o homem a saída do mundo do trabalho representa a perda do seu maior vínculo – o trabalho –, para a mulher esta perda pode ter impacto menor, pois ela segue desempenhando atividades produtivas na esfera reprodutiva, como o cuidado com os entes mais velhos (pais ou outros familiares) ou com as crianças (os netos).

Este fenômeno associa-se aos significados diferentes que a aposentadoria tem para mulheres e para homens. Para os homens, poderá ter um maior impacto ao nível da sua identidade, uma vez que esta foi tradicionalmente definida a partir da sua atividade profissional. Já para as mulheres, atendendo à sua responsabilidade pelo trabalho do cuidar, ao longo de todo o seu ciclo de vida, o momento da saída do mundo do trabalho não é, geralmente, sinônimo de uma tão grande descontinuidade nos seus papéis sociais. Tal situação evidencia a forte assimetria na distribuição do trabalho não remunerado entre homens e mulheres que se inter cruzam, por sua vez com as trajetórias no mercado de trabalho ao longo

de toda a vida laboral (Perista & Perista, 2012) e acabam por engendrar diferentes formas de preconceito e discriminação.

Deste modo, os autores citados ampliam o debate sobre os temas Trabalho e Gênero no Mercado de Trabalho, emergindo, assim, o gênero como elemento articulador entre envelhecimento e mercado de trabalho, pois aquele que, hoje, classificamos como o/a trabalhador/a mais velho/a foi constituído pelos diferentes papéis sociais e ocupacionais desempenhados ao longo de toda sua vida, tendo sido, portanto, sua participação em alguns espaços ocupacionais cerceadas pela sua inerente condições de gênero. Ao mesmo tempo, estes/as trabalhadores/as mais velhos/as observam a delimitação do seu espaço no mercado de trabalho, hoje, perpassada pelas relações de gênero travadas tanto na esfera produtiva quanto na reprodutiva.

2.4 IMBRICAÇÃO ENTRE ENVELHECIMENTO, GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

Teorizar e pesquisar sobre temas que envolvam o envelhecer não é tarefa simples, pois como evidenciado por vários autores (Beauvoir, 1990; Debert, 1999; Goldani, 1999; Salgado, 2000; Neri, 2005, Doll; 2006, entre outros) há um forte componente individual na forma de vivenciar o envelhecimento e seus desdobramentos, fazendo com que não haja homogeneidade no grupo formado pelos adultos mais velhos. Assim sendo, estudar o tema do envelhecimento implica o cuidado de não pretender abarcar a todos os indivíduos sob a mesma base explicativa. Por outro lado, Bengtson, Rice e Johnson (1999) defendem a importância da teorização sobre o envelhecimento e suas implicações por meio da sistematização de dados empíricos de pesquisas para que, desta forma, se possa aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno e fomentar a formulação de políticas públicas em diversas esferas. A fim de contribuir para a produção do conhecimento neste campo, nessa tese será dada ênfase em entender como o processo de envelhecimento e seus diferenciais de gênero afetam a configuração do mercado de trabalho para trabalhadores/as mais velhos/as.

Conforme apresentado na seção 2.2, o mercado de trabalho é construído social, cultural e historicamente implica em que não haja um único mercado, mas múltiplos mercados heterogêneos e dinâmicos (Guimarães, 2009; Rocha-de-Oliveira, 2009; Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2011b). Ademais, os percursos ocupacionais não se expressam de maneira uniforme num mesmo mercado de trabalho. Ao contrário, os trajetos são desiguais refletindo importantes diferenças sociais na vulnerabilidade ao desemprego e à precariedade das trajetórias. Os padrões de transição não só variam segundo determinantes de caráter institucional dos sistemas de emprego e proteção, mas refletem também outras lógicas sociais que acabam por conferir valor aos indivíduos – o que os torna diferentes e desiguais – segundo atributos cuja importância simbólica é significativa a ponto de interferir nas suas chances no mercado de trabalho. Desta forma, as trajetórias respondem tanto a fatores institucionais quanto a especificidades dos sujeitos (Steiner, 2006; Guimarães, Silva & Farbelow, 2008), especialmente no setor de serviços (Sorj, 2000), dentre os quais se circunscreve a Hotelaria.

Há outros fatores menos racionais e não institucionais que interferem nos contornos do processo de constituição do mercado de trabalho, sendo as ações dos atores orientadas por crenças, valores, regras e normas que os fazem construir e alterar os mecanismos de

organização destes mercados. Desta forma, não basta o voluntarismo do demandante de emprego para constituir-se como um “bom candidato” no mercado de trabalho (Guimarães, 2009) em função da presença de outras lógicas que atribuem valorização aos/as trabalhadores/as. Características adscritas atuam como preditoras das chances de colocação nos mercados de trabalho e alicerçam distintas trajetórias (Guimarães, Silva & Farbelow, 2008), entre elas a idade e o gênero que refletem nas entradas, permanências e saídas do(s) mercado(s) de trabalho.

Nas sociedades humanas, assim como em outras espécies animais, a experiência e o conhecimento são um trunfo para os mais velhos. Porém, em muitos outros casos, ele é expulso, até com certa brutalidade, da coletividade. O drama do velho humano se produz na questão econômica e não no plano sexual, como no caso de muitos animais. Influenciado por fatores culturais, o velho não é, como no caso dos animais, aquele que não pode mais lutar, mas aquele que não é mais capaz de trabalhar e que, dependendo da sociedade onde vive, se tornou uma boca inútil. Deste modo, em sendo a economia baseada no lucro e estando toda a civilização subordinada a ele, o ser humano só interessa enquanto produz, depois é descartado. Embora haja um entendimento no qual a aposentadoria é colocada como momento de lazer e de descanso, na prática a sociedade impõe à maioria dos/as mais velhos/as um nível de vida miserável, fazendo com que grande parte dos/as indigentes seja constituída por velhos/as (Beauvoir, 1990).

A sociedade em que vivemos, de forma geral, ainda tem uma visão preconceituosa sobre o processo de envelhecimento, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho nas sociedades capitalistas – pautadas pela busca de maior produção e lucro – e a velhice, grosso modo, é vista como uma fase de incapacidade e improdutividade (Goulart Júnior *et al.*, 2009).

Sánchez (1980) apresenta dois posicionamentos teóricos que se propõem a explicar a preterição dos/as trabalhadores/as mais velhos/as: há autores que atribuem a preconceitos para com os grupos minoritários dos quais os/as trabalhadores/as idosos/as fazem parte; outros conferem a exclusão à própria dinâmica capitalista que dispõe dos/as trabalhadores/as mais velhos/as como um exército de reserva para quando for conveniente. Neste sentido, a indústria liberária mão de obra considerada como menos produtiva, ou seja, com menor qualificação ou capacidade física, e o setor de serviços os absorveria quando fosse conveniente.

Ademais, Sánchez (1980) sintetiza as características atribuídas aos/as trabalhadores/as mais velhos/as quanto a quatro critérios: 1) Aspirações salariais: os/as trabalhadores/as de mais idade teriam mais encargos familiares e precisariam, por isto, receber maiores remunerações enquanto os mais jovens, sem experiência, sujeitar-se-iam a menores salários; 2) Valorização profissional: tendem a ser mais reivindicativos e querem ter sua experiência valorizada; 3) Nível de qualificação: predominaria a mão de obra não qualificada e o aprendizado adquirido na prática. Para o/a trabalhador/a qualificado, o problema seria sua faixa de remuneração ser muito elevada; 4) Aspectos subjetivos do recrutamento: a seleção dos novos empregados é feita, geralmente, por jovens que podem considerar que seja mais fácil trabalhar com ou mandar em outros jovens que em trabalhadores/as mais velhos/as.

Passados 30 anos da pesquisa de Sánchez (1980), segundo a visão empresarial, ainda persistem entendimentos de que há inconvenientes para o emprego de trabalhadores/as mais velhos/as. Por vezes, funcionários/as mais velhos/as não são contratados ou promovidos porque costuma-se acreditar que serão menos flexíveis e competentes do que os mais novos. Além disto, há situações em que funcionários/as mais velhos/as, com mais anos de experiência e melhor remunerados, são substituídos por uma mão de obra mais barata e mais jovem (Goldani, 2010).

Goulart Júnior *et al.* (2009) consideram que o/a trabalhador/a mais velho acaba por internalizar estes entendimentos na medida em que assume uma postura passiva diante do fato de que será substituído pelos mais novos. Assim, a participação dos/as trabalhadores/as mais velhos/as no mercado de trabalho acaba ocorrendo principalmente pelo fato de que, no Brasil, a maioria dos/as aposentados/as ganha pouco e, muitas vezes, precisa continuar trabalhando para se sustentar e, às vezes, sustentar também a família. Estas crenças e valores são exemplos de mecanismos não mercantis que atuam na constituição do(s) mercado(s) de trabalho e que guiam a ação de diferentes atores (empregadores, trabalhadores, sindicatos, instituições de qualificação, órgão de classe, etc.).

É importante lembrar, no entanto, que o emprego de pessoas idosas também oferece vantagens para o empregador. Em termos de custos, no Brasil, não é necessário pagar vale transporte para o maior de 65 anos. Além disto, ainda no Brasil, se o/a trabalhador/a for aposentado pode aceitar com mais facilidade um emprego com baixas garantias trabalhistas, tais como a ausência de contribuição para a Seguridade Social (Camarano, 2001).

Ao lado dos entendimentos negativos sobre os/as trabalhadores/as mais velhos/as, França e Soares (2009, p. 749) constataam que nos últimos anos tem havido uma mudança gradual na forma de considerar estes trabalhadores, muitas vezes denominados de “maduros” [grifo no original]. Além das vantagens financeiras, os empregadores podem descobrir vantagens de outra ordem na contratação de trabalhadores/as com mais de 45 anos, como motivação e criatividade nas atividades que lhes são propostas, maior comprometimento e autonomia no desempenho, maior capacidade na resolução dos problemas, além do que são considerados mais confiáveis e, geralmente, mais equilibrados emocionalmente. Acima de tudo, ainda, tem experiência de vida e vivências diversificadas de trabalho.

Keel, Sauter e Hanseman (2009) e Fontes, Neri e Yassuda (2010) citam uma série de pesquisas que mostram cenários positivos para os/as trabalhadores/as mais velhos/as. Fontes, Neri e Yassuda (2010) salientam que não há consenso na literatura sobre o fato do enfrentamento (*coping*) mudar ao longo da idade. Conforme as autoras há estudos que mostram os/as idosos/as mais ativos e outros que os apresentam como mais passivos nos esforços de enfrentamento das atividades do dia a dia. No entanto, as autoras apontam que há indícios de que à medida que envelhece o adulto tende a avaliar os problemas de forma menos estressante por se considerar menos responsável por eles e tende a diferenciar estressores controláveis daqueles incontroláveis. Conforme as autoras, isto contribui para sua saúde mental.

Keel, Sauter e Hanseman (2009) apresentam, também, diversos resultados de pesquisas empíricas realizadas em países desenvolvidos que se mostram otimistas sobre os/as trabalhadores/as mais velhos/as. Em geral, os indícios apontam para níveis reduzidos de estresse no trabalho entre os/as trabalhadores/as acima de 45 anos, além de melhoria na saúde mental (ansiedade e depressão, por exemplo) e aumento na satisfação com o trabalho. Outro ponto positivo da situação dos/as trabalhadores/as mais velhos/as em países europeus e norte-americanos é que a exposição a fatores de risco parece não ser maior para este grupo, sendo, em alguns contextos, é até menor.

Mesmo cautelosos com a interpretação Keel, Sauter e Hanseman (2009) sugerem pontos interessantes, como o fato dos dados estarem refletindo a promoção ou migração dos/as trabalhadores/as mais velhos/as para empregos melhores ou mais valorizados e para cargos que lhes permitam administrar melhor as demandas do trabalho. Outra possibilidade de explicação vai ao encontro daquela de Fontes, Neri e Yassuda (2010) centrando-se nos mecanismos psicológicos desenvolvidos pelos/as trabalhadores/as mais velhos/as. Neste

sentido, este grupo de trabalhadores/as possuiria melhor capacidade de *coping*, melhor regulação emocional e mais acesso a fontes de apoio, o que aumenta a sua capacidade de lidar com as pressões do trabalho. Pode-se pensar, também, numa junção entre estas duas hipóteses, ou seja, os/as trabalhadores/as ficam mais satisfeitos à medida que envelhecem por meio de um processo de adaptação recíproca, ou seja, eles se desenvolvem ao mesmo tempo em que moldam o trabalho para que se ajuste às suas próprias características. Cabe considerar, ainda, que as vivências fora do trabalho sejam fonte de satisfação e que haja uma transferência para a relação com o trabalho. Finalmente, os resultados encontrados podem ser decorrentes de um efeito coorte que tenha passado despercebido aos autores ou que tais resultados correspondam, total ou em parte, ao que chamam de efeitos do ‘trabalhador saudável’. Assim, considerando que uma diminuição na saúde e empregos de baixa qualidade contribuem para um afastamento precoce da força de trabalho, é possível que os resultados positivos tenham um viés causado pela presença de um conjunto de trabalhadores/as que são extremamente saudáveis ou que ocupam empregos de alta qualidade, o que escapa à grande massa de trabalhadores/as.

Salienta-se duas destas hipóteses explicativas pela relação com o tema desenvolvido nesta tese: uma delas é que os/as trabalhadores/as mais velhos/as migrariam para melhores postos de trabalho e a outra que considera que os/as trabalhadores/as mais velhos/as que seguem trabalhando logram de boa saúde e ocupam postos de qualidade. Como os próprios autores argumentam, más condições de trabalho podem funcionar como preditores para a aposentadoria precoce tanto por prejudicar a saúde quanto por contribuir para a insatisfação com o trabalho. Beauvoir (1990), após um recorrido por diversas sociedades em diferentes momentos históricos, afirma, sem espaço para dúvidas, que em muitas circunstâncias são as próprias condições de trabalho que envelhecem precocemente o/a trabalhador/a ou mesmo lhe deixam inválidos para trabalhar, ideia esta partilhada por Sánchez (1980). Outros aspectos negativos também podem contribuir para o envelhecimento ou aposentadoria precoces como descuidos relativos à ergonomia, trabalho sob pressão, ambiente discriminatório, etc. Sendo assim, é possível que os/as trabalhadores/as com mais de 45 anos citados nas pesquisas tenham passado por experiências profissionais que ao menos não foram degradantes e que tenham conseguido, ao longo da vida, colocarem-se em melhores postos de trabalho em função de seu desempenho. Não se pode negar, também, a participação dos fatores genético-biológicos e socioculturais.

Ao desvelarem-se aspectos da constituição do(s) mercado(s) de trabalho para trabalhadores/as mais velhos/as constata-se que este envelhecimento é atravessado por diferenciais de gênero de modo que não é possível tratar o/a trabalhador/a na generalidade (Fontoura & Rocha-de-Oliveira, 2014). Na velhice, quando o gênero e a idade se cruzam, assiste-se a uma interação complexa entre discriminação em função da idade e discriminação em função do sexo (Perista & Perista, 2012).

As discussões sobre gênero inserem-se, primeiramente, em função de que o público de sujeitos mais velhos é formado majoritariamente por mulheres – feminização da velhice – e que fatores como a viuvez e o divórcio proporcionam um envelhecer sem a presença de uma companhia, culminando numa nova movimentação por parte de algumas mulheres: a busca de atividades que promovam sociabilidade, renda e a busca de novos parceiros. Assim, vão se delineando, também, as diferenças entre ser homem e ser mulher e as implicações que delas decorrem (Goldani, 1999; Nascimento & Rabêlo, 2008).

A interseccionalidade de conceitos não se dá apenas no plano teórico, mas, também, e, principalmente, nas práticas cotidianas (Adib & Guerrier, 2003). Os construtos de gênero e envelhecimento não se constroem como categorias separadas que se somam incrementalmente uma à outra, mas são relacionais e contextuais, sendo engendradas no seio de relações culturais (Duncan & Loretto, 2004). Neste sentido, o gênero é compreendido como uma categoria que se funde às demais, interpelando e sendo interpelada por elas (Adib & Guerrier, 2003). Apesar de poderem ser analisadas separadamente, é na articulação entre elas que se vê a riqueza de suas interrelações, pois apesar do gênero ser bastante pesquisado não o é quando em relação a outras variáveis, como classe, nacionalidade, etnicidade, tampouco idade. Estamos diante de duas formas de discriminação – sexismo e idadismo – que quando analisadas relacionalmente podem acarretar problemas diferentes para cada um dos sexos nas etapas ulteriores do ciclo de vida (Vieira & Perista, 2012).

Aspectos biológicos do envelhecimento de homens e mulheres engendram diferentes consequências no desenho dos mercados de trabalho para os/as trabalhadores/as mais velhos/as. Embora muitos indivíduos acima dos 45 anos tenham condições de seguir trabalhando, é preciso levar em conta que mulheres tendem a apresentar mais patologias que homens na faixa de 51 a 60 anos (Bould & Casaca, 2011). Além disto, o padrão destas patologias difere, pois mulheres tendem a desenvolver problemas osteomusculares enquanto nos homens há prevalência de doenças pulmonares ou cardíacas. Apesar do aspecto biológico não ser o foco deste trabalho, estas autoras mostram como o processo de envelhecimento pode

ter repercussões diferentes sobre a capacidade de trabalho dos que têm mais de 45 anos. Cabe destacar a importância de se considerar essas peculiaridades nas discussões sobre a configuração do mercado de trabalho para este grupo geracional, pois quanto mais velha estiver uma pessoa, maior a chance de haver algum tipo de impedimento físico na capacidade laboral, especialmente no caso das mulheres.

Há que se pensar, também, se as próprias relações de gênero na esfera do trabalho podem estar contribuindo para as mulheres chegarem em faixas etárias superiores com maior probabilidade de apresentarem patologias, pois ainda persiste a dupla jornada de trabalho que demanda, além da atuação profissional, o cuidado com a casa e com a família. Além disto, a natureza dos trabalhos delegados a homens e mulheres pode ocasionar diferentes reflexos no envelhecimento e na capacidade produtiva deste trabalhador, pois conforme apontam diversos autores (Salim, 2003; Marcondes *et al.*, 2003) cabem, tendencialmente, às mulheres atividades mais repetitivas e aos homens tarefas que envolvam força física e resistência. Esta divisão sexual do trabalho pode estar acentuando dimensões biológicas do envelhecimento, pois são justamente as mulheres as mais atingidas por problemas osteomusculares – que podem ser ocasionados pela natureza repetitiva das suas atividades – e os homens aqueles com maiores patologias cardíacas e pulmonares – onde tarefas que demandem força física podem agravar o problema.

Ademais do aspecto biológico, há, ainda, o peso das representações de gênero que se circunscrevem nas discussões sobre mercado de trabalho para adultos/as mais velhos/as. Dada a maior longevidade das mulheres associada à proeminente autonomia na esfera doméstica elas tendem a viver mais tempo sozinhas após divórcio ou viuvez o que as conduz ao papel de cuidadoras informais da família, entrincheirando-as entre as gerações mais jovens (filhos/as e netos/as) e mais velhas da sua família (progenitores/as idosos/as ou outros parentes) (Marcondes *et al.*, 2003; Vieira & Perista, 2012; Casaca & Bould, 2012). Assim, delegam-se às mulheres acima dos 45-50 anos tarefas que poderiam ser da esfera produtiva (atividades de *home care*, por exemplo), mas são exercidas na esfera reprodutiva, perfazendo com que saiam prematuramente ou não retornem ao mercado de trabalho em função da demanda no campo familiar.

Além disto, tendencialmente auferem menores remunerações ao longo de toda a vida laboral, o que faz com que, ao final da carreira, recebam aposentadorias inferiores às dos homens. Estão as mulheres, portanto, mais sujeitas à pobreza e ao controle dos entes familiares, funcionando, por vezes, como o mote para a manutenção de relações de

conjugalidade baseadas na supremacia do poder masculino. Ainda, o fato de receberem remunerações inferiores no campo produtivo reforça o entendimento instrumental de que as atividades reprodutivas são responsabilidades femininas, deixando-as predispostas a assumirem as tarefas de cuidado no seio familiar. Naturaliza-se, assim, o papel da mulher como cuidadora e o do homem como provedor, mesmo em fases ulteriores das trajetórias sociolaborais, sendo que, inclusive, pode haver uma intensificação do processo de dominação patriarcal em faixas etárias mais elevadas (Vieira & Perista, 2012).

Deste modo, estas relações de gênero acabam restringindo os espaços de circulação destes/as trabalhadores/as/as mais velhos/as na definição de atividades entendidas socialmente como trabalhos de homens e trabalhados de mulheres, limitando a uns e permitindo ou impondo aos outros certos papéis tanto no âmbito familiar como profissional. Os pressupostos patriarcais subjacentes à vida organizacional contribuem para a incorporação de uma perspectiva preponderantemente masculina (Sorj, 2000; Marcondes *et al.*, 2003; Duncan & Loretto, 2004; Nogueira, 2007; Casaca, 2012a; Casaca & Bould, 2012), baseada em uma cronologia de desenvolvimento de carreira em que se valoriza o vínculo de emprego contínuo e se penalizam as descontinuidades decorrentes da gravidez e das responsabilidades domésticas (Duncan & Loretto, 2004; Goldani, 2010).

Ao relacionar os dois constructos no mercado de trabalho, Fontoura e Rocha-de-Oliveira (2014) consideram, também, que a formação de grupos dicotômicos reforça as disputas entre estes grupos, sejam homens ou mulheres ou homens velhos e homens jovens, bem como mulheres velhas e mulheres jovens, transformando o mercado de trabalho em uma arena de disputas.

Goldani (2010) afirma que a expressão “preconceito etário” (*ageism*) [grifo no original] não é muito conhecida entre os brasileiros e sua discussão ainda se restringe ao meio acadêmico. Ademais, poucas pesquisas procuram desvelar como o preconceito etário se articula a outras variáveis, sendo pouco discutido se é um fenômeno livre de gênero no contexto organizacional (Duncan & Loretto, 2004). Harper (1997), citado por Duncan e Loretto (2004, p. 99)⁹, considera que tanto o sexismo quanto o idadismo tem base machista e

⁹ Harper, S. (1997). Constructing later life/constructing the body: some thoughts from feminist theory. In: Jamieson, A., Harper, S., & Victor, C. (eds). *Critical Approaches to Later Life*. Buckingham: Open University Press, pp. 160–172.

relaciona-se ao controle sobre o corpo. O homem teria maior controle sobre seu corpo por não menstruar ou não gerar um filho e como o envelhecimento está relacionado a perder o controle sobre o corpo e suas funções, o preconceito etário e por sexo têm raízes comuns e são definidos a partir da experiência masculina.

A dupla penalização (*Double jeopardy*) é a expressão por vezes utilizada para referir-se às desigualdades em relação à idade com base no sexo, conforme Itzin e Phillipson (1993, 1995), citado por Duncan e Loretto (2004, p.98)¹⁰. O efeito duplo da idade e do gênero não é simplesmente aditivo, onde categorias vão somando-se umas outras como se fossem separadas e fixas, mas revelam-se mutuamente reforçadas por estes dois elementos, na interação entre eles. Mulheres sofrem maior preconceito que homens em todas as idades. Além disto, tendem a internalizar estas barreiras relativas ao gênero e à idade, tanto que buscam parecer o mais jovens possível (Adib & Guerrier, 2003; Duncan & Loretto, 2004). Assim como ocorre com outros constructos, o gênero interage com o constructo de idade/envelhecimento de forma que emerge uma negociação destes constructos formando identidades no trabalho (Adib & Guerrier, 2003).

Segundo Adib e Guerrier (2003) a interseção entre gênero e outros constructos desenvolve-se inclusive nas relações de trabalho, produzindo exclusões e inclusões. A pesquisa realizada por Duncan e Loretto (2004) em uma empresa do setor financeiro britânico apresenta resultados interessantes que permitem constatar nas práticas de trabalho o cruzamento dos constructos de gênero e idade. Após a aplicação de 2.000 questionários com questões abertas e fechadas, receberam o retorno de 1.128 respondentes de ambos os sexos e em diferentes faixas etárias. Destes, 200 respondentes 18% indicaram terem recebido tratamento desfavorável em função da idade. A pesquisa revelou uma distribuição bipolar de discriminação etária, indicando que os/as mais jovens (16 a 24 anos) e aqueles/as mais velhos/as (mais de 45 anos) foram os grupos com maior probabilidade de tratamento negativo por causa de sua idade.

¹⁰ Itzin, C., Phillipson, C. (1993). *Age Barriers at Work: Maximising the Potential of Mature and Older Workers*. Solihull: Metropolitan Authorities Recruitment Agency e Itzin, C., Phillipson, C. (1995). *Gendered ageism: a double jeopardy for women in organizations*. In: Itzin, C. and Newman, J. (eds). *Gender, Culture and Organizational Change: Putting Theory into Practice*. London: Routledge, pp. 81–90.

Sob o enfoque de gênero e idade, Duncan e Loretto (2004) constataram que entre os mais jovens (até 40 anos), os homens eram mais propensos a relatar tratamento negativo relacionado com pagamento, benefícios ou desenvolvimento no emprego. Já as mulheres eram mais propensas a relatar barreiras à promoção e mais atitudes negativas por causa de sua aparência jovem. Da mesma forma, entre o grupo com mais de 40 anos, houve mais queixas de mulheres quanto ao acesso desigual à promoção. No que se refere às oportunidades de treinamento, tanto homens mais velhos quanto mulheres mais velhas relataram barreiras. Em termos de atitudes negativas, ficou claro que, como no caso dos funcionários mais jovens, o impacto de atitudes negativas recaiu mais fortemente sobre as mulheres (Duncan & Loretto, 2004).

A ideia de que as mulheres nunca estão na idade certa (*never the right age*)¹¹ de Duncan e Loretto (2004) e discutido em Casaca e Bould (2012) destaca que na empresa do setor financeiro estudada as mulheres ou são novas demais ou logo em seguida são classificadas como velhas demais. Há depoimentos de mulheres na faixa dos 30 anos que foram consideradas jovens e outras que foram consideradas velhas demais para determinados postos de trabalho. Corroborando outras pesquisas, as autoras constataram que as mulheres atingem mais cedo o topo da carreira, ou seja, ficam velhas mais rápido que os homens mesmo tendo a mesma idade cronológica. Exemplo disto é que apenas mulheres na faixa dos 30 anos apareceram como muito velhas para uma promoção. Além disto, os/as entrevistados/as apontam que o declínio na *performance* para os/as trabalhadores/as manuais começaria entre 45 e 59 anos enquanto para trabalhadores em atividades não manuais o declínio seria a partir dos 55 anos ou mais. Tanto em trabalhos manuais quanto em atividades intelectuais a queda na *performance* ocorre antes nas mulheres segundo os/as entrevistados/as.

A desvantagem de ser apontado como muito velho ou muito jovem recaiu principalmente sobre as mulheres, sugerindo que, nestas faixas etárias, ser mulher parece intensificar o prejuízo por idade e reforçar a dupla penalização. Os homens também relataram serem vítimas de preconceito etário, contudo o conteúdo da discriminação apresentou-se diferente, pois no caso deles esteve mais relacionado à menor remuneração e benefícios enquanto que no caso delas há uma marcação maior quanto ao gênero, pois aparecem elementos relativos à aparência ou à sexualidade, além de atitudes de poder e patriarcalismo,

¹¹ Expressão que dá título à publicação de Duncan e Loretto (2004).

o que remete às discussões de Nogueira (2007) e Hirata (2009) sobre os aspectos extra-trabalho, resultando na transposição de elementos da esfera reprodutiva para a produtiva.

Em muitas situações, as idosas são comumente mais vulneráveis à discriminação, inclusive com menor acesso ao trabalho e ao atendimento à saúde; estão mais sujeitas ao abuso; têm negado o direito a possuir propriedades e a receber heranças; e lhes falta renda básica e previdência social. Mas os homens idosos, particularmente após a aposentadoria, também podem tornar-se vulneráveis devido à maior fragilidade de suas redes de suporte social e também por estarem sujeitos a abusos, particularmente abusos financeiros. Essas diferenças têm importantes implicações para políticas e planejamento de programas públicos (UNFPA, 2012).

Mesmo políticas públicas que visam estimular a contratação de trabalhadores/as mais velhos/as não foram suficientes para proteger as trabalhadoras da discriminação de gênero tampouco liberá-las das responsabilidades familiares atribuídas a elas. Assim, os incentivos para empregar trabalhadoras com mais de 50 anos a fim de aliviar os gastos com previdência acabam resultando na criação de outro problema: a falta de quem cuide dos dependentes mais velhos. Desta forma, as políticas ativas de emprego para pessoas com mais de 50 anos acabam desvalorizando o trabalho não remunerado exercido principalmente por elas no cuidado com os/as mais velhos/as, trabalho este que, aliás, tem sido cada vez mais essencial para uma população que envelhece (Casaca & Bould, 2012).

Por tratar de homens e mulheres trabalhadores/as acima dos 45 anos essa tese abarca tanto/a trabalhador/as aposentados/as ou em vias de se aposentar como aqueles que ainda precisam trabalhar mais tempo (até 15 anos para mulheres e 20 para homens) para atingirem a idade mínima para aposentadoria no Brasil. Em Portugal, ocorre situação semelhante, pois Abreu e Peixoto (2009) destacam que há a tendência de elevação do momento para a aposentadoria. Contudo, cabe salientar, mesmo aqueles/as trabalhadores/as maiores de 45 anos que estejam aposentados/as (seja pelo tempo suficiente de contribuição ou aposentadoria antecipada) podem desejar ou precisar seguir no mercado de trabalho. A saída do mundo do trabalho deve ser de livre escolha do/a trabalhador/a. A aposentadoria, legalmente falando, não representa necessariamente a saída do mercado de trabalho, uma vez que muitos desejam ou precisam exercer atividades remuneradas (Camarano, 2001; França & Soares, 2009).

Para França e Soares (2009), os/as aposentados/as via Seguridade Social podem e devem seguir no mercado de trabalho se tiverem saúde, desejo e invistam em sua atualização.

A aposentadoria pode representar uma mudança profissional para um trabalho mais prazeroso ou mesmo reafirmar o desejo de seguir na mesma atividade. As autoras consideram, contudo, que é importante trabalharem em horário reduzido para dispor de tempo para outras atividades.

Neste sentido, o envelhecimento ativo, na perspectiva da relação com o trabalho, preconiza que as pessoas mais velhas participem mais, e durante mais tempo, no mercado de trabalho (Perista & Perista, 2012). A questão poderia, então, ser colocada sob o prisma: a relação ‘direito ao trabalho’ ou ‘dever de trabalhar’. Na perspectiva do indivíduo implica considerar que o/a trabalhador/a mais velho/a tenha o direito de exercer ou seguir exercendo uma atividade produtiva se assim o desejar ou necessitar ou, ainda, sair do mundo do trabalho. Por outro lado, do ponto de vista social, seria situar a discussão sob a perspectiva do dever de trabalhar, ou seja, o/a trabalhador/a ter que trabalhar mais anos para seguir custeando a previdência social por mais tempo e contribuindo para a atividade produtiva, independente do tipo de atividade que vá desenvolver e independente do seu desejo de deixar o mundo do trabalho, o que ocorre quando se eleva a idade mínima para aposentadoria. Isto significaria estender o contrato geracional e manter o indivíduo “engajado” por mais tempo.

Esta discussão remete à teoria gerontológica do desengajamento, pois especialmente nesta segunda perspectiva estaria preponderando a força da sociedade para manter o indivíduo engajado. No âmbito do social pode ocorrer, também, justamente o contrário, ou seja, que a sociedade force o indivíduo mais velho a se retirar do mercado de trabalho, empurrando-o para fora sem que seja de sua vontade para, desta forma, disponibilizar postos de trabalho aos mais jovens. Nesta situação, conforme a teoria do desengajamento segue prevalecendo uma coerção da sociedade sobre o indivíduo. A teoria concebe a possibilidade deste indivíduo se engajar novamente, mas deixa entrever que será, também, ditado pela própria sociedade, pois conforme Cumming e Henry (1961) expõem, o indivíduo poderá voltar a trabalhar em atividades para as quais não tenha perdido capacidades ou para as quais seu conhecimento não seja considerado obsoleto. Como alguns autores apontam (Sánchez, 1980; Wajnman, Oliveira, & Oliveira, 2004; Bould & Casaca, 2011) este reengajamento tende a ocorrer, principalmente, em atividades por conta-própria ou informais, ou, no caso das mulheres, pela atribuição de atividades não remuneradas na esfera reprodutiva, como o cuidado com familiares.

Cabe pontuar que a teoria do desengajamento de Henry e Cumming foi desenvolvida na década de 1960 e inserida na lógica do paradigma do funcionalismo estrutural, ou seja, há um pressuposto de funcionamento da coletividade baseado na ideia de equilíbrio e de que

cada indivíduo tem um papel a desempenhar. Do funcionalismo, parte, também, a premissa bastante contestada sobre a universalidade dos seus postulados. Ademais, há entendimentos que marcam histórica e espacialmente, principalmente quando se referem a uma divisão muito rígida de papéis entre homens e mulheres, embora como discutido, ainda persista a divisão sexual no mercado de trabalho. Mesmo tendo recebido inúmeras críticas, feitas as devidas ressalvas, tal teoria guarda, ainda, um potencial explicativo do funcionamento do mercado de trabalho e permite que, ao lado dos entendimentos advindos das ciências sociais aplicadas como a Administração se avance no conhecimento referente aos/as trabalhadores/as mais velhos/as.

Por outro lado, o conceito do envelhecimento ativo tem se fortalecido em contraposição ao proposto pela teoria do desengajamento, no entanto, uma observação é necessária: estamos vivendo cada vez mais em um mundo que está precisando do trabalho e da participação econômica e política dos/as mais velhos/as, isto quer dizer que para a economia tem se configurado como interessante esta nova lógica de maior participação dos adultos mais velhos. No entanto, no caso de crises do capital a história mostra movimentos que vão no sentido de uma penalização e precarização das condições de vida e de trabalho dos/as idosos/as. Apesar de que muitas mudanças ocorreram desde a publicação da teoria de Henry e Cumming (1961), ao fim e ao cabo tem preponderado à força da sociedade: a tendência é que se o indivíduo esteja ou não pronto para o desengajamento do mundo do trabalho o que tende a prevalecer é se a sociedade deseja/precisa ou não aquele desengajamento.

Atualmente, desde o interior dos lares a situação é diferente, pois se passou a conviver com diferentes gerações em uma mesma família. Como salientou Kalache (2008), há um desafio posto ao convívio entre diferentes gerações na esfera doméstica. Saindo da esfera do privado, os desafios apresentados pelas novas configurações familiares não são menores, entre eles, a situação do mercado de trabalho que inclui como o próprio trabalhar se vê como é visto pelos empregadores e pela sociedade de uma forma geral.

Pensar a construção do mercado de trabalho implica levar em conta os entendimentos e discursos sobre o envelhecimento. Estes entendimentos e discursos, por sua vez, vão afetar o que é intrínseco e extrínseco ao indivíduo na forma de viver a relação envelhecimento e mercado de trabalho. Apesar do conceito de discurso ser relacionado, geralmente, com a área política, o enfoque principal não é mais sobre se um entendimento é verdadeiro ou não, mas,

sim, quais são os efeitos que esse produz e quais são os interesses daqueles que o promovem (Doll, 2006).

Os discursos sobre um determinado tema acabam por esconder ou reforçar determinados entendimentos conforme os jogos de interesse (Doll, 2006). No caso do mercado de trabalho para pessoas mais velhas, o entendimento de que têm dificuldades para aprender e apresentam menor produtividade é um discurso que acaba influenciando os empregadores e até mesmo a visão dos/as trabalhadores/as sobre si próprios. O discurso acaba criando e reforçando uma situação (Doll, 2006). Segundo Sánchez (1980) e Goulart Júnior *et al.* (2009) há um preconceito, muitas vezes velado em relação ao/a trabalhador/a mais velho. O interesse que move tal discurso parece ser aquele de que Beauvoir (1990) e Sánchez (1980) apontam, ou seja, de que seja mais conveniente para a dinâmica capitalista que os/as velhos/as sejam colocados como uma reserva de mão de obra caso sejam necessários. Ademais, a partir da internalização de que os jovens são mais bonitos, inteligentes, fortes e, também, mais produtivos que eles (Sánchez, 1980; Goulart Júnior *et al.*, 2009), acabem por aceitar trabalhos precarizados, flexibilizados ou informais. Trata-se da presença de um discurso que se pretende verdadeiro e que é fortemente ideológico.

A sociedade brasileira, acompanhando tendências mundiais, esteja vivenciando uma mudança nos discursos sobre trabalho e envelhecimento adotando os pressupostos do envelhecimento ativo de maior participação na esfera econômica e social. Cada vez mais surgem trabalhos acadêmicos que se propõem a discutir sobre adultos mais velhos que seguem trabalhando ou voltam a estudar em idades mais avançadas. Na atualidade, como destacado por Doll (2006) há múltiplos discursos sobre o processo de envelhecimento que refletem nos discursos sobre a relação com o trabalho (da tradição, da mídia, etc.). Há que se salientar que este discurso que enfatiza o engajamento, inclusive em atividades laborais, ganha força em um momento em que muitos países estão necessitando esta força de trabalho em função da diminuição da população em idade para trabalhar.

Desta forma, este estudo poderá contribuir para as discussões sobre o envelhecimento de homens e mulheres e como se dá a construção do mercado de trabalho para este grupo. Outro ponto importante é trabalhar um referencial vindo principalmente da Gerontologia e da Sociologia, portanto, tendo como base diversas áreas do conhecimento e poder articulá-lo ao olhar da Administração, o que trará importantes *insights* para entender como o mercado de trabalho está agindo e reagindo ao crescimento deste grupo populacional.

Esta seção almejou mostrar como se desenha a trama de relações sociais e institucionais na configuração do mercado de trabalho. Buscou-se partir do específico para o relacional a fim de revelar as práticas mercantis e não mercantis do seu funcionamento. Neste sentido, as características dos sujeitos adquirem importância e centralidade para manterem-se na esfera laboral. Como mencionado, há diferenças setoriais e regionais na configuração dos diferentes mercados de trabalho, por isto, na seção seguinte, serão discutidas particularidades do funcionamento da hotelaria frente ao setor de serviços e, também, definições do setor no Brasil e em Portugal a fim de entender como envelhecimento, mercado de trabalho e gênero estão imbricados neste setor.

2.5 A HOTELARIA

Em Portugal e no Brasil o setor hoteleiro integra o setor de turismo e este, por sua vez, o setor de serviços. A seguir discute-se sobre definições sobre o setor, as estruturas de cargos e o trabalho em hotelaria como parte do ramo de serviços, considerando as especificidades do ramo. Ademais, discute-se sobre o trabalho emocional e estético no setor, onde são exigidos do/a trabalhador/a aptidões que extrapolam as capacidades técnicas e o trabalho prescrito no processo de trabalho.

2.5.1 Serviços, Turismo e Hotelaria

Em nível mundial, é a partir do aumento do poder de compra das diversas camadas da população e do advento dos meios de transportes coletivos como trens, barcos e, posteriormente, aviões que ao possibilitarem o deslocamento de grandes quantidades de pessoas propiciaram que, conseqüentemente, o setor de turismo – incluindo-se a Hotelaria – adquirisse a atual dimensão de uma das principais atividades econômicas mundiais (Nunes, 2007).

O turismo se caracteriza como importante atividade de integração sociocultural, promovendo o intercâmbio de diferentes culturas se o estreitamento das relações entre as sociedades, conferindo, desta forma, relevantes contribuições para a geração de renda e emprego em um país ou região. Através do turismo, divulgam-se paisagens, tradições, gastronomia, hábitos, modos de vida e cultura em geral tanto nacional quanto internacionalmente, contribuindo para a preservação dos patrimônios arquitetônico e ambiental (IBGE, 2012).

Nas atividades do turismo há forte correlação entre o dinamismo econômico e a expansão do setor, sendo que o incremento da renda é o principal fator propulsor das atividades turísticas (Arbache, 2001; Mello & Goldenstein, 2011; EUROFOUND, 2012). Neste sentido, crises econômicas, como a crise europeia atual, refletem direta e negativamente sobre o trabalho no setor, incluindo-se a Hotelaria. Por outro lado, momentos de crescimento econômico ou outros acontecimentos, como eventos esportivos, por exemplo, têm efeito positivo sobre o setor, como é o caso da situação brasileira que coaduna o aquecimento do mercado de um lado com a realização de eventos esportivos mundiais como a Copa de 2014 e as Olimpíadas de 2016.

O turismo integra o ramo dos serviços, tradicionalmente intensivo em mão de obra. Analogamente ao ramo produtivo o setor de serviços tem um componente tangível que depende do produto: acomodações, comida, limpeza, etc. Porém, é fortemente dependente das pessoas que executam as atividades e que estão à frente, lidando com o cliente (Pimenta, 2005).

A Organização Mundial do Turismo (OMT) estima que as atividades relacionadas ao turismo respondem pela geração de 6% a 8% do total de empregos no mundo, além de ser o quarto no *ranking* das atividades geradoras de receitas cambiais, atrás apenas das indústrias de combustíveis, de produtos químicos e automobilística (DIEESE, 2013).

O setor de turismo é composto de um conjunto de atividades que, quando somadas, tem grande representação econômica e vem registrando um crescimento consistente ao longo das últimas décadas (Mello & Goldenstein, 2011). Segundo a Organização Mundial do Turismo, o setor pode ser subdividido nos seguintes ramos: alojamento; agência de viagem; transportes; aluguel de transportes; auxiliar de transportes; alimentação e cultura e lazer (Wegrzynowski, 2007).

Os serviços de hospedagem encontram-se no último elo da cadeia dos serviços turísticos e configuram-se como um dos mais importantes, pois se referem à permanência temporária do turista, que, de uma forma geral, busca encontrar a extensão de sua residência, ou seja, serviços que reproduzam o mesmo padrão de conforto de sua residência habitual (IBGE, 2012). Nesse trabalho serão utilizados como sinônimo: setor hoteleiro, hotelaria, meios de hospedagem e alojamento, respeitando, para tal, as classificações de estabelecimentos propostas por ambos os países.

2.5.2 A Hotelaria no Brasil e em Portugal: algumas definições

A Hotelaria é essencial para os negócios do turismo, podendo ser compreendida como uma profissionalização dos ritos e da estrutura de hospitalidade, transformando a partir daí o ato de hospedar em mercadoria: a hospitalidade é mercantilizada. Com o advento do turismo foi necessário “industrializar” a hospitalidade e criar serviços de atendimento para receber. Comercializa-se e ato de receber bem e seus aspectos fundamentais: alimentação, lazer e entretenimento, hospedagem e transporte (Silveira, 2005).

A seguir são apresentadas as classificações adotadas quanto aos meios de hospedagem e que diferem para os dois países analisados. De uma certa forma, são as definições de como um e outro país institucionalizam e mercantilizam a hospitalidade e classificam este que é o último elo da cadeia de turismo.

2.5.2.1 O Setor Hoteleiro no Brasil

O Brasil é reconhecido como um país com grandes potencialidades turísticas, devido, principalmente, à sua extensão territorial, que oferece destinos bastante diversificados, como praias, montanhas, áreas rurais e selva. Destaca-se, também, o turismo de negócios que vem ganhando relevância em função do momento que vive a economia brasileira, este mais concentrado nos grandes centros urbanos (IBGE, 2012), especialmente em São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília.

Conforme o artigo 23 da Lei nº 11.771/2008 os meios de hospedagem são

Os empreendimentos ou estabelecimentos, independentemente de sua forma de constituição, destinados a prestar serviços de alojamento temporário, ofertados em unidades de frequência individual e de uso exclusivo do hóspede, bem como outros serviços necessários aos usuários, denominados de serviços de hospedagem, mediante adoção de instrumento contratual, tácito ou expresso, e cobrança de diária.

O mercado hoteleiro no Brasil é bastante segmentado. O novo Sistema Brasileiro de Classificação de Meios de Hospedagem (SBClass) foi elaborado pelo Ministério do Turismo em parceria com o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), a Sociedade Brasileira de Metrologia (SBM) e a sociedade civil. O Sistema Brasileiro de Classificação estabeleceu sete tipos de Meios de Hospedagem: Hotel, Resort, Hotel Fazenda, Cama & Café, Hotel Histórico, Pousada e Flat/Apart-Hotel e utiliza a simbologia de estrelas para diferenciar as categorias (Ministério do Turismo, 2010). Segundo a classificação apontada, as modalidades de hospedagem do Brasil são descritas na Figura 1, a seguir.

Hotel	Estabelecimento com serviço de recepção, alojamento temporário, com ou sem alimentação, ofertados em unidades individuais e de uso exclusivo do hóspede, mediante cobrança de diária. Pode ser de uma a cinco estrelas.
Resort	Hotel com infraestrutura de lazer e entretenimento que disponha de serviços de estética, atividades físicas, recreação e convívio com a natureza no próprio empreendimento. O SBClass estabelece que deve ser de 4 a 5 estrelas.
Hotel Fazenda	Localizado em ambiente rural, dotado de exploração agropecuária, que ofereça

	entretenimento e vivência do campo. Pode variar de uma a cinco estrelas.
Cama e Café	Hospedagem em residência com no máximo três unidades habitacionais para uso turístico, com serviços de café da manhã e limpeza, na qual o possuidor do estabelecimento reside. Varia de uma a quatro estrelas.
Hotel Histórico	Instalado em edificação preservada em sua forma original ou restaurada, ou ainda que tenha sido palco de fatos histórico-culturais de importância reconhecida. Entende-se como fatos histórico-culturais aqueles tidos como relevantes pela memória popular, independentemente de quando ocorreram, podendo o reconhecimento ser formal por parte do Estado brasileiro, ou informal, com base no conhecimento popular ou em estudos acadêmicos. Varia de 3 a 5 estrelas.
Pousada	Empreendimento de característica horizontal, composto de no máximo 30 unidades habitacionais e 90 leitos, com serviços de recepção, alimentação e alojamento temporário, podendo ser em um prédio único com até três pavimentos, ou contar com chalés ou bangalôs. Pode ser de uma a cinco estrelas.
Flat ou Apart	Constituído por unidades habitacionais que disponham de dormitório, banheiro, sala e cozinha equipada, em edifício com administração e comercialização integradas, que possua serviço de recepção, limpeza e arrumação. Mínimo de três e máximo de cinco estrelas.

Figura 1 - Meios de Hospedagem (Brasil)
Fonte: adaptado de Ministério do Turismo (2010)

Conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2013), o mercado de serviços hoteleiros no Brasil apresenta algumas características importantes que terão reflexos, por sua vez, no mercado de trabalho no setor:

- Mercado pulverizado: os 20 maiores grupos hoteleiros administram mais de 500 hotéis (cerca de 2% do total), mas ofertam 18,8% das unidades habitacionais hoteleiras.
- Pouca concorrência: apesar da pulverização, a combinação entre diferenças regionais na oferta de leitos e a distribuição destes segundo sua categorização (pousadas, hotéis com diferentes classificações) configura um mercado peculiar e restrito àquela região, resultando, muitas vezes, em pouca concorrência em função de poucos estabelecimentos atuarem sobre o mesmo nicho de mercado em uma mesma região. Em geral, hotéis cinco estrelas não competem com pousadas três estrelas, que por sua vez não concorrem com hotéis quatro estrelas, e daí por diante.
- Sazonalidade: como é comum em todo setor hoteleiro mundial, há também uma oscilação “natural” das taxas de ocupação nas chamadas alta e baixa temporada no mercado nacional. A promoção do turismo de negócios, especialmente na baixa temporada, via feiras e

eventos, seminários e congressos é uma estratégia que visa atenuar os efeitos da sazonalidade na demanda.

▪ Turismo de Lazer x Turismo de Negócios: em geral, atrela-se o setor de turismo a atividades de lazer. No entanto, o setor do turismo de negócios é aquele que, proporcionalmente, tem mais necessidade de acomodações, configurando uma parcela importante desta demanda. Segundo o DIEESE, enquanto no turismo de lazer apenas 20% dos viajantes buscam hotéis e pousadas, no de negócios esse patamar eleva-se a quase 60% (DIEESE, 2013).

2.5.2.2 O Setor Hoteleiro em Portugal

Assim como no Brasil, nos países europeus o segmento de hotéis e, também, o de restaurantes é ligado à indústria do turismo, representando cerca de 70% deste setor. Acompanhando a tendência mundial, tanto os hotéis quanto os restaurantes têm demandas altamente sazonais, tendo o verão como o pico da temporada (EUROFOUND, 2012¹²).

Na Europa, o setor constitui-se de pequenas empresas e é caracterizado por baixos índices de filiações a organizações de empregadores e sindicatos de trabalhadores/as (EUROFOUND, 2012). Portugal é dominado por algumas grandes redes hoteleiras, porém o setor é essencialmente fragmentado em pequenas unidades, onde a localização e a distribuição espacial do alojamento surgem como fatores importantes na determinação do nível de competição (Pinto, 2008).

Conforme o INE (2012), os diferentes meios de alojamento, centrais ao setor turístico, podem ser classificados como Alojamento Turístico Coletivo:

Estabelecimento destinado a proporcionar alojamento ao viajante num quarto ou em qualquer outra unidade, com a condição de que o número de lugares oferecido seja superior ao mínimo especificado para grupos de pessoas que ultrapassem uma unidade familiar, devendo todos os lugares do estabelecimento inserir-se numa gestão de tipo comercial comum, mesmo quando não têm fins lucrativos (INE, 2012, p. 133).

O grupo de estabelecimentos de alojamento turístico coletivo divide-se em: estabelecimentos hoteleiros e similares, outros estabelecimentos de alojamento coletivo e

¹²Este estudo inclui os 27 países da União Europeia e também a Noruega.

alojamento especializado. Essa tese tem como foco os estabelecimentos hoteleiros e similares, abrangendo, desta forma, hotéis, hotéis-apartamentos, aldeamentos e apartamentos turísticos, pousadas, e ainda o agrupamento de motéis, estalagens e pensões (INE, 2012).

Conforme classificação e conceitualização do INE (2012, p. 132-140) os estabelecimentos hoteleiros podem ser assim definidos (vide Figura 2):

Hotel	Estabelecimento hoteleiro que ocupa um edifício ou apenas parte independente dele, constituindo as suas instalações um todo homogêneo, com pisos completos e contíguos, acesso próprio e direto para uso exclusivo dos seus utentes, a quem são prestados serviços de alojamento temporário e outros serviços acessórios ou de apoio, com ou sem fornecimentos de refeições, mediante pagamento. Estes estabelecimentos possuem, no mínimo, 10 unidades de alojamento. Ademais, dispõem de unidades de alojamento e zonas comuns fora do edifício principal, desde que os edifícios constituam um conjunto harmônico e articulado entre si, inserido num espaço delimitado e apresentando expressão arquitetônica e características funcionais homogêneas poderá, para fins comerciais, usar a expressão resort ou hotel resort, conjuntamente com o nome.
Hotel-apartamento	Estabelecimento hoteleiro constituído por um conjunto de pelo menos 10 apartamentos equipados e independentes (alugados dia a dia a turistas), que ocupa a totalidade ou parte independente de um edifício, desde que constituído por pisos completos e contíguos, com acessos próprios e diretos aos pisos para uso exclusivo dos seus utentes, com restaurante e com, pelo menos, serviço de arrumação e limpeza.
Aldeamentos Turísticos	Estabelecimento de alojamento turístico constituído por um conjunto de instalações funcionalmente interdependentes com expressão arquitetônica homogênea, situadas num espaço delimitado e sem soluções de continuidade, que se destinam a proporcionar alojamento e outros serviços complementares a turistas, mediante pagamento.
Apartamentos Turísticos	Estabelecimento de alojamento turístico, constituído por frações mobiladas e equipadas de edifícios independentes, que se destina habitualmente a proporcionar alojamento e outros serviços complementares a turistas, mediante pagamento.
Pousada	Estabelecimento hoteleiro instalado em imóvel classificado como monumento nacional de interesse público, regional ou municipal e que, pelo valor arquitetônico e histórico, seja representativo de uma determinada época e se situe fora de zonas turísticas dotadas de suficiente apoio hoteleiro. Devem preencher, com as necessárias adaptações, os requisitos mínimos das instalações e de funcionamento exigidos para os hotéis de 4 estrelas, nos casos em que estejam instaladas em edifícios classificados como monumentos nacionais, e para os hotéis de 3 estrelas nos restantes casos. Estes estabelecimentos podem ter, ou não, restaurante.
Estalagem	Estabelecimento hoteleiro instalado em um ou mais edifícios e situado normalmente fora de um centro urbano, com zona verde ou logradouro natural envolvente que, pelas suas características arquitetônicas, estilo do mobiliário e serviço prestado, se integra na arquitetura

	regional e fornece aos seus hóspedes serviços de alojamento e refeições.
Motel	Estabelecimento hoteleiro situado fora dos centros urbanos e na proximidade das estradas, ocupando a totalidade de um ou mais edifícios, constituído por um mínimo de 10 apartamentos/quartos (com casa de banho simples) independentes, com entradas diretas do exterior e com um lugar de estacionamento privativo e contíguo a cada apartamento/quatro.
Pensão	Estabelecimento hoteleiro com restaurante e um mínimo de 6 quartos, ocupando a totalidade ou parte independente de um edifício, desde que constituído por pisos completos e contíguos, com acessos próprios e diretos aos pisos para uso exclusivo dos seus utentes, e que, pelos equipamentos e instalações, localização e capacidade, não obedece às normas estabelecidas para a classificação como hotel ou estalagem, fornecendo aos seus clientes alojamento e refeições.

Figura 2 - Meios de Hospedagem (Portugal)

Fonte: adaptado de INE (2012)

A seguir discute-se o trabalho em hotelaria tanto relativamente a estruturas de áreas quanto às relações de trabalho. Devido às semelhanças no funcionamento dos estabelecimentos hoteleiros a seção seguinte diz respeito à organização hoteleiro no Brasil e em Portugal.

2.5.3 O trabalho em hotelaria

O ramo hoteleiro situa-se no setor de prestação de serviços, especificamente nos serviços interpessoais, ou seja, aqueles que se destinam a consumidores/as finais e que envolvem, assim, uma relação interpessoal entre o cliente e o/a trabalhador/a (Casaca, 2012a). Por conta disto as práticas de trabalho em hotelaria e, conseqüentemente, seu/ua trabalhador/a partilham de um funcionamento com semelhanças entre as diversas áreas que compõem os serviços.

2.5.3.1 Estrutura de Cargos

É importante compreender os diversos departamentos que compõem um empreendimento hoteleiro e também as suas interrelações, pois as áreas trabalham interligadas (Ismail, 2004). O porte e o segmento em que atua o hotel interferem na constituição e no tamanho de cada área e, também, na composição da mão de obra (Höpner,

2008). As atividades tendem a ser tanto mais estruturadas e segmentadas quanto maior o porte do hotel. Em alguns casos um/a funcionário/a pode acumular mais de uma função.

Tanto no Brasil como em Portugal a maioria dos hotéis completos conta com seis departamentos ou setores principais: hospedagem (recepção e governança), alimentos e bebidas, eventos, vendas, controladoria, e engenharia e manutenção (Höpner, 2008). Conforme Ismail (2004), vendas e eventos estão incluídos no mesmo setor e Recursos Humanos é outra área. Independente da localização e do tipo de serviço estes departamentos estão presentes nos hotéis completos, podendo haver variações (Höpner, 2008).

Conforme Ismail (2004, p. 103-114):

- Hospedagem: área operacional que inclui o *front office* (recepção e portaria), a auditoria noturna, o setor de reservas, a governança e o departamento de segurança (Figura 3). É uma área vital e a mais visível em um hotel. É considerada o ‘coração’ de qualquer empreendimento hoteleiro. É onde ocorre a recepção do hóspede, os registros, as reservas, a designação de acomodações e o *check-out*. Inclui o serviço de governança que normalmente é o maior departamento do hotel e responsável pelas unidades habitacionais (UH) e por tornar a estadia do hóspede agradável.

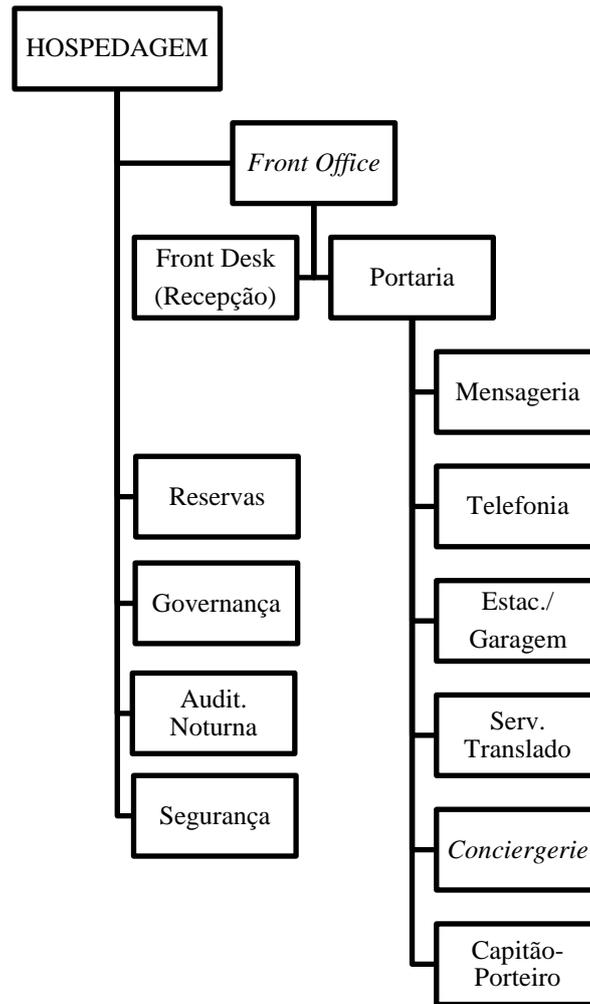


Figura 3 - Hospedagem

Fonte: elaborado pela autora a partir de Ismail (2004)

- Alimentos e Bebidas: suas responsabilidades são cozinha(s), restaurante(s), lounge/bar(es), *room service* (Figura 4). Este departamento é o que possui a menor interação com os demais departamentos.

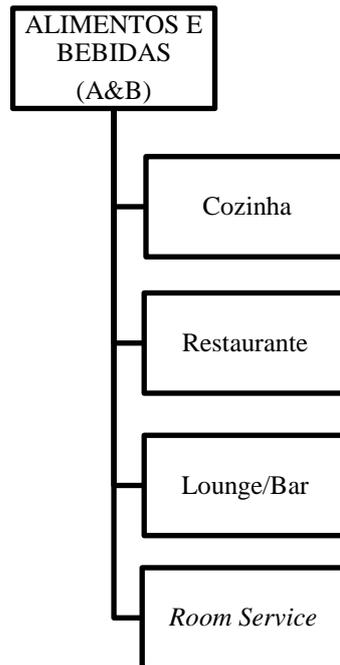


Figura 4 - Alimentos e Bebidas (A&B)
Fonte: elaborado pela autora a partir de Ismail (2004)

- Controladoria: setor que monitora e controla os assuntos financeiros. É, também, co-responsável pela auditoria noturna. Envolve as seguintes atividades: crédito, contas a pagar, contas a receber e auditoria noturna (Figura 5).

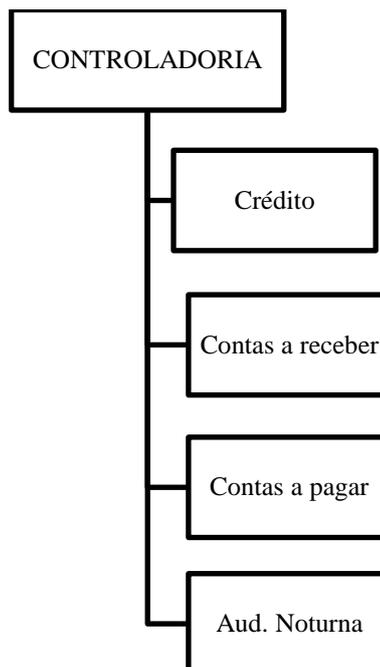


Figura 5 - Controladoria

Fonte: elaborado pela autora a partir de Ismail (2004)

- Engenharia e Manutenção: responsável pela estrutura física do hotel (sistemas elétrico, hidráulico, telefonia, ventilação, aquecimento, informática, entre outros). Tem as seguintes atividades: manutenção (reparos e manutenção da estrutura e dos equipamentos internos e externos ao hotel), paisagismo, e investimento em bens de capital (reformas e renovações, inclusive do prédio), conforme apresentado na Figura 6.

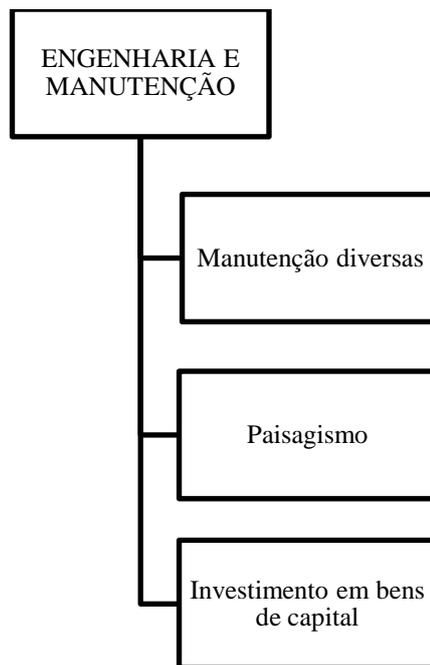


Figura 6 - Engenharia e Manutenção

Fonte: elaborado pela autora a partir de Ismail (2004)

- Vendas, eventos e marketing: engloba três setores: vendas de banquetes e de eventos, vendas de grupos e vendas para individuais. A equipe de vendas individuais interage frequentemente com o *front office*.

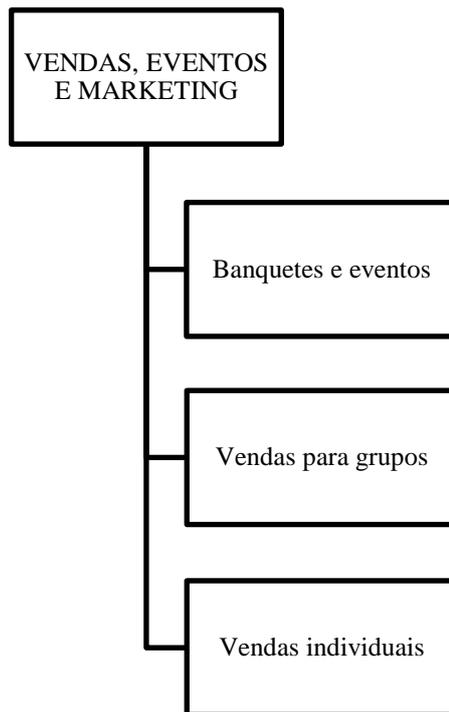


Figura 7 - Vendas, Eventos e Marketing
Fonte: elaborado pela autora a partir de Ismail (2004)

Recursos Humanos: atividade fortemente dependente das pessoas. Envolve as seguintes tarefas: pagamento, benefícios, recrutamento, planos de carreira/treinamento, resolução de conflitos e integração e orientação para novas contratações. Muitos hotéis costumam terceirizar algumas atividades de recursos humanos e a controladoria acumula as funções de pagamento.

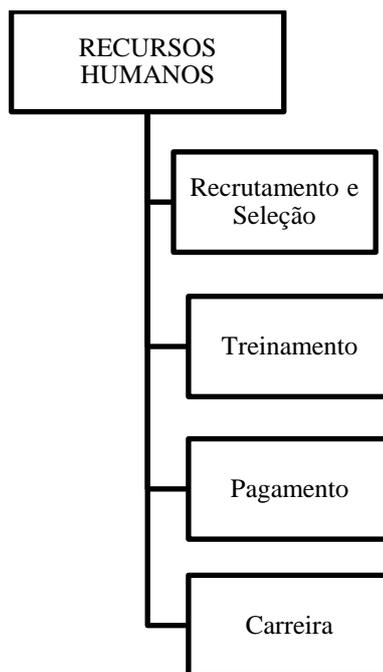


Figura 8 - Recursos Humanos

Fonte: elaborado pela autora a partir de Ismail (2004)

Nos estabelecimentos hoteleiros as atividades são classificadas, também, por conta do contato com o hóspede. Aqueles em que os/as trabalhadores/as têm maior contato com os hóspedes são os departamentos operacionais ou linhas de frente. Aquele em que os/as funcionários executam papel de suporte e têm menor contato com os trabalhadores são os categorizados como administrativos ou bastidores (Ismail, 2004). São utilizados, também, os termos *front office* e *back office* significando maior ou menor contato direto com os hóspedes.

As condições e as relações de trabalho podem variar consideravelmente dependendo da área em que atua um/a trabalhador/a, como será discutido a seguir.

2.5.3.2 Condições e Relações de Trabalho

Apesar de fazer parte do setor de serviços, as condições de trabalho nos estabelecimentos hoteleiros podem ser muito diferentes das dos outros segmentos de serviços. O setor não está entre aqueles com ambiente físico mais desfavorável, no entanto, alguns setores e algumas categorias profissionais em hotéis apresentam níveis consideráveis de risco ergonômico, como é o caso das camareiras/empregadas de quarto e cozinha. Além disto, os/as trabalhadores/as estão mais propensos a trabalhar fora dos horários comerciais pela natureza do serviço (EUROFOUND, 2012).

Assim como em outros ramos dos serviços, ao lado das instalações físicas e da necessidade de capital financeiro, a hotelaria demanda grande contingente de mão de obra na operação do empreendimento, empregando uma gama bastante diversificada de profissionais para o atendimento das diferentes necessidades dos hóspedes e do próprio negócio. Assim, os hotéis, de forma geral, contemplam diferentes expectativas quanto a gênero, raça, etnia e classe social dos/as trabalhadores/as (Adib & Guerrier, 2003; Mello & Goldenstein, 2011), somando-se a estas, a idade.

Apesar de contemplar uma ampla gama de perfis dos seus profissionais – assim como na generalidade do setor de serviços – em hotelaria as características do/a trabalhador/a – como gênero e idade – constituem-se como condição para a atuação no mercado de trabalho (Sorj, 2000), estratificando a atuação dos/as profissionais conforme suas características adscritas.

Neste sentido, o setor de serviços de forma geral se destaca como empregador de mão de obra predominantemente feminina e com maiores índices de flexibilização e precarização do trabalho (Casaca, 2006; Casaca, 2012a, 2012b). O setor hoteleiro não é exceção apresentando níveis superiores de participação feminina. Em Hotelaria, Adib e Guerrier (2003) investigam justamente as relações entre o gênero e os arranjos institucionais sinalizando o que qualificam como essência feminina das atividades ali executadas por espelharem as atividades executadas no âmbito reprodutivo, corroborando as discussões travadas na seção 2.3. Além disto, estes autores lembram que o trabalho em hotel é associado ao ‘servir’, estereótipo assegurado à figura feminina e que contribui para o entendimento de que as atividades ali desempenhadas sejam tipicamente femininas com *status* inferior, menor remuneração e menores qualificações. Além disto, recai mais fortemente sobre elas exigências subjetivas no desempenho das funções que extrapolam o conhecimento técnico, como será discutido a seguir.

Nos setor de serviços, especialmente nos serviços interpessoais constata-se uma mudança no perfil da força de trabalho com ênfase em demandas emocionais e corpóreas das pessoas trabalhadoras (Watt, 2007; Casaca, 2012a) que, por sua vez, se coadunam com as representações sociais de gênero e idade nas práticas de trabalho.

Partindo da constatação da importância que elementos não mercantis adquirem nas relações mercantis, como o sorriso, a agradabilidade, a expressão e o movimento dos corpos, a aparência física por vezes sensual ou sexualmente atraente (Casaca, 2012a) reflete sobre o

que denomina trabalho emocional¹³ e estético, ou seja, que extrapolam o conteúdo concreto e prescrito do trabalho e incorporam-se nas práticas de trabalho. Neste sentido, para esta autora, a tônica recai na qualidade das interações e numa dinâmica performativa do/a trabalhador/a onde a adequada exibição de emoções, o estilo, a postura, os gestos, o tom de voz e a aparência física são tidos como requisitos que integram o processo de trabalho.

Desta forma, na prestação do serviço valoriza-se um estado emocional positivo e de uma imagem agradável aos olhos do público (Casaca, 2012a). A exigência do sorriso, empatia, alegria (genuína ou não), escutar e manter a calma, exprimir amabilidade, humor, polidez e deferência em todos os momentos, bem como o alinhamento entre aparência individual e a imagem que a organização deseja transmitir, os gestos, as expressões faciais, o tom de voz são fatores cruciais na avaliação dos clientes (Casaca, 2012a).

O setor hoteleiro não se furta desta lógica da gestão das emoções e da aparência. Conforme Adib e Guerrier (2003), Pimenta (2005) e Watt (2007), é esperado dos/as trabalhadores/as que tratam diretamente com os clientes em hotéis ou restaurantes que administrem seus sentimentos e emoções no sentido de atender às demandas dos clientes ainda que não sejam comportamentos genuínos sequer, às vezes, corretos do ponto de vista legal. Para Watt (2007), o discurso empresarial no meio hoteleiro de cuidado com os clientes e de que o ‘cliente sempre tem razão’, além de que suas demandas estão sempre em primeiro lugar é uma exigência da administração especialmente para aqueles postos que se relacionam diretamente com os hóspedes, ou seja, todos os trabalhos relacionados ao *front-office*.

Ademais, a demanda pela gestão das emoções no mercado de trabalho aparece, muitas vezes, atrelada a profissões tipicamente femininas, entre as quais estão os trabalhos em hotelaria e restauração (Casaca, 2012a). Corroborando tais argumentos, em sua pesquisa em um hotel canadense Watt (2007) constata além de uma relação assimétrica entre aqueles/as empregados/as que lidam mais diretamente com os clientes e hóspede um peso maior sobre as mulheres. Quanto a elas, espera-se, mais que dos homens, que saibam controlar suas emoções em prol do bom andamento dos negócios. Se de ambos espera-se que sejam ‘profissionais’,

¹³ Apesar do conceito de trabalho emocional não ser central nessa tese considerou-se que mencioná-lo na discussão sobre mercado de trabalho em hotelaria contribui para a compreensão da importância das características adscritas dos/as trabalhadores/as e dos aspectos que influenciam na empregabilidade. Casaca (2012a, p. 109) parte do conceito de Hochschild (1983), considerando o trabalho emocional como “o esforço despendido pelo/a trabalhador/a na supressão ou manipulação das suas emoções genuínas de forma a exibir um estado de espírito em consonância com o que é solicitado pela organização”.

que saibam manter a compostura ainda que sob provocação ou agressão dos hóspedes, sendo suaves, alegres, agradáveis e, também sorridentes para elas é entendido como uma exigência incontestável (Watt, 2007, p. 48).

Conforme Watt (2007, p. 49) como consequência das exigências do trabalho emocional e a ênfase de que devem ‘aparentar’ alegria um dos administradores deste hotel canadense argumentou que os/as trabalhadores/as mais velhos/as estariam sendo substituídos pelos/as mais jovens. Conforme a fala deste administrador, ele não gostaria que os/as mais velhos/as tivessem saído, “só gostaria que trabalhassem de outra forma”, porém alega que teria sido escolha dos/as trabalhadores/as sair. Neste sentido, as exigências sobre os/as trabalhadores/as quanto ao trabalho emocional e estético pode inclusive ter efeitos sobre a composição etária da força de trabalho no setor uma vez que, conforme ressalta Watt, a valorização implícita da juventude associada à flexibilidade, à vivacidade e à energia incorre no maior emprego de mão de obra jovem nas categorias profissionais que mantêm relações interpessoais com os clientes. De tal fato, esta autora avalia que em função disto a maioria das recepcionistas de hotel além de mulheres tem em torno dos 20 anos enquanto trabalhadores/as de meia-idade são encontrados/as em postos relacionados ao *back-office*.

Não somente o trabalho emocional recai mais fortemente sobre elas, também o trabalho estético onde sua aparência física e apresentação se tornam uma prioridade da administração nos trabalhos executados aos ‘olhos’ dos clientes, enquanto aqueles trabalhos invisíveis aos olhos dos clientes seriam menos exigentes neste sentido, como o trabalho de governança, por exemplo (Watt, 2007). Além do trabalho emocional também o trabalho estético faz com que, conforme Watt (2007) a maioria das recepcionistas tenham por volta dos 20 anos. As exigências por essa aparência agradável aos olhos dos clientes pesa mais sobre as mulheres e inclui, também, ‘esconder’ aquelas onde as marcas do tempo no corpo da trabalhadora revelam traços de idades superiores.

Após este recorrido teórico que discuti desde envelhecimento, mercado de trabalho e gênero passando pelas imbricações entre os três e fechando com conceitos, definições e reflexões sobre o setor escolhido para análise, no capítulo seguinte são apresentados os caminhos de construção da tese desde a escolha do tema, posteriormente explicando como se deu a coleta e finalizando com os procedimentos de análise dos dados primários e secundários.

3 PERCURSOS METODOLÓGICOS: OS CAMINHOS DE CONSTRUÇÃO DA TESE

“Se não houver questão, não pode haver conhecimento científico. Nada é natural. Nada é dado. Tudo é construído” (Bachelard, 2006, p. 166).

Essa tese foi digitada por duas mãos, mas elaborada a partir de várias. Isto significa que, como em qualquer trabalho científico sua elaboração se deu a partir de muita leitura do que outras mentes conceberam e muitas outras mãos escreveram. Nessa parte o texto transitará entre falas na primeira pessoa do plural refletindo o trabalho conjunto de orientanda e orientadoras e, em alguns momentos, na primeira pessoa do singular indicando aquelas atividades de campo realizadas pela pesquisadora. O texto irá acompanhar os percursos da pesquisa para construir essa tese, ou seja, a partir de agora me permitirei descrever os caminhos percorridos como quem conta uma história que apreciou vivê-la, narrando os espaços por onde andou e as pessoas com quem dialogou nessa caminhada “orientada”.

A problemática começou a ser alinhavada ainda no final de 2010. Não lembro exatamente quando comecei a aproximar-me do tema com a leitura de alguns textos que versavam sobre o envelhecimento, mas posso dizer que foi o livro seminal de Simone de Beauvoir – *A Velhice* – que li no Janeiro escaldante de 2011 que me arrebatou. Gerou em mim um incômodo e uma sensibilização ao tema que não poderia mais escrever uma tese sobre nenhum outro assunto que não dialogasse com a temática do envelhecimento. Refletir sobre a conspiração do silêncio em torno da velhice, crítica de Beauvoir (1990), convenceu-me da importância de discutir o tema na minha área de formação – a Administração – ainda pouco acostumada à temática. Ademais, eu sabia que em minha tese de doutorado queria estudar os/as trabalhadores/as, mais do que isto, queria estudá-los pelo viés da dinamicidade do mercado de trabalho, paixão antiga ainda desde os tempos de bolsista de iniciação científica (2002-2004). Mas era preciso definir qual seria, afinal, a questão de pesquisa desta tese. Definir a problemática de pesquisa foi, então, um processo que envolveu muita leitura, reflexão, diálogos com as orientadoras e com outros/as pesquisadores/as. Quanto mais me apropriava das discussões sobre envelhecimento e mercado de trabalho mais me dava conta que apenas estes dois constructos não dariam conta de atender à complexidade da proposta, pois poderia cair na tentação de tratar o envelhecimento do/a trabalhador/a como algo universal e capaz de homogeneizar os indivíduos a partir da idade.

Assim, a partir das discussões com as orientadoras o gênero revelou-se como um elemento articulador na análise do envelhecimento do/a trabalhador/a, pois mesmo não se tratando de uma segmentação dicotômica permite abarcar especificidades destes/as trabalhadores/as. A premência de adicionar outro elemento explicativo foi ficando mais clara: leituras após leituras, autor/a após autor/a, orientação após orientação a problemática foi sendo construída de forma a estar alicerçada em três **eixos teóricos**: envelhecimento, gênero e mercado de trabalho (Figura 9). E, assim, comecei, então, a escrever essa tese, passando, sempre, pelo crivo presente e ativo das orientadoras.

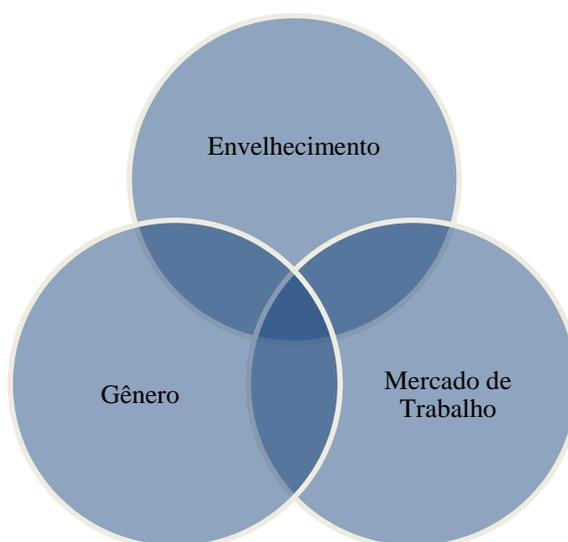


Figura 9 - Eixos teóricos da tese

Fonte: elaborado pela autora

Em uma perspectiva construtivista, tanto o sujeito como o objeto são construções sócio-históricas que precisam ser problematizadas e desfamiliarizadas, implicando um esforço de desconstrução de noções profundamente arraigadas em nossa cultura, por isto o uso do termo desfamiliarização justamente porque é muito difícil desconstruir o que foi construído (SPINK; FREZZA, 2004). Envelhecimento e gênero são temas que trazem em si contradições. Assim, na elaboração dessa tese muitos elementos precisaram ser desconstruídos e desfamiliarizados e isto requereu, de mim, um esforço de estranhamento e questionamento constante em todas as etapas da pesquisa, pois como destacaram as autoras citadas anteriormente, trata-se de questões profundamente arraigadas em nossa cultura. Fizeram-se necessárias inúmeras reuniões de orientação para verificar se estava indo pelo caminho mais adequado e para auxiliar-me a “enxergar” e desnaturalizar certos elementos.

A fim de construir o objeto e problematizar a questão de pesquisa recorreremos às áreas da Gerontologia, da Sociologia das Organizações, da Sociologia Econômica, da Sociologia do Trabalho e da Sociologia do Envelhecimento, da Demografia, da Psicologia, da Educação, da Administração de Empresas e Administração de Recursos Humanos para, afinal, entrelaçar os constructos teóricos do Envelhecimento, do Gênero e do Mercado de Trabalho e suas imbricações.

Nesse percurso, ao final de 2011, começou a desenhar-se a possibilidade de realizar o doutorado-sanduíche em Portugal, no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) da Universidade de Lisboa sob orientação da Profa. Sara Falcão Casaca que desde novembro de 2011 acompanha a construção da tese. A partir daí, passamos a cogitar a possibilidade de coleta de dados também naquele país, afinal, “estamos a falar” de um dos países mais envelhecidos da Europa. De inicialmente uma proposta veio a concretização em maio de 2012 com a concessão da bolsa de estudos pelo governo brasileiro (CAPES/PROEX). Desta forma, a oportunidade de analisar como envelhecimento, gênero e mercado de trabalho se articulam em um país com considerável percentual de pessoas em faixas etárias superiores e, portanto, trabalhadores/as mais velhos/as poderia enriquecer por demais as discussões e dar visibilidade a novos elementos.

Assim, o período de doutorado-sanduíche transcorreu de Setembro de 2012 a Junho de 2013 e permitiu apropriar-me mais do referencial teórico, amadurecer a problemática e intensificar as reuniões com a orientadora portuguesa, a profa. Sara. Ademais, a oportunidade de participar de diversos congressos, conferências e palestras sobre envelhecimento proporcionou observar como o tema é tratado de forma diferente do Brasil. Igualmente importante foi a coleta de dados em um país mais envelhecido que permitiu conhecer outra realidade.

Quanto à abordagem, essa tese configura-se em uma **pesquisa qualitativa**. Em decorrência da multiplicidade de aspectos que envolve a questão de pesquisa e, também, porque a relação entre os construtos de envelhecimento e gênero não está plenamente desenvolvida (Duncan & Loretto, 2004; Casaca & Bould, 2012) – ainda mais quando analisados pela ótica de mercado de trabalho – consideramos que um estudo de abordagem qualitativa permitiria que melhor se alcançassem os objetivos desta tese. Além disto, por dar voz aos/as entrevistados/as permitiu verificar quais práticas discursivas estão sendo produzidas sobre o fenômeno nos dois países e captar as rupturas e contradições nas falas.

Apesar de configurar um estudo qualitativo, etapa importante da tese foi desenvolvida a partir de dados secundários para contextualizar o cenário em que se circunscreve esta tese, nomeadamente dados sobre demografia e emprego em ambos os países. Os dados secundários foram utilizados para mostrar como o envelhecimento populacional está refletindo no envelhecimento da força de trabalho para a economia em geral e para o setor hoteleiro nos dois países. Também serviram para caracterizar a participação por gênero na população, na força de trabalho e no setor hoteleiro.

Restava, agora, proceder à **delimitação do estudo**.

Dadas as leituras realizadas até então e a fim de aprofundar a questão estudada as orientadoras brasileira e portuguesa e eu chegamos ao consenso de que era preciso recortar o espaço, por deveras complexo e heterogêneo, ainda mais levando em conta que a investigação se daria em dois países.

Em primeiro lugar optamos pelo recorte setorial: entre algumas alternativas decidimos, então, pelo setor Hoteleiro – sugestão acatada na banca de projeto – pois suas especificidades permitiriam responder aos interesses da pesquisa:

- 1) A Hotelaria insere-se no setor de serviços, ou melhor, nos serviços interpessoais, atividades onde a natureza do trabalho faz com que os atributos do/a trabalhador/a se tornem parte do produto que é oferecido ao cliente (Amancio, 1993; Sorj, 2000; Casaca, 2012a);
- 2) O trabalho em hotelaria está alicerçado em uma tradicional divisão sexual das atividades, onde algumas tarefas são intencionalmente delegadas às mulheres e outras aos homens segundo a lógica de aptidões naturais de um ou outro gênero (Marcondes *et al.*, 2003; Casaca, 2012a);
- 3) É um tradicional empregador de mão de obra jovem em ambos os países, restringindo o espaço de atuação daqueles/as trabalhadores/as mais velhos/as (Ismail, 2004; DIEESE, 2013; EUROFOUND, 2012);
- 4) Os estabelecimentos hoteleiros dispõem de diferentes atividades/postos de trabalho (Adib & Guerrier, 2003), o que permite compreender como a natureza e a organização do trabalho otimizam os construtos de gênero e idade do/a trabalhador/a.

O setor estava escolhido, mas, ainda assim, era necessário decidir por um recorte geográfico. Qual seria, então, a abrangência espacial do estudo nos dois países?

A tese foi, então, desenvolvida no meio urbano e em duas sociedades ocidentais, nomeadamente na cidade de Lisboa¹⁴ e arredores (Portugal) e na cidade de Porto Alegre¹⁵ (Rio Grande do Sul/Brasil), escolhas que por si só já refletem no público encontrado. Cabe ressaltar, no entanto, que no caso de Lisboa e arredores trata-se de uma região turística ao contrário do que ocorre com Porto Alegre (e região) que não é considerada uma cidade de destaque na rota turística do Brasil¹⁶, apesar de ser uma capital estadual. Em Porto Alegre o turismo de negócios tem mais representatividade que o de lazer. Portanto, sempre que se mencionar, nesta tese, o caso brasileiro estaremos nos referindo ao estudo conduzido em Porto Alegre/RS e sempre que falarmos sobre o caso português estaremos nos remetendo à recolha de dados em Lisboa e arredores.

Tratou-se, portanto, de um estudo comparativo entre os dois países em torno de um mesmo segmento do setor de serviços – Hotelaria – realizados com diversas categorias profissionais de um mesmo segmento do setor de serviços. Importa pontuar que se trata de dois contextos distintos: uma região do “velho mundo” e outra do “novo mundo”, onde operaram diversas peculiaridades. Ao propor a realização de um estudo comparativo entre países não estamos supondo que haja supremacia de um frente a outro, mas há sim o intuito de explorar as semelhanças e diferenças em torno dos entendimentos de envelhecimento, gênero e idade.

Desta forma, em face da decisão pelo setor estudado incorporamos, também, referencial relativo ao setor de Turismo, especificamente a Hotelaria, além de publicações oficiais e governamentais para contextualização do cenário, ou melhor, dos cenários brasileiro e português. Começamos, assim, por mapear e verificar a situação do Envelhecimento Populacional e do Gênero nos dois países em questão: Brasil e Portugal a fim de situar a problemática, bem como as questões contextuais relativas ao trabalho e emprego. A partir do

¹⁴ Lisboa é a capital e a cidade mais populosa de Portugal. A região de Lisboa é a mais rica do país. É, também, o centro político do país e a capital mais a ocidente do Continente Europeu.

¹⁵ A cidade de Porto Alegre é a capital do Estado do Rio Grande do Sul, estado localizado no extremo sul do Brasil. Diferentemente da maior parte do Brasil tem clima subtropical. A cidade constituiu-se a partir da chegada dos açorianos, tendo recebido, também grande influxo de alemães e italianos. Tem um dos melhores IDH das capitais brasileiras. É uma das cidades com maior grau de alfabetização no país.

¹⁶ No Estado do Rio Grande do Sul há regiões que são consideradas turísticas, como a Região das Hortênsias onde estão as conhecidas cidades de Gramado e Canela e o Vale dos Vinhedos, onde estão as cidades de Bento Gonçalves e Farroupilha.

envelhecimento populacional chegamos à discussão sobre o envelhecimento da força de trabalho e os desdobramentos por gênero para, enfim, compreender o que isto representa em termos de mercado de trabalho para ambos os países.

Construída a problemática, o setor e o recorte geográfico, quais seriam, afinal, os **sujeitos** da pesquisa?

Como desenvolvemos na seção 2.2, Rocha-de-Oliveira (2009) destaca que para compreender como se organiza(m) o(s) mercado(s) de trabalho é necessário o envolvimento do pesquisador com os atores que dele participam. Apenas por este meio se poderá compreender os aspectos mercantis e não-mercantis que o constituem e como estes elementos se articulam em sua contínua transformação.

Como neste trabalho se parte do entendimento de que o mercado de trabalho é um espaço em que se desenvolvem as relações entre indivíduos, instituições e sociedade e que é dinâmico e relacional (Steiner, 2006; Rocha-de-Oliveira, 2009; Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2011b) seria crucial conhecer os entendimentos dos diferentes atores nos desenhos de mercado de trabalho para entender a dinâmica destes mercados e, assim, captar valores, crenças, normas e regras que permeiam as relações de trabalho neste setor (Rocha-de-Oliveira, 2009) para, posteriormente, confrontá-las com as percepções dos/as trabalhadores/as.

Idade e gênero são características do indivíduo-trabalhador, ator central nesta tese. A voz, em primeiro plano, é dada a esse sujeito-trabalhador que, como parte de um determinado grupo etário e pertencente a um gênero, relembra e avalia suas vivências na esfera laboral. Por tratar-se de um grupo heterogêneo (Beauvoir, 1990; Debert, 1999; Salgado, 2000; Neri, 2005) faz sentido buscar a resposta na sua biografia profissional e suas vivências de entradas e saídas no mercado trabalho com o objetivo de apreender como tem se desenhado o mercado de trabalho para estas pessoas com mais de 45 anos. Explorando narrativas específicas de um contexto particular buscou-se dar visibilidade às peculiaridades para homens e mulheres. Igualmente fundamental foi confrontar seus relatos com as falas dos/as informantes privilegiados/as.

Se Beauvoir (1990) critica a conspiração do silêncio em torno do tema do envelhecimento, o intuito, aqui, foi dar voz aos/as trabalhadores/as para discorrerem sobre se e como as representações de gênero e idade pesam sobre suas trajetórias laborais e interferem na configuração do mercado de trabalho no setor escolhido para estudo e questionar os/as

informantes privilegiados/as como estas representações repercutem no mercado de trabalho. Estava definido que os/as entrevistados/as principais seriam, assim, trabalhadores e trabalhadoras e/ou estudantes que buscassem colocação no setor estudado e, de forma complementar, os demais atores que interagem neste mercado de trabalho. Por isto, discuti-las dando voz a estes atores possibilitou desvelar aspectos que só se apresentam quando considerados na interrelação e suas ressonâncias na configuração dos mercados de trabalho nos dois países.

Desta maneira, caberia a aproximação dos sujeitos de pesquisa com o objetivo de captar aspectos expressos ou latentes que permitissem compreender os elementos articuladores da constituição do mercado de trabalho no setor hoteleiro, mediados pelo envelhecimento e pelo gênero.

Para o efeito, os dados primários foram coletados em três blocos, tanto no Brasil como em Portugal, a saber: 1) informantes privilegiados generalistas (IPG): entrevistados que discorreram sobre a situação geral do trabalho e emprego para trabalhadores/as mais velhos/as; 2) informantes privilegiados especialistas (IPE), ou seja, aqueles vinculados ao setor de Hotelaria; 3) trabalhadores/as em Hotelaria e estudantes de cursos de Hotelaria.

Os critérios para definição dos/as trabalhadores/as e estudantes foram dois: 1) ter acima de 45 anos; 2) ser estudante em cursos relacionados à hotelaria ou estar trabalhando no segmento escolhido¹⁷.

As **técnicas de coleta** utilizadas para os os dados primários foram entrevistas semiestruturadas realizadas pessoalmente (*face-to-face*) e priorizando que ocorressem individualmente (*one-to-one*). Também recorreu-se à observação nos locais de trabalho ou estudo, quando possível. Optamos por entrevistas semiestruturadas, pois, conforme Gil (2007), ao tratar de entrevistas por pautas, estas apresentam certo grau de estruturação que possibilita ao entrevistador explorar pontos de interesse durante a sua realização. Além disto, é adequada quando é necessário superar distâncias no espaço e no tempo, permitindo estudar fatos passados por meio de relatos de quem os vivenciou (Peräkylä, 2005), no caso dos/as entrevistados/as isto era fundamental para discorrerem sobre suas trajetórias profissionais.

¹⁷ Em um caso a entrevistada havia se desligado há pouco tempo do setor hoteleiro.

Quanto aos dados secundários, foram realizadas buscas em publicações e em bases de estatísticas oficiais da Europa, de Portugal e, também, do Brasil.

Como **instrumento de coleta** optamos por roteiros semiestruturados preparados a partir do referencial teórico calcado nos três eixos temáticos e orientados a responder aos objetivos propostos. Para cada ator do mercado de trabalho foi elaborado um roteiro, havendo, também, ligeiras variações de país para país, o que resultou em dez roteiros diferentes (Apêndices A a N).

Importante salientar que mesmo havendo 10 roteiros de entrevistas percebemos a necessidade de fazer pequenos ajustes na forma de perguntar ou na ordem das questões com cada sujeito, sempre respeitando os objetivos da pesquisa, mas procurando ajustar-me às especificidades do entrevistado.

Quando julgado oportuno, em algumas entrevistas e como forma de confirmar ou aprofundar informações contrastava informações já fornecidas por outros/as entrevistados/as, sempre com o cuidado de não expor os sujeitos, mencionando em linhas gerais algo que havia aparecido em algum relato, mas sem revelar o/a entrevistado/a. Como as entrevistas ocorreram primeiramente no Brasil era possível, à guisa de ilustração, comentar como se dava no Brasil para confirmar como ocorria em Portugal.

Já a observação nos locais de trabalho ou estudo visou complementar as informações transmitidas por essas falas. A observação pode ser utilizada mesmo em estudos que se baseiam predominantemente em entrevistas, pois analisar a linguagem corporal ou os gestos pode trazer elementos para a interpretação do que é dito. Durante as entrevistas os cientistas sociais podem observar tanto o/a entrevistado/a como, também, o local no qual se desenvolvem estas atividades (Agrosino, 2005). Neste sentido, ir aos hotéis e escolas realizar as entrevistas permitia-me observar, também, o funcionamento das instituições quanto à presença e circulação de homens e mulheres mais velhos/as.

A seguir são apresentados os/as entrevistados/as com os quais obtivemos os dados primários, bem como os passos na construção da coleta de dados e constituição do *corpus* de pesquisa. Caracterizados os sujeitos de pesquisa, discutiremos como foi realizada a análise das informações e consequente categorização dos dados.

3.1 OS DADOS PRIMÁRIOS

Como mencionado, os dados primários foram coletados via entrevistas na cidade de Porto Alegre, capital do Rio Grande do Sul e em Lisboa e outras 3 cidades próximas, conforme o acesso aos/as entrevistados/as.

A seguir descrevemos os passos da pesquisa e caracterizados os/as entrevistados/as nos dois países.

3.1.1 A coleta de dados primários no Brasil

Para a coleta de dados primários os/as entrevistados/as foram escolhidos conforme os seguintes critérios:

Bloco 1 – IPG: órgãos públicos responsáveis por políticas de emprego no Rio Grande do Sul (Brasil) e um médico geriatra;

Bloco 2 – IPE: sindicatos de trabalhadores/as, patronais, associações de empregadores, escolas de hotelaria, cursos profissionalizantes em Hotelaria e funcionários de departamento de Recursos Humanos de Hotel;

Bloco 3: trabalhadores/as em Hotéis da região e estudantes de cursos de Hotelaria com mais de 45 anos;

Sempre em discussão com as orientadoras, optamos por iniciar a coleta de dados por aquelas entrevistas sobre a situação do mercado de trabalho para trabalhadores/as mais velhos/as no Brasil em todos os setores da economia que permitiriam que nos aproximássemos da problemática em geral para depois tratar do setor em específico. Assim, realizei um mapeamento dos diversos atores envolvidos no mercado de trabalho de Hotelaria e, após analisarmos quais seriam os/as entrevistados/as chave, iniciei os contatos para marcação de entrevistas. Posteriormente, realizei as entrevistas com os/as trabalhadores/as e estudantes em Hotelaria. Algumas entrevistas pertencentes aos blocos dois e três ocorreram simultaneamente, conforme disponibilidade dos/as entrevistados/as.

Desta forma, os dados primários foram coletados na cidade de Porto Alegre, capital do Estado do Rio Grande do Sul. Sete entrevistas com informantes privilegiados/as transcorreram entre Outubro de 2011 e Agosto de 2012. Uma entrevista ocorreu em novembro

de 2013. As entrevistas com os 12 trabalhadores/as e estudantes ocorreram nos meses de Junho, Julho e Agosto de 2012.

As entrevistas com informantes privilegiados/as generalistas e especialistas permitiram que melhor nos apropriássemos e apreendêssemos a diversidade de aspectos e de perspectivas que influenciam na construção do mercado de trabalho no setor para, na sequência, realizar as entrevistas com os/as trabalhadores/as e estudantes do setor.

Os/as IPG e IPE foram contatados/as via telefone ou e-mail, com exceção de um onde o primeiro contato ocorreu pessoalmente. Quando me apresentava, explicava a pesquisa e solicitava a participação. No caso dos/as trabalhadores/as estudantes de Hotelaria o contato para apresentação da pesquisa e solicitação de participação se deu presencialmente na instituição de ensino, conforme autorização do coordenador do curso superior de tecnologia em Hotelaria. Outras duas entrevistadas o contato ocorreu por telefone.

3.1.1.1 Aproximação do campo

Em primeiro lugar identificamos os atores envolvidos no mercado de trabalho na região estudada, primeiramente aqueles/as que poderiam, em um primeiro momento, descrever a situação dos/as trabalhadores/as mais velhos/as na economia como um todo e, posteriormente, aqueles que discorreriam sobre a participação dos/as trabalhadores/as mais velhos/as no setor Hoteleiro em específico.

Os/as entrevistados/as que aceitaram participar da pesquisa e concederam entrevistas estão listados na Figura 10. Buscamos que houvesse representantes do Estado, dos/as trabalhadores/as, dos empregadores e de entidades de formação e qualificação. As entrevistas ocorreram na ordem citada na figura¹⁸.

A fim de preservar a identidade dos/as respondentes decidimos omitir os seus cargos, sendo utilizado em substituição o termo “responsável”. Salienta-se, no entanto, que os/as entrevistados/as desempenhavam funções que remetem a *status* e conhecimento nas

¹⁸ Além dos/as informantes citados na figura 10, outros/as foram contatados/as, porém não aceitaram participar, são eles: Sindicato da Hotelaria e Gastronomia de Porto Alegre e Sistema Nacional do Emprego (SINE) da cidade de Porto Alegre/RS.

instituições. Os nomes da Instituição de Ensino Superior (IES) e do Hotel também foram mantidos em sigilo para atender à solicitação da instituição, sendo utilizado o nome de ‘IES S’ para referir-se a ela e quanto ao hotel menciona-se apenas ‘departamento de recursos humanos de hotel’.

Atores	Gênero	Localidade	Áudio
1. Médico Geriatra	Masculino	Porto Alegre	Não
2. Departamento do Trabalho (Detrab) na Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social (STDS)	Feminino	Porto Alegre	46’57”
3. Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS)	Masculino	Porto Alegre	Não
4. Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre (SECHSPA)	Masculino	Porto Alegre	51’03”
5. Sindicato Intermunicipal da Hotelaria no Rio Grande do Sul (Sindihotel)	Masculino	Porto Alegre	46’02”
6. Cursos profissionalizantes em Hotelaria via Programa Nacional de acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC)	Feminino	Porto Alegre	22’10”
7. Tecnólogo em Hotelaria – IES S	Masculino	Porto Alegre	1º03’10”
8. Departamento de RH de Hotel 3 Estrelas	Feminino	Porto Alegre	51’22”

Figura 10 - Informantes Privilegiados/as - Brasil

Fonte: elaborado pela autora

Na trajetória da tese o início do trabalho de campo se deu com três entrevistas realizadas, nesta ordem, com informantes privilegiados/as, qualificados/as como generalistas:

1) Médico geriatra aposentado legalmente e que segue em atividade cujo objetivo foi o de conhecer a situação das pessoas mais velhas face ao envelhecimento e, além disto, como o envelhecimento biológico se entrecruza com o trabalho (Apêndice A);

2) Responsável do Departamento do Trabalho (DeTrab) na Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social (STDS) do Estado do Rio Grande do Sul a fim de conhecer a posição das instituições públicas e governamentais no tocante ao envelhecimento da força de trabalho de forma geral e especificamente para o Estado do Rio Grande do Sul (Apêndice B);

3) Como braço executor das políticas públicas de emprego foi entrevistado o responsável da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS) para verificar que ações estariam sendo empreendidas em relação ao mercado de trabalho para trabalhadores/as mais velhos/as (Apêndice C).

Como passo seguinte, iniciamos as entrevistas com os atores diretamente envolvidos no mercado de trabalho no setor Hoteleiro.

3.1.1.2 A entrada em Campo

A primeira entrevista com um ator considerado chave no mercado de trabalho no Setor Hoteleiro foi com o responsável do Sindicato Intermunicipal da Hotelaria no Rio Grande do Sul (Sindihotel) com o objetivo de conhecer a situação do emprego no setor e se o envelhecimento da população já está refletindo no envelhecimento da força de trabalho e mercado de trabalho de trabalho para este grupo etário (Apêndice D). Como o entrevistado é, também, dono de uma rede hoteleira com mais de uma dezena de estabelecimentos na região sul do Brasil a segunda parte da entrevista buscou vislumbrar a sua avaliação de mercado de trabalho e gestão de pessoas relativa aos/as trabalhadores/as mais velhos/as (Apêndice E).

Em seguida, a partir do levantamento das escolas que ofereciam cursos superiores ou superiores tecnológicos de Hotelaria na região estudada, fui pessoalmente a uma IES de Porto Alegre. Nesta instituição entrevistamos o responsável do Curso Superior de Tecnologia em Hotelaria (Apêndice F). O objetivo foi conhecer o perfil do aluno que busca o curso e a visão do coordenador sobre o mercado de trabalho, especialmente para aqueles/as acima dos 45 anos.

Por sugestão do responsável do curso superior de Hotelaria entrevistamos, também, nesta mesma instituição, a responsável pelos cursos profissionalizantes via Programa Nacional de acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), uma vez que alguns cursos oferecidos são na área estudada (Apêndice G). Essa entrevista permitiu conhecer os cursos realizados e as expectativas de inserção profissional para este público encaminhado principalmente pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) e como, neste contexto, se dá a procura e consequente (re)inserção profissional dos/as maiores de 45 anos.

Como representante dos empregadores foi entrevistada a responsável pelo setor de recursos humanos em um hotel 3 estrelas em Porto Alegre. Por meio desta entrevista foi possível explorar o perfil de trabalhador/a desejado pelas organizações hoteleiras e como percebem a idade e o gênero do/a trabalhador/a (Apêndice E).

Quando da volta do doutorado sanduíche realizei a entrevista com o responsável do Sindicato de trabalhadores/as do Setor em Porto Alegre. Havia tentado por inúmeras vezes a realização desta entrevista antes da viagem, o que não foi autorizado. Com esta entrevista foi possível, além de explorar os temas relativos ao mercado de trabalho conforme a percepção

do sindicato, confrontar alguns elementos que emergiram do campo quanto a gênero e envelhecimento do/a trabalhador/a no mercado de trabalho (Apêndice H).

Na seção seguinte é apresentada a etapa seguinte da investigação e caracterizados os/as trabalhadores/as e estudantes entrevistados/as.

3.1.1.3 O Campo: os/as trabalhadores/as e estudantes do setor Hoteleiro

O foco principal desta investigação são os próprios/as trabalhadores/as do setor hoteleiro ou, ainda, aqueles que, já inseridos ou não em hotéis, qualificam-se em cursos superiores ou de tecnologia em Hotelaria para trabalhar neste setor.

Cabe salientar que para essa etapa da tese foi de fundamental importância a autorização do responsável do curso de Hotelaria na IES S para entrevistar seus/uas alunos/as e profissionais de Hotelaria, sendo que à pesquisadora foi permitido circular nos espaços desta instituição e conversar com os/as alunos/as inclusive em horário de aula. Todas as entrevistas aos/as alunos/as-profissionais ocorreram nas instalações físicas desta instituição. Em uma das vezes a pesquisadora pode entrar em uma sala de aula, explicar a pesquisa, escutar as opiniões e responder às perguntas dos/as alunos/as e convidar aqueles/as com mais de 45 anos a participarem. Em outros casos era o próprio responsável que consultava os/as alunos/as apresentando a pesquisadora.

Assim, foram entrevistados 12 trabalhadores/as e/ou estudantes em Porto Alegre (Apêndice I), conforme pode ser consultado na Figura 11. Na IES S foram entrevistados/as 10 alunos/as. Destes, dois são do sexo masculino justamente os únicos dois que são trabalhadores efetivos em hotéis na cidade de Porto Alegre. Outras duas estudantes estavam estagiando ou já tinham cumprido estágios dentro de hotéis; uma havia trabalhado em hotel por alguns anos e no momento da entrevista trabalhava em outro setor e cinco delas nunca trabalharam nem estagiaram em hotel.

Fora da IES S foram entrevistadas duas trabalhadoras. Uma delas ativa em hotel e outra que havia trabalhado até pouco tempo como camareira e que apesar de não estar mais trabalhando em hotel no momento da pesquisa aceitou participar.

	Nome	Gênero	Idade	Grau Instrução	Tempo Setor (anos)	Tempo Hotel (anos)	Cargo	Áudio
1	Ana Clara	F	67	Sup. incompleto	-	-	Estud. Hotelaria/Aposent./Busca ocupação	34'40"
2	Nadine	F	60	Assistente Social	-	-	Estud. Hotelaria/Busca ocupação	49'08"
3	Eliane	F	49	Contabilista	-	-	Estud. Hotelaria/Busca ocupação	42'15"
4	Sérgio	M	49	Sup. Incompleto	30	3	Estud. Hotelaria/Gerente Geral	48'45"
5	Jaqueline	F	48	Sup. Incompleto	1	1	Estud. Hotelaria/Estagiária em A&B e recepção	24'34"
6	Norah	F	49	Sup. Incompleto	4	4	Estud. Hotelaria/Trabalhou como recepcionista/ atual recepção de escrit.	28'41"
7	Eleonora	F	52	Sup. Incompleto	-	-	Estud. Hotelaria/ Artesã e artista	40'42"
8	Fernanda	F	54	Sup. incompleto	-	-	Estud. Hotelaria Aposent./Busca ocupação	44'20"
9	Gilmar	M	47	Sup. incompleto	20	15	Estud. Hotelaria /Gerente noturno	48'59"
10	Carolina	F	50	Sup. incompleto	1/4	1/4	Estud. Hotelaria /Cozinheira	31'10"
11	Giane	F	67	3 série fundamental	30	25	Camareira/Aux. Serviços gerais /Aposent.	46'32"
12	Maria Luiza	F	50	Médio incompleto	1/4	1/4	Camareira. Atual cuidadora crianças	44:39

Figura 11 – Trabalhadores/as e Estudantes entrevistados/as no Brasil

Fonte: elaborado pela autora

Notas: F = Feminino; M = Masculino; Estud. = Estudantes; Desemp. = Desempregados/as; Aux. = Auxiliar; Aposent. = Aposentado/a; Sup. = Superior

A autorização do responsável do curso superior de Hotelaria para entrevistar os/as alunos/as foi crucial uma vez que estávamos com muita dificuldade de acesso aos/as trabalhadores/as de hotéis em Porto Alegre. Há que se ressaltar que nem sempre o problema era apenas a autorização, mas também o fato do hotel informar que não contava com trabalhadores/as acima dos 45 anos em seu quadro. Houve casos em que o/a entrevistado/a não quis participar ainda que o hotel permitisse. Mesmo na IES S nem todos/as os/as estudantes abordados/as aceitaram conceder a entrevista.

3.1.2 A coleta de dados primários em Portugal

A exemplo do que havia sido realizado no Brasil, para a coleta de dados primários os/as entrevistados/as foram escolhidos conforme os seguintes critérios:

Bloco 1 – IPG: órgãos públicos responsáveis por políticas de emprego na região estudada;

Bloco 2 – IPE: sindicatos de trabalhadores/as, patronais, associações de empregadores, escolas de hotelaria, cursos profissionalizantes em Hotelaria e funcionários de departamento de Recursos Humanos de Hotel;

Bloco 3: trabalhadores/as em Hotéis da região e estudantes de cursos de Hotelaria;

Em Portugal, as entrevistas transcorreram em Lisboa e área metropolitana. Além da cidade de Lisboa as entrevistas ocorreram em Setúbal, Estoril e Sintra, conforme o acesso e a disponibilidade dos/as entrevistados/as. Os/as informantes privilegiados/as foram entrevistados/as de Outubro de 2012 a Fevereiro de 2013, totalizando cinco. As entrevistas com 18 trabalhadores e estudantes ocorreram entre Dezembro de 2012 e Maio de 2013. Os/as entrevistados/as foram contatados via telefone ou e-mail ou, ainda, pessoalmente no caso dos dois estudantes.

3.1.2.1 Aproximação do Campo

Quando da chegada em Portugal consideramos importante realizar um mapeamento dos atores envolvidos no mercado de trabalho do setor estudado na área de Lisboa e arredores. Como consideramos que já havia um conhecimento prévio da questão após a realização da coleta de dados no Brasil, as entrevistas com IPG e IPE se deram em simultâneo.

Assim como ocorreu no Brasil, buscou-se que entre os informantes houvesse representantes do governo, dos empregadores, dos/as trabalhadores/as e de instituições de formação e qualificação. A partir desse mapeamento e de posse de uma carta na qual era apresentada como aluna de doutorado no PPGA/EA/UFRGS e investigadora do Centro de Investigação em Sociologia Econômica e das Organizações (SOCIOUS) teve início o contato por e-mail e por telefone primeiramente com os/as informantes privilegiados/as. Ressalto que

houve esforço e insistência para marcação das entrevistas, sendo necessários diversos e-mails e ligações telefônicas explicando o teor da pesquisa para que as entrevistas fossem concedidas. Mesmo assim, houve muitas negativas¹⁹. Nessa fase foi imprescindível a disponibilidade do SOCIUS/ISEG de um gabinete de trabalho com computador e extensão telefônica, de onde foram feitos os contatos.

Desta forma, aqueles/as que aceitaram participar da pesquisa e foram entrevistados/as estão listados na Figura 12.

Atores	Gênero	Localidade	Áudio
1. Sindicato dos trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul	Masculino	Lisboa	01°05'10"
2. Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril	Masculino	Estoril	01°00'21"
3. Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP)	Masculino	Lisboa	01°10'56"
4. Associação Regional dos Hoteleiros da Costa do Estoril, Sintra, Mafra e Oeiras	Masculino	Estoril	22'28"
5. Instituto Emprego e Formação Profissional e Centros de Emprego	Feminino	Setúbal	44'48"

Figura 12 - Informantes Privilegiados/as - Portugal

Fonte: elaborado pela autora

Assim como ocorreu no caso brasileiro, os cargos dos respondentes foram omitidos sendo utilizados em seu lugar a qualificação de “responsável” para impedir a identificação do informante.

Como já se sabia o setor a ser pesquisado, as entrevistas com os/as informantes privilegiados/as generalistas e os específicos ocorreram simultaneamente. Uma entrevista foi caracterizada como de informante privilegiado/a generalista:

1) Responsável do Serviço de Formação Profissional de Setúbal, vinculada ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e Centros de Emprego. Atua na execução das políticas de emprego do governo português voltadas aos/as trabalhadores/as mais velhos/as (Apêndice J) com o intuito de conhecer a sua avaliação sobre o mercado de trabalho e as ações voltadas para trabalhadores/as mais velhos/as.

¹⁹ Entre os atores mapeados e que não se pronunciaram ou não aceitaram participar da pesquisa estão: Sindicato dos trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços (SITESE), Escola de Hotelaria e Turismo de Lisboa (EHTL), Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), Fundação Inatel, Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Departamento de RH de Hotel 4 Estrelas, Departamento de RH de Hotel 3 Estrelas.

3.1.2.2 A entrada em Campo em Portugal

A primeira entrevista que realizei foi com o responsável do Sindicato dos/as trabalhadores/as na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, situado em Lisboa a fim de conhecer a situação do emprego no setor português e os possíveis reflexos do envelhecimento da população no envelhecimento da força de trabalho e do mercado de trabalho e, também, se o sindicato tem realizado ações direcionadas a este público (Apêndice K).

Em seguida contatei duas escolas que ofertavam cursos superiores de Hotelaria na região estudada, uma em Lisboa outra em Estoril, sendo entrevistado o responsável do curso superior em Hotelaria da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, a mais renomada em Portugal (Apêndice L). O objetivo foi conhecer o perfil do aluno que busca o curso e a visão do coordenador sobre o mercado de trabalho, especialmente para aqueles acima dos 45 anos e a situação do mercado de trabalho em Hotelaria na época da pesquisa.

Foram contatadas, também, associações de empregadores da região metropolitana de Lisboa. Assim, foram entrevistadas a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) que tem a maior representatividade dos estabelecimentos, situada em Lisboa e a Associação Regional dos Hoteleiros da Costa do Estoril, Sintra, Mafra e Oeiras, sediada em Estoril (Apêndice M) com o objetivo de conhecer a visão dos empregadores sobre o tema do envelhecimento e do gênero da força de trabalho e mercado de trabalho no setor.

Ao final das entrevistas com informantes privilegiados/as indagava sobre a possibilidade de entrevistar outros atores: ao sindicato de trabalhadores/as solicitei a indicação de trabalhadores/as de hotéis; às duas entidades empregadoras solicitei responsáveis pelos setores de recursos humanos em hotéis e na Escola de Hotelaria e no IEFP solicitei acesso a estudantes de cursos de hotelaria. Ao IEFP Setúbal questioneei sobre a possibilidade de entrevistar estudantes dos cursos profissionalizantes relacionados à Hotelaria.

Neste sentido, o responsável do Sindicato de trabalhadores/as em Lisboa foi quem mais auxiliou, indicando trabalhadores/as e permitindo o uso do nome do sindicato para facilitar o acesso a esses/as trabalhadores/as. A responsável no IEFP Setúbal conseguiu autorização para entrevistar dois estudantes. Uma das associações de empregadores indicou dois responsáveis por departamentos de recursos humanos de hotéis. Porém, após persistente

contato as duas entrevistas com RH dos hotéis não foram autorizadas. Na Escola de Hotelaria tentou-se em vários contatos indicação de estudantes, pedido não atendido.

3.1.2.3 O Campo: os/as trabalhadores/as e estudantes do setor Hoteleiro

Assim como ocorreu no Brasil, o foco principal dessa investigação são os próprios/as trabalhadores/as do setor hoteleiro ou, ainda, aqueles/as que, já inseridos/as ou não em hotéis, qualificam-se em cursos superiores, de tecnologia ou profissionalizantes em Hotelaria para atuar neste setor.

Assim, foram entrevistados/as 18 trabalhadores/as e estudantes em Lisboa e região (Apêndice N), sendo 12 homens e 6 mulheres (Figura 13). O Sindicato de trabalhadores/as em Lisboa indicou seis trabalhadores/as (4 homens e 2 mulheres), dos/as quatro homens e 1 mulher aceitaram responder. A estes primeiros/as entrevistados/as pedia que indicassem outros/as trabalhadores/as. Os demais foram captados por abordagem direta nos próprios hotéis. Escolhia os hotéis aleatoriamente, apresentava-me e explicava a pesquisa, solicitando permissão para entrevistar trabalhadores/as.

Dos 18 entrevistados 16 são atuantes em hotéis como/a trabalhador/as efetivos e, portanto, gozam de estabilidade. Os cargos foram bastante variados: portaria, recepção, contabilidade, cozinha, empregada de quartos, gerente geral, administrador geral, chefe de portaria. Entrevistei, também, dois estudantes que realizam o curso de manutenção hoteleira no IEFP de Setúbal, dois homens que estavam, na ocasião, desempregados e buscavam reingressar no mercado de trabalho formal via postos neste setor.

	Nome	Gênero	Idade	Hab. Literárias	Tempo Setor (anos)	Tempo Hotel (anos)	Cargo	Áudio
1	Marco	M	55	9 ano + cursos	38	38	Chefe de bar	1°02'10"
2	Abílio	M	59	7 classe /12 ano	42	42	Telefonista	26'48"
3	Cassiano	M	50	4 classe/8 ano	34	34	Cozinheiro	1°17'40"
4	Adolfo	M	68	Liceu/curso geral	53	37	Chefe de Portaria	43'02"
5	Murilo	M	55	7 classe/12 ano	30	30	Recepcionista	Não
6	Teófilo	M	48	11 ano	12	12	Vice chefe Portaria. Aposent.	1°32'23"
7	David	M	58	7 classe/12 ano	40	35	Atendente de mesa	1°20'21"

8	Inês	F	58	5 classe/9 ano	41	41	Contadora	58'57"
9	Carminho	F	58	Áudio	39	39	Chefe Rouparia	19'06"
10	Catarina	F	50	5 classe/9 ano	20	18	Emp. de quartos	53'07"
11	Álvaro	M	60	4 classe/8 ano	46	46	Cozinheiro	Não
12	Mónica	F	60	4 classe/8 ano	32	32	Chefe de copa	Não
13	Octávio	M	66	4 classe/8 ano	54	54	Chefe <i>concierge</i> . Aposent.	1°19'35"
14	Nicolau	M	53	4 classe	35	35	Cozinheiro	36'21"
15	Miguelina	F	45	11 ano + Jornal/Turis	4	4	Recepcionista	49'20"
16	Tânia	F	55	4 classe/8 ano	25	10	Gerente Geral	29'46"
17	Ramiro	M	42	7 ano	-	-	Estudante Hotelaria/Desemp.	15'51"
18	João Inácio	M	45	4 classe/8 ano	-	-	Estudante Hotelaria Autônomo em climatização	28'42"

Figura 13 - Trabalhadores/as e Estudantes entrevistados/as em Portugal

Fonte: elaborado pela autora

Notas: F = Feminino; M = Masculino; Emp. = Empregado/a; Aposent. = Aposentado/a.

Nota-se que foi incluído um entrevistado com idade inferior a 45 anos (entrevistado Ramiro). Para a escolha dos/as dois/uas estudantes do IEFP (Setúbal) solicitei tanto a pessoa que autorizou a entrevista quanto ao professor da turma que tivessem mais de 45 anos. No entanto, quando a pesquisadora entrou na sala de aula – tratava-se de um curso profissionalizante de manutenção hoteleira – duas coisas ocorreram: 1) a pesquisadora constatou que não havia nenhuma mulher; 2) na hora de apresentar a pesquisa e pedir a participação de dois alunos o professor ficou constrangido em mencionar o recorte etário. Desta forma, alguns alunos se ofereceram e a pesquisadora e o professor precisaram selecionar “visualmente” os alunos procurando neles traços de envelhecimento. Foram convidados os dois que aparentavam maior idade no grupo. Apesar deste estudante não fazer parte do grupo etário decidiu-se incluí-lo no *corpus* de entrevista pela proximidade com a faixa etária escolhida e pelo teor da entrevista. Este estudante foi “selecionado” para entrevista porque tanto a pesquisadora quanto o professor da turma consideraram, pela sua aparência, que teria mais de 45 anos, haja vista seus traços físicos envelhecidos. Ao final da entrevista quando questioneei a sua idade que constatei que ainda não estava com 45 anos apesar de aparentar bem mais idade.

3.1.3 Síntese dos/as Entrevistados/as Brasileiros/as e Portugueses/as

Durante a realização da pesquisa buscou-se aproximar o perfil dos/as entrevistados/as tanto dos/as informantes privilegiados/as quanto dos/as trabalhadores/as, porém isto não se constitui em um objetivo equiparar os dois conjuntos de respondentes por dois motivos: 1) são duas realidades geográfica, cultural e historicamente diferentes; 2) o acesso permitido à pesquisadora acabou por desenhar o perfil dos respondentes.

Além dos dois países apresentarem contextos laborais distintos, a situação dos/as entrevistados/as também era diferente. No caso brasileiro, conseguimos acesso a estudantes com mais de 45 anos em um Curso Superior de Tecnologia em Hotelaria na cidade de Porto Alegre onde foi possível entrevistar tanto alunos/as já alocados/as em hotéis como alunas que estão buscando sua primeira colocação no setor. Pela expansão recente do ensino superior no Brasil pessoas acima dos 40 anos estão retornando aos bancos escolares para cursar o ensino universitário em função de muitos não terem tido oportunidade por volta dos seus 20 anos, especialmente as mulheres. Em Portugal, porém, as instituições de ensino seguem associadas, primeiramente, aos/as jovens recém saídos/as do ensino regular, sendo que não foi possível entrevistar universitários/as na faixa etária do estudo. Para compensar essa falta, foram entrevistados dois alunos de um curso profissionalizante no IEFEP na área de Hotelaria.

Como já mencionado, no Brasil, não foi simples localizar trabalhadores/as acima dos 45 anos ativos em hotéis e, às vezes, quando identificados/as as entrevistas não eram autorizadas pelo hotel ou quando este autorizava, era o/a trabalhador/a que não aceitava. Em Portugal o acesso aos/as trabalhadores/as mais velhos/as em hotéis foi facilitado especialmente por um dos/as informantes privilegiados/as, o responsável pelo Sindicato dos/as trabalhadores/as ter indicado nomes e telefones e autorizado, inclusive, que o contato se desse por sua recomendação. Após o contato com trabalhadores/as deu-se por bola de neve (*snowball*) e por abordagem direta nos hotéis. No entanto, a maior parte das indicações acabaram sendo homens que indicavam outros homens.

Desta forma, entre os/as entrevistados/as brasileiros há mais estudantes que em Portugal. No mesmo sentido, há mais mulheres no Brasil que em Portugal. Em Portugal conseguimos acesso a mais trabalhadores/as ativos/as, porém tivemos dificuldades em conseguir autorização para entrevistar estudantes. Também houve dificuldade em encontrar mulheres-trabalhadoras e quando as identificávamos eram mais propensas a não aceitarem participar.

Neste sentido, não houve equilíbrio no número de homens e mulheres entre o lado português e o brasileiro. Porém, se não houve equilíbrio entre homens e mulheres quando comparados os dois países, houve equilíbrio se considerarmos o total dos/as entrevistados/as. Das 30 entrevistas com trabalhadores/as 16 são mulheres e 14 são homens. 13 entrevistados/as são informantes privilegiados/as.

Cabe pontuar que considerando todos os/as entrevistados/as, tanto os informantes quanto os/as trabalhadoras, a pesquisa envolveu, diretamente, 21 instituições diferentes dos dois países, com representantes de empresas hoteleiras, sindicatos de trabalhadores/as, de empregadores, órgãos governamentais, entidades de formação e qualificação profissional, trabalhadores/as e estudantes o que permitiu que se compreendessem aspectos da configuração do mercado de trabalho no setor. Há que se levar em conta que, indiretamente, envolveu ainda mais instituições, pois alguns/mas trabalhadores/as já haviam trabalhado anteriormente em outros hotéis e puderam falar, também, a partir de outros empregadores.

Assim, o quadro síntese de entrevistados está ilustrado abaixo.

Entrevistados/as	Brasil	Portugal
Informantes privilegiados/as	1) Médico Geriatra Aposentado pelo Estado mas segue com consultório particular 2) Departamento do Trabalho (Detrab) na Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social (STDS) 3) Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS) 4) Sindicato Intermunicipal da Hotelaria no Rio Grande do Sul - Presidente do Sindihotel - (dono de 11 hotéis na Região Metropolitana de Porto Alegre + 4 em construção) 4) Sindicato de trabalhadores/as da Hotelaria. 6) Curso Tecnólogo em Hotelaria – IES S 7) Cursos Pronatec – IES S 8) Responsável de Recursos Humanos em Hotel 3 estrelas	1) Sindicato dos/as trabalhadores/as na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul 2) Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril 3) Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP). 4) Associação Regional dos Hoteleiros da Costa do Estoril, Sintra, Mafra e Oeiras 5) Instituto do Emprego e Formação Profissional

Trabalhadores/as e Estudantes	12 (10 F e 2M) Atuantes em hotel: 5 (3F) Estudantes: 10 (8F) Estudantes desempregados procurando emprego no setor: 5F Hotéis envolvidos diretamente: 5	18 (6F e 12M) Atuantes em hotel: 16 (6F) Estudantes: 2M Estudantes procurando emprego no setor: 2M Hotéis envolvidos diretamente: 6
TOTAL	20 entrevistas	23 entrevistas

Figura 14 - Síntese dos/as entrevistados/as no Brasil e em Portugal

Fonte: elaborado pela autora

Notas: F = Feminino; M = Masculino

Após apresentação dos/as entrevistados/as a seguir são explicitados os passos seguidos na compilação e análise dos dados.

3.1.4 A Análise dos Dados Primários

Para o efeito, o *corpus* – os dados tidos em conta para serem submetidos ao procedimento analítico (Bardin, 2009, p.124) – foi formado por um total de 43 entrevistas nos dois países (20 no Brasil e 23 em Portugal). No Brasil foram realizadas oito entrevistas com informantes privilegiados e cinco em Portugal; 12 entrevistas com trabalhadores/as no Brasil e 18 em Portugal. Todas as entrevistas ocorreram presencialmente (*face-to-face*) e com gravação de áudio (a exceção de cinco que não autorizaram a gravação e foram feitas anotações). Como parte da preparação do material (Bardin, 2009, p. 126) as entrevistas foram transcritas.

Na análise do material a técnica utilizada foi **análise de conteúdo** (Bardin, 2009). Segundo a autora, a análise de conteúdo consiste de

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (Bardin, 2009, p.44).

Optamos pela a análise de conteúdo por categorização, ou seja, os elementos das falas foram classificados por diferenciação e, em seguida, reagrupados em razão de características comuns. A partir deste procedimento, os dados brutos passam a dados organizados. Nesta tese, o critério adotado foi o elemento semântico, ou seja, optamos por categorias temáticas conforme os significados comuns entre eles. Além disto, as categorias não foram dadas previamente, tendo resultado da análise progressiva dos elementos, chamada por Bardin

(2009, p.147) de “procedimento por acervo”. Igualmente os títulos de cada categoria emergiram dos dados de campo.

A categorização é um processo de tipo estruturalista que comporta duas etapas: 1) o inventário: momento em que isolamos os elementos; 2) a classificação: fase em que repartimos os elementos que mais se destacaram procurando organizar os dados. Essa classificação implica a investigação do que cada um dos/as entrevistados/as partilha com os demais, sendo o agrupamento feito pela parte comum de cada um deles (Bardin, 2009).

Em um primeiro momento tentamos realizar a etapa do inventário sem a ajuda de nenhum *software*, mas aos poucos foi se mostrando necessário utilizar um programa que auxiliasse na organização e sistematização do material. Assim, optamos por utilizar o NVivo 10, onde a classificação temática ocorreu em termos de nós que nada mais são do que as categorias. As categorias iniciais e mais genéricas foram sendo agrupadas em categorias específicas que organizassem os dados brutos e ao mesmo tempo permitissem o diálogo com o referencial teórico.

Decidimos iniciar a classificação a partir das entrevistas com os/as IPG e IPE, primeiramente separando os relatos para Brasil e Portugal. Feito isto e analisando-os à luz da teoria constatamos que seria possível discuti-los em conjunto em função da multiplicidade de elementos em comum que foram se desvelando. Ademais, consideramos interessante tratá-los em conjunto por dar visibilidade às diferenças dos relatos dos atores e onde se revelaram, então, aspectos não mercantis da construção do mercado de trabalho que estão relacionados ao contexto sociohistórico de cada país. O mesmo ocorreu para os/as trabalhadores/as onde optamos por analisar os/as trabalhadores/as brasileiros/as e portugueses/as na mesma seção.

O primeiro procedimento foi uma leitura livre das entrevistas buscando classificar o conteúdo por temas. Neste primeiro momento a preocupação foi separar as falas dos/as entrevistados/as, agrupando-as semanticamente em categorias que diziam respeito especialmente a gênero e a idade/envelhecimento. Surgiram, também, outras categorias que se referiam à natureza do trabalho em hotel, condições e relações de trabalho, aposentadoria, formação e qualificação, entre outros. Alguns foram trabalhados na tese pela relação com idade ou gênero, outras categorias foram descartadas por não guardarem relação com os objetivos da tese.

Em um segundo momento parti para uma leitura cuidadosa destas categorias gerais, analisando o conteúdo em busca de elementos que diziam das ressonâncias de gênero e idade

na configuração do mercado de trabalho em geral e em hotelaria. Assim, mais importante que separar os relatos por países confirmou-se ser mais pertinente separar a análise para os construtos de envelhecimento e de gênero, separando, ainda, os/as informantes privilegiados/as dos/as trabalhadores/as. Tanto para os/as informantes quanto para os/as trabalhadores/as tratar envelhecimento e gênero em separado permitiu aprofundar as análises referentes a um e outro para após dar visibilidade às imbricações entre eles. Ademais, foi necessário proceder desta forma pois raramente apareceram menções explícitas a elementos que aliassem envelhecimento e gênero.

Desta forma, quanto à análise dos dados primários apresentaremos inicialmente os resultados encontrados referentes aos reflexos do envelhecimento e do gênero do/a trabalhador/a na formação do mercado de trabalho em hotelaria a partir dos/as informantes privilegiados/as. Posteriormente, procederemos à discussão com base nos relatos dos/as próprios/as trabalhadores/as e estudantes, buscando, então, salientar algumas tensões e contradições nas falas do primeiro e do segundo grupo.

Importa salientar que como os dados obtidos nas entrevistas são sigilosos e as identidades dos respondentes não serão reveladas, optamos por atribuir-lhes nomes fictícios, tanto para os/as informantes quanto para os/as trabalhadores/as. O nome foi preferido ao número para tratar o/a entrevistado/a de forma mais humanizada e respeitosa e, também, para tornar a leitura mais agradável. Os estabelecimentos hoteleiros, quando mencionados, também receberam nomes fictícios. Como já mencionado, os cargos dos/as informantes privilegiados/as foram omitidos.

3.2 OS DADOS SECUNDÁRIOS

Em sendo uma investigação em dois países distintos, com situações diferentes quanto ao envelhecimento de suas populações e da força de trabalho, bem como diferentes situações dos mercados de emprego – inclusive no setor hoteleiro – os dados secundários foram utilizados como forma de caracterizar os dois países onde ocorreriam os estudos. Permitiram também que, juntamente com outras publicações, buscássemos atender ao primeiro objetivo específico de mostrar os reflexos do envelhecimento e do gênero na composição da força de trabalho brasileira e portuguesa na economia como um todo e no setor hoteleiro.

A **coleta de dados** ocorreu em bases de dados oficiais nos dois países. Os critérios para os recortes temporais foram variados conforme os indicadores e de país para país. Pretendemos, entretanto, que nas informações sobre a situação do emprego fosse possível acompanhar os reflexos da crise econômica europeia de 2008 em diante nos níveis de emprego e desemprego para Portugal e os reflexos do crescimento econômico no Brasil a partir de 2006. Os recortes foram condicionados, por vezes, pelo formato sob o qual os dados eram disponibilizados.

Para os dois casos apresentam-se dados referentes aos dois países. Por vezes são mencionadas informações específicas sobre Porto Alegre/RS ou sobre Lisboa e cidades vizinhas, porém demos preferências às informações nacionais.

Referentes ao **Brasil** foram consultados dados das seguintes fontes:

- 1) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) tendo como base o Censo Demográfico de 2010 e séries históricas dos Censos Demográficos desde 1872 para contextualizar a mudança no perfil demográfico da população.
- 2) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE referente aos anos de 2001, 2006 e 2011 para apresentar informações sobre emprego, desemprego e inatividade da população por idade e sexo.
- 3) Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 2006 a 2012 a fim de acompanhar o movimento do emprego formal geral e no setor hoteleiro e para discorrer sobre os perfis de gênero e idade dos/as trabalhadores/as formais. Quanto aos dados do setor hoteleiro, na RAIS, recorreremos às informações referentes a duas classes de postos de trabalho da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE): 55.1 – hotéis e similares; e 55.9 – outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

Outras fontes e publicações foram utilizadas para complementar tais informações, como os relatórios relativos à situação dos Meios de Hospedagem do IBGE e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Referentes a **Portugal** foram consultados dados das seguintes fontes:

- 1) *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) e Eurostat da *European Commission* para determinados anos.

- 2) Instituto Nacional de Estatística (INE) e da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) com dados do PORDATA para as informações sobre o Censo populacional de 1960 a 2011.
- 3) Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)²⁰ com dados de 2006 a 2012 que permitiram compreender a situação do emprego e do desemprego, de forma geral e, também, para os serviços e o setor de alojamento, restauração e similares (baseadas na Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE Rev. 3)).
- 4) Quadros de Pessoal do Ministério da Solidariedade e Segurança Social (QP/MSSS) para os anos de 1999 a 2010²¹ onde obtivemos dados relativos ao setor de Alojamento, Restauração e Similares (baseadas na Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE Rev. 3)) e da economia como um todo. A partir dos dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério da Solidariedade e Segurança Social (MSSS) foi possível acompanhar o desenvolvimento de diversas variáveis da economia portuguesa e, também, especificamente para o setor de alojamento, restauração e similares (ARS) e os serviços²² de forma geral.

Outras fontes e publicações foram utilizadas para complementar tais informações, como as Estatísticas do Turismo do Instituto Nacional de Estatística (INE) e dados do Turismo de Portugal (TP).

Todos os dados coletados necessitaram de **tratamento e análise**, de forma que tabelas e figuras apresentadas foram elaboradas especialmente para esta tese. Os dados brutos depois de coletados eram copiados no Excel e trabalhados de forma a revelar, via tabelas, quadros e gráficos, informações que permitissem caracterizar a situação dos dois países.

20 O IEFP disponibiliza dados mensais, porém, neste trabalho, são apresentadas as informações referentes ao mês de Outubro em todos os anos considerados.

21 Dados para o final do mês de outubro em cada um destes anos.

22 Os serviços incluem os seguintes setores: Comércio, manutenção reparo de veículos automóveis e motociclos, Comércio por grosso e a retalho, Transportes e armazenagem, Alojamento, restauração e similares, Atividades de informação e de comunicação, Atividades financeiras e de seguros, Atividades imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio, Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, Administração pública, educação, at. de saúde e apoio social e Outras atividades de serviços.

Tendo apresentado os diferentes atores, a estratégia de pesquisa e as técnicas de coleta e análise, no próximo e nos capítulos seguintes apresentaremos a discussão dos resultados encontrados no campo de estudo. O próximo capítulo trata da contextualização do setor e do mercado de trabalho em hotelaria especialmente a partir dos dados secundários. Após são mostrados os resultados das análises das entrevistas dos IPG, IPE, trabalhadores e estudantes de hotelaria buscando responder à questão de pesquisa proposta nesta tese.

4 ENVELHECIMENTO E GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO: ANÁLISE DOS DADOS SECUNDÁRIOS

*Morrer prematuramente, ou envelhecer: não há outra alternativa
(Beauvoir, 1990, p. 347)*

O envelhecimento populacional é uma das mais significativas tendências do século XXI. Está ocorrendo em todas as regiões do mundo, em países com vários níveis de desenvolvimento. Está progredindo de forma mais intensa naqueles em desenvolvimento, inclusive nos que ainda apresentam alto percentual de jovens (UNFPA, 2012).

Fala-se hoje em envelhecimento da população. Na verdade, há que se salientar que pessoas com idades superiores sempre existiram: pode-se tomar como exemplo os relatos de Cícero (2009) de cerca de dois mil anos atrás quando menciona pessoas com 60, 70 ou mesmo 80 anos. Uma população não envelhece simplesmente pelo transcurso do tempo, já que poderia permanecer igual ou rejuvenescer. Uma população envelhece quando se registra um aumento considerável na proporção de pessoas classificadas como de idade avançada no total da população. Para tal verificação o índice mais comumente utilizado é a relação entre a população total e aquela com mais de 65 anos. Valores superiores a 10% indicam a presença de uma estrutura etária velha (Salgado, 2000). Este envelhecimento populacional promove transformações profundas na sociedade, com mudanças na estrutura familiar, no mercado de trabalho e nas políticas públicas demandadas, em especial, nas áreas de saúde e seguridade social.

Tanto nos países desenvolvidos quanto naqueles em desenvolvimento o envelhecimento da população tem um efeito direto sobre o mercado de trabalho já que o aumento na expectativa de vida afeta o comportamento individual quanto a permanecer mais tempo trabalhando (OIT, 2009).

Em sendo o envelhecimento populacional uma realidade para Brasil e Portugal e dado que este mesmo envelhecimento da população tem repercussão no perfil etário da força de trabalho disponível, nas seções seguintes são apresentados dados que dizem do envelhecimento da população para estes dois países considerando diferenciais por gênero. A seguir são apresentadas informações que visam contextualizar a situação vivenciada por cada

país em relação ao envelhecimento populacional e da mão de obra nestes países e, conseqüentemente, na dinâmica do mercado de trabalho.

Em se tratando de Brasil, como explicitado no capítulo 3 (Percurso Metodológico), são citados estudos que versam sobre o tema e, também, utilizados dados secundários oriundos de estatísticas oficiais, como os Censos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE. Também há referências a dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Para Portugal, além de estudos realizados sobre a situação portuguesa os dados secundários foram obtidos do *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) e do Eurostat da *European Commission*, bem como o Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Também, há referência aos dados dos Quadros de Pessoal do Ministério da Solidariedade e Segurança Social (MSSS).

Primeiramente contextualiza-se o envelhecimento populacional e as diferenças de gênero e, posteriormente, o envelhecimento da força de trabalho finalizando com informações sobre o mercado de trabalho no setor hoteleiro especialmente quanto ao envelhecimento e ao gênero do/a trabalhador/a.

4.1 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E GÊNERO NO BRASIL E EM PORTUGAL

Os países em desenvolvimento vêm apresentando, nas últimas décadas, um progressivo declínio nas taxas de mortalidade e, mais recentemente, também nas taxas de fecundidade, o que tem levado a um envelhecimento real dessas populações (Ramos, Veras & Kalache, 1987) a exemplo do que ocorre há algumas décadas nos países avançados.

O processo de envelhecimento atinge a homens e mulheres, mas são elas que vivem mais anos que eles (Nascimento & Rabêlo, 2008). Globalmente, as mulheres formam a maioria das pessoas idosas. Em 2012, para cada 100 mulheres com 60 anos ou mais em todo o mundo, havia apenas 84 homens. E para cada grupo de 100 mulheres com 80 anos ou mais, havia apenas 61 homens (UNFPA, 2012).

As informações sobre o envelhecimento populacional são apresentadas a seguir, segregadas por país e levando em conta o gênero.

4.1.1 Brasil

Em 1987, Ramos, Veras e Kalache afirmavam que o Brasil, embora ainda estivesse longe de resolver os problemas relacionados com a infância, já estava tendo que enfrentar as implicações sociais e de saúde decorrentes de um processo de envelhecimento comparável àquele experimentado pelos países mais desenvolvidos, além do que falavam de um *boom* de pessoas idosas na população brasileira nas próximas décadas. Entre as razões para esta mudança demográfica no Brasil apontavam o processo de urbanização em que o modo de vida dos grandes centros acabou influenciando na composição das famílias e, também, a entrada da mulher no mercado de trabalho. Somado a isto, está o maior acesso à informação e a disponibilidade de métodos contraceptivos.

O Brasil hoje é um “jovem país de cabelos brancos”. A cada ano, adicionam-se ao grupo com mais de 60 anos cerca de 650 mil novos/as idosos/as, a maior parte com doenças crônicas e alguns com limitações funcionais. O número de pessoas idosas no Brasil passou de 3 milhões, em 1960, para 7 milhões, em 1975, e 20 milhões em 2008 - um aumento de aproximadamente sete vezes em menos de 50 anos (Veras, 2009).

Apesar do processo de envelhecimento recente, a população brasileira idosa pode ser considerada uma das maiores do mundo, superior à da França, Itália e Reino Unido. Conforme projeções do IBGE (2001), em 2025, a população de pessoas idosas no Brasil poderá ser superior a 30 milhões.

Conforme o Censo de 2010, a população do Brasil é de 190.755.799 de pessoas²³²⁴. Destas, 27% da população, ou seja, 50.840.572 de pessoas estavam com 45 anos ou mais e

²³ As estimativas mais recentes indicam que a população brasileira, em julho de 2013, era de 201.032.714 milhões de habitantes.

²⁴ Como a pesquisa de campo tem lugar no Estado brasileiro do Rio Grande do Sul considera-se importante situá-lo. Em 2010, a população deste Estado somava 10.693.929 pessoas, dos quais 51,3% são mulheres. Do total, cerca de 33% tem mais de 45 anos e cerca de 14% tem mais de 60 anos apresentando índices de envelhecimento da populacional superiores aos resultados encontrados para o país. A população da cidade de Porto Alegre era de 1.409.351 pessoas (IBGE, 2011).

53,61% eram mulheres. Aqueles com mais de 60 anos, os/as idosos/as no caso brasileiro, representavam cerca de 11% da população, sendo a participação feminina ligeiramente superior aquela do recorte anterior: 55,53%, conforme Figura 15. Apesar de não se tratar do mesmo ano de análise, chama a atenção que conforme o relatório da UNFPA de 2012 o percentual daqueles com mais de 60 anos no mundo é de 11,5%, percentual tecnicamente igual ao da realidade brasileira.

Faixa etária		2010
> 45 anos	Total	26,65%
	Homens	46,39%
	Mulheres	53,61%
> 60 anos	Total	10,79%
	Homens	44,47%
	Mulheres	55,53%

Figura 15 - Percentual da população brasileira acima dos 45 e 60 anos
Fonte: elaborado pela autora a partir de IBGE (2010).

É possível verificar a tendência da maior participação feminina conforme aumentam também os escalões etários. A partir destes dados, em 2010, para cada 100 mulheres com mais de 45 anos havia 85 homens enquanto para cada mulher com mais de 60 anos havia 78 homens no mesmo grupo etário.

As séries históricas do IBGE²⁵ permitem acompanhar a mudança no perfil demográfico dos/as brasileiros/as e a tendência de envelhecimento da população (vide Tabela 1 e Figura 16). Chama atenção que nos últimos anos o número de pessoas com mais de 50 anos está se aproximando do número de crianças de zero a 14 anos. Enquanto o número de crianças apresenta queda nos últimos 20 anos, o número daqueles com 50 ou mais está em crescimento desde os anos 1900 (IBGE, 2007; 2010).

Tabela 1 - População brasileira por grupos de idade – números absolutos

ANO	0 a 14 anos	15 a 49 anos	50 anos ou mais	Idade ignorada
1872	3491772	5157290	1270357	11059
1890	5900275	6968437	1406626	58577

²⁵ As informações disponibilizadas na seção de séries históricas do IBGE permite acessar dados desde 1872, porém muitos destes dados estão parametrizados. No caso da idade, não foi possível acessar a faixa etária de 45 a 49 anos, sendo que os cruzamentos devem ser feitos a partir dos 40 ou dos 50 anos. Optou-se, então, por apresentar os dados a partir dos 50 anos para dar visibilidade à evolução das faixas etárias superiores ao longo de mais de um século, ainda que fosse necessário deixar a descoberto o grupo de 45 a 49 anos.

1900	7686323	8279171	1329729	143211
1920	13078323	14806137	2685495	65650
1940	17526546	19957057	3720441	32271
1950	21694974	25277136	4855655	116632
1960	29912768	33095645	7083963	98994
1970	39130433	43879686	9944940	183978
1980	45460763	58947791	14466111	128041
1991	50988432	75707086	20129957	-
2000	50266122	92489703	27043345	-
2010	43219051	105816284	39007220	-

Fonte: elaborado pela autora a partir de IBGE (2007, 2010)

Conforme a Figura 16 a população com idade entre 15 a 49 anos está em crescimento, enquanto desde o início da década de 1990 o número de crianças até 14 anos começou a diminuir. Aqueles/as com mais de 50 anos só aumentaram, intensificando-se sua participação na população total a partir dos anos 1960.

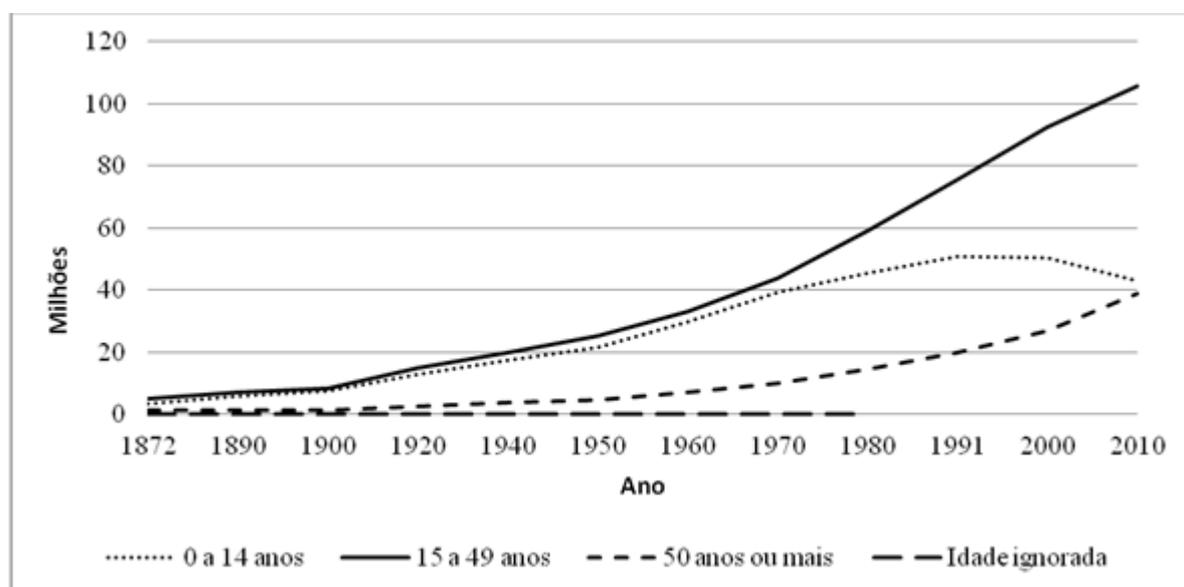


Figura 16 - População brasileira por grupos de idade – números absolutos

Fonte: elaborado pela autora a partir de IBGE (2007, 2010)

A Tabela 2 mostra os percentuais de participação por grupos de idade na população total. É possível constatar que apesar de inferior em anos anteriores, a participação da população com 50 anos ou mais aumentou consideravelmente aproximando-se da participação de crianças de zero a 14 anos.

Tabela 2 - População brasileira por grupos de idade – números relativos

Ano	0 a 14 anos	15 a 49 anos	50 anos ou mais	Idade ignorada
1872	35,16%	51,93%	12,79%	0,11%
1890	41,16%	48,62%	9,81%	0,41%
1900	44,08%	47,48%	7,63%	0,82%
1920	42,69%	48,33%	8,77%	0,21%
1940	42,5%	48,4%	9,02%	0,08%
1950	41,77%	48,66%	9,35%	0,22%
1960	42,62%	47,15%	10,09%	0,14%
1970	42,01%	47,11%	10,68%	0,2%
1980	38,2%	49,53%	12,16%	0,11%
1991	34,73%	51,56%	13,71%	-
2000	29,6%	54,47%	15,93%	-
2010	22,98%	56,27%	20,74%	-

Fonte: elaborado pela autora a partir de IBGE (2007, 2010)

A figura 17 permite visualizar que o maior percentual na população segue de 15 a 49 anos, tendo apresentado crescimento a partir dos anos 1970. Este aumento é reflexo, também, do aumento da expectativa de vida, pois há cada vez há mais pessoas em faixas etárias mais elevadas.

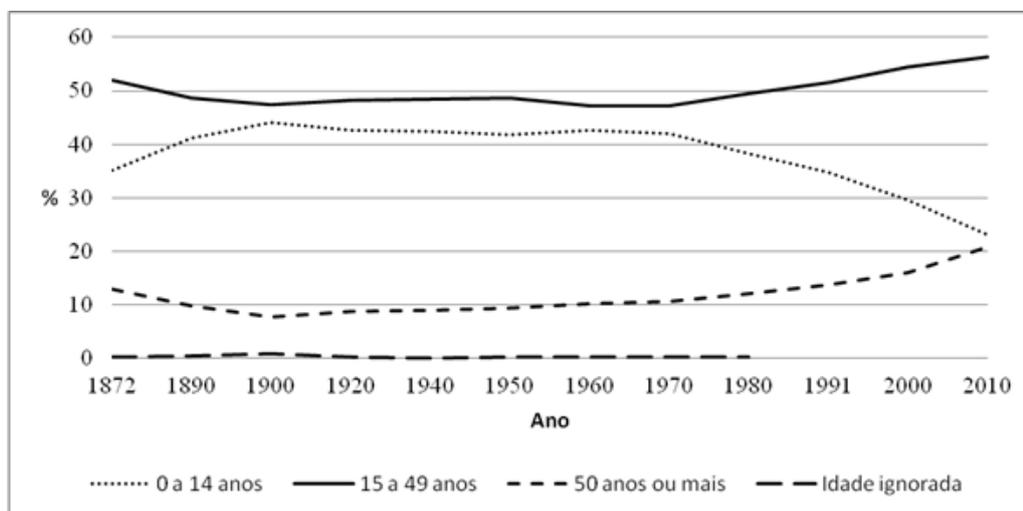


Figura 17 - População brasileira por grupos de idade – números relativos

Fonte: elaborado pela autora a partir de IBGE (2007, 2010)

O índice de envelhecimento para o Brasil apesar de baixo quando em comparação aos países europeus, por exemplo, reflete este novo desenho demográfico. Se em 1950 para cada 100 crianças de 0 a 14 anos havia cerca de seis pessoas com mais de 65 anos em 2010 para

cada 100 crianças de 0 a 14 anos havia 31 pessoas no grupo etário acima dos 65 anos (IBGE, 2011). O envelhecimento populacional é atestado pelo aumento da expectativa de vida do/a brasileiro/a. Segundo o IBGE (2013), para o ano de 2012 a expectativa de vida ao nascer para os brasileiros estava em 74,1 anos (71 para os homens e 77,7 anos para as mulheres).

Conforme projeções para o futuro, de todas as pessoas residentes no Brasil em 2005, em torno de 87% estarão vivas em 2025 (população, então, com vinte ou mais anos), e 61% em 2050 (população, então, com cinquenta anos ou mais de idade) (Carvalho & Rodríguez-Wong, 2008). Este aumento do percentual de pessoas mais velhas demanda uma série de preocupações sociais e traz em seu bojo “novos problemas” para um país que se transforma em um “país de velhos”. Uma destas novas demandas é a questão do trabalho e do emprego, tanto pela ótica da força de trabalho disponível, ou seja, a PEA (População Economicamente Ativa) quanto pelo acesso ao trabalho e qualidade de vida dos/as mais velhos/as.

O envelhecimento populacional é, também, uma preocupação para Portugal. Como nesse trabalho se buscará traçar aproximações entre o caso brasileiro e português cabe verificar como vem se desenhando a mudança demográfica em Portugal.

4.1.2 Portugal

Ao contrário do Brasil que tem cerca de 500 anos de história desde seu descobrimento, Portugal já tem centenas de anos de constituição do país e de sua população, o que tem reflexo nos índices de envelhecimento de um país. Abreu e Peixoto (2009) salientam que não apenas Portugal, mas a generalidade dos países europeus encontra-se atualmente perante um acentuado processo de envelhecimento demográfico.

Conforme o Censo de 2011, a população portuguesa soma 10.562.578 de pessoas²⁶. Os indivíduos com mais de 45 anos representam quase metade do total populacional (45,59%). Deste contingente, cerca de 55% são mulheres. Já aqueles acima dos 60 anos representam ¼ da população, na qual cerca de 57% são mulheres (Figura 18). Já o percentual de indivíduos

²⁶ A região de Lisboa, conforme o Censo de 2011 contava com 2.821.699 de pessoas enquanto a cidade de Lisboa estava com 547.631 pessoas. Na região de Lisboa cerca de 53% são mulheres.

acima dos 65, ou seja, de pessoas idosas, está em 19,03% da população total do país (INE, 2012).

Faixa etária		2011
> 45 anos	Total	45,59%
	Homens	45,28%
	Mulheres	54,72%
> 60 anos	Total	25,04%
	Homens	43,14%
	Mulheres	56,86%

Figura 18 - Percentual da população portuguesa acima dos 45 e 60 anos
Fonte: elaborado pela autora a partir de INE (2012)

Os dados revelam a maior participação feminina e que esta tendência intensifica-se conforme aumenta, também, a idade analisada. Com participação masculina suavemente inferior ao Brasil, em Portugal para cada 100 mulheres com mais de 45 anos há 81 homens (85 no Brasil). Já para cada 100 mulheres com 60 anos ou mais há 75 homens, número um pouco inferior ao Brasil (78 homens).

Acompanhando a os valores da população portuguesa de 1960 a 2011 verifica-se que a população com idade superior a 65 anos está aumentando desde os anos 1960, enquanto o número de crianças está sem decréscimo desde a década de 1980 (Tabela 3), fazendo com que, em 2011, cerca de 20% da população estivesse com mais de 65 anos.

Tabela 3 - População portuguesa por grupos de idade

Ano	0 a 14 anos	15 a 64 anos	65 ou mais
1960	2.591.955	5.588.868	708.569
1970	2.451.850	5.326.515	832.760
1981	2.508.673	6.198.883	1.125.458
1991	1.972.403	6.552.000	1.342.744
2001	1.656.602	7.006.022	1.693.493
2011	1.572.329	6.979.785	2.010.064

Fonte: FFMS (2014a)

A evolução histórica da estrutura demográfica portuguesa permite constatar que a população com mais de 65 anos ultrapassou aquela com idades compreendidas entre 0 e 14

anos por volta dos anos 2000, comprovando a tendência de envelhecimento da população portuguesa (Figura 19).

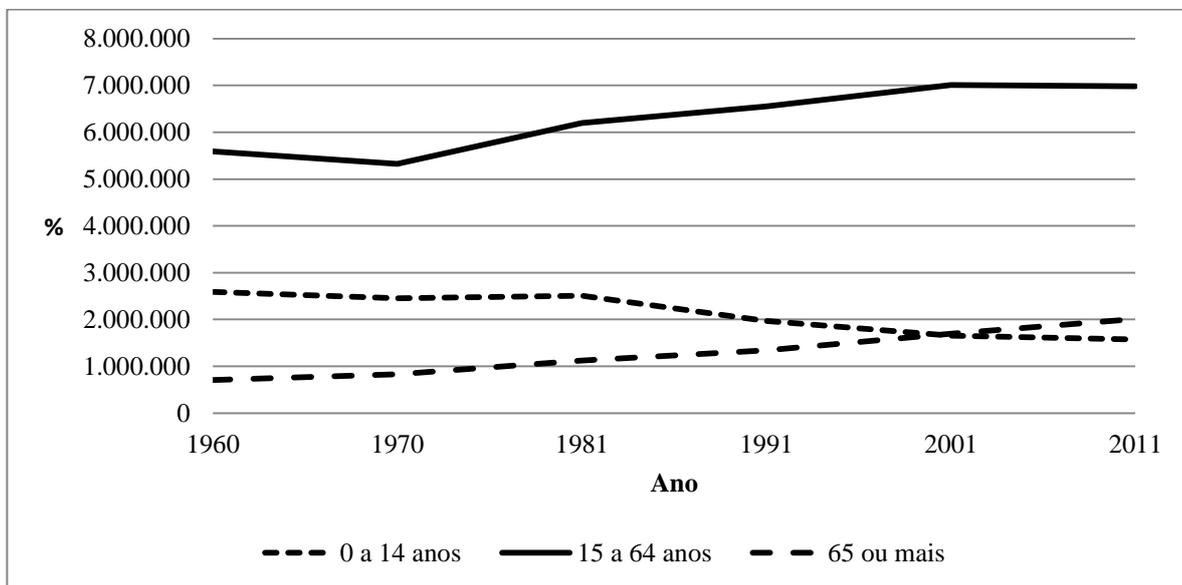


Figura 19 - Evolução População Portuguesa por grupos de idade

Fonte: FFMS (2014b)

A mudança no perfil demográfico da população reflete nos índices de envelhecimento da população. Analisando o percentual de pessoas com mais de 65 anos para cada 100 crianças de 0 a 14 anos contata-se uma inversão na situação portuguesa: em 1961 estava em 27% enquanto em 2013 estava em 133,5%, isto quer dizer que, em 2013, para cada 100 crianças de 0 a 14 anos havia 133 pessoas com mais de 65 anos (FFMS, 2014c). Ressalta-se a gritante diferença entre Brasil e Portugal neste quesito, uma vez que como mencionado anteriormente em 2010 havia 31 pessoas com mais de 65 anos para cada 100 crianças.

Abreu e Peixoto (2009) salientam o aumento impressionante na expectativa de vida do português. Conforme dados do FFMS (2014b), esta expectativa aumentou dezesseis anos tanto para os homens como para as mulheres de 1960 a 2011, situando-se em 82,6 anos para as mulheres e 76,7 para os homens. Enquanto isto o índice sintético de fertilidade²⁷ registrou um decréscimo de 3,2 para 1,2 filhos por mulher (inferior à UE), situando-se abaixo do valor

²⁷ Número médio de crianças que terão nascido vivas por mulher em idade fértil sujeita às taxas de fecundidade por idades observadas num momento (ano) de referência (15-49 anos). É usado para indicar a fecundidade ao nível da substituição de gerações; em países mais desenvolvidos, o valor de 2,1 é considerado como sendo o nível de substituição de gerações (FFMS, 2014b).

habitualmente considerado o limiar de reposição da população que é de 2,1 (índice alcançado em 1983 com subsequente queda) (Abreu & Peixoto, 2009; FFMS, 2014b). Igualmente com o que vem ocorrendo no Brasil, Abreu e Peixoto pontuam que estes dois processos atuam no sentido da intensificação do envelhecimento pela base (queda da natalidade) e pelo topo (aumento da expectativa de vida). Ressaltam, ainda, que esta mudança resulta quase que inevitavelmente em processos de envelhecimento demográfico – de forma mais ou menos imediata – e de declínio populacional, situação que se apresenta como um problema para muitos países europeus.

Uma diferença do caso português em relação ao Brasil é que às discussões sobre envelhecimento populacional soma-se outra variável além da expectativa de vida e o índice de fertilidade: o saldo migratório. Discute-se sobre a imigração de indivíduos, principalmente quanto à entrada de indivíduos em idade ativa que possam contribuir para a força de trabalho. A imigração, especialmente aquela de países não europeus, pode suavizar os efeitos do envelhecimento populacional uma vez que a maioria destes imigrantes são jovens adultos (25 a 34 anos) (EUROSTAT, 2011).

Em função do maior percentual de pessoas mais velhas, aparece com maior destaque, em Portugal, a preocupação com os índices de dependência, ou seja, o número de indivíduos acima de 65 anos em relação à população com idade entre 15 e 64 anos (26% em 2009; projeção de 53% em 2050) (EUROSTAT, 2011).

Levando em conta o que foi apresentado sobre o crescimento acelerado da população mais velha no Brasil e o envelhecimento acentuado em Portugal, algumas tensões são postas: Haverá trabalho para todos os que desejam trabalhar? Por outro lado, quem não deseja seguir trabalhando será obrigado a trabalhar? Na seção seguinte busca-se apresentar os reflexos do envelhecimento populacional no envelhecimento da força de trabalho e suas repercussões, dando especial atenção à situação brasileira e portuguesa. Para contextualizar a situação de Portugal são mencionados, também, aspectos do cenário Europeu em geral, procurando travar comparações entre Portugal e os demais países europeus afim de salientar determinados elementos.

4.2 ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E GÊNERO NO BRASIL E EM PORTUGAL

O envelhecimento da população significa que a força de trabalho está envelhecendo e, seguindo os padrões de envelhecimento geral, continuará a envelhecer. Conforme a OIT (2009) este é um fenômeno mundial que já afeta ou afetará proximamente todos os países do globo.

Abreu e Peixoto (2009) destacam que o envelhecimento populacional tem efeitos radicais nos mecanismos sociais de participação nas esferas da produção e do consumo. Conforme a UNPA (2012), globalmente, 47% dos homens acima dos 60^a nos e 23,8% das mulheres acima dos 60 anos participam da força de trabalho.

No entanto, o envelhecimento da população e da força de trabalho não se constitui apenas pela soma de anos de vida do/a trabalhador/a. Apesar de a ênfase recair especialmente sobre a idade e a mudança na estrutura etária das nações e da mão de obra disponível, trata-se de um fenômeno complexo em que diversos fatores intervêm e são interpostos por essa mudança no perfil da força de trabalho.

Segundo Camarano e Pasinato (2008), especialmente a partir da segunda metade do século XX ocorreram profundas transformações na estrutura do mercado de trabalho e na organização da produção que afetaram o perfil de morbimortalidade dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho. A mudança de um sistema econômico calcado na produção industrial para uma estrutura ocupacional em que predomina o setor de serviços também implicou transformações na incidência e na prevalência dos riscos sobre a saúde e o envelhecimento dos/as trabalhadores/as. Por exemplo, em ambientes fabris prevalecem doenças com sintomas bem definidos, em geral, agudos. Já no setor de serviços verificam-se, com maior frequência, as patologias multicausais de caráter crônico.

Dentre as mudanças sociodemográficas que podem ser observadas em todo o mundo, sobressaem-se o envelhecimento da PEA e a redução no ritmo de crescimento dessa população, a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho e o aumento generalizado da escolaridade. Por outro lado, o envelhecimento da PEA é acompanhado pela demanda crescente por aumentos de produtividade além da pressão dos sistemas de seguridade social e previdência que requerem a adoção de medidas e de políticas adequadas

às condições de trabalho para a população que envelhece, de forma a manter e/ou a promover sua capacidade funcional e adiar sua saída da esfera produtiva (Camarano & Pasinato, 2008).

É na tentativa de discutir esta tensão que se situa a seção seguinte. São mostrados dados de como o processo de envelhecimento tem repercussões no perfil etário da força de trabalho e, conseqüentemente, na estrutura do mercado de trabalho brasileiro e português.

4.2.1 Brasil

A discussão sobre a relação envelhecimento e o mundo do trabalho é relativamente nova no Brasil, pois a preocupação com os jovens levava a se relegar a um segundo plano o contingente de trabalhadores/as mais velhos/as: em 1980 cerca de 52% da população brasileira tinha menos de 20 anos e o país seguia apresentando altas taxas de crescimento demográfico (Sánchez, 1980).

No entanto, o envelhecimento populacional está afetando a composição etária da PEA brasileira. Nos últimos anos tem-se verificado um aumento na participação da PEA idosa no total da PEA brasileira. Se em 1977 apenas 4,5% da PEA brasileira era composta por pessoas idosas, em 1998 essa proporção já havia dobrado, tendo atingido 9%. Para o ano de 2020 estima-se que represente 11% do total da PEA (Camarano, 2001).

Ainda, conforme Camarano (2001), uma especificidade importante da participação dos/as idosos/as brasileiros/as no mercado de trabalho é o peso expressivo dos/as aposentados/as que seguem trabalhando. Conforme a autora, o aumento da parcela da PEA constituída por aposentados/as pode estar refletindo por um lado, a maior cobertura do benefício previdenciário e, por outro, o aumento da longevidade ao lado de melhores condições de saúde que permitem que uma pessoa possa exercer uma atividade econômica após atingir os 60 anos. Além disto, pode significar que muitos/as aposentados/as recebem tão pouco que necessitam trabalhar para complementar a renda.

Embora sejam os indivíduos pior posicionados na escala socioeconômica os que mais participam do mercado de trabalho, na medida em que envelhecem as melhores chances de permanecer ativos pertencem aos mais bem qualificados, de melhor escolaridade e, sobretudo, que não estão envolvidos em atividades manuais (Wajnman, Oliveira & Oliveira, 2004). A partir dos dados disponíveis na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para

diversos anos as autoras constataam que os/as idosos/as que mais buscam seguir trabalhando são aqueles/as mais dependentes do rendimento da atividade econômica: os homens, os/as negros/as, os chefes de família²⁸, os/as de menor renda familiar, os/as não-aposentados/as e os/as trabalhadores/as das ocupações manuais. Todavia, são os/as com maior nível de escolaridade que têm a maior probabilidade de se manter ocupados nas idades avançadas.

Em 1980, analisando os dados dos Censos, Sánchez verificou uma diminuição nas taxas de ocupação a partir dos 40 anos, sinalizando que se o aumento de tecnologia nas fábricas estava liberando mão de obra e fazendo com que estes/as trabalhadores/as mais velhos/as fossem obrigados/as a buscar o sustento em atividades informais ou como autônomos. Corroborando tais resultados Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004) constataram a predominância de trabalhadores/as idosos/as em atividades agrícolas e de serviços, em atividades por conta-própria e sem-remuneração (mulheres do meio rural) e nas ocupações manuais. Entretanto, na medida em que envelhecem, as ocupações manuais tendem a ceder espaço para as superiores, assim como os trabalhos de tempo integral dão lugar a jornadas mais curtas.

A permanência na vida ativa parece relacionar-se com a capacidade física. Há forte associação do trabalho com melhores indicadores de autonomia e mobilidade física (Giatti & Barreto, 2003). Estes autores apresentam que um quarto dos/as idosos/as trabalhava e que a inserção no mercado de trabalho expressa diferenças relativas à idade, à renda domiciliar, à

²⁸ O chefe de família ou pessoa responsável ou pessoa de referência é aquela reconhecida pelos demais moradores como tal. No Brasil, os censos e pesquisas domiciliares utilizaram, durante muitos anos, a denominação “chefe do domicílio” e “chefe da família”. O termo chefe do domicílio ou chefe da família sempre esteve associado à autoridade e responsabilidade pelos negócios da família e, na maioria dos casos, à mais importante fonte de sustento. Os dados mostraram, ao longo dos anos, a predominância de pessoas do sexo masculino nessa escolha. Com o passar dos anos e a crescente participação de todos os membros da família nas decisões de âmbito familiar e, também, o crescimento do número de pessoas economicamente ativas por domicílio e o conseqüente compartilhamento no sustento da família, a palavra chefe passou a ser considerada inadequada e foi abandonada. No início da década de 90, as novas pesquisas domiciliares lançadas pelo IBGE passaram a utilizar o termo “pessoa de referência” para identificar a primeira pessoa do questionário, a partir da qual seriam verificadas as relações entre os moradores do domicílio e observadas as estruturas familiares. Os pesquisadores, no entanto, estavam muito críticos a essas denominações, devido à dificuldade de que muitas pessoas não entendem o significado da palavra “referência”. Na primeira prova-piloto do Censo 2000, ainda foi usado o termo “pessoa de referência”, mas a avaliação dos pesquisadores levou a alterar, na segunda prova, para “pessoa responsável”, termo que foi amplamente aceito pelos entrevistados e recomendado para o questionário definitivo. Porém, nesta tese, mantém-se a fidedignidade ao termo utilizado pelos/as autores/as que a mencionam.

escolaridade e ao fato de ser chefe de família. Além disso, este estudo identificou que a melhor condição de saúde, em especial a preservação da autonomia e da mobilidade física, é importante fator para a permanência na vida produtiva nas idades mais avançadas. Quanto à discussão entre capacidade laboral e autonomia e, por outro lado, a permanência no mercado de trabalho os autores não são consensuais sobre onexo causal entre elas.

Conforme os dados da RAIS (2006 a 2012), os/as trabalhadores/as formais no Brasil com mais de 45 anos representavam 22,37% em 2006 e passaram a representar 25,09% em 2012, o que significou um incremento de cerca de 4 milhões de pessoas acima dos 45 anos no mercado de trabalho formal em questão de 6 anos, conforme a Figura 20.

Enquanto o emprego formal em todos os setores da economia aumentou 35% de 2006 a 2012, no caso do emprego de pessoas com mais de 45 anos houve um incremento de 51,41% (RAIS, 2006 a 2012), evidenciando uma tendência de crescimento na participação de trabalhadores/as mais velhos/as no emprego formal, bem acima do aumento do emprego de forma geral, para o mesmo período.

Se o aumento no número de trabalhadores/as com mais de 45 anos é expressivo para o período analisado, proporcionalmente o crescimento de trabalhadores/as com mais de 60 anos é ainda maior e evidencia que o país está assistindo, efetivamente, a uma mudança no perfil da sua força de trabalho. Apesar do número absoluto de novas contratações ser pequeno, de 2006 a 2012 o percentual de trabalhadores/as com mais de 60 anos trabalhando formalmente aumentou cerca de 80%, revelando-se uma tendência no mercado de trabalho (Figura 20).

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total >45	7.864.598	8.557.936	9.174.547	9.801.664	10.669.115	11.420.435	11.907.713
% >45/total	22,37%	22,76%	23,26%	23,79%	24,21%	24,66%	25,09%
%Crescimento	0	8,82%	16,66%	24,63%	35,66%	45,21%	51,41%
Total >60	802.943	885.876	967.199	1.054.845	1.202.883	1.336.153	1.444.757
% >60/total	2,28%	2,36%	2,45%	2,56%	2,73%	2,89%	3,04%
%Crescimento	0	10,33%	20,46%	31,37%	49,81%	66,41%	79,93%

Figura 20- Evolução do emprego formal para trabalhadores/as com mais de 45 anos no Brasil
 Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2006 a 2012)

Ademais, há que se ter em conta que, conforme Sánchez (1980) os/as trabalhadores/as mais velhos/as podem se constituir em exército de reserva, ou seja, em momentos de crise são os/as primeiros/as a serem dispensados/as e em momentos de crescimento econômico recorre-

se ao seu trabalho. Para Beauvoir (1990), os/as trabalhadores/as que estão nos extremos etários, ou seja, tanto os/as mais jovens quanto os/as mais velhos/as estão sujeitos/as a enfrentar essa volatilidade no mercado de trabalho.

Como o intuito de complementar as informações sobre a situação laboral dos/as trabalhadores/as mais velhos/as recorreu-se a informações da PNAD sobre desemprego, tendo sido recortados os anos de 2001, 2006 e 2011. A Figura 21 apresenta a evolução da taxa de desemprego no Brasil para o grupo etário acima dos 50 anos²⁹. Acompanhando o movimento de crescimento econômico do país, as taxas de desemprego declinaram para os/as trabalhadores/as e as trabalhadoras acima dos 50 anos nos anos analisados, fato que pode ser explicado, também, pelo fim da recessão econômica em 2003. A década de 2000 começou como as duas décadas anteriores, sem crescimento e com instabilidade. Desde o fim da recessão de 2003, a economia brasileira cresceu em todos os anos até 2011. Neste ínterim, a taxa de crescimento do PIB *per capita* acumulada foi de 27,7% (IPEA, 2012).

Apesar de sutis, as diferenças desvelaram-se por sexo, uma vez que a queda nas taxas de desemprego foram maiores para os homens entre 50 e 59 anos que para as mulheres da mesma faixa etária. No caso do escalão etário acima dos 60 anos tanto em 2001 quanto em 2006 o desemprego afetava preponderantemente os homens, enquanto em 2011 situou-se em níveis similares para ambos os sexos. No entanto, na interpretação da Figura 21 é preciso levar em consideração que tal índice considera apenas as pessoas economicamente ativas, ou seja, aquelas que desejam seguir trabalhando, sendo assim, como a PEA é menor entre as mulheres acima dos 60 anos consequentemente as taxas de desemprego para elas revelam-se inferiores aos dos homens.

	2001	2006	2011
50 - 59 anos			
Total	4,5%	3,4%	2,7%
Mulheres	4,4%	3,5%	3,3%
Homens	4,5%	3,3%	2,4%
60 e mais			
Total	2,6%	2,1%	1,6%
Mulheres	2,2%	1,6%	1,6%

²⁹ O sistema de acesso aos dados da PNAD não permitiu filtrar a PEA para o grupo de 45-49 anos. Sendo assim, optou-se por apresentar as informações a partir da faixa etária dos 50 anos.

Homens	2,8%	2,4%	1,6%
--------	------	------	------

Figura 21 - Evolução da taxa de desemprego em faixas etárias superiores no Brasil

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da PNAD (2001; 2006 e 2011)

Cabe salientar que a taxa de desemprego para estes grupos etários é baixa especialmente porque o percentual de pessoas economicamente inativas (Figura 22) é elevado em função dos planos de aposentadoria precoce (o que tende a diminuir com as reformas advindas da Emenda Constitucional n. 20, de 1998). Soma-se a isto o fato de que a partir dos 50 anos aumenta o número de pessoas inativas por “desalento”, ou seja, aquelas que desistiram de procurar emprego em função do idadismo. Goldani (2010) argumenta que o índice de inatividade aumenta substancialmente a partir dos 50 anos tanto entre homens quanto em mulheres, especialmente para elas. Para a autora, um elemento que contribui para os baixos níveis de atividade é o preconceito etário que faz com os/as próprios/as trabalhadores/as, a partir de suas experiências, acreditem que a discriminação por idade vai pesar contra eles/elas na busca por colocação no mercado de trabalho. Neste sentido, Goulart Júnior *et al.* (2009) consideram que o/a trabalhador/a mais velho acaba por internalizar o preconceito no contexto laboral na medida em que assume uma postura passiva diante da crença de que será substituído por pessoas mais jovens ou preterido nos processos seletivos.

Quanto às taxas de inatividade chama atenção a expressiva diferença entre homens e mulheres: para a coorte entre 50-59 anos aproximadamente 50% das mulheres não estava trabalhando tampouco buscando trabalho contra aproximadamente 20% dos homens nos anos analisados (Figura 22). Tal situação pode ser reflexo da situação de submissão patriarcal que ainda coexiste com as conquistas das mulheres no mercado de trabalho (Sorj, 2000; Marcondes *et al.*, 2003; Hirata, 2009; Casaca, 2012) onde a esfera reprodutiva exerce pressão sobre a decisão das mulheres de manterem-se na dimensão produtiva levando-as a assumirem os papéis sociais considerados adequados à faixa etária, como o cuidado dos membros mais velhos e/ou mais jovens da família.

Há que se mencionar, também, que, no Brasil, as mulheres se aposentam cinco anos antes que os homens, em tese, conforme critérios de elegibilidade para obtenção da aposentadoria pelo sistema público, o que pode contribuir para que as taxas de mulheres inativas sejam superiores as dos homens.

	2001	2006	2011
50 a 59 anos			
Total	35,5	32,3	33,2
Mulheres	51,0	45,6	47,7

Homens	18,2	17,6	17,1
60 anos ou mais			
Total	69,0	68,3	72,5
Mulheres	80,8	79,4	83,2
Homens	54,1	54,3	59,1

Figura 22 - Evolução da taxa de inatividade em faixas etárias superiores por sexo no Brasil
 Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da PNAD (2001; 2006 e 2011).

Na seção seguinte são apresentados e analisados dados que dizem sobre os reflexos do envelhecimento na força de trabalho portuguesa.

4.2.2 Portugal e a União Europeia

Como há informações comuns a Portugal, em alguns momentos serão destacadas publicações oficiais da UE que, por sua vez, trazem dados dos demais países. Na UE, como resultado do contínuo declínio da natalidade há um aumento na média de idade da PEA (Walker, 2005). Este autor ressalta que ao lado da crescente participação da mulher no trabalho, essa é a mais importante mudança na composição da força de trabalho europeia no último século. Entre os países mais afetados pelo envelhecimento dos/as trabalhadores/as estão Bélgica, França, Finlândia, Irlanda e Holanda. Além do aumento da idade média dos/as trabalhadores/as, outro efeito é a diminuição da PEA.

No momento em que a economia mundial enfrenta uma das piores crises econômicas desde 1930 na Europa os *baby boomers* começam a aposentarem-se uma vez que os/as nascidos/as no pós-guerra estão entrando nos 60 anos, fazendo com que a partir de 2014 a população europeia em idade ativa (20 a 64 anos) reduza-se ainda mais (EUROSTAT, 2011).

A saída precoce do mercado de trabalho é um dos problemas que afeta os países da UE. Segundo Walker (2005) apenas um terço das pessoas entre 55 e 64 anos são economicamente ativas nos países da UE. Uma das principais causas das saídas precoces foram as próprias políticas públicas. Medidas como a pré-aposentadoria na Dinamarca e Alemanha, compensação por invalidez na Holanda e Suécia e o Plano de Quitação do Emprego no Reino Unido incentivaram ativamente a saída precoce do mercado de trabalho, algumas vezes com o objetivo de substituir trabalhadores/as mais velhos/as por mais novos/as, liberando postos para os mais jovens. Walker (2005) salienta, ainda, que movimentação semelhante tem ocorrido também nos EUA onde políticas públicas

subsidiaram o processo de saídas precoces, oferecendo, por exemplo, vantagens de imposto aos empregadores cujos sistemas de pensões permitiam e estimulavam aposentadorias antes dos 62 anos. Mesmo planos de aposentadorias individuais permitiam a retirada de fundos sem penalidade de taxas com 59 anos e meio.

Porém, a política de saídas precoces deixou consequências imprevistas ou, pelo menos, não plenamente antecipadas: 1) o aumento da saída precoce da força de trabalho diminuiu o papel do sistema previdenciário público como regulador chave da aposentadoria e, por meio disso, aumentou a precariedade e a exclusão de muitos/as trabalhadores/as mais velhos/as do mercado de trabalho, conforme Guillemard (1993), citado por Walker (2005, p. 13)³⁰; 2) o crescimento desmedido das saídas precoces reforçou a desvalorização dos/as trabalhadores/as mais velhos/as no mercado de trabalho. A diminuição de idade para saída do emprego teve consequências significativas – e simbólicas – para os/as trabalhadores/as que envelheciam no mercado de trabalho, uma vez que provavelmente afetou a percepção dos empregadores sobre a idade em que são considerados/as “velhos/as demais” para o trabalho; 3) para muitas empresas o estímulo à saída precoce acabou significando perda de experiência, aptidões e *know-how* dos/as trabalhadores/as mais velhos/as.

Nota-se que o ônus do estímulo às saídas precoces não foi plenamente antecipado pelos empregadores nem pelos governos dos países da UE. Walker (2005) salienta que é justamente em função deste ônus, somado ao envelhecimento da força de trabalho e diminuição da PEA, que fez com que nos últimos anos os políticos tenham começado a enfatizar a importância do emprego na idade avançada e a reconhecer o conceito de envelhecimento ativo ou bem-sucedido, ou seja, de uma maior participação social dos mais velhos/as, como uma prioridade política na UE.

A abordagem da UE sobre o envelhecimento ativo tem, desta forma, colocado o principal enfoque no mercado de trabalho e no prolongamento da vida ativa, em resultado de preocupações de natureza financeira em torno da sustentabilidade da segurança social. Surge, então, como uma tentativa de resposta política a questões de ordem orçamental (Casaca, Bould, 2012).

³⁰ Guillemard, A.M. (1993). Older Workers and the Labour Market. In: Walker, A., Guillemard, A. M.; Alber, J. *Older People in Europe: Social and economic policies*. Bruxelas: CEC, p. 35-51.

O caso de Portugal não é diferente do que ocorre na UE em geral. Entre as consequências do envelhecimento populacional está o envelhecimento da força de trabalho portuguesa tendo implicações em termos de produtividade, custos do trabalho e manutenção das estratégias empresariais (Lopes & Albuquerque, 2012).

Partindo de projeções do Instituto Nacional de Estatística português Abreu e Peixoto (2009) discutem o peso que os adultos mais velhos (40 a 64 anos) vem representando na população economicamente ativa (15 a 64 anos). Em 2001 este número estava em 31,2%, porém conforme as projeções estarão entre 52% e 60,7% em 2050 (projeções considerando o cenário mais positivo e o mais negativo). Por outro lado, Abreu e Peixoto (2009) verificaram que as taxas de atividade em Portugal são bastante elevadas quando comparadas às da UE, especialmente entre os/as adultos/as mais velhos/as (55-64) – tanto entre os homens quanto entre as mulheres, mas especialmente para elas – reflexo de uma idade média de aposentadoria superior à média europeia (63,1 anos em 2005, contra 60,9 na UE). Além disto, as taxas de emprego entre as mulheres são também mais elevadas do que na UE, mesmo com debilidades na provisão pública de suporte às famílias para cuidado dos familiares (Abreu & Peixoto, 2009; Casaca & Bould, 2012).

Em relação à União Europeia, Portugal apresenta uma das maiores taxas de participação no emprego sendo que, em 2009, as taxas de emprego para as mulheres portuguesas estava em 42,7% (37,8% na UE) e 57,5% para os homens portugueses (54,8% na UE). Em 2013, a taxa de emprego masculina estava em 56,6% e a feminina em 45,3 (FFSM, 2014d).

Para aqueles/as com idades compreendidas entre 65 e 69 anos a participação dos/as portugueses/as no mercado de trabalho é ainda maior: 21,8% das mulheres (7,4% na UE) e 29,6% para os homens (13,2% na UE) (EUROSTAT, 2011). A medida que a idade aumenta as participações tendem a diminuir, ainda mais para as mulheres. Tal situação têm reflexos na composição do mercado de trabalho para os/as idosos/as acima dos 65 anos, pois um em cada cinco homens idosos, ou seja, continua ativo no mercado de trabalho após a idade legal de aposentadoria, em face de um pouco menos de 10% das mulheres idosas expressando contornos por gênero e ressonâncias do peso do trabalho reprodutivo sobre as mulheres nas faixas ulteriores da vida, como o retorno ao lar para cuidar dos familiares mais velhos ou mais jovens (Perista & Perista, 2012; Casaca & Bould, 2012).

A taxa de emprego cai vertiginosamente quanto maior o grupo etário. Em 2013, a taxa de emprego para aqueles entre 25-44 anos estava em 78,5%; para o grupo de 45-54 anos caiu para 73,5%; entre 55 e 64 anos era de 45,9 e acima dos 65 anos estava em cerca de 12,8% (FFMS, 2014e).

Acompanhando o contexto europeu de crise econômico-financeira, Portugal registra queda geral nos níveis de emprego e, por consequência aumento do desemprego, que revelam diferenciais por gênero. Conforme informações do IEFP (2006 a 2012) é possível constatar um aumento no número de pedidos de emprego nos centros de emprego a partir de 2007 bem como uma redução no número de ofertas de trabalho a partir de 2010.

Além disto, foi o desemprego masculino que mais cresceu (+28,3%), situando-se em 17,5% o acréscimo ocorrido no gênero feminino quando comparados com o ano anterior (IEFP, 2012b). Apesar desse crescimento ter sido relativamente maior no tocante aos homens, em números percentuais segue afetando preponderantemente as mulheres. O número de mulheres à procura de emprego é superior ao contingente de homens para todos os anos, aproximando-se do equilíbrio no ano de 2012 quando os pedidos provenientes de homens somam 48,7% do total de pedidos de emprego (Figura 24).

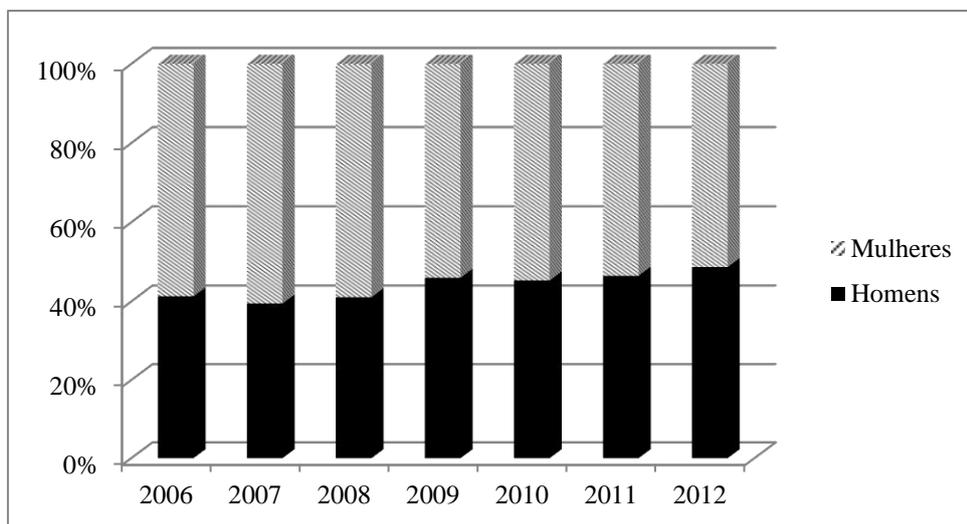


Figura 23 - Pedidos de emprego por sexo em Portugal (Outubro)

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IEFP, Estatísticas Mensais (2006 a 2012)

Quando se analisa a situação dos/as trabalhadores/as empregados/as confirma-se essa tendência, uma vez que são os homens os que compõem a maior parcela dos empregos formais. Do total de trabalhadores/as por conta de outrem (TCO)³¹ em todos os setores da economia, a maioria concentra-se entre os 25 e os 44 anos representando 59,8% em 2010 (60,2% em 2009) (GEP/MSSS, 2012b).

Quanto a participação dos/as trabalhadores/as acima dos 45 no emprego verifica-se que entre os TCO aqueles/as entre 45 e 54 anos representam parcela importante uma vez que são cerca de 1/5 da força de trabalho do país. Já o grupo acima dos 55 anos corresponde a 10% dos/as trabalhadores/as portugueses/as (Figura 25), índice que diminui significativamente com a idade (Lopes & Albuquerque, 2012).

Ainda conforme a Figura 25 verifica-se que quanto mais velhos/as os/as trabalhadores/as maior a participação masculina na força de trabalho. No grupo compreendido entre os 45 e 54 anos o percentual de homens que era de 63% em 1999 foi reduzindo gradualmente para 55% em 2010, enquanto no grupo com mais de 55 anos o percentual de homens caiu de 69% em 1999 para 60% em 2010. Apesar do aumento da participação feminina seguem predominando os homens, além que a participação deles no emprego formal intensifica-se conforme aumenta a idade.

	45 a 54 anos			55 e + anos		
	Total	% 45-54/ TCO Total	% Mulheres em TCO	Total	% 55 e +/ TCO Total	% Mulheres em TCO
1999	387.898	17,0%	37%	169.614	7,4%	31%
2000	408.124	17,2%	39%	180.239	7,6%	32%
2002	434.662	17,7%	39%	191.479	7,8%	34%
2003	455.424	18,1%	41%	205.079	8,2%	35%
2004	476.675	18,5%	41%	215.221	8,4%	35%
2005	517.379	18,9%	42%	233.224	8,5%	36%
2006	531.197	19,2%	42%	242.704	8,8%	37%
2007	555.265	19,5%	43%	257.679	9,0%	38%
2008	575.148	19,9%	44%	269.920	9,3%	38%

³¹ Trabalhador por conta de outrem (TCO) - indivíduo que exerce uma actividade sob a autoridade e direcção de outra, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a uma forma escrita e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha (GEP/MSSS, 2011).

2009	567.361	20,6%	44%	267.283	9,7%	40%
2010	547.700	21,1%	45%	257.434	9,9%	40%

Figura 24 - Trabalhadores/as com mais de 45 anos em todos os setores em Portugal
 Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011: 2012a)

As figuras 26 e 27 ilustram a participação feminina nos TCO na economia portuguesa. É possível observar que tanto para a faixa etária de 45-54 quanto para as pessoas com mais de 55 anos há mais homens nos TCO. Apesar do aumento importante na participação feminina ainda prevalecem os homens.

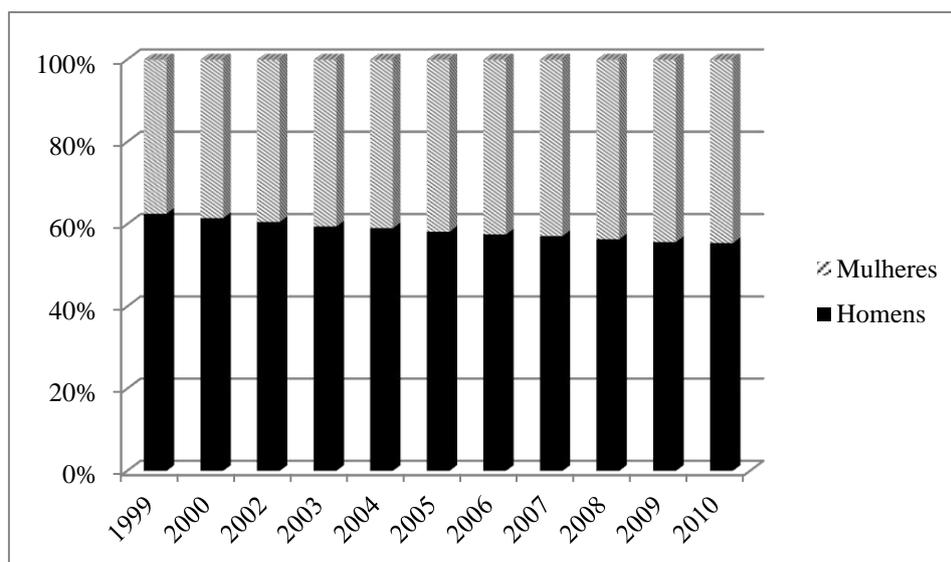


Figura 25 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo e idade em Portugal (45 a 54 anos)
 Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011: 2012a)

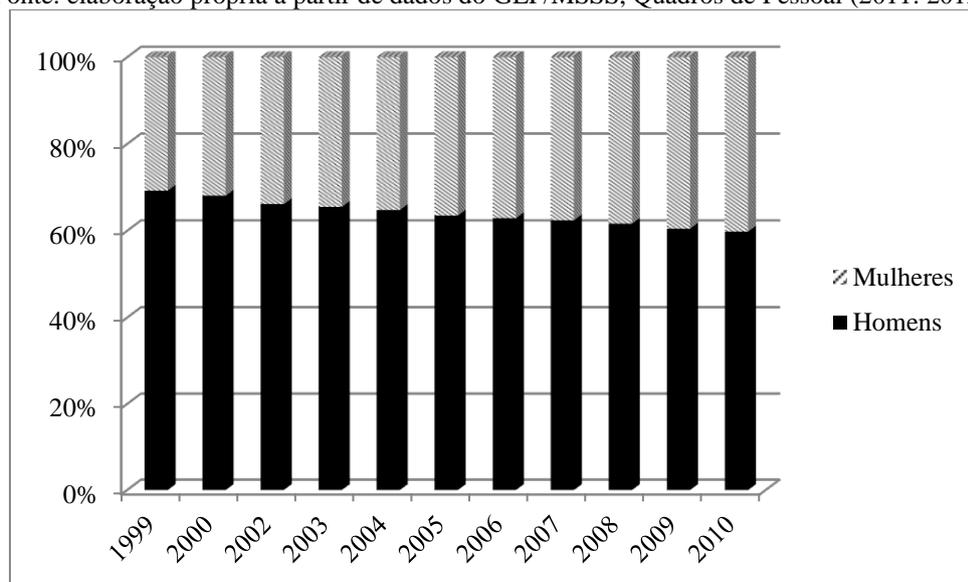


Figura 26 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo e idade em Portugal (mais de 55 anos)
 Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011, 2012a)

Este é um dado curioso, uma vez que o perfil por gênero dos/as TCO é o inverso do que ocorre na sociedade em termos demográficos, uma vez que há uma feminização da velhice com conseqüente maior percentual de mulheres quanto mais elevada a idade, da mesma forma como ocorre no Brasil. Tal dado revela a maior permanência dos homens em atividades formais de trabalho enquanto as mulheres tendem a assumir novos papéis sociais. Note-se, no entanto, que em Portugal a participação da força de trabalho feminina nestas faixas etárias ainda é superior a de muitos países europeus (EUROSTAT, 2011; Casaca, Fontoura & Piccinini, no prelo).

Pode-se constatar, assim, que o caso português pode trazer importantes elementos para se compreender o cenário que está se desenhando no mercado de trabalho brasileiro. Em função dos diferentes contextos cultural, econômico e social não seria adequado comparar os dois países quanto à situação do emprego de pessoas mais velhas, por outro lado, traçar aproximações entre os países pode contribuir para o avanço do conhecimento neste tema no Brasil e, também, levantar novas questões sobre como vem sendo debatido o problema em Portugal.

Na seção seguinte, são apresentadas informações sobre o mercado de trabalho no setor hoteleiro brasileiro e português, especialmente quanto à idade e ao gênero dos trabalhadores.

4.3 MERCADO DE TRABALHO NO SETOR HOTELEIRO BRASILEIRO E PORTUGUÊS: ENVELHECIMENTO E GÊNERO

A constituição do mercado de trabalho é um processo sócio-histórico e dinâmico que se desvela na existência de múltiplos mercados de trabalho que se formam e alternam de acordo com diversas particularidades, entre as quais os segmentos de produção e a região geográfica (Guimarães, 2009; Rocha-de-Oliveira, 2009). Considerando o mercado de trabalho como espaços nos quais os atores relacionam-se e orientam suas ações por crenças, valores, regras (Rocha-de-Oliveira, 2009) pode-se inferir que, em se tratando de um ramo específico do setor de Turismo, o mercado de trabalho em Hotelaria traz em si particularidades oriundas das suas especificidades de funcionamento. Além disto, os diferentes espaços geográficos acabam, também, por conferir características próprias a este funcionamento.

Cabe pontuar que em se tratando de um setor que faz parte do setor de serviços, notadamente dos serviços interpessoais características desta natureza de atuação refletem,

também, na formação do mercado de trabalho. A hotelaria demanda, por sua vez, um perfil de trabalhadores/as bastante diversificados visando atender as demandas dos seus diferentes setores e atividades (Adib & Guerrier, 2003; Ismail, 2004; Pimenta, 2005).

Assim sendo, busca-se apresentar e discutir, a seguir, como se estrutura o setor, especialmente no que se refere ao trabalho e aos seus/suas trabalhadores/as, dando visibilidade para o envelhecimento e o gênero dos/as trabalhadores/as. Nas seções seguintes contextualiza-se a situação laboral para o setor hoteleiro brasileiro e português recorrendo-se a dados secundários oficiais nos dois países. Salienta-se que, como o mercado de trabalho é heterogêneo, dinâmico e relacional, interessa caracterizá-lo, em Hotelaria, levando em conta, também, o cenário laboral em cada país.

Particularidades são destacadas a fim de que se possa captar elementos que interfiram nos valores, crenças, normas e regras desse mesmo mercado. Há que se lembrar, também, que diferentes países ou mesmo regiões geográficas de um país podem conferir características distintas a esse funcionamento. Desta forma, como o estudo realizado abrange Lisboa e arredores, em Portugal, e a cidade de Porto Alegre, no Brasil, optou-se por apresentar, em separado, Brasil e Portugal, pois apesar das inúmeras semelhanças no funcionamento do setor os contextos laborais e econômicos em que se inserem revelam importantes diferenças.

Cabe salientar que se buscou aproximar os recortes temporais e setoriais, porém respeitaram-se as particularidades de cada país. Ademais, a disponibilização das informações não se dá da mesma forma nas diversas fontes utilizadas tampouco seguem as mesmas parametrizações de um país para outro. Desta forma, os dados não puderam ser diretamente comparados entre os países, sendo que este não era um objetivo por entender que em cada país haverá um desenho de mercado de trabalho e da situação do emprego conforme interagem os diferentes atores que o compõem. O objetivo foi, sim, desvendar elementos e dados que permitiriam melhor entender a configuração dos mercados de trabalho nestes espaços.

Uma das principais diferenças na obtenção e análise dos dados secundários entre os dois países é que para o caso português as informações disponibilizadas tratam em conjunto os segmentos de alojamento e restauração (alimentação) o que, por vezes, pode incorrer em desvios enquanto para o Brasil foi possível recortar apenas o segmento de hotéis e similares. Para Portugal, quando disponibilizados, buscou-se complementar as informações com dados específicos do ramo da hotelaria.

4.3.1 Brasil

A Figura 27 permite acompanhar o desenvolvimento do setor hoteleiro no Brasil justamente em um momento em que ocorre um maior investimento em função da Copa do Mundo de 2014. É possível sentir que o mercado está aquecido e que houve crescimento de 25% nos empreendimentos hoteleiros de 2006 a 2012. Para o Rio Grande do Sul o crescimento foi ligeiramente menor com 18% a mais de estabelecimentos hoteleiros. Ressalta-se que Porto Alegre foi escolhida como sede para cinco jogos do mundial.

Quanto à representatividade, os estabelecimentos hoteleiros no Rio Grande do Sul correspondem a cerca de 7 % do número total de estabelecimentos no Brasil. A leve queda neste percentual provavelmente é devido ao maior investimento em estabelecimentos hoteleiros em regiões brasileiras que irão sediar um maior número de jogos ou aqueles de finais e onde está sendo esperado o maior fluxo de turistas, como o Rio de Janeiro.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Varição 2006 a 2012
Total BR	23.486	24.288	25.110	26.075	27.184	28.355	29.317	125%
Total RS	1.644	1.701	1.726	1.787	1.835	1.893	1.935	118%
Total RS/Total BR	7%	7%	6,9%	6,9%	6,7%	6,7%	6,6%	

Figura 27 - Número de Estabelecimentos Hoteleiros - Brasil

Fonte: RAIS (2006 a 2012)

Notas: BR = Brasil; RS = Rio Grande do Sul

Conforme o Relatório dos Meios de Hospedagem do IBGE (2012), em 2011, a Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) contava com 362 estabelecimentos de hospedagem, resultando em 14.946 unidades habitacionais com capacidade total para 31.885. O município de Porto Alegre, capital estadual, conta com o maior número de estabelecimentos, respondendo por 52% do total de hotéis. Além de Porto Alegre, os municípios com maior concentração são Canoas (31 estabelecimentos), Novo Hamburgo (20 estabelecimentos), São Leopoldo (20 estabelecimentos), Gravataí (16 estabelecimentos) e Viamão (12 estabelecimentos). Dos 362 meios de hospedagem da RMPA 45,6% são Hotéis, seguidos de 37% de motéis, 7,7% Pousadas e 9,7% de outros estabelecimentos de hospedagem. Conforme os dados da RAIS para estabelecimentos, em 2008, a cidade de Porto Alegre contava com 245 estabelecimentos hoteleiros enquanto em 2012 estava com 284, aumento de 16% no número de estabelecimentos.

4.3.1.1 Emprego no Setor Hoteleiro

Conforme a RAIS havia, no Brasil, 322.405 empregados no setor em 2012, sendo 59% de mulheres. Em um cenário de aquecimento dos mercados, de 2006 a 2012 o Brasil vivenciou o crescimento no emprego tanto no setor de alojamento quanto nos demais setores da atividade econômica. Embora o crescimento seja levemente inferior para os meios de hospedagem, em ambos os casos há um crescimento exponencial, fazendo com que, em 2012, o emprego formal em todos os setores econômicos tenha aumentado em 35% em relação a 2006 e 31% no ramo hoteleiro em relação ao mesmo ano, como pode ser acompanhado na Figura 28.

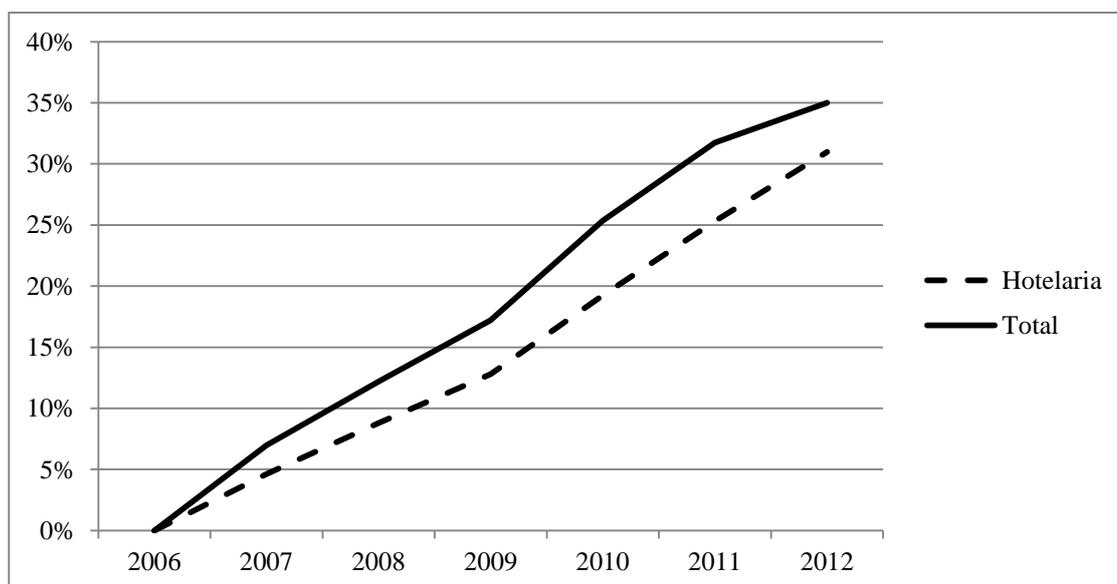


Figura 28 - Evolução do emprego formal geral e em Hotelaria no Brasil

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2006 a 2012)

Em termos de distribuição regional do emprego no setor hoteleiro, em 2011 a Região Sudeste concentrava a maior parte dos empregos (44,4%) do setor hoteleiro, seguida pela Região Nordeste, que tem o segundo maior contingente nacional de empregos formais (23,1%). Na Região Sul, onde situa-se Porto Alegre, encontra-se a terceira maior concentração de empregos do setor (18,7%). O maior contingente de trabalhadores empregados no setor hoteleiro brasileiro está no Sudeste com destaque para o estado de São Paulo, que tem a maior concentração de postos, evidenciando a relevante movimentação de turistas de negócios no país (DIEESE, 2013).

Entre 2008 e 2011, segundo a RAIS, houve um crescimento de 15,2% no total da força de trabalho empregada no setor. Este aumento, no entanto, é diferenciado de acordo com o sexo dos empregados. Para as mulheres, o incremento da mão de obra chegou a 16,1%, enquanto para os homens ficou em 9,1% (DIEESE, 2013).

A presença feminina é preponderante no setor de serviços de forma geral (Casaca, 2006, 2012), sendo bastante proeminente nos meios de hospedagem quando comparado ao total do emprego formal. Enquanto para todos os setores a presença feminina permanece próximo dos 40% para os sete anos analisados, no setor hoteleiro, passou de 55%, em 2006, para 59% da força de trabalho, em 2012, como pode ser visualizado na Figura 29. Esses dados permitem inferir que, com o aumento dos postos de trabalho neste período os empregadores acorreram a mais mulheres para as novas contratações.

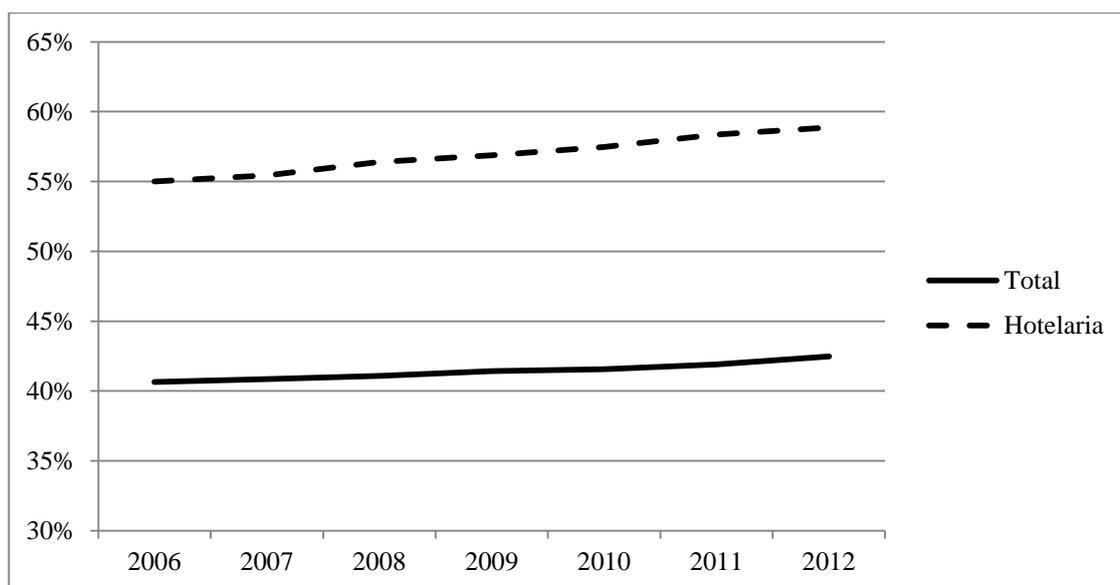


Figura 29 - Feminização do trabalho no emprego formal geral e em Hotelaria no Brasil
Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2006 a 2012)

Como discutido na seção 2.3 e como será aprofundado no decorrer desta tese, a maioria feminina na força de trabalho não pode ser analisada isoladamente pelo percentual que representa, ou seja, o número por si só não é explícito quanto ao seu significado, mas revela outros elementos que influenciam na maior contratação de mulheres para esses postos, como os simbolismos, crenças, regras e normas de funcionamento do mercado de trabalho, que repercute na precarização da natureza do trabalho que executam e no fato de lhes serem atribuídas qualificações advindas da esfera reprodutiva.

Quanto às relações de trabalho no setor de turismo – no qual inclui-se a Hotelaria – as estatísticas revelam que trabalhar nessa área não é garantia de bons salários, mas, sim, o contrário. Embora prevaleçam no setor de turismo, de forma geral, os ocupados com maior faixa etária, do sexo masculino, com maior estabilidade no emprego e com jornada de trabalho completa, ao se comparar o perfil dos/as empregados/as em atividades turísticas com o do total dos/as trabalhadores/as com carteira assinada do país, o salário médio no turismo é 14,7% inferior ao do conjunto dos empregados formais (Wegrzynowski, 2007). Salienta-se, aqui, que enquanto o setor de turismo, de forma geral, emprega maior número de homens (especialmente nas atividades de transporte onde quase 90% são homens) no setor hoteleiro a maior parte da força de trabalho é do sexo feminino.

Conforme Adib e Guerrier (2003), o setor hoteleiro é composto por diversos cargos que demandam, também, diferentes características adscritas e aquisitivas do/a trabalhador/a. Segundo os dados da RAIS, em 2012, as ocupações predominantes nos empregos formais em hotéis e outros estabelecimentos de hospedagem são as de Camareiros, Roupeiros e Afins (22,2% do total de trabalhadores/as no setor); Recepcionistas (15,6%); Garçons, *Barmens*, Copeiros e *Sommeliers* (9,2%), Cozinheiros (6,6%) e Trabalhadores nos Serviços de Manutenção e Edificações (5,9%) e escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos (4,1%). Estas seis ocupações respondiam por aproximadamente 60% do total de empregos formais do segmento naquele ano.

A distribuição por sexo nos postos de trabalho revela diferenciais de gênero que permitem compreender a utilização da mão de obra na otimização do processo de trabalho. Há uma tradicional divisão sexual do trabalho no interior dos empreendimentos hoteleiros segundo qualificações entendidas como naturais atribuídas a ambos os sexos. A predominância de participação feminina ou masculina em alguns postos evidencia a construção de espaços de circulação para ambos os sexos no mercado de trabalho. Mesmo o cargo estando no masculino – Camareiros, Roupeiros e afins – são elas que representam quase 93% das contratações. Situação oposta no caso de porteiros, guardas e vigias, em que 92% dos/as trabalhadores/as são homens. A atividade de cozinhar também se revela como atribuição tipicamente feminina, remetendo a atribuições tradicionais da esfera reprodutiva, onde 63% dos/as trabalhadores/as são mulheres. Se o trabalho realizado na cozinha dos hotéis e, portanto, mais afastado dos olhos dos clientes é executado pelas mulheres, os serviços de mesa e bares são atribuições ligeiramente masculinas, na qual 55% dos garçons, *barmens*, copeiros e *sommeliers* são homens (Figura 30).

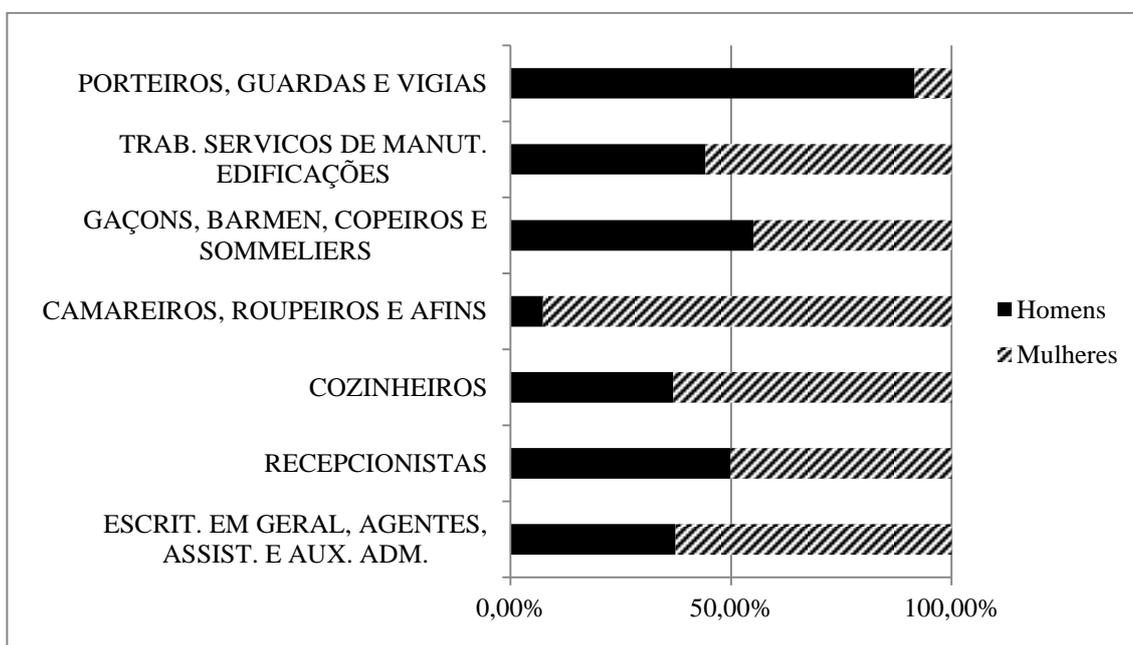


Figura 30 - Distribuição por gênero nos postos de trabalho em Hotelaria no Brasil
 Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2006 a 2012)

Para o grupo etário com idades superiores a 45 anos a distribuição por sexo seguiu padrões semelhantes ao total de trabalhadores/as em todos os setores e no setor hoteleiro, respectivamente. Tanto quanto comparado a todos os setores da economia quanto quando comparado à hotelaria os valores de feminização da força de trabalho são similares para os recortes etários, como pode ser constatado nas Figuras 31 e 32.

No entanto, a partir dos 60 anos que nota-se considerável diferença. O setor hoteleiro emprega, proporcionalmente, considerável quantidade superior de mulheres em relação a homens quando em comparação com o emprego geral. Se o percentual total de mulheres na força de trabalho brasileira com mais de 60 anos representava 34% em 2012, as trabalhadoras correspondiam por mais de 40% dos empregados em hotéis e similares.

Ainda que o percentual de mulheres no setor hoteleiro seja superior ao total da economia para esta faixa etária, chama atenção a inversão do perfil do/a trabalhador/a neste setor, pois a partir dos 60 anos passam a predominar os homens. Chama a atenção que o percentual é inversamente proporcional nesses grupos etários: enquanto acima dos 45 cerca de 60% da mão de obra é feminina a partir dos 60 anos cerca de 60% da força de trabalho é masculina. Tal fenômeno corrobora a tendência (mundial) de que a mulher afasta-se

precocemente do mundo do trabalho quando comparada aos homens aumentando os níveis de inatividade, ainda que sejam elas que vivem mais tempo.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	40,65%	40,85%	41,09%	41,43%	41,56%	41,90%	42,47%
Hotelaria	55,00%	55,45%	56,40%	56,87%	57,46%	58,37%	58,86%
Total > 45	41,72%	41,65%	41,57%	41,72%	41,55%	41,52%	41,94%
Hotelaria >45	58,00%	57,79%	57,92%	58,25%	58,43%	58,73%	59,04%
Total >60	34,30%	34,11%	34,04%	34,02%	34,02%	33,68%	33,89%
Hotelaria >60	38,57%	40,07%	40,09%	40,81%	40,25%	40,42%	40,95%

Figura 31 - Feminização no emprego formal geral e em Hotelaria por faixas etárias no Brasil
 Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2006 a 2012)

Adicionalmente, a Figura 32 permite visualizar que, proporcionalmente, de 2006 a 2012, o setor hoteleiro passou a contar com maior número de trabalhadoras nos escalões etários superiores. Permite acompanhar a evolução da participação feminina de 2006 a 2012 em todos os setores econômicos e em Hotelaria no geral e para os recortes etários de mais de 45 anos e mais de 60 anos. Destaca-se o maior emprego de mulheres acima dos 60 anos no setor hoteleiro quando em comparação a sua participação no emprego formal geral.

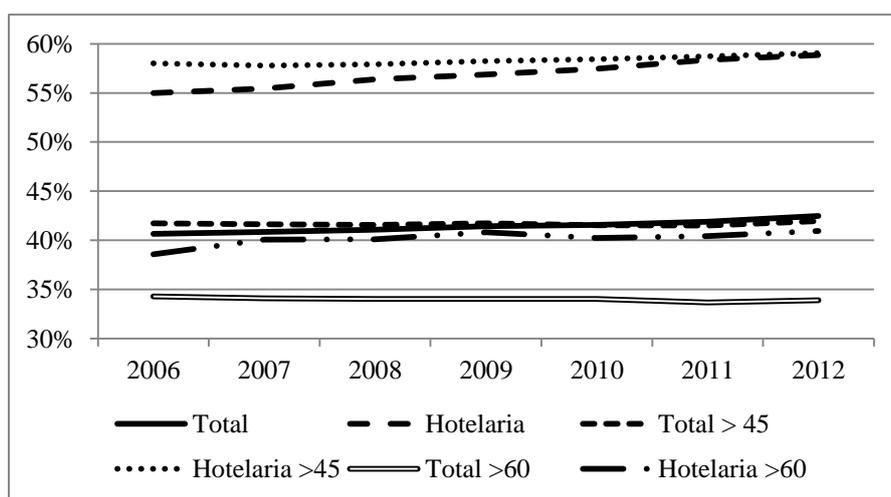


Figura 32 – Evolução da Feminização no emprego por setor e faixas etárias no Brasil
 Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS (2006 a 2012)

4.3.2 Portugal

A crise econômica tem afetado o emprego no setor hoteleiro. Quanto ao total de estabelecimentos nos diversos setores de atuação constata-se que de 1999 a 2007 houve uma tendência considerável de aumento neste número, crescimento este já mais modesto para o ano de 2008 (0,7%), seguido de queda no número de estabelecimentos para os anos de 2009 (-2,5%) e 2010 (-13,9%). Tanto o setor de serviços de forma geral como ARS acompanham a tendência de crescimento no número de estabelecimentos até 2008 seguido de redução em 2009 e queda considerável em 2010. Para o ano de 2009 a redução no número de estabelecimentos do ramo de ARS foi de -1,7%, enquanto em serviços -1,5 e -2,5 no total de estabelecimentos portugueses. Já em 2010 as reduções foram impactantes nos três segmentos, sendo ligeiramente maior em ARS (-14,5%) quando comparados aos serviços (-13,3%) e economia como um todo (-13,9%). Verifica-se, também, que o setor de ARS tem queda muito suave na representatividade no total de estabelecimentos e queda levemente superior quando considerada sua representatividade no setor de serviços (Figura 33).

Ano	ARS	Variação ARS ano anterior	Serviços	Variação Serviços ano anterior	Total	Variação Total ano anterior	% Setor/ Serviços	% Setor/ Total
1999	29.067	-	184.109	-	272.713	-	15,8%	10,7%
2000	31.593	8,7%	201.369	9,4%	298.490	9,5%	15,7%	10,6%
2001	32.828	3,9%	211.786	5,2%	315.199	5,6%	15,5%	10,4%
2002	34.442	4,9%	222.763	5,2%	330.353	4,8%	15,5%	10,4%
2003	35.631	3,5%	231.804	4,1%	339.601	2,8%	15,4%	10,5%
2004	36.434	2,3%	240.495	3,7%	347.798	2,4%	15,1%	10,5%
2005	39.017	7,1%	260.704	8,4%	378.756	8,9%	15,0%	10,3%
2006	39.739	1,9%	268.816	3,1%	384.854	1,6%	14,8%	10,3%
2007	41.217	3,7%	281.296	4,6%	397.332	3,2%	14,7%	10,4%
2008	41.789	1,4%	285.870	1,6%	400.210	0,7%	14,6%	10,4%
2009	41.081	-1,7%	281.649	-1,5%	390.129	-2,5%	14,6%	10,5%
2010	35.104	-14,5%	244.107	-13,3%	336.046	-13,9%	14,4%	10,4%

Figura 33 - Número de Estabelecimentos - Portugal

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IEF. Estatísticas mensais (2006 a 2012)

Os dados do INE sobre a Hotelaria (INE, 2012) permitem inferir que a maior parte dos estabelecimentos considerados na categoria “alojamento, restauração e similares” pertence ao ramo da restauração. Para se ter uma ideia da representatividade dos meios de hospedagem o

número de estabelecimentos hoteleiros em julho de 2011, para o continente, era de 1.752 (INE, 2012), enquanto o total de estabelecimentos hoteleiros, restauração e similares em outubro de 2010 somava 35.104 (GEP/MSSS, 2012). Destes estabelecimentos hoteleiros, em 2011, os hotéis representaram 55,6% dos alojamentos, seguidos dos hotéis-apartamentos (14%), motéis/estalagens/pensões (12,7%) e apartamentos turísticos (11,4%) (INE, 2012).

À semelhança dos anos anteriores, em 2011 o Algarve foi à região com maior capacidade de alojamento (35,3% do total), seguida por Lisboa (19%), Centro (14,1%) e Norte (13,9%) (INE, 2012).

Unid. Territoriais	Total geral	Hotéis	Apart. turísticos	Aldeam. turísticos	Hotéis-apart.	Pousadas	Motéis/estal./pensões
Portugal	2.019	873	184	40	144	39	739
Continente	1.752	770	151	39	103	37	652
Norte	453	205	10	1	5	11	221
Centro	414	218	6	3	7	9	171
Lisboa	311	175	4	4	11	3	114
Alentejo	158	60	9	4	8	11	66
Algarve	416	112	122	27	72	3	80
R.A. Açores	80	42	12	0	5	1	20
R. A. Madeira	187	61	21	1	36	1	67

Figura 34- Quantidade de estabelecimentos hoteleiros em Portugal (Julho de 2011)

Fonte: adaptado de INE (2012, p.78)

Em 2011, os estabelecimentos hoteleiros em Portugal acolheram 14 milhões de hóspedes, que originaram 39,4 milhões de dormidas, resultados que se traduzem em variações positivas de 3,4% para os hóspedes e 5,5% para as dormidas. Os não residentes foram os únicos a contribuir positivamente (+10,1%), já que as dormidas dos residentes decresceram (-2,5%), reflexo da retração na economia portuguesa (INE, 2012).

As principais regiões de destino continuaram sendo o Algarve, Lisboa e Madeira que, em conjunto, representaram 72,4% do total de dormidas para aquele ano. Por tipo de estabelecimento, a procura concentrou-se nos hotéis (60,4%), nos hotéis-apartamentos (15,9%) e nos apartamentos turísticos (9,7%). Nos hotéis, destacaram-se as unidades de quatro estrelas (48,3% das dormidas em hotéis) (INE, 2012).

4.3.2.1 Emprego no Setor Hoteleiro

Nos países europeus, o setor de hotéis, assim como o de restaurantes é intensivo em mão de obra, o que significa que o crescimento ou recessão tem forte impacto nos níveis gerais de emprego. A importância do setor como empregador varia entre os países europeus. Para o ano de 2010, taxas mais elevadas de participação no emprego (entre 5% e 8%) foram encontrados em países do sul da Europa, entre os quais Portugal (são citados, também, Malta, Espanha, Chipre, Grécia e Itália), todos com valores acima da média de 4,4% encontrada nos países da UE27. Em Portugal este índice situa-se em cerca de 6% do emprego (EUROFOUND, 2012, p. 14).

O movimento observado no setor de ARS acompanha um contexto maior que registra queda geral dos níveis de emprego, com conseqüente aumento do desemprego. Em função da situação peculiar de crise considera-se importante contextualizar alguns dados gerais de emprego e desemprego para situar a discussão sobre a situação do emprego no setor hoteleiro.

No âmbito das profissões, e levando em consideração os dados apurados para o Continente em outubro de 2012, mostram que entre os mais representativos do desemprego estão os postos de trabalho relacionados ao setor de serviços. Confirmando este movimento, em termos de atividade econômica de origem do desemprego, no final de outubro de 2012, 62,1% dos inscritos como candidatos a novo emprego tinha trabalhado anteriormente em atividades do setor dos serviços (IEFP, 2012b).

Ao longo do ano de 2011, o segmento de “Alojamento, restauração e similares” estão entre as atividades econômicas com maior representatividade entre os desempregados à procura de novo emprego. Por outro lado, entre as atividades econômicas que apresentaram maior potencial de emprego ao longo daquele ano, vigoram, também, os postos em “Alojamento, restauração e similares” (IEFP, 2012c). Tal movimentação indica a existência de rotatividade na mão de obra e dá indícios de vulnerabilidade no vínculo contratual.

Para o ano de 2011 no ajustamento entre oferta e pedidos de emprego a atividade econômica dos desempregados que conseguiram colocação incidu principalmente no setor dos “Serviços” (65,6%). Ao nível dos subsectores, o ARS foi um dos que mais se empregou durante o ano de 2011 (13,2%), evidenciando, assim, a importância do setor na geração de empregos (IEFP, 2012c).

Na figura 35 pode-se acompanhar o desemprego registrado nos três âmbitos: total, serviços e ARS. Constata-se que em 2007 e 2008 o desemprego diminuiu em relação a 2006 e aumenta para todos os demais anos que seguem quando comparados a 2006. Em 2012 o aumento representou 53% quando avaliados todos os setores, 63% para o setor de serviços e cerca de 60% em ARS, todos tomando como base os números registrados em 2006.

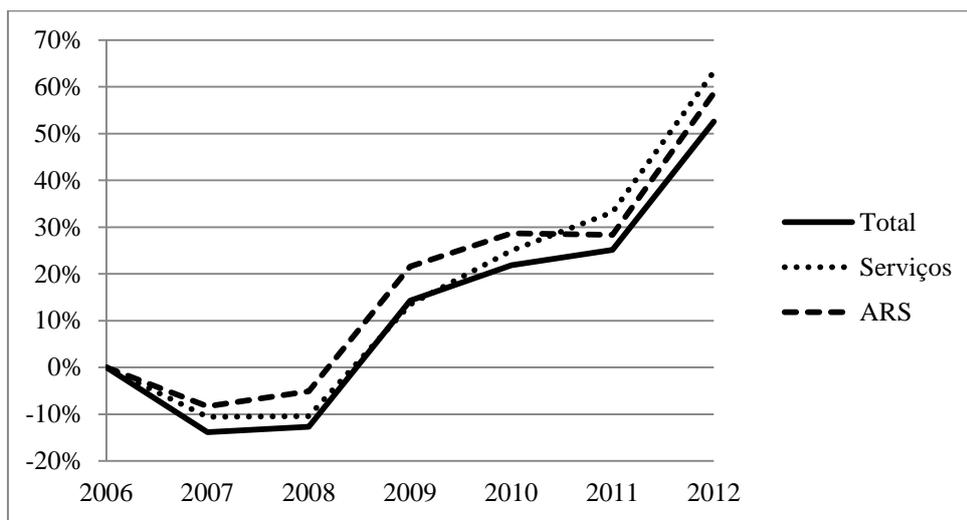


Figura 35 - Evolução do desemprego em Portugal

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IEFP, Estatísticas Mensais (2006 a 2012)

Quanto às ofertas de emprego para o período compreendido entre 2006 e 2012 é possível constatar ligeiro aumento até o ano de 2009 com considerável queda na oferta de postos de trabalho a partir de 2010 em todos os níveis. A queda mais acentuada ocorreu no setor de ARS (-31%) quando comparado aos serviços de forma geral e ao total de setores da economia, apresentando ofertas de emprego inferiores ao registrado em 2006. A Figura 36 mostra que o setor apresentou retração mais expressiva que os demais setores econômicos no período analisado.

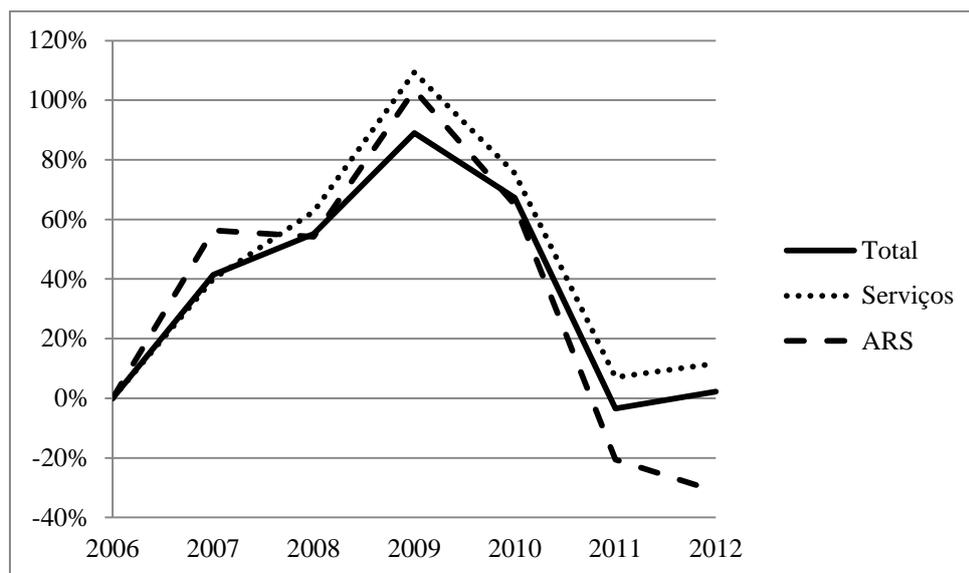


Figura 36 - Evolução das ofertas de emprego em Portugal (Outubro)
 Fonte: elaboração própria a partir de dados do IEFP, Estatísticas Mensais (2006 a 2012)

Em termos de evolução anual, comparando-se os totais do ano de 2011 em relação ao ano de 2010, constata-se que a diminuição do volume de ofertas foi visível na maior parte das atividades econômicas. Entre as maiores quebras em valores absolutos no decurso do ano de 2011, verificaram-se justamente o setor de “Alojamento, restauração e similares” (-5.003 postos de trabalho) (IEFP, 2012c).

A retração da economia de forma geral e do setor de ARS revela-se, também, queda do número de trabalhadores/as por conta de outrem, conforme os Quadros de Pessoal de 1999 a 2010. No que respeita ao Continente, em 2010, foram apuradas 2.599.509 trabalhadores/as por conta de outrem (TCO) sendo 180.038 em ARS (Figura 37).

Quando se analisa o número de trabalhadores/as por conta de outrem observa-se que para os anos de 2009 e 2010 há diminuição no número de pessoas trabalhando para outrem, sendo mais expressiva no ano de 2010. Para o ano de 2010 o setor de ARS apresentou uma redução mais significativa (-7,2%) no número de pessoas ocupadas por conta de outrem que o setor de serviços de forma geral (-4,7%) ou a economia como um todo (-5,8%).

A análise tanto do número de pessoas ao serviço e também de trabalhadores/as por conta de outrem permite presumir que o setor não tenha sofrido tão imediatamente os efeitos da crise financeira europeia para o ano de 2009; porém, precisou adaptar-se ao novo cenário a partir de 2010. Ao contrário do que ocorreu em 2009 o setor mostra-se mais afetado que o ramo de serviços de forma geral bem como avaliado em comparação com a totalidade de setores da economia.

Ano	ARS	Varição ARS ano anterior	Serviços	Varição Serviços ano anterior	Total	Varição Serviços ano anterior
1999	139.734	-	1.181.036	-	2.288.343	-
2000	147.621	5,6%	1.248.546	5,7%	2.370.575	3,6%
2002	159.353	7,9%	1.334.333	6,9%	2.459.883	3,8%
2003	163.569	2,6%	1.404.158	5,2%	2.509.958	2,0%
2004	169.744	3,8%	1.466.100	4,4%	2.573.719	2,5%
2005	178.609	5,2%	1.600.941	9,2%	2.738.739	6,4%
2006	181.673	1,7%	1.648.772	3,0%	2.765.576	1,0%
2007	190.961	5,1%	1.729.631	4,9%	2.848.902	3,0%
2008	197.383	3,4%	1.792.346	3,6%	2.894.365	1,6%
2009	194.089	-1,7%	1.749.622	-2,4%	2.759.400	-4,7%
2010	180.038	-7,2%	1.667.223	-4,7%	2.599.509	-5,8%

Figura 37 - Trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal

Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011: 2012a)

É possível constatar, também, que a representatividade do emprego no setor de ARS em relação ao ramo de serviços apresentou queda sutil de 1999 a 2010 enquanto aumentou percentualmente em relação ao emprego total. Em 2010 cerca de 7% dos TCO estavam atuando em ARS (Figura 38).

Ano	% ARS Serviços	% ARS/ Total
1999	11,8%	6,1%
2000	11,8%	6,2%
2002	11,9%	6,5%
2003	11,6%	6,5%
2004	11,6%	6,6%
2005	11,2%	6,5%
2006	11,0%	6,6%
2007	11,0%	6,7%
2008	11,0%	6,8%
2009	11,1%	7,0%
2010	10,8%	6,9%

Figura 38 - Participação de TCO em ARS em Portugal

Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011: 2012a)

Ao analisar a distribuição por gênero dos/as trabalhadores/as por conta de outrem é possível verificar, conforme a Figura 38, que, passada uma década, houve aumento na

participação das mulheres nos/as trabalhadores/as ocupados, passando de 43,2% em 1999 para 46% em 2010. No entanto, o maior percentual segue sendo de homens.

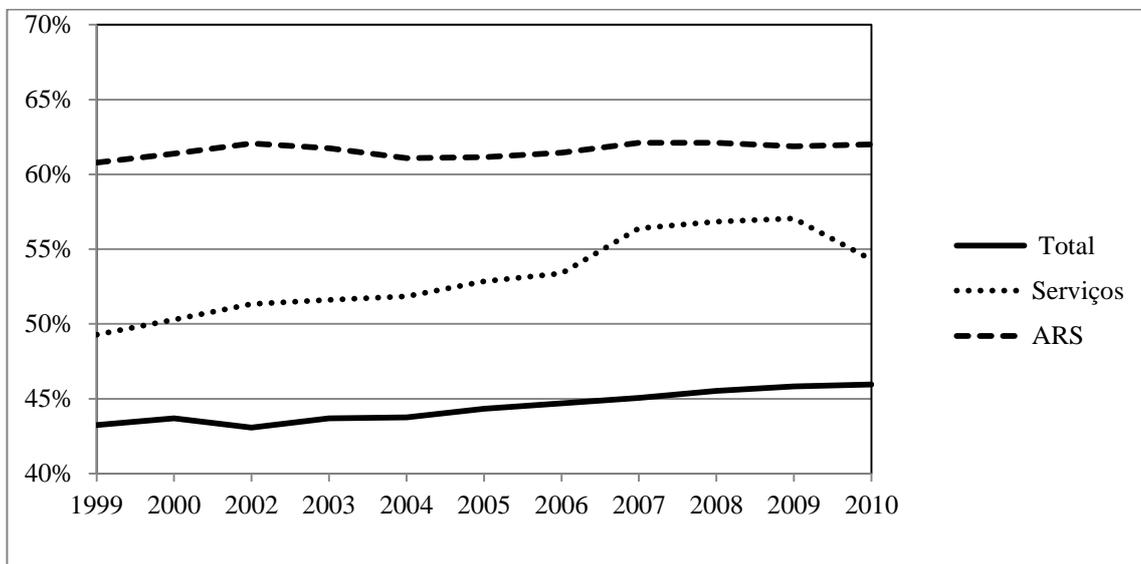


Figura 39 - Trabalhadoras por conta de outrem em Portugal

Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011: 2012a)

No entanto, assim como ocorre no setor hoteleiro brasileiro, quando se verifica a participação do trabalho feminino no setor de ARS a situação inverte-se, pois há predominância do trabalho feminino. Em 2010, no que dizia respeito ao emprego de mulheres em hotéis e restaurantes nos países da UE27, o percentual de mulheres estava em torno de 54%, enquanto que quando considerados todos os setores da economia a média situava-se em 45% de trabalhadoras. Entre os países onde a percentagem de mulheres em ARS é mais elevada (entre 68% e 78%) estão Letônia, Lituânia, Estônia, Finlândia e Polônia. Os países com menor percentagem de mulheres (de 32% para 51%), estão situados no sul e nos países do Benelux: Malta, Grécia, Luxemburgo, Bélgica, França, Itália, Chipre e Holanda (EUROFOUND, 2012, p.15).

Comparando-se o percentual de mulheres nos TCO em ARS em Portugal pode-se dizer que o país tem uma participação de mão de obra feminina superior à média dos países da UE27 (54%), pois conforme os dados dos Quadros de Pessoal (2010) situava-se em torno de 62%. Conforme revelam os dados apresentados a seguir, enquanto há 18% menos mulheres quando considerados todos os setores em 2010, o setor de ARS contou com 30% a mais de mulheres em todos os anos, alcançando praticamente 40% a mais de mulheres em 2010. Em

2010 havia pouco mais de três mulheres para cada dois homens trabalhando no setor. Tal fato pode ocorrer por se tratar de trabalhos tradicionalmente femininos como os relacionados à cozinha em estabelecimentos menores e ao setor de governança e limpeza em hotéis e restaurantes.

Ano	Total	Homens	Mulheres	M/H	%Homens	% Mulheres	M/H
1999	139.734	54.791	84.943	35,5%	39,2%	60,8%	1,55
2000	147.621	57.020	90.601	37,1%	38,6%	61,4%	1,59
2002	159.353	60.446	98.907	38,9%	37,9%	62,1%	1,64
2003	163.569	62.567	101.002	38,1%	38,3%	61,7%	1,61
2004	169.744	66.042	103.702	36,3%	38,9%	61,1%	1,57
2005	178.609	69.407	109.202	36,4%	38,9%	61,1%	1,57
2006	181.673	70.022	111.651	37,3%	38,5%	61,5%	1,59
2007	207.771	78.727	129.044	39,0%	37,9%	62,1%	1,64
2008	214.311	81.212	133.099	39,0%	37,9%	62,1%	1,64
2009	209.929	80.052	129.877	38,4%	38,1%	61,9%	1,62
2010	180.038	68.392	111.646	38,7%	38,0%	62,0%	1,63
Total 2010	2.599.509	1.404.782	1.194.727	-17,6%	54,0%	46,0%	0,85

Figura 40 - Quantidade de homens e mulheres em ARS em Portugal

Fonte: elaboração própria a partir de dados do GEP/MSSS, Quadros de Pessoal (2011, 2012a)

Quanto ao pessoal ocupado especificamente em Hotelaria³², em julho de 2011, havia 44.864 pessoas vinculadas, que corresponde a um decréscimo de cerca de 5% em relação ao ano anterior. Quando considerado apenas o continente este número diminui para 37.232 pessoas ao serviço. Para esta redução contribuíram maioritariamente o grupo dos motéis, pensões e estalagens (-44,1%), assim como as pousadas (-9,4%). Pelo contrário, os hotéis aumentaram o número de trabalhadores/as relativamente ao ano anterior (+4,1%), tal como os hotéis-apartamentos (+3,6%) e os aldeamentos turísticos (+1,7%) (INE, 2012).

³²Pessoas que, no período de referência, participaram na atividade da empresa, qualquer que tenha sido a duração dessa participação e independentemente do vínculo que tenham. Inclui as pessoas temporariamente ausentes por um período igual ou inferior a um mês por férias, conflito de trabalho, formação, assim como doença e acidente de trabalho. Inclui, também, as pessoas com vínculo a outras empresas que trabalham na empresa, sendo por esta diretamente remuneradas. Inclui os/as trabalhadores/as independentes (por ex: prestadores de serviços).

Unid. Territoriais	Total geral	Hotéis	Apart. turísticos	Aldeam. turísticos	Hotéis-apart.	Pousadas	Motéis/estal./pensões
Portugal	44.864	29.776	2.567	1.687	5.204	757	4.873
Continente	37.232	24.973	2.386	1.665	3.625	728	3.855
Norte	6.139	4.586	45	...	122	...	1.149
Centro	5.570	4.138	49	...	126	...	1.030
Lisboa	10.386	8.682	52	230	527	63	832
Alentejo	1.779	997	62	15	147	195	363
Algarve	13.358	6.570	2.178	1.344	2.703	82	481
R.A. Açores	1.641	1.355	...	0	63	...	105
R.A. Madeira	5.991	3.448	...	22	1.516	...	913

Figura 41 - Pessoas ao Serviço em Hotelaria em Portugal (Julho de 2011)

Fonte: adaptado de INE (2012)

Em termos de representatividade, os hotéis correspondem a mais da metade do pessoal ocupado em hotelaria (66,4%), seguidos pelos hotéis-apartamentos (11,6%). A nível global, os estabelecimentos hoteleiros envolveram, em média, 22,2 pessoas por estabelecimento, valor superado pelos aldeamentos turísticos (42,2), pelos hotéis-apartamentos (36,1) e pelos hotéis (34,1) (INE, 2012).

O setor de hotelaria e restauração é tradicionalmente empregador de mão de obra jovem. Enquanto a idade média dos/as trabalhadores/as na UE27 é de 40 anos, nos hotéis e restaurantes há uma grande proporção de jovens trabalhadores/as, cuja média de idade situa-se em 34,5 anos (EUROFOUND, 2009, p.10).

Em relatório de 2008 publicado pela *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), verifica-se que, em geral, os/as trabalhadores/as mais jovens (16-24 anos de idade) são predominantemente empregados em restaurantes e bares, enquanto estabelecimentos hoteleiros (exceto hotéis) tendem a empregar trabalhadores/as mais velhos/as (45 a 64 anos) (EUROFOUND, 2012, p.18).

Além disto, na UE a hotelaria e restauração são apontadas como um dos setores onde os/as trabalhadores/as permanecem por menos tempo e onde o *turnover* é relativamente alto. Relacionado à alta rotatividade está à natureza do contrato laboral, uma vez que a percentagem de trabalhadores/as com contrato permanente em hotelaria e restauração está entre os mais baixos: serviços domésticos (42,9%), hotéis e restaurantes (53,3%) e agricultura (56,1%) (EUROFOUND, 2009).

Na maioria dos países da UE27, uma alta proporção de trabalhadores/as tem contratos temporários: 22% dos funcionários/as do setor estão sob prazo determinado (contrato a termo), enquanto que quando considerados todos os setores da economia esta taxa decresce para 14%. Em relação aos/as trabalhadores/as a termo, oito países estão acima da média da UE27. Polónia tem a maior taxa (43%), seguida pela Holanda, Suécia, Espanha, Eslovénia, Portugal, Grécia e Itália. A elevada taxa de trabalho por prazo determinado é uma indicação do nível de trabalho sazonal no setor (EUROFOUND, 2012). É, também, neste setor um dos quais os/as trabalhadores/as exercem suas atividades preponderantemente em pequenos estabelecimentos e onde são encontrados menores níveis educacionais e, conseqüentemente, menores rendimentos (EUROFOUND, 2009).

Quanto à antiguidade dos TCO por escalão na empresa constata-se que mais da metade dos/as trabalhadores/as, quando considerados todos os setores da economia, está na empresa até quatro anos (variação de 53 a 60% dos/as trabalhadores/as nos anos considerados). Tal percentual é ainda mais elevado ao considerar-se especificamente as empresas de ARS, quando estes percentuais situam-se acima dos 60% (variação de 66 a 73% para os anos considerados). Uma possível explicação é que esta categoria inclui justamente os empreendimentos de restauração, um dos segmentos onde há maior nascimento e mortalidade de novas empresas.

Como é possível constatar nas figuras 32 e 36 houve uma redução tanto no número de estabelecimentos quanto de TCO a partir de 2009. Esta redução no número de estabelecimentos e de pessoas ocupados pode ser analisada em complementariedade com os dados de desemprego, pedidos de emprego e ofertas de emprego nos centros de emprego portugueses, sendo possível constatar que é justamente a partir dos anos de 2009 que ocorre uma diminuição na oferta de emprego que, somada ao número de demissões incorreu em um aumento no número de desempregados.

O capítulo seguinte e o próximo apresentam e discutem os resultados das análises dos dados primários que em determinados aspectos corroboram os achados dos dados secundários e, em parte, ajudam a explicá-los.

5 ENVELHECIMENTO E GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO: A VISÃO DOS/AS INFORMANTES PRIVILEGIADOS/AS

Mesmo o envelhecimento sendo tratado, nesta tese, como um processo e não uma fase em que se entra em um dado momento (Beauvoir, 1990), para integrá-lo a uma perspectiva de gênero na análise da constituição do mercado de trabalho precisamos apreender de quem estamos falando, ou seja, quem é o/a trabalhador/a mais velho/a, afinal. Especialmente entender quem é considerado/a como um/a trabalhador/a mais velho/a no setor escolhido para estudo. Assim como o envelhecimento não se dá uniformemente para todos os indivíduos (Beauvoir, 1990; Salgado, 2000) também aquele que é considerado um/a trabalhador/a mais velho/a varia de setor para setor e dentro de um setor modifica-se, ainda, dependendo da categoria profissional. Nesse sentido, tornou-se importante entender quem é caracterizado/a como trabalhador/a mais velho/a no setor hoteleiro e, ainda, se a idade considerada como marco do envelhecimento é a mesma para todas as categorias laborais e para homens e mulheres.

Além disto, para que seja possível tratar do envelhecimento sobre uma perspectiva de gênero é crucial verificar os espaços de circulação delegados e permitidos a homens e mulheres no mercado de trabalho neste setor. Também dar visibilidade às situações de preconceito e discriminação a que homens e mulheres estão sujeitos (Debert, 1999, Vieira & Perista, 2012) no mercado de trabalho em hotelaria e que constroem a sua posição neste mesmo mercado nas etapas finais da vida laboral.

A sociologia do trabalho – entre outras áreas do conhecimento – tem se lançado no desafio de compreender como o sexismo age diferentemente sobre homens e mulheres no mercado de trabalho, impondo a ambos diferentes preconceitos e situações discriminatórias (Debert, 1999; Vieira & Perista, 2012). Conforme discutido na seção 2.2, partindo do princípio de que há múltiplos mercados de trabalho que são dinâmicos e heterogêneos (Rocha-de-Oliveira, 2009; Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2011a, 2011b) interessa conhecer as singularidades e a dinâmica da constituição do mercado de trabalho no setor hoteleiro quando considera-se envelhecimento e gênero.

Mas compreender a partir de que perspectiva? Aqui, quem nos fala sobre o/a trabalhador/a mais velho/a são os/as informantes privilegiados/as (vide Figuras 10 e 12) que compõem o mercado de trabalho em hotelaria. Representantes do governo, de entidades patronais, de entidades de trabalhadores/as, de instituições de ensino/qualificação e emprego e

um médico geriatra. Cada um/a, a partir do papel que desempenha em sua entidade e a partir das suas experiências profissionais e, também, de sua visão de mundo – e, em alguns casos, a partir de suas trajetórias laborais – foi provocado/a a avaliar diversas questões a respeito do trabalho no setor, da configuração do mercado de trabalho e a quem pode ou não ser qualificado/a como trabalhador/a mais velho/a no setor hoteleiro, além dos meandros dessa categorização. Também sobre a participação de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais que atuam em hotéis, bem como as representações sobre trabalho masculino e feminino em empreendimentos hoteleiros. Tal enquadramento permitiu, posteriormente, verificar em que medida a visão e as experiências dos próprios/as trabalhadores/as confirmam ou afastam-se da perspectiva destes atores-chave no mercado de trabalho em hotelaria.

Em primeiro lugar são apresentados e discutidos os resultados relacionados à idade e envelhecimento do/a trabalhador/a no setor; em seguida, a análise das falas dos/as entrevistados/as no tocante à presença masculina e feminina na força de trabalho hoteleira e as implicações dos gêneros nas carreiras. Para finalizar a constituição do mercado de trabalho a partir da visão dos/as informantes privilegiados/as são sistematizadas as tramas de implicação dos dois construtos quando em relação nos desenhos de mercado de trabalho: gênero e envelhecimento na visão dos/as informantes privilegiados/as do Brasil e de Portugal.

Como mencionado no capítulo 3 (Percurso Metodológico) as análises preliminares revelaram que tanto sobre o envelhecimento quanto sobre o gênero os dados de Portugal e Brasil poderiam ser tratados em conjunto em função da complementariedade das falas. Igualmente importante, também, é a possibilidade de destacar as diferenças entre um e outro país e, assim, apreender aspectos mercantis e não mercantis das configurações dos dois mercados de trabalho.

5.1 IDADE E ENVELHECIMENTO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO

Os/as informantes privilegiados/as foram questionados/as sobre como percebem o envelhecimento populacional e da força de trabalho no Brasil e em Portugal. Buscou-se compreender em que medida o envelhecimento da força de trabalho é sentido no cotidiano das instituições e, também, quais seriam os reflexos para o setor hoteleiro e as economias brasileira e portuguesa, de forma geral.

A fim de desvelar elementos da configuração do mercado de trabalho no setor hoteleiro de ambos os países, os/as informantes privilegiados no Brasil e em Portugal discorreram sobre o perfil etário da força de trabalho por segmento do setor hoteleiro e a partir de que idade é possível caracterizar um/a trabalhador/a como sendo mais velho/a em ambos os países. Buscou-se, também, provoca-los/as a pontuarem a divisão etária conforme os departamentos de um hotel a fim de compreender quais poderiam ser mais abertos ou fechados para a atuação dos/as trabalhadores/as mais velhos/as e quais poderiam, inclusive, incorrer em um envelhecimento precoce destes mesmos/as trabalhadores/as pela natureza da atividade.

Ainda que esta seja uma tese que busca entender as implicações do envelhecimento dos/as trabalhadores/as em uma perspectiva de gênero e em um determinado setor o contraponto com o jovem apareceu em diversos momentos. Para posicionarem-se sobre o/a trabalhador/a mais velho/a os/as entrevistados/as buscavam, em muitos momentos, caracterizá-los/as a partir do seu polo oposto, o jovem. Em algumas situações a própria pesquisadora questionou sobre as diferenças. Para dizer quem era o/a mais velho/a precisam saber quem era o/a mais jovem.

5.1.1 O envelhecimento da força de trabalho no setor

Os/as entrevistados/as IPG e IPE nos dois países foram questionados se sentem os efeitos do envelhecimento da população na mudança no perfil dos/as trabalhadores/as e estudantes que atendem e na sua esfera de atuação nas instituições das quais fazem parte.

O médico geriatra entrevistado no Brasil relatou que nos 40 anos de consultório pode observar uma mudança no estilo de vida e de trabalho dos/as mais velhos/as. Conforme ele mesmo mencionou, daria para fazer um “estudo sociológico” [nas suas palavras] sobre a velhice. Conforme ele, tanto as aspirações como o estilo de vida e, também, as preocupações mudaram. Ressaltou que sente que na atualidade as pessoas mais velhas estão valorizando seguir trabalhando até idades cada vez mais elevadas, especialmente empresários ou pessoas em cargos de direção e chefia. Cabe salientar, também, que como hoje é médico particular há um recorte específico para o público que atende.

No Brasil, nas entrevistas com os IPG realizadas com os órgãos governamentais responsáveis pelas políticas de emprego no Rio Grande do Sul foi destacado que o

envelhecimento populacional ainda não entrou na agenda de preocupações devido ao fato de que ainda não se resolveram os problemas com o emprego de jovens.

Segundo a responsável na Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS) e o responsável da Fundação Gaúcha para o Trabalho e Ação Social (FGTAS), ainda não estão sendo tomadas medidas específicas para esse grupo, uma vez que o grupo etário que tem recebido mais atenção em políticas de emprego são os jovens. No entanto, ambos acreditam que o envelhecimento populacional vai exercer pressão sobre o mercado de trabalho e exigir respostas decisivas em termos de políticas públicas dentro dos próximos 15 anos, porém não souberam precisar quando. Enquanto isto, ambos os entrevistados analisam que o foco das políticas de inserção e anti-discriminação no trabalho segue centrado preponderantemente nos jovens. A responsável pela STDS enfatizou com o mesmo grau de importância as políticas públicas de emprego e renda direcionadas às mulheres. Ambos acreditam, no entanto, que o país/a região perde por não se antecipar a algo que em questão de alguns anos tende a se configurar como um problema.

Apesar dos IPG no Brasil apontarem que os efeitos do envelhecimento populacional sobre a força de trabalho serão sentidos mais fortemente no decorrer dos próximos 15 anos, os relatos dos IPE sinalizam mudanças decorrentes do envelhecimento da força de trabalho no setor hoteleiro. Desta forma, é possível que o setor estudado, bem como outros, precise se adequar antes disto para as mudanças no perfil demográfico dos/as trabalhadores/as. Tal situação é preocupante especialmente porque conforme os IPE entrevistados o setor emprega primordialmente e preferencialmente trabalhadores mais jovens, faixa etária que está encolhendo sensivelmente.

Enquanto no Brasil o envelhecimento ainda não é considerado uma prioridade em termos de políticas públicas de emprego para a economia em geral tampouco para o setor hoteleiro, na Europa, o envelhecimento populacional é apontado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho como um dos principais desafios, inclusive para o setor hoteleiro, pois tal alteração demográfica poderá tornar mais difícil o recrutamento de funcionários para o setor de alojamento e restauração uma vez que a força de trabalho mais procurada tende a ser aquela relativamente mais jovem (EUROFOUND, 2012).

Em Portugal, a situação é tratada de forma distinta em primeiro lugar porque, em comparação com o Brasil, é mais comum os/as trabalhadores/as seguirem atuando até a idade para aposentadoria, ou seja, 65 anos. Desta forma, em todos os setores há trabalhadores acima

dos 45 anos. Ademais, a situação é distinta do Brasil em função tanto da situação econômica atual como do histórico das relações de trabalho e emprego no país.

Apesar de não se referirem ao envelhecimento como problema ou preocupação de curto prazo no setor hoteleiro, já há políticas governamentais de emprego voltadas especificamente para esse público geracional executadas pelo IEFP e que abrangem a diversos setores. Conforme entrevista com a responsável pelo IEFP, um desses programas são os estágios para trabalhadores com mais de 35 anos, parcela etária que, conforme entrevista, começa a ter dificuldades em retornar para o mercado de trabalho. A exemplo do que ocorre com os estágios para jovens foram criados os estágios profissionais para trabalhadores/as mais velhos/as que permitem, inclusive, a reconversão profissional no caso daqueles trabalhadores que perderam seus empregos nos setores mais afetados pela crise econômica europeia. Cabe salientar que, em um país em que se pratica a estabilidade no emprego não se fazia necessária a preocupação com a reinserção ou reconversão profissional de trabalhadores/as com mais de 30 anos, pois uma vez que se tornasse efetivo o/a trabalhador/a tendia a permanecer naquela organização até o final da vida profissional. No entanto, devido à crise no emprego, falência de empresas e retração das novas contratações somados ao perfil demográfico da população portuguesa começam a ser demandadas outras políticas públicas de emprego e renda.

Alguns IPE do setor hoteleiro português consideram que o envelhecimento já está despontando como uma preocupação, mas que se consolidará como desafio a médio e longo prazo. Em Portugal, um dos países mais envelhecidos da Europa, há a preocupação com a falta de mão de obra, especialmente para algumas regiões.

E se não queremos que o próprio sector envelheça, porque isto tem um grande risco poderá haver precariedade e falta de recursos humanos capazes de ocupar determinados... a passagem das pessoas, migração interna das pessoas do interior para o litoral, provavelmente teremos nos próximos 10 anos estabelecimentos no interior que não terão recursos suficientes de pessoas qualificadas para trabalhar lá (Responsável Associação Empregadores 1, Portugal).

Conforme a Escola de Hotelaria de Portugal, o setor, que já conta com uma parcela da força de trabalho composta por pessoas mais velhas não sentirá, em um primeiro momento, envelhecimento populacional, pois “esse envelhecimento gradual que vai ocorrer na população não vai ter uma transposição muito direta para a hotelaria, porque a hotelaria já tem hoje uma estrutura etária de certo modo envelhecida” (Escola de Hotelaria, Portugal), principalmente nos hotéis mais antigos.

Desta forma, quanto à preocupação com o envelhecimento da força de trabalho para todos os setores e para o setor hoteleiro há diferenças entre Brasil e Portugal. Quando se consideram as políticas de emprego e renda nos dois países partindo das entrevistas com os/as IPG e IPE em Portugal a preocupação já está em voga e demanda ações dos entes públicos, como o programa de estágios para trabalhadores seniores (no caso, acima dos 35 anos) enquanto no Brasil ainda é apreciada como algo distante. No Brasil, os/as IPG desconheciam, no momento da entrevista, qualquer ação neste sentido. Quanto ao setor hoteleiro, tanto para o Brasil quanto para Portugal não é uma preocupação de curto prazo, no entanto, em Portugal os IPE pontuam como um desafio para os próximos anos em função do reflexo na estrutura etária de sua força de trabalho e consequente implicação no crescimento do setor, como será discutido posteriormente.

A propósito, a seguir discute-se sobre a relação entre a idade do empregado/a e o setor hoteleiro conforme o parecer dos/as informantes privilegiados/as.

5.1.2 Idade do/a trabalhador/a no setor hoteleiro

Todos os/as informantes privilegiados/as entrevistados/as destacaram que Portugal e Brasil empregam tendencialmente jovens em hotelaria, configurando-se em um mercado atrativo para esse grupo geracional. Em ambos os países o setor hoteleiro é associado predominantemente à força de trabalho jovem. Entre as alegações está a dinamicidade dos processos de trabalho na contemporaneidade, a necessidade do domínio de informática nas práticas de gestão e as exigências físicas em termos de horários e esforço demandado, o que faz com que a natureza do trabalho seja considerada extenuante em todas as atividades hoteleiras, exceto no setor administrativo.

Infelizmente é a concepção de muitos: hotelaria mais pra jovens, principalmente esse hotéis de rede, porque eles acham que as pessoas de mais idade não vão aguentar trabalhar final de semana ou vai ter filho. O jovem também vai ter filho, o jovem vai ter festa e não levantar no outro dia. São paradigmas que a gente cria e não oportuniza mudar (Responsável Escola de Hotelaria, Brasil).

Conforme o relato acima o responsável pela Escola de Hotelaria no Brasil avalia que são representações, crenças e valores que acabam sendo institucionalizados no setor, sem que se dê oportunidade para questionamentos. Naturaliza-se que os/as jovens exercem tais atividades melhor que os/as mais velhos/as e, assim, reproduzem-se e perpetuam-se práticas.

No entanto, a preferência pelos/as trabalhadores/as mais jovens não está atrelada, necessariamente, a estudantes de cursos de hotelaria, pois há mesmo estudantes de outros cursos universitários que trabalham no setor para poderem custear seus estudos ainda que em outras áreas. Nesse sentido o setor hoteleiro se torna atrativo para esse grupo etário não pelo desejo de atuar em hotelaria, mas por ser tradicionalmente um setor que emprega jovens e proporciona, assim oportunidades laborais para um grupo que tendencialmente tem dificuldades de inserção no mercado formal em ambos os países. Além de pagar os estudos podem adquirir experiência no mercado de trabalho em serviços.

Para os jovens é cada vez mais atractivo, não só em início de carreira. Mesmo quando são muito jovens e ainda não ingressaram no ensino superior, muitas vezes o próprio mercado consegue captar pessoas com outras qualificações, eventualmente para conseguirem pagar outros cursos superiores. Mesmo para quem não tem formação na área, pois permite iniciar as carreiras em termos profissionais em matérias como acolhimento, recepção e de aprenderem a trabalhar, principalmente (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

O fato de contratar trabalhadores jovens cursando outras áreas de formação permite que sejam atendidas as necessidades imediatas de mão de obra a um custo inferior, outro ponto relevante da contratação dos mais jovens: “as empresas em Portugal ainda têm muito a tendência para tentar contratar mão de obra barata” (Escola de Hotelaria, Portugal). Porém, em termos de carreira dos/as trabalhadores/as deixa a desejar. Foi bastante destacado, especialmente pelos sindicatos de trabalhadores nos dois países, que o setor recorre à mão de obra dos mais jovens em função dos baixos salários. Porém, contratar trabalhadores que estão sendo formados para outras áreas e oferecer-lhes baixos salários é o caminho natural para torna-lo um setor de passagem ou trampolim para outras profissões. Tal prática pode ser bastante prejudicial em termos de formação do/a trabalhador/a a longo prazo e tem repercussões negativas na qualidade do serviço e mesmo no crescimento dos empreendimentos, sendo uma das falhas do setor. Conforme o responsável no Sindicato de Trabalhadores (Brasil) “é o que acontece. É uma passagem pro jovem”. Inclusive, este entrevistado faz uma analogia entre o trabalho dos/as jovens em hotel e o trabalho dos/as jovens em uma conhecida rede de franquias de *fast food* – Mc Donalds – referenciada como um local de trabalho precário e com baixos salários e onde estes/as permanecem por curto período “[...] veja bem, os Mc Donalds trabalham com esse tipo de serviço, eles [jovens] passam ali e acabam não ficando, tem um ou outro que fica, mas são poucos”.

Somos também um sector que cresce em mão de obra jovem. Ora bem, então vamos ver esta situação: crescendo com o ingresso de muuuuuuitos trabalhadores jovens, quando não se fornece a estes jovens condições de trabalho, o sector passa a ser um sector de passagem. As pessoas vem mas não se fixam,

isto é prejudicial para o sector. Isto é uma das lacunas do sector (Responsável Sindicato de trabalhadores/as, Portugal).

Todos os/as entrevistados/as concordaram que os empregadores não só preferem os/as trabalhadores/as mais jovens e menos dispendiosos/as como substituem³³ os/as mais velhos/as e, por sua vez, mais caros, por trabalhadores/as mais jovens. Remunerar mal o/a trabalhador/a e não investir na sua formação e permanência pode revelar-se uma estratégia perigosa para o negócio especialmente por trata-se de uma atividade de serviços interpessoais, portanto, prestada por pessoas e dependente destas para sua execução.

Porque o empreendedor que olha pro seu negócio ele prefere a rapaziada. Porque uma pessoa com 45-50 anos tem necessidades que se refletem no salário, se você paga mil reais para um recepcionista pra ele tá muito bom porque ele tá morando com os pais, agora mil reais pra um chefe de família é um problema. Como a atividade não remunera bem, esse jovens não valorizam nada, sai daqui e vai trabalhar em outro hotel (Responsável Sindicato Empregadores, Brasil).

E é isto que é descuidado pelos empresários nesta ideia errada de reduzir custos prejudicando a qualidade e os trabalhadores mais antigos são aqueles que são convidados, entre as aspas, a irem-se embora para dar lugar aos mais novos porque ficam mais baratos. E outro dos problemas que nós temos no sector são os baixos salários. Se comparados a outros ramos de actividade são muito baixos (Responsável Sindicato de trabalhadores/as, Portugal).

A associação entre as novas formas de gestão em hotelaria e o trabalho dos/as mais jovens é tão forte que chegam a confundirem-se na fala de uma entrevistada “a hotelaria nova que é essa coisa mais jovem, mais despojada” (Responsável Recursos Humanos de Hotel, Brasil). Não somente a forma de administrar e gerir um hotel é ‘nova’, também os/as trabalhadores/as devem ser sob risco de adquirirem vícios após muitos anos em outros empregos. A partir desta fala revela-se a representação: hotelaria nova, trabalhadores/as novos/as: se a hotelaria é ‘nova’ como haveria espaço para o ‘velho’?

Neste íterim as contradições revelam muitos elementos. Por um lado, os/as entrevistados/as são unânimes em dizer que os empreendimentos hoteleiros empregam primordialmente e preferencialmente jovens além do que substituem os/as mais velhos/as pelos/as mais jovens. Por outro lado, criticam tal prática afirmando que pode comprometer a qualidade do serviço prestado e o desempenho do hotel, prejudicando a relação com o cliente. Isto ocorre porque paga remunerações inferiores e, desta forma, funciona como um setor de

³³ Em diversos momentos mencionou-se, nesta tese, que em Portugal os/as trabalhadores/as efetivos gozam de estabilidade no emprego, no entanto, o Código de Trabalho português permite dispensas em situações específicas e desde que aprovadas pelos Sindicatos, por isto aqui se fala em ‘substituição’ de trabalhadores/as mais velhos/as.

passagem, algo que em alguns momentos parece ser útil à organização e, em outros momentos, alvo de crítica, especialmente de acusação aos/as trabalhadores/as jovens quando estes trocam de hotel ou mesmo de profissão em busca de melhores condições e melhores salários. À exceção das falas dos responsáveis pelos sindicatos de trabalhadores/as, os demais atores tendem a culpabilizar os/as trabalhadores/as jovens pela sua mobilidade no mercado de trabalho, como será retomado posteriormente no capítulo 6 com as falas dos/as próprios/as trabalhadores/as. Ademais, por um lado afirmam que é necessário empregar os/as mais jovens em função tanto do esforço físico como em função das escalas de trabalho não se darem em horário comercial (08h00 às 18h00), mas, por turnos e, conforme alguns relatos, os/as mais velhos/as não aguentariam. Por outro lado, falam da dificuldade em manter os/as jovens em função destes mesmos horários, uma vez que estão estudando ou têm vida social ativa e optam por sair na primeira oportunidade.

Em Porto Alegre e Região de Lisboa o ingresso nos cargos operacionais e chefias iniciais são ocupados por trabalhadores extremamente jovens (até 30 anos). Em Portugal, a estabilidade permite que esses/as trabalhadores/as sigam na mesma organização, enquanto no Brasil a carreira em hotelaria tende a afunilar-se, revelando estruturas hierárquicas bastante achatadas nos hotéis ao contrário de Portugal.

Especialmente no setor hoteleiro português em função do Código de Trabalho proteger o/a empregado/a efetivo das dispensas sem justa causa há um número importante de trabalhadores/as nas duas pontas etárias ao contrário do que é registrado no Brasil: por um lado pessoas há muito tempo ligadas à hotelaria e que se aproxima do fim da vida laboral e, na outra ponta, um setor que tem se valido muito de mão de obra jovem e universitária ou recém-saída dos bancos universitários seja como efetivos ou como estagiários.

Pelo Código de Trabalho português e pelas práticas de trabalho reforçadas pelo cotidiano, há maiores chances de que o/a trabalhador/a envelheça com o mesmo empregador, ou seja, no mesmo hotel, enquanto no Brasil há a tendência a uma maior mobilidade ocupacional e crescente flexibilização laboral (Chahad, 2003; Forrier & Sels, 2003), ou seja, mudanças de empregador e consequentes entradas e saídas do mercado de trabalho. Ainda que tenham a trajetória laboral no setor hoteleiro, a tendência no caso brasileiro é que esta tenha se desenhado com diferentes empregadores, a exceção daqueles em que o empreendimento é familiar. Com as mudanças laborais derivadas das medidas tomadas como consequência da crise econômico-financeira europeia e pela situação do emprego no país (como evidenciado pelos dados secundários no item 8.3.2) com crescente desemprego e diminuição das ofertas de

emprego Portugal parece caminhar no sentido de uma maior mobilidade laboral e desregulamentação no mercado de trabalho a exemplo do que ocorreu no Brasil a partir da abertura econômica dos anos de 1990 (Chahad, 2003; Kòvacs, 2004; Casaca, 2012b).

5.1.3 Perfil etário dos/as trabalhadores/as nas diferentes categorias profissionais

Em Portugal, há uma diferença considerável em relação ao Brasil quando se avalia a média de idade do quadro de funcionários, pois hotéis com 10, 20 ou 30 anos têm em seus quadros um maior número de trabalhadores/as mais velhos/as: “[...] há um perfil etário relativamente elevado, a maior parte dos/as trabalhadores/as que estão na hotelaria tem 35 anos para cima” (Responsável Escola de Hotelaria, Portugal).

Nós temos mais pessoas mais velhas que pessoas mais novas, na forma geral. Estou sempre a falar dos hotéis que já existem há 10, 15 anos. Num hotel que abre recentemente é evidente que os escalões etários descem bastante (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

No Brasil, conforme o responsável pelo Sindicato de trabalhadores/as uma considerável parcela dos/as trabalhadores/as de hotel está na faixa etária dos 35 aos 45 anos, que seriam trabalhadores já experientes em suas funções. Conforme ele observa, uma tendência em muitos hotéis é encaminhar estes/as trabalhadores/as com mais idade para justamente atender aos/as clientes mais velhos/as. No entanto, a fala do representante do sindicato não é confirmada pelo sindicato patronal e pelo responsável da escola de Hotelaria que mencionam a restrição do campo de trabalho aos/as mais velhos/as inclusive com menção de que seriam os/as clientes que não gostariam de ser atendidos por trabalhadores/as mais velhos/as.

Dentro do próprio setor hoteleiro há uma segmentação de departamentos relacionada à idade do/a trabalhador/a. Os trabalhos relacionados ao *front office* (recepção e portaria) e eventos costumam empregar e preferir os/as mais jovens, assim como os/as garçons/garçonetes dos restaurantes e trabalhadores/as do bar do hotel.

[...] predominância nas recepções de pessoas cada vez mais jovens [...].No caso dos departamentos de eventos também temos essa necessidade de pessoas jovens [...].As equipas de primeira linha, de atendimento, por exemplo, empregados de mesa, barmans, recepcionistas têm muita apetência a serem realmente pessoas mais jovens entre os 18... até já existem pessoas que fazem o ensino profissionalizante, normalmente já com 16 estão a fazer estágios, portanto a predominância entre os 16 e 25 e depois existe ali uma idade entre os 23-35 que provavelmente um período de maturação da própria experiência profissional que passa de cargos intermédios para eventuais cargos superiores, existe essa tendência (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Na parte de recepção, eu te diria que é bom que tenham jovens e capacitados, porque ali dependem de vender e a capacitação da venda é uma coisa muito importante, porque a venda hoje em hotelaria, a venda se faz muito no atendimento telefônico, se qualquer pessoa atende o telefone... [...] (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

O *front office* figura como uma atividade mais afim com os/as trabalhadores/as mais jovens em função de representações associados à juventude. Neste sentido, a característica adscrita da idade/juventude confere valor à execução das atividades nos serviços interpessoais (Casaca, 2012a), sendo associadas a ela aptidões naturais e que remetem ao trabalho emocional e estético (Watt, 2007; Casaca, 2012a), que serão melhor discutidos no item 10.1.5.

Características aquisitivas como a capacidade técnica para o posto também são citadas, nomeadamente o domínio de idiomas e de informática. Especialmente o conhecimento de informática apareceu em ambos os países como um entrave para a contratação e manutenção de trabalhadores/as mais velhos/as na recepção.

O departamento de governança difere em parte do *front office* empregando trabalhadores/as em faixas etárias intermediárias, não tão jovens como os setores citados anteriormente, mas até um determinado limite de idade que não inclui os/as trabalhadores/as mais velhos/as. Em ambos os países o setor de governança não costuma contratar trabalhadores/as abaixo dos 25 anos, tampouco acima dos 40-45 anos. Chama a atenção na fala do responsável da AHRESP que em seu depoimento o tom com que menciona '30-40' anos deixa implícita a ideia de que se trata de 'mais idade'.

Em housekeeping temos pessoas, já depende da função, temos pessoas que normalmente já com alguma idade entre 30 e 40, mas isto também depende da função, temos pessoas que provavelmente não têm qualificações suficientes para terem outra responsabilidade dentro do estabelecimento (Responsável Associação de Empregadores1, Portugal).

[...] e camareira a gente também não consegue pegar gente muito mais nova, normalmente é dos 30 aos 50, eu já tentei com uma menina mais nova e foi de temporária por um mês e não dá [...] (Responsável Recursos Humanos de Hotel, Brasil).

A fala da responsável pelo setor de recursos humanos não é ingênua quando menciona o cargo no feminino 'camareiras'. Permite perceber o que ocorre nos setores de governança, que a é a presença maciça das mulheres, ao contrário dos demais departamentos. No caso brasileiro, as mulheres representam 93% das camareiras e roupeiras (RAIS, 2012). Tanto a maior presença feminina como o aspecto da baixa qualificação mencionado pelo responsável pela associação de empregadores serão melhor discutidos na seção 10.3.

Já a participação de trabalhadores/as mais velhos/as é encontrada especialmente nas atividades de supervisão e gerência, para Portugal e, em alguns casos, também no cenário

brasileiro. Mesmo assim, a idade das chefias tende a variar conforme o departamento, sendo que para a recepção e eventos há hotéis que preferem que as chefias de primeira linha sejam bastante jovens “[...] os cargos de liderança e gestão, chefias, normalmente são pessoas com idade compreendidas entre 30, 40 ou 50 anos” (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Os postos de trabalho administrativos como controladoria e recursos humanos praticamente não foram mencionados. Quando apareciam nos relatos era para pontuar que se tratava dos que gozavam de menores segmentações, ou ao menos de forma menos explícita, por gênero e idade. Após argumentar o quanto a natureza do trabalho em Hotelaria era mais afeita aos/as mais jovens quando questionada se o setor de administração também preferia os/as mais jovens a responsável do departamento de recursos humanos de hotel (Brasil) respondeu “não, isso aí a gente não dá muito valor. Então não tenho muito problema”.

Desta forma, tendo em conta a segmentação por idade dos/as trabalhadores/as em hotéis passa-se agora para a discussão sobre a caracterização como trabalhador/a mais velho/a em hotelaria, em ambos os países. Os cargos mais propensos aos/as trabalhadores/as mais velhos/as serão discutidos a seguir bem como a qualificação de um/a trabalhador/a como velho/a dependendo da categoria profissional dentro do hotel.

5.1.4 Quem é o/a trabalhador/a mais velho em hotelaria?

De forma geral, os/as entrevistados/as no Brasil e em Portugal concordaram que a idade em que um/a trabalhador/a é considerado/a mais velho/a varia dependendo da categoria profissional no setor e, sobretudo, depende do próprio/a trabalhador/a. Está intimamente ligada, também, aos cargos e atividades que desempenhou ao longo de sua vida laboral, pois conforme Beauvoir (1990) e Bould e Casaca (2011) a natureza do trabalho pode levar ao envelhecimento precoce do/a trabalhador/a com degradação das suas capacidades funcionais.

Apesar de alguns entrevistados não pontuarem explicitamente uma determinada faixa etária quando questionados sobre a partir de qual idade um/a trabalhador/a poderia ser considerado/a mais velho/a no setor hoteleiro, em outras questões ou espontaneamente em outros momentos apareceram menções a trabalhadores/as já a partir dos 40 anos, havendo alguma concordância de que seja em torno dos 45-50 anos, de forma geral.

Via de regra, associam o fato de ser caracterizado/a como um/a trabalhador/a mais velho/a a uma característica aquisitiva: a experiência (tanto de vida quanto profissional), que em alguns momentos vai ser qualificada como positiva e em outros como negativa. Se a experiência é uma característica aquisitiva que passa a servir como qualificante para dizer que um/a trabalhador/a é mais velho/a, também pesa negativamente sobre ele/a por trazer implícita a perda da capacidade laboral. Brevemente aparece, também, questões de formação e qualificação³⁴.

O trabalhador maduro no setor hoteleiro é com mais de 40 anos. Já é perfeitamente um trabalhador que já teve o seu percurso profissional através de vários anos. Pode ter sido um trabalhador que não teve as habilitações de base necessárias, mas que conseguiu formar-se através do exercício da própria atividade (Responsável Escola de Hotelaria, Portugal).

Eu acredito que 45 anos. Se a gente for pensar, na parte de governança que é o trabalho braçal na maioria, é a partir dos 45 anos. E ate na própria recepção, muitas vezes, porque o pessoal que vem pra vaga de recepção com 45 anos já trabalha há muito tempo em hotelaria, e aí os antigos de Porto Alegre ou são os hotéis mais simples ou mais antigos que têm uma hotelaria mais robusta e aí a gente tem mais dificuldade no atendimento, é outra cultura, porque a gente tem esse atendimento que a gente procura ser mais próximo, tratar hóspede pelo nome depois que veio 2 ou 3 vezes no hotel, a gente já exige, estar sempre buscando conversar e atrair o hóspede pra dentro do hotel, esse tipo de atendimento a gente tem certa dificuldade, mas principalmente pra parte de trabalho mais pesado, é a partir do 45 anos (Responsável Recursos Humanos de Hotel, Brasil).

Acima dos 45. Aí começam a dificuldade de informática, entre 40 e 50 digamos daí pra cima. Depende que é alguém que já trabalhou um pouco com informática, tem noções, mas normalmente, a partir dos 45 (Responsável Sindicato Empregadores, Brasil).

Nota-se que a menção de que o/a trabalhador/a em hotelaria se torna velho/a a partir dos 40 anos atribui a estes indivíduos características e expectativas que não corresponderiam a eles se considerarmos que biologicamente uma pessoa não é considerada velha nesta faixa etária. Se os marcadores sociais e sinais que qualificam alguém como velho/a começam a se intensificar a partir da quinta década de vida, no mercado de trabalho no setor hoteleiro os/as trabalhadores/as são considerados/as velhos/as antes mesmo de serem reconhecidos/as socialmente e legalmente como velhos/as, mas conforme a configuração do mercado de trabalho estes/as são tornados/as velhos/as e serão tratados/as como velhos/as.

Os/as entrevistados/as que não pontuaram explicitamente uma determinada faixa etária alegaram tratar-se de uma avaliação individual e subjetiva e que está mais relacionada ao gosto pela profissão e à saúde que a idade *per se*, sendo que essa não seria um condicionante para executar bem uma atividade.

³⁴ Nessa seção antecipa-se brevemente a discussão sobre experiência, formação e qualificação que são melhor aprofundadas no item 5.1.6 (Características aquisitivas e a relação com a idade).

A idade não é condicionante para executar um bom trabalho, mas isto depois só através da verificação do trabalho executado pela pessoa é que podemos avaliar. Às vezes temos pessoas jovens que são melhores que mais velhos em algumas tarefas e em outros casos a idade não tem importância, porque fazem os trabalhos melhores que os mais novos. Portanto, estar a determinar uma idade, se é 40, 45, 50, não! é subjetivo, há pessoas de 50 que executam melhor que uma de 30 dentro da exigência que lhe é feita. Depende o gosto e o prazer que a pessoa tem em fazer o seu trabalho (Associação de Empregadores 2, Portugal).

Aqui não se pode deixar de mencionar que o entrevistado da Associação de Empregadores 2 levou em conta a singularidade do processo de envelhecimento e sua relação com o trabalho, como pontuado por diversos autores (Salgado, 2000; Neri, 2005; França & Soares, 2009), foi possível sentir que seu relato pode ter sido atravessado pela sua própria condição de trabalhador mais velho, uma vez que ele próprio encontrava-se na faixa etária dos 50 anos. Enquanto o responsável da Associação de Empregadores 1 este jovem (próximo dos 30 anos) tendeu, em seus relatos, a exaltar as características dos/as jovens.

No caso brasileiro há relatos que permitem entrever que já a partir da faixa etária dos 30 anos o/a trabalhador/a começa a ter dificuldades para ingressar no setor hoteleiro. Quando questionada se já havia sentido reflexos da mudança da estrutura etária brasileira no perfil dos candidatos à procura de emprego o relato de uma funcionária do departamento de recursos humanos de um hotel em Porto Alegre permite interpretar que a partir dos 29 anos, para hotelaria, já não se é mais jovem, principalmente se for para trabalhar em recepção. Ressalta-se que, neste caso, a própria entrevistada tinha menos de 30 anos e, provavelmente por isto, o tom de naturalidade da sua fala.

Tem chegado alguns currículos com pessoal mais velho, realmente, inclusive pra recepção, é difícil a gente receber currículos do pessoal de 20 ou 22 anos, esse pessoal tá cursando a faculdade ou tá terminando, mas a gente recebe muito mais a partir dos 29 anos pra recepção, 29 ou 30. Nessa última seleção que a gente fez pra reestruturar, foi o pessoal realmente mais de 29 até 35 anos, então a gente já nota a diferença (Responsável Recursos Humanos de Hotel, Brasil).

À exceção dos hotéis mais tradicionais de Porto Alegre, parece prevalecer à ideia de que a recepção é mais afeita ao perfil dos jovens abaixo de 35 anos, mesmo nos cargos de chefia desse setor e afins. Houve menção de que um trabalhador aos 34 anos já estava sendo considerado velho para atuar na recepção de um hotel 3 estrelas de Porto Alegre. Em Portugal também se considera a recepção como um setor mais propício ao trabalho dos/as mais jovens, porém mesmo nas recepções preferem-se os/as gerentes e líderes de equipe mais velhos/as e valoriza-se a intergeracionalidade. Ao lado de trabalhadores/as mais jovens relatam que preferem manter algum/a trabalhador/a mais velho/a e, portanto, mais experiente na função.

Mesmo não se referindo exclusivamente ao setor hoteleiro e sim à economia portuguesa de forma geral, considera-se importante pontuar que, no contexto português, segundo informante do IIEFP, pode ser considerado como/a trabalhador/a mais velho/a e, portanto, sujeito a alguma dificuldade de inserção profissional aquele profissional com mais de 30 anos independentemente no setor de atuação.

Conforme Beauvoir (1990) e Bould e Casaca (2011) o processo de trabalho pode contribuir para o envelhecimento precoce dos/as trabalhadores/as e pela atribuição de idades inferiores à cronológica para qualificar o/a trabalhador/a como mais velho/a. Condições de trabalho penosas e insalubres aceleram o envelhecimento e prejudicam a capacidade laboral, expulsando-os do mercado de trabalho ou ao menos restringindo as chances de recolocação. Os setores apontados como mais degradantes para a saúde do/a trabalhador/a e que podem inclusive comprometer precocemente a capacidade funcional são a cozinha e as atividades de camareira e governança em decorrência do esforço físico, dispêndio de energia, força, sobrecarga nas articulações e tendões, excesso de movimentos, muito tempo em pé e exposição a condições do ambiente como calor, umidade, câmaras frias e produtos químicos. As atividades de governança foram apontadas nos dois países, já o setor de alimentos e bebidas foi mais citado em Portugal.

Os cozinheiros que estão durante anos e anos e anos diretamente ligados a um espaço físico fechado, com pouca luminosidade em que os níveis de umidade e calor muito grandes, tem um desgaste físico e em termos de saúde atinge uma maturidade provavelmente seria necessário repensar as condições de higiene e segurança. [...] Os empregados de mesa, os barmans que estão muito tempo de pé, andam muito, fazem muitos quilômetros têm uma tendência a realmente terem um desgaste, doença, situações, por exemplo, osteoporose, varizes, circulação, coluna. Questões relacionadas com housekeeping: necessidades de fazerem [em] poucas horas muitos quartos, camas, aspirar, lavar, limpar, a relação com os produtos de limpeza, portanto, existem determinadas funções e categorias num hotel que realmente tem um desgaste em termos de idade muito grande, não acredito que sejam muitas as pessoas que consigam alcançar a idade mínima da reforma a ocuparem estes mesmos quadros durante 20, 30 ou 40 anos, porque a intensidade do trabalho é muito grande. Outros cargos são de mais valia a experiência, mesmo para consultoria, administração de hotéis é muito boa, importante (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

[...] é a partir do 45 anos, porque normalmente quem vem já trabalha há muito tempo, não necessariamente como camareira dentro da hotelaria, mas já trabalha muito tempo com limpeza (Responsável Recursos Humanos de Hotel, Brasil).

A situação revelou-se mais grave para a saúde do/a trabalhador/a em Portugal, pois em função da legislação trabalhista prever a estabilidade dos/as trabalhadores/as estes costumam manterem-se com o mesmo empregador até a idade da aposentadoria, aos 65 anos para homens e mulheres. Neste sentido, permanecem na mesma atividade por longos anos,

comprometendo a sua saúde e condições físicas, o que contribui para o aparecimento de doenças ocupacionais relacionadas ao esforço repetitivo.

Conforme a AHRESP, os hotéis portugueses – à exceção daqueles que iniciaram suas atividades muito recentemente – têm em seus quadros/as trabalhadores/as que estariam aquém das necessidades do posto de trabalho ou que, em termos de condições físicas já não poderiam estar desempenhando aquelas atividades que executam.

Via pessoas com provavelmente 55-60, 60 e poucos anos, aquelas pessoas tinham uma idade muito avançada, o próprio trabalho tem necessidades físicas bastante grandes e, portanto, eles próprios penso que já tinham atingido há muito tempo a idade para aquele cargo (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

No Brasil, os/as trabalhadores/as próximos aos 60 anos são referidos com mais ênfase que em Portugal como velhos/as – inclusive com o uso destes termos – ou de mais idade. A fala a seguir permite perceber um tom de raridade na manutenção dos/as trabalhadores/as sexagenários “a gente tem visto trabalhadores com bastante idade, eles às vezes com 60 anos seguem trabalhando, ficam por ali, coordenam, mas estão trabalhando” (Responsável Sindicato trabalhadores/as, Brasil). Cabe salientar que o tom de voz utilizado pelo entrevistado e o significado atribuído à expressão ‘ficam por ali’ remeteu à ideia de um trabalho como figuração, quase decorativo, não a um trabalho pesado, engajado e comprometido ou útil à organização e o uso da conjunção adversativa “mas” reforça a ideia de algo que se opõem ao trabalho sério. Transparece, assim, o preconceito etário presente, no Brasil, especialmente quanto aos/as trabalhadores/as idosos/as (com mais de 60 anos). Há a noção implícita de que estariam obsoletos.

No caso brasileiro há concordância de que algumas atividades não deveriam ser exercidas por trabalhadores/as mais velhos/as em função da condição física. No entanto, ao contrário de Portugal, como não há a obrigatoriedade da estabilidade no contrato de trabalho as empresas podem despedir esses funcionários e, como há grande rotatividade, as empresas podem optar por não contratar trabalhadores/as pertencentes a determinadas faixas etárias e um ou outro gênero, bem como advindos de determinadas trajetórias profissionais, como é referido para o caso de mulheres que exerceram atividades nos serviços domésticos por longos anos. Quando relatavam casos de trabalhadores/as mais velhos/as havia excepcionalidade nas falas, ou seja, estes/as permaneciam porque ‘apesar’ de serem velho/as ‘ainda’ eram bons/as na função além do que a condição física permitia. Estes argumentem remetem à teoria do desengajamento de Cumming e Henry (1961) que alega que quando um

sujeito subsiste ao desengajamento do mundo laboral e escapa do funcionamento universal dos fatos é porque ele/a própria/a extrapola a naturalidade, ou seja, é uma exceção.

5.1.5 Atributos relacionados à idade

As chances de ingressar e permanecer no mercado de trabalho são atravessadas por aspectos mercantis e, também, elementos simbólicos para que um trabalhador torne-se um bom demandante de emprego (Guimarães, 2009), indo além de um mero ajuste por demanda e oferta de emprego (Rocha-de-Oliveira, 2009). A colocação e manutenção do emprego para trabalhadores e trabalhadoras mais velho/as funciona como um subproduto de outras relações sociais que estão além da dimensão mercantil (Guimarães, 2009), conforme discutido na seção 2.2.

Por se tratar de um serviço interpessoal o trabalho no setor hoteleiro demanda do/a trabalhador/a características que extrapolam a capacidade técnica, o que Casaca (2012a) denomina de trabalho emocional e estético, no qual a gestão das emoções, por parte dos/as trabalhadores/as e o uso da aparência física passam a fazer parte do processo de trabalho.

A seguir são apresentados os atributos salientados pelos/as entrevistados/as. Estes atributos foram classificados em quatro categorias que expressam as características atribuídas aos/as trabalhadores/as mais jovens e aos/as trabalhadores/as mais velhos/as, especialmente a estes últimos: 1) Renovação *versus* Acomodação; 2) Comunicação e Receptividade; 3) Apresentação física e movimento dos corpos; 4) Conduta. Essa divisão ocorreu estritamente para fins de análise, pois constatou-se que há forte interrelação entre elas de forma que alguns atributos não aparecem descolados de outros.

Salienta-se também que, via de regra, houve semelhança nas respostas em Porto Alegre e Lisboa (e região), sendo que especificidades são destacadas pontualmente.

5.1.5.1 Renovação X Acomodação

O ingresso de trabalhadores/as mais jovens no setor hoteleiro é visto como uma renovação dos quadros e uma renovação na forma de prestar o serviço e de atender o cliente significando uma maneira ‘moderna’ de gerir os empreendimentos. Alguns/umas informantes

privilegiados/as assumem que os/as trabalhadores/as mais velhos/as estariam já em fim de carreira e por isto não buscariam qualificação e reciclagem, tampouco inovariam nas atividades. Também seriam trabalhadores/as que estão no mesmo estabelecimento há muitos anos ou que mesmo que tenham trocado de estabelecimentos hoteleiros trabalham há muito tempo no setor e, portanto, sujeitos a antigas formas de gestão ou vícios de empregos anteriores.

Pessoas já em fim de carreira provavelmente não renovam, já não fazem uma reciclagem da sua formação há um tempo poderão colocar em cheque algumas matérias relacionadas com a qualidade do serviço prestado (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Aos/as trabalhadores/as mais jovens são conferidos/as características de facilidade de adaptação, ajustamento e aptidão para lidar com a mudança, aspectos considerados como cruciais para atuar no setor em ambos os países pela necessidade dos estabelecimentos de responderem rapidamente às mudanças no mercado e às novas tendências de interface com o cliente. Relacionam, inclusive, os/as trabalhadores/as jovens com o potencial de crescimento dessas organizações. Este seria um dos principais motivos, conforme os/as entrevistados/as, para os empregadores do setor preferirem trabalhadores/as mais jovens.

[Os jovens] têm uma capacidade de adaptação e ajustamento muito mais fácil, no sector hoteleiro isto é muito importante, é dos principais atributos e é por isto que provavelmente os hotéis estão cada vez mais receptivos a pessoas cada vez mais jovens [...] é claro que as camadas mais jovens são muito importantes no que diz respeito ao próprio desenvolvimento e crescimento do estabelecimento hoteleiro porque conseguem facilmente e rapidamente por em prática tudo aquilo que um estabelecimento hoteleiro actualmente necessita para facilmente se ajustar ao mercado e às tendências (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Se aos jovens são conferidas características de saber lidar com as mudanças, os/as trabalhadores/as mais velhos/as, por sua vez, seriam aqueles/as mais acomodados/as que por já estarem há muito tempo atuando no setor ou na mesma organização hoteleira estariam subjugados a antigas práticas e, assim, seriam resistentes à mudança: “resistência a mudanças. É preciso haver uma apetência, estar de espírito aberto para acompanhar aquilo que é hoje em dia o trabalho” (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

Conforme os/as entrevistados/as é justamente essa dificuldade para lidar com a mudança e com as novas formas de atender o cliente – limitações estas associadas aos/as trabalhadores/as mais velhos/as – que dificultam a sua permanência no setor. Conforme a Associação de Empregadores 2 (Portugal), o problema não é a idade em si, mas a dificuldade em lidar com as transformações que limita a inserção e permanência dos/as mais velhos/as em hotelaria.

Ser velho/a em hotelaria é, de modo geral, associado a não inovar e a não buscar atualização e, também, à perda de capacidades necessárias para atuar em um setor dinâmico. No caso português a adequação e adaptação ao mercado foram muito valorizadas provavelmente como reflexo da grave recessão que assola a economia portuguesa e que tem requerido ações dos empreendimentos para sobreviverem no mercado.

5.1.5.2 Comunicação e Receptividade

No setor de serviços de forma geral, mas especialmente na hotelaria a acolhida e receptividade ao cliente pode garantir a venda do serviço e, também, contribuir para a fidelização daquele cliente. Nos meios de hospedagem algumas áreas lidam mais diretamente com o cliente que outras, desta forma nas áreas de *front office* (recepção e portaria) são muito valorizados atributos como facilidade de comunicação, bom relacionamento, simpatia no atendimento, empatia e sensibilidade para tratar o cliente sabendo identificar aqueles/as que desejam conversar e aqueles/as que preferem um tratamento mais formal, aqueles que apreciam brincadeiras e aqueles que dispensam tal tratamento. São destacadas, também, aspectos bastante subjetivos e de difícil conceitualização, nomeadamente um “estado de espírito aberto”. E são justamente estas características associadas aos trabalhadores/as jovens, em ambos os países “[falou também do domínio de informática] com a facilidade que [o jovem] tem de relacionamento com os colegas e com o público, em uma semana ele tá pronto. Ele faz tudo” (Responsável Sindicato Empregadores, Brasil).

Toda área relacionada ao front office, no sentido das relações humanas e diretas com o cliente é mais fácil os mais jovens adaptarem-se as novas formas, têm espírito mais aberto e vão mais longe e isto é importante e é o que se nota (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

Existe, às vezes no próprios hotéis, predominância nas recepções de pessoas cada vez mais jovens, mais receptivas, com maior capacidade muitas vezes de comunicação. Embora os jovens muitas vezes sejam menos experientes no ato de comunicação, por outro lado estão cada vez mais aptos a resolverem pequenas questões (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

A partir de Casaca (2012a) podemos compreender esse “estado de espírito aberto” como abarcando atributos do trabalho emocional requeridos, de forma geral, pelo setor de serviços como amabilidade, sociabilidade, exigência do sorriso, simpatia, deferência em todas as situações, expressão fácil e movimento dos corpos, o tom da voz, ou seja, a exibição adequada das emoções de forma a transparecer para o cliente o que a organização hoteleira

deseja e gerar no cliente o sentimento de ser bem quisto naquele ambiente e, assim, desejar voltar.

Neste sentido, a idade é percebida como possibilitando e facilitando o controle das emoções no sentido de maior sociabilidade, neste caso, em favor dos mais jovens e limitando a atuação dos trabalhadores/as mais velhos/as.

quando a gente viaja, a gente fica observando. Uma coisa de melhor que tem são as camareiras. Eu nunca vi uma camareira mal humorada, te xingando pelos corredores. Eu nunca vi. E às vezes tu vai[s] em hotel mais baixo... e eu não vi esse tipo de coisa, as pessoas sempre com bom-humor, boa vontade, te cumprimentam (Responsável Sindicato trabalhadores/as, Brasil).

Aqui o peso das cobranças pela gestão do trabalho emocional revelou-se semelhante para homens e mulheres, porém sendo discretamente mais referido para elas, especialmente no tocante à apresentação e movimento dos corpos, conforme item a seguir.

5.1.5.3 Apresentação física e movimento dos corpos

A aparência física é outro atributo destacado nas funções que lidam diretamente com o cliente, envolvendo desde a aparência física como o movimento dos corpos, remetendo ao conceito de trabalho estético (Casaca, 2012a). A apresentação física dos/as trabalhadores/as no setor é demandada tanto dos homens como das mulheres. Porém, a aparência física feminina, especialmente das trabalhadoras mais jovens, é utilizada, por vezes, de forma sensualizada no atendimento aos clientes corporativos que são preponderantemente do sexo masculino.

[...] no salão tem que ter agilidade, tem que ter uma apresentação visual interessante, aí é bom que sejam jovens tanto sexo feminino como masculino (Sindicato de Empregadores, Brasil).

Ao lado da aparência física aparece a normatividade do movimento dos corpos na prestação do serviço (Casaca, 2012a). É necessário demonstrar velocidade e agilidade na execução das atividades, especialmente naquelas em que se lida diretamente com o cliente. Essa “ligeireza” é um atributo associado aos jovens e questionado nos/as trabalhadores/as mais velhos/as, o que, para estes segundos, colocaria em dúvida a sua produtividade. “Muitas vezes, as pessoas já com alguma idade não têm eficácia e a ligeireza com que teriam anos antes, e isto acontece muito” (Associação de Empregadores 1, Portugal).

Nas recepções de hotel a aparência física ‘interessante’ é cobrada tanto dos homens quanto das mulheres e atrelada à aparência de juventude. Porém, em determinados setores como garçons e garçonetes no atendimento ao cliente no salão de café-da-manhã, são mais demandadas mulheres e, preferencialmente, as mais jovens, como será melhor discutido na seção seguinte³⁵.

As alusões ao trabalho estético foram mais referenciadas no Brasil com menções à aparência jovem e a beleza dos/as trabalhadores/as como um atributo valorizado pelos hóspedes, especialmente no caso de clientes corporativos do turismo de negócios, maioria do sexo masculino. À referência à aparência física e à juventude apareceu com estreita relação com o trabalho feminino e, portanto, associado à segmentação de gênero.

5.1.5.4 Conduta

Se aos/as trabalhadores/as jovens é associada uma maior flexibilidade e facilidade para lidar com a mudança, são, por outro lado, considerados mais intempestivos na tomada de decisão e em casos de conflito. Neste quesito, foram bastante valorizados os atributos dos/as trabalhadores/as mais velhos/as que, em função da idade, das experiências de vida e do mundo laboral teriam mais maturidade para lidar com algumas situações como de conflito e negociação. Conforme os/as entrevistados/as, a maturidade confere aos/as trabalhadores/as maior calma e tranquilidade para lidar com determinadas situações. Não deixa de ser um melhor gerenciamento das emoções e, portanto, encontram-se aí elementos do trabalho emocional (Casaca, 2012a). [...] e muitas vezes eles [empregadores] têm vantagem em cima disso aí por causa da experiência da pessoa, o cara não tá naquele de que qualquer coisinha ele ‘toca os pés³⁶’, pessoal mais coerente [...]” (Sindicato de Trabalhadores, Brasil).

Em função da maturidade, o/a trabalhador/a mais velho/a é considerado/a como mais confiável e, por sua vez, alguém que valoriza mais o trabalho, sendo, portanto, mais estável e comprometido/a com a organização.

³⁵ Nessa seção antecipa-se brevemente a problemática de gênero por sua intersecção com a idade nas discussões sobre aparência física. No entanto, para aprofundamento dessa discussão veja a seção Gênero do/a Trabalhador/a no Setor Hoteleiro e ao final deste capítulo a sistematização entre envelhecimento e gênero.

³⁶ Expressão informal que significa responder com estupidez, ser ríspido.

[...] em algumas situações o/a trabalhador/a de mais idade, de mais experiência é uma pessoa mais confiável, tem uma conduta melhor, tem um equilíbrio, valoriza o trabalho, o jovem não, o jovem é muito de momento (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

[...] ele vai ter experiência bem maior, além disto ele vai ter um respeito maior pelos proprietários, e vai se sentir uma pessoa bem melhor, bem mais tranquila pro trabalho. De repente já esta aposentado, ou quase aposentado e então ele vai se sentir mais seguro (Responsável Sindicato de Trabalhadores, Brasil).

Mesmo os departamentos de *front office* sendo mais receptivos para o trabalho do jovem, nos casos de conflito ou reclamação de clientes são demandados/as os/as trabalhadores/as mais velhos/as justamente por administrarem a situação com mais calma e tranquilidade, sabendo atender cordialmente o cliente e acolher a sua reclamação transmitindo seriedade.

Além disto, influenciam, também, as representações sociais do que é ser velho/a como alguém que inspira mais respeito e que levaria o trabalho mais a sério. Se o jovem tem o “espírito aberto” para atender o/a cliente quando tudo corre bem, é o/a mais velho/a que teria a maturidade, calma, tranquilidade e segurança em situações que apresentam algum problema. Nesse sentido, a aparência física expressando marcas do tempo pode inspirar maior credibilidade e responsabilidade pelo trabalho.

O que se vê é que quando é atendido por jovens na recepção, quando vai fazer check out na saída se tiver reclamações vai ser mais forte, porque a pessoa não sente firmeza, esse jovem não representa bem a empresa ou não vai dar muita atenção, uma pessoa com mais idade inspira mais respeito (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

5.1.6 Características Aquisitivas e a relação com a Idade

Se as características adscritas são aquelas inerentes ao/a trabalhador/a e que este não pode alterá-las conforme sua vontade, como sexo, idade e raça, por exemplo, os atributos aquisitivos são aqueles que o/a trabalhador/a pode adquirir na sua trajetória, como por exemplo, escolaridade, formação e experiência, isto quer dizer que, nestes últimos há margem para a voluntariedade do/a trabalhador/a enquanto no primeiro caso há a sujeição do/a trabalhador/a a uma dada situação independente da sua escolha (Guimarães, Silva & Farbelow, 2008).

Apesar de que os atributos aquisitivos não estão diretamente relacionados à idade, também não é possível afirmar que não guardem entre si alguma associação. Especialmente o

grau de escolaridade e a experiência profissional tendem a acompanhar a idade uma vez que, em tese, um trabalhador muito jovem pode não ter tido tempo hábil de concluir sua formação acadêmica ou mesmo não ter anos de vida suficientes para lhe garantir uma larga experiência de trabalho. Já aos/as trabalhadores/as mais velhos/as associa-se que tenham mais anos de experiência numa mesma profissão ou, pelo menos, os anos de vida permitiriam ter atuado muitos anos na mesma carreira ou profissão.

Desta forma, mesmo sendo características que o/a trabalhador/a tem opção de alterar ao longo da trajetória profissional não são totalmente livres das representações sociais atreladas à idade, pois os entendimentos de ser um/a trabalhador/a jovem ou um/a trabalhador/a velho/a carrega em si expectativas quanto à qualificação e experiência.

Ademais, ambos os temas aparecem estritamente relacionados, de forma que aparecem separados, a seguir, apenas para fins de análise. Nas entrevistas por vezes formação e experiência apareceram como complementares e associados e por vezes soavam como “dois lados de uma mesma moeda”. Além disto, em linhas gerais, formação aparece como atributo dos/as trabalhadores/as jovens enquanto a experiência dos/as trabalhadores/as mais velhos/as, sendo cada um seu próprio trunfo na busca pela empregabilidade no setor. Na fala dos/as informantes privilegiados/as o desafio tende a ser aliá-los no mesmo/a trabalhador/a.

5.1.6.1 Qualificação e Formação

Uma importante diferença entre os/as mais jovens e os/as mais velhos/as e que é visto como um limitante da sua atuação no setor hoteleiro é a capacitação e formação. Os/as informantes privilegiados/as no Brasil e em Portugal destacaram que os/as trabalhadores/as mais jovens tendem a ter curso universitário ou tecnológico, no caso do Brasil, e também cursos profissionalizantes. Já o/a mais velho/a costumeiramente não tem curso universitário e, geralmente, aprendeu suas atividades no dia a dia da função ou em cursos profissionalizantes de curta duração concomitantemente ao trabalho.

Pode ter sido um trabalhador que não teve as habilitações de base³⁷ necessárias, mas que conseguiu formar-se através do exercício da própria actividade. É importante também não perder esta experiência destes profissionais (Responsável Escola Superior de Hotelaria, Portugal).

Temos já pessoas em fim de carreira que provavelmente não tiveram uma formação específica como temos agora as pessoas que estão a entrar no mercado de trabalho porque foram pessoas que há muitos anos entraram no sector e foram crescendo, por exemplo, nós temos casos dos próprios empresários, directores de hotel que começaram como bagageiros³⁸, isto era possível há 20, 30 anos atrás, hoje em dia possivelmente para ser um director hoteleiro é preciso ser muito mais que eventualmente só experiência laboral (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

No setor hoteleiro a formação é mais relevante em algumas atividades do que em outras. Os/as entrevistados/as apontaram que na recepção é importante ter jovens formados, de ambos os sexos, com curso universitário ou equivalente, enquanto para as atividades de governança não se faz necessário curso superior, pois outros requisitos são mais importantes.

Outro elemento destacado em todas as entrevistas e que age negativamente sobre o emprego e trabalho dos/as mais velhos/as é o domínio da informática e das novas tecnologias. No setor hoteleiro os canais de comunicação com o cliente estão cada vez mais apoiados na informática e na internet, além dos sistemas de gerenciamento e segurança, como *check-in*, *check-out* e controladoria. Os/as entrevistados/as salientam que os/as mais jovens já nasceram no mundo digital e que, portanto, têm mais facilidade em apropriarem-se dos sistemas utilizados, dispensando treinamento. Ao contrário, avaliam que os/as mais velhos/as sentem dificuldade em acompanhar a evolução tecnológica, o que dificulta sua empregabilidade no setor.

Há muito mais exigências tecnológicas, mais exigências de abertura de espírito para novas formas de atuar e quem não estiver preparado para isto ou pelo menos os mais velhos que não tenham tido a capacidade de acompanhar essas evoluções todas, pois tenham mais dificuldades em empregabilidade (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

[...] logicamente que hoje a hotelaria está muito vinculada com a parte de informática, a parte de gerenciamento das informações são todas via informática, então se ele não tiver uma boa capacitação para dominar como é que funciona a informática, relatórios, check in, abertura, fechamento, aí ele tem problemas (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Portanto tudo que tem a ver, por exemplo, com as novas tendências comerciais e de distribuição, pessoas preparadas para contactar com os clientes e hóspedes pelos vários canais de distribuição online. Tudo q tem a ver com contactar, lá esta cada vez mais a internet, é um canal de duas vias, portanto, não somos só nós que comunicamos mas também os clientes que comunicam conosco. Saber perceber os comentários e os reviews online nos canais de distribuição. Saber gerir essa mesma percepção, esta mesma visão dos clientes (Responsável Associação Empregadores 1, Portugal).

³⁷ Habilitações literárias equivale, no Brasil, a escolaridade ou a grau de instrução.

³⁸ Corresponde à função de mensageiro, no Brasil.

Em uma das entrevistas, no Brasil, surgiu um aspecto interessante. Conforme o Sindicato de Empregadores, em Porto Alegre, seria útil para os hotéis empregar trabalhadores/as aposentados/as – especialmente homens – no turno da madrugada em funções como recepção, portaria, cozinha, governança, etc., pois trabalhadores/as mais velhos/as costumam ser mais estáveis no turno da noite uma vez que os mais jovens por exigências familiares ou de sociabilidade não costumam permanecer muito tempo em cargos noturnos. Porém, tanto para os/as aposentados/as quanto para os/as trabalhadores/as acima dos 45 anos não-aposentados/as a informática é um grande impeditivo uma vez que há menos/as trabalhadores/as no turno noturno e, por isto, precisam dominar uma série de procedimentos que inclui a informática.

[...] têm algumas funções que são muito úteis os aposentados, principalmente os cargos de noite, os problemas que nós temos enfrentado é o acesso à informática, a grande barreira que esses/as trabalhadores/as tem é que não tem acesso à informática então eu não posso deixar uma pessoa durante toda madrugada se ele não sabe fazer um check in [...] mas a grande barreira é a informática [...] se tivesse pessoas capacitadas em informática, mesmo que com 50 anos, teria muita possibilidade de contratar (Responsável Sindicato dos Empregadores, Brasil).

No entanto, apesar do responsável pelo Sindicato Patronal (Brasil) não ter mencionado explicitamente, o responsável pelo Sindicato de Trabalhadores (Brasil) considera que há limitações para o trabalho feminino no turno da noite por questões de segurança e também de conduta dos hóspedes frente a funcionárias mulheres. Desta forma, fica implícito que o trabalho as pessoas mais velhas pode servir aos interesses organizacionais, proporcionando oportunidades de trabalho para os/as mais velhos/as, no entanto, de forma bem mais restrita para elas, como será aprofundado no capítulo que segue³⁹.

Quanto ao perfil do estudante dos cursos superiores de Hotelaria no Brasil e em Portugal são predominantemente jovens recém saídos da escola regular com a maior parte deles em idades que variam de 20 a 25 anos nos cursos diurnos e média de idade ligeiramente superior nos cursos noturnos onde estão aqueles que já estão no mercado de trabalho. Em Portugal estudantes acima dos 40 anos são raros em cursos universitários, sendo encontrados apenas em cursos de formação específica para gestores ou em cursos de pós-graduação.

³⁹ Nessa seção antecipa-se brevemente a problemática de gênero para melhor discutir as questões de formação e experiência. No entanto, para aprofundamento dessa discussão veja a seção Gênero do/a trabalhador/a/a no Setor Hoteleiro e ao final deste capítulo a sistematização entre envelhecimento e gênero.

Porém, no Brasil surge uma situação que questiona as representações das equações jovem = formação e mais velho = experiência. Conforme representante de um curso tecnólogo em Hotelaria de Porto Alegre há um público crescente e predominantemente do gênero feminino que após muitos anos fora do mercado de trabalho ou atuando em outros setores, mesmo na informalidade, volta para os bancos universitários em busca de formação acadêmica e uma reconversão profissional no mercado de trabalho optando por esse setor⁴⁰.

Como as trajetórias profissionais são desiguais (Guimarães, 2009) e em sendo o gênero uma das características adscritas que delimita os espaços laborais nestas trajetórias, mais uma vez vemos o espaço reprodutivo interferindo nas carreiras destas estudantes-trabalhadoras que, após cumpridas as responsabilidades dos papéis sociais de mãe e esposa, buscam a formação universitária após os 45 anos. Estamos diante de um novo perfil de demandante de emprego para um futuro próximo no setor hoteleiro da RMPA, pois será um público mais velho e ao inverso do comumente esperado, com formação universitária, porém sem experiência no setor ou mesmo sem nenhuma experiência formal de trabalho. Em Portugal, conforme representante da Escola de Hotelaria essa situação não ocorre possivelmente por motivos estruturais de constituição do mercado de trabalho português onde a mulher portuguesa tende a ingressar e permanecer na esfera produtiva sem as tradicionais saídas encontradas no Brasil em decorrência do matrimônio e da maternidade (Casaca & Bould, 2012).

Ainda em relação à formação, o domínio de idiomas é um problema de qualificação e formação no Brasil. Depois do domínio de informática é apontado como um limitante para a empregabilidade de trabalhadores/as, independente da idade. Em Portugal a situação é bastante diferente nesse sentido. Os portugueses são, de modo geral, conhecidos na Europa pela fluência em duas ou três línguas estrangeiras (inglês, espanhol e, às vezes, o francês) e a vocação do país para o turismo potencializa o contato com estrangeiros e dinamiza o domínio de idiomas. Há que se destacar, também, a maior mobilidade para viajar para outros países europeus e assim estudar outros idiomas, situação que no Brasil é acessível a uma parcela pequena da força de trabalho.

⁴⁰ Idem à nota 39. Nessa seção antecipa-se brevemente a problemática de gênero para melhor discutir as questões de formação e experiência. No entanto, para aprofundamento dessa discussão veja a seção Gênero do/a trabalhador/a/a no Setor Hoteleiro e ao final deste capítulo a sistematização entre envelhecimento e gênero.

5.1.6.2 Experiência

Por se tratar de um setor na área de serviços, a hotelaria valoriza a experiência profissional, especialmente para algumas funções dentro de hotéis. Apesar da formação acadêmica ser um dos requisitos para ingresso, é no dia a dia que o/a trabalhador/a depara-se com uma gama de situações que – por se tratar de atendimento ao cliente e clientes estes sempre diferentes – podem ser bastante diversas e requerer do trabalhar aptidões e conhecimentos que extrapolam o conhecimento técnico e envolvem, também, a própria administração das emoções.

Neste sentido, o/a trabalhador/a precisa aprender não só as tarefas, mas a apresentar um estado de espírito, uma conduta esperada que pode variar conforme a filosofia do empreendimento hoteleiro e conforme o gestor da equipe. Idade cronológica e experiência de trabalho são consideradas constituintes do que qualificam como ‘maturidade’ do/a trabalhador/a e, a partir dessa combinação, surgiriam alguns dos atributos positivos relacionados aos/as trabalhadores/as mais velhos/as.

É claro que a experiência vale muito, de conhecer os próprios mecanismos, o serviço, em questões relacionadas a reclamações e com o próprio atendimento porque é preciso já ter alguma maturidade, alguma experiência para saber agir com calma, alguma tranquilidade, saber acolher a pessoa (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

No setor hoteleiro é nas funções que valorizam a experiência e não têm tantas exigências em termos de qualificação que preferem os/as trabalhadores/as mais velhos/as em comparação aos demais setores. É o caso das funções relacionadas à governança onde, tanto no Brasil quanto em Portugal, a escolha do/a trabalhador/a está atravessada além da questão da idade pelas representações de gênero⁴¹, pois são preferidas mulheres de meia-idade ou um pouco mais velhas e evitam-se homens e mulheres jovens. Também no departamento de alimentos e bebidas, em Portugal, destacou-se a preferência por trabalhadores mais experientes.

⁴¹ Idem à nota 39. Nessa seção antecipa-se brevemente a problemática de gênero para melhor discutir as questões de formação e experiência. No entanto, para aprofundamento dessa discussão veja a seção Gênero do/a trabalhador/a/a no Setor Hoteleiro e ao final deste capítulo a sistematização entre envelhecimento e gênero.

Em alojamento é subjetivo, em relação aos quartos e andares aí sim é preferível termos pessoas já com conhecimento, aí a idade não conta nem a condição física. O ser mais velho não deixa de ter menos energia para fazer as coisas melhores, aí verifica-se que pessoas com mais experiência são melhores que as mais novas nesses aspectos. Nas outras áreas é importante a experiência, restauração e A&B (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

Conforme Sorj (2000) e Hirata (2009) a posição diferencial de homens e mulheres no espaço reprodutivo é um elemento central na determinação das chances de cada um no mercado das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários e, sendo assim, é esperado que as mulheres, em função do cuidado com a casa e com a família, tenham maior experiência nas atividades de limpeza, arrumação e decoração dos ambientes. Independentemente de ter exercido funções como camareira ou como diarista, a experiência no cuidado da casa é um atributo aquisitivo favorável a essas mulheres. Já as mais jovens ou os homens não teriam tanta experiência no desempenho destas atividades e, por isto, seriam preteridos/as. Note-se que, para essas funções, não é exigido grau de instrução elevado, o diferencial é a experiência tanto formal como informal. A fala deixa transparecer uma relação direta entre idade e experiência.

A camareira é diferente, preferem as pessoas que já tem mais experiência. Porque algumas meninas acham que vão fazer o curso de camareira e que não vão precisar mexer com produtos de limpeza e chegam no curso e se deparam. Isso já é um empecilho. E quem já tem uma certa idade, que tem casa, vivencia isso todos os dias, então não tem problema de pegar uma vassoura, pegar um balde, então não se vê isso. Então a colocação pra camareira a preferência é para quem tem mais idade (Responsável Cursos profissionalizantes via PRONATEC, Brasil).

Se a formação e qualificação contribuem positivamente para as chances de colocação no setor, também o contrário pode ser verdade, uma vez que, quanto maior a formação, menores as chances de conseguir trabalho em alguns departamentos dos meios de hospedagem, tanto por voluntarismo do/a trabalhador/a quanto do empregador, como é o caso de governança e algumas funções de A&B.

Além da governança, nas funções de direção e supervisão tendem a valorizar a experiência profissional, especialmente aquela adquirida no próprio setor. Para esses cargos não basta a formação universitária, é necessário que o diretor ou candidato a cargos de chefia e direção tenha, também, passado por outras funções dentro de hotéis. Em função disto, são nessas atividades em que as idades superiores do/a trabalhador/a são melhor aceitas e avaliadas positivamente. Porém, ao contrário do segmento de governança, para atuar nos cargos de liderança é esperado que ao lado da experiência o/a trabalhador/a tenha, também, qualificação compatível com a função.

Nós sabemos que no nosso sector a experiência é dos mais importantes, ninguém sai de um curso superior de direcção e gestão hoteleira a ser um director, é preciso experiência, passar por todas as

áreas do hotel, é preciso conhecer o serviço, é preciso conhecer o mercado, o destino para realmente, para saber liderar é preciso saber fazer. Soube passar por todas as áreas do hotel e agora sabe liderar nos diversos departamentos e equipes (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Além disto, por ser um setor que demanda mão de obra jovem a forma de munir as equipes com mais experiência seria através de chefias mais velhas e com experiência. Especialmente em Portugal surgiu com destaque a ênfase em chefias e cargos diretivos com trabalhadores/as mais velhos/as e, portanto, mais experientes, ficando sob responsabilidade destes dar segurança e administrar situações conflitantes. No Brasil, não há tanta ênfase em chefias com idades superiores, sendo que em alguns hotéis mesmo os cargos de chefia e supervisão são ocupados por pessoas bastante jovens.

É claro que mesmo nestes departamentos observamos pessoas já de outra geração que lideram estas mesmas equipes. Nas recepções temos os chefes e mesmo os directores de alojamento que são pessoas que embora a equipe seja jovem conseguem dar alguma segurança, alguma experiência ao próprio departamento que representam (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

As atividades de direção, gerência e consultoria são aquelas reconhecidas como mais adequadas aos/as trabalhadores/as mais velhos/as por serem atividades em que a experiência parece fazer a diferença e que pode relacionar-se, também, por remeter a noção simbólica e tradicional do/a velho/a como dotado/a de sabedoria e ocupando posições de aconselhamento. Também se atribui aos/as mais velhos/as maior controle dos impulsos e menor intempestividade na tomada de decisão. Não se pode deixar de mencionar, também, que os traços físicos da senescência como cabelos brancos e rugas (Neri, 2005), especialmente no caso masculino, são associados a respeito e seriedade, incorrendo em que estes postos sejam geralmente ocupados por homens mais velhos.

É claro que mesmo nesses departamentos [que empregam predominantemente jovens] observamos pessoas já de outra geração que lideram essas mesmas equipes [...]. (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

As atividades de chefia, especialmente nos casos de direção e supervisão há casos de trabalhadores/as com mais de 60 anos no Brasil e 65 em Portugal, inclusive de homens aposentados.

No entanto, existem cargos superiores, chefias, em que acontece exatamente o mesmo que acontece nos outros sectores. Normalmente os directores de hotel trabalham muito mais que a idade da reforma prevista em Portugal, muito mais que os 65 anos. Se nós pensarmos muitos deles ainda estão preparados para olhar o que será o futuro e eventualmente tomarem algumas decisões estratégicas para o crescimento e desenvolvimento, têm muita experiência e para os cargos de chefia e direção são muito aptos e continuam a estar aptos mesmo para funções de administração e consultoria em hotéis. Isto é muito frequente (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Retomando as discussões dos tópicos 5.1.3 e 5.1.4 apesar de valorizarem a experiência adquirida em anos de trabalho no setor há um tom de extraordinariedade quando se referem a estes trabalhadores que, em alguns casos, mesmo após a idade legal da aposentadoria seguem ativos no mercado de trabalho. Novamente aqui a experiência acompanha a idade e os traços do envelhecimento deixam de remeter à obsolescência e ganham o significado de senioridade, este último um atributo que passa a ser valorado e mercantilizado neste mercado de trabalho.

5.1.6.3 Formação + Experiência = Reciclagem

Em se tratando especificamente da problemática da qualificação profissional dos/as trabalhadores/as mais velhos/as, os/as entrevistados/as mencionam os cursos de reciclagem como uma forma de mantê-los atualizados conforme as novas exigências em termos de gestão, atendimento ao cliente, informática e idiomas, no caso brasileiro. Especialmente em Portugal a questão de qualificar a mão de obra mais velha e que já atua por longos anos no setor tem se desenhado como uma preocupação. Diante disto, ganham importância cursos de reciclagem em nível profissionalizante que visem adequar esses/as trabalhadores/as às mudanças na forma de gerir os hotéis e de atender e se comunicar com os clientes.

É importante também não perder a experiência destes profissionais, o ideal é complementar esta experiência dando-lhe oportunidade de reciclagem e nos tais cursos quer profissionais que se podem criar especificamente para reciclar ativos que estão no terreno, eu acho que isto é muito importante (Escola Superior de Hotelaria, Portugal).

Porque nós somos um sector em que o trabalho é feito por pessoas dirigidas por outras pessoas. Isto implica formação e uma mais valia é a experiência (Sindicato de trabalhadores/as, Portugal).

Porém, oferecer cursos de reciclagem não é tão simples como pode parecer, uma vez que são pessoas que estão atuando no mercado de trabalho e em um setor em que os horários de trabalho são, geralmente, impeditivos para a realização de cursos em instituições regulares de ensino. Soma-se a isto que os horários nem sempre são fixos, havendo necessidade de plantões e eventuais trocas de horários. A carga horária dos cursos oferecidos é apontada como um limitante, uma vez que tendem a ser muito extensos.

[nos cursos do] Senac Nacional eles querem esses cursos extensos e eu não tenho como pegar uma pessoa de 50 anos e fazer um curso de recepcionista e ficar 160 horas, não tenho como fazer (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Foi apontado, também, que o próprio/a trabalhador/a encontra-se exausto após o trabalho para realizar esses cursos e conforme as instituições que os oferecem, se forem de longa duração o/a trabalhador/a tende a desistir, independente da faixa etária.

5.2 GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO

Se o gênero é um elemento fundamental para compreender a configuração do mercado de trabalho e a organização do trabalho, também o é para compreender a configuração do mercado de trabalho para trabalhadores/as mais velhos/as no setor hoteleiro no Brasil e em Portugal. Neste sentido, singularidades de ambos os sexos engendram diferentes modos de ser e estar neste mercado, especialmente nas fases finais da vida laboral.

A literatura e as estatísticas apontam que o setor hoteleiro, como parte do ramo de serviços, emprega, atualmente, grande número de mulheres. Mas cabe compreender quais representações, valores, normas e regras relativas a gênero perpassam a constituição do mercado de trabalho de formas diferenciadas para homens e mulheres e, ainda, como o gênero se articula com as idades superiores no mercado de empregos.

Nas falas dos/as entrevistados/as há a preocupação em alinhar-se com um discurso “politicamente correto” quanto a gênero. Em um primeiro momento evitavam posicionarem-se alegando que o setor tem condições de absorver tanto homens como mulheres. Rapidamente recorriam à palavra discriminação, no sentido de negá-la. O fato do setor de hotelaria – ao lado da restauração/alimentação – empregar de fato maior número de mulheres era referido como principal argumento para alegar tratar-se de um mercado que emprega ambos os sexos e, portanto, segundo eles, onde não haveria discriminação por gênero.

Além disto, as campanhas realizadas contra o sexismo no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo geram uma preocupação dos/as entrevistados/as em ir ao encontro desse entendimento posicionando-se em defesa das mulheres no ambiente de trabalho e demonstrando interesse em mostrar isto aos clientes. Ademais, justificam que pode ser útil para atender aos hóspedes. No entanto, o uso da palavra ‘mudar’ permite compreender que ainda não é uma realidade consolidada no setor.

E até mesmo porque a discriminação dos departamentos por sexo eu penso que não faz sentido. Do ponto de vista do cliente, acho que realmente não é bonito de se ver, é muito mais... normal e natural termos equipes mistas porque realmente há pessoas que eventualmente até lidam melhor com homens ou com mulheres, então portanto esta facilidade das nossas equipes de estarem preparadas para responder as

nossas necessidades penso que é uma tendência. Aqui em Portugal isto cada vez será uma tendência a mudar porque realmente é importante haver esta... não haver esta distinção entre os sexos, as pessoas estarem preparadas (Responsável Associação Empregadores 1, Portugal).

Porém, ao aproximar-se do campo com as lentes de gênero constata-se facilmente que são amplificadas e naturalizadas as diferenças de gênero de forma a reproduzir e demarcar os papéis historicamente atribuídos e os espaços de um e outro no trabalho no setor, como será discutido a seguir.

5.2.1 A mão de obra feminina

Os dados estatísticos para o setor evidenciam um maior emprego da mão de obra feminina no setor, tanto para o Brasil como para Portugal. Conforme as informações apresentadas na seção 2.3, a participação feminina na força de trabalho do setor foi, em 2012, de 59% (RAIS, 2012). Em Portugal, do total da força de trabalho em hotelaria, em 2010, 62% eram mulheres (QP/MSSS, 2010).

Porém, nem sempre foi assim, como sinalizou a fala do responsável na Associação de Empregadores 1 (Portugal). Conforme o responsável do Sindicato de Trabalhadores (Portugal), antes do 25 de abril de 1974 (Revolução dos Cravos) não era comum encontrar trabalhadoras em hotéis. O fato da mulher exercer atividade remunerada fora do ambiente doméstico não era visto com bons olhos, menos ainda em hotéis, espaço tipicamente masculino (Nunes, 2007). Quando a trabalhadora era aceita, ela só poderia trabalhar em funções escondidas dos olhos dos clientes.

No nosso setor havia uma tradição muito grande em que as mulheres – hoje você vê em qualquer estabelecimento hoteleiro empregadas de balcão e de mesa mulheres – mas antes do 25 de abril não encontrava nenhuma. Não encontrava mulheres. As mulheres só serviam para trabalhos escondidos, nas cozinhas, nas copas, porque à vista dos clientes não havia mulheres. Nós, no 25 de abril, combatemos isto e hoje é completamente diferente. As mulheres são maioria no setor [...]. Isto não acontecia tanto antes do 25 de abril porque até lá a mulher era para ficar em casa, não era para trabalhar. Então havia muito menos mulheres que homens, hoje é o contrário (Responsável Sindicato de trabalhadores/as, Portugal).

Processo semelhante ocorreu no Brasil. Foi relatado que o trabalho feminino em hotéis modificou-se nos últimos anos. Conforme o responsável pelo Sindicato dos/as trabalhadores/as (Brasil) as mulheres começaram a assumir funções no *front office* a partir dos

anos 1980, até então evitava-se alocar mulheres em atividades que lidassem diretamente com os clientes, como no caso da recepção e portaria. Segundo ele, muitos hóspedes, especialmente o hóspede corporativo que, na maioria das vezes, é homem e chega sozinho ou acompanhado de outros homens, enxerga a mulher que lhe atende não como uma profissional que está a trabalho, assim como ele, mas em uma condição de subserviência, associando o atendimento, muitas vezes, a uma sujeição sexual da mulher.

Antigamente, mulher na recepção era meio complicado, ninguém queria porque o hóspede era safado, hóspede masculino é safado, tem cantada. Eu vim pra cá [sindicato] em 1986, e começou a modificar lá no hotel em que eu estava, nessa época começou a modificar, tinha chefe de recepção mulher, mas passaram trabalho, não foi muito fácil, gerente mulher, começaram a colocar [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

As conquistas femininas no mercado de trabalho no setor hoteleiro acompanham as lutas feministas das últimas décadas. Também neste setor foi mais difícil para as mulheres galgarem posições dentro dos hotéis, um meio até pouco tempo considerado masculino. Há que se mencionar, também, segundo apareceram em alguns relatos de entrevistados homens, que ainda hoje os hotéis – em todas as categorias – são utilizados para encontros extraconjugais e prostituição o que contribui para qualificar esses espaços como masculinos e, lugares onde “senhoras de respeito” não devem estar, ou, se estiverem, que não tenham proximidade/contato com essas práticas entendidas como pertencentes ao masculino.

Hoje em dia, conforme mencionado pelos/as informantes privilegiados/as e evidenciado nos dados secundários, ambos os países empregam mais mulheres no setor de turismo, de forma geral, sendo mais proeminente em hotelaria e alimentação/restauração. “Emprega mais pessoas do sexo feminino que do sector masculino, sobretudo na hotelaria e na restauração” (Responsável Escola de Hotelaria, Portugal). Houve alegações, inclusive, de que as mulheres prestariam melhor o serviço e estariam mais aptas às exigências do trabalho no setor “os serviços hoteleiros, em geral, são bem melhor prestados por mulheres do que homens, inclusive na recepção” (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Outro dado interessante é quando se avalia o perfil, em termos de gênero, dos alunos dos cursos de Hotelaria. No caso brasileiro, a maioria dos/as alunos/as que busca a qualificação de nível superior tecnológico em hotelaria são mulheres.

A turma que tá entrando nova 1º semestre, 15 alunos, 15 mulheres. A turma da noite são 16 mulheres e 4 homens, a grande parte é mulher. Elas estão dominando o mercado [...] a parte de governança eu indico pro meu aluno, a governanta é a chefe das camareiras, muitos alunos eu tenho como subgovernanta. Na área de recepção a maioria é mulheres, mas precisa ter homens. Mas não tem homens para recepção e quem tem tá trabalhando (Responsável Escola de Hotelaria, Brasil).

Se, a primeira vista, pode-se pensar que o emprego preponderante de mulheres no setor é uma conquista das lutas feministas em defesa das mulheres, revela aspectos de segregação e discriminação. A busca expressiva das mulheres por cursos em hotelaria reflete o movimento do mercado de trabalho e é reflexo, também, da própria situação da mulher neste mercado. Tanto as alegações de que o setor é mais afeito ao trabalho feminino como a procura esmagadora de mulheres em cursos de hotelaria não se dão descolados dos aspectos subjetivos e simbólicos que perpassam as relações de gênero no mercado de trabalho, por isto cabe avaliar quais aspectos de preconceito e discriminação podem estar escondendo e ao mesmo tempo reproduzindo.

Quando se analisa quais posições essas mulheres estão desempenhando e quais as crenças permeiam a escolha de trabalhadoras por este setor verifica-se, nitidamente, que o desenho de mercado de trabalho aciona elementos da esfera reprodutiva. O emprego de mulheres se dá com maior ênfase para alguns cargos, especialmente aqueles relacionados às atividades fim do setor e revela diferenciais de gênero que extrapolam a esfera produtiva, como será discutido a seguir.

5.2.2 Atributos relacionados ao gênero

No setor hoteleiro há uma divisão clássica de gênero nos postos de trabalho, sendo alguns trabalhos historicamente atribuídos a homens, outros a mulheres, nos dois países. Há uma divisão entre serviços socialmente aceitos para homens e para mulheres em torno dos quais se organizam configurações de atributos e aptidões (Amancio, 1993; Marcondes *et al.* (2003). Nesse sentido, as qualidades femininas percebidas como naturais seriam as relacionadas à paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos. Assim, são entendidos como sendo serviços de mulher aqueles que demandam maior disciplina e organização e que são leves e fáceis, justamente aqueles demandados por alguns departamentos em hotéis. Como serviços de homem estariam aquelas atividades que demandam força física, resistência e virilidade em postos de trabalho caracterizados como pesados, difíceis e perigosos (Marcondes *et al.*, 2003) que são, também, referenciados no setor hoteleiro.

Embora os/as informantes privilegiados/as tenham se preocupado em referir que não há discriminação com base em gênero buscando alinharem-se a um ‘discurso politicamente

correto' em ambos os países deixaram transparecer o entendimento de aptidões naturais para ambos os sexos. É neste argumento que se baseiam para naturalizar as delimitações de espaços laborais conferidos a homens e a mulheres justificando que não se trata de discriminação ou preconceito, tampouco formas patriarcais de machismos.

Os relatos demonstram a naturalização com que tratam o tema, perspectiva compartilhada, também, pelo responsável do Sindicato de Trabalhadores (Brasil), o responsável do Sindicato Patronal (Brasil) e pela responsável do departamento de RH de hotel (Brasil).

[N]a parte operacional nos diversos departamentos de um estabelecimento hoteleiro existem trabalhos que realmente tem maior apetência ou para o sexo masculino ou feminino porque realmente existem alguns departamentos [...] manutenção, restauração que muitas vezes implica [...] depende da restauração, mas o próprio serviço de grandes serviços que envolvem por exemplo grandes bandejas, grandes forças é claro que o sexo masculino está mais preparado (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Acontece em Portugal e na minha forma de ver, sem entrar em machismos ou discriminação, há certas tarefas que na minha perspectiva são mais apropriadas a homens e outras mais apropriadas a mulheres. Naquelas em que há esforço físico elevado preferimos um homem. Em relação aos quartos as senhoras tem uma sensibilidade diferente no cuidado da limpeza, é próprio ao ser humano, na minha perspectiva, é evidente (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

Nesse sentido, são apontadas como atividades femininas aquelas que remetem ao espaço doméstico como o cuidado da casa, associado à arrumação e limpeza de quartos e andares em atividades desempenhadas pelas camareiras e governantas. Há uma transposição da esfera reprodutiva para a produtiva que se confunde com o que seriam aptidões natas, transformando-as em qualificações e esquecendo-se que a mulher não nasce mulher, mas é formada mulher. A mulher não nasce com um olhar mais ou menos acurado para a limpeza ou a organização, mas o processo de divisão de atividades no seio familiar obriga-a a desenvolver tais aptidões que, posteriormente, vão agir no sentido de cercear sua carreira laboral.

A percepção da mulher, digamos, se tu vai pro lado de andares, camareira e governanta, a percepção feminina se alguma coisa não tá no lugar, se não tá bem limpa, se não tá bem arrumada, a mulher sempre tem boa percepção. Na parte de cozinha a mesma coisa, eu não imagino um homem trabalhando na cozinha com a mesma destreza, e na parte de salão, de garçom eu te diria que também tem uma certa preferência pelo feminino, o garçom masculino é uma pessoa que precisa de comissões então é uma pessoa que exige mais cuidado (Responsável Associação empregadores e dono de 14 hotéis e motéis/BR).

A problemática reside em que essas qualificações femininas, forjadas ao longo de suas vidas nos saberes, disciplinas e aptidões aprendidas e desenvolvidas no exercício dos

trabalhos domésticos, mesmo quando largamente empregadas pelas fábricas, não são equiparadas àquelas qualificações adquiridas nos espaços formais. Além de não serem reconhecidas em prol da trabalhadora, ainda inferiorizam e desqualificam os postos de trabalho que delas se servem. É como se, onde as qualificações femininas forem postas em uso, mais simples será o trabalho, uma vez que ele pode ser feito com base em conhecimentos tidos como ‘naturais’ ou ‘espontâneos’ [grifos no original] (Marcondes *et al.*, 2003, p. 94), desqualificando, assim, seu esforço.

Se por um lado são impostas às mulheres determinadas funções no mercado laboral, por outro o sexismo limita e impede que os homens exerçam determinadas tarefas. Se há restrições à execução de determinadas atividades por homens no espaço reprodutivo (Vieira & Perista, 2012), tende a haver a reprodução de tais lógicas de funcionamento na esfera laboral. Não é esperado, tampouco permitido, que homens executem com a mesma qualidade atividades de limpeza e arrumação ainda que recebam treinamento formal para tal.

As camareiras ficam até as 16:20, não fica nenhuma camareira de plantão, ficam um dos meninos [de serviços gerais] ou a outra moça de serviços gerais e quando tem que fazer um apartamento na correria, eles fazem, mas não fica a mesma coisa, então eu disse que tinha que fazer um treinamento pros meninos. Uma delas disse que não adiantava fazer treinamento pros meninos porque tem coisa que só mulher vê. [...] Mas realmente é normalmente mulher. (Responsável Recursos Humanos de Hotel/BR)

Porém, se não é esperado dos homens que executem as atividades de limpeza, organização e arrumação com a mesma qualidade e destreza das mulheres – o que pode restringir sua contratação ou mesmo coagi-los no sentido de que essas tarefas relacionadas ao trabalho doméstico não são permitidas para eles – fato é que não saber exercê-las não pesa para eles como um demérito, pois é entendido como natural e, portanto, aceitável. Ainda, quando as exercem, como no caso citado dos funcionários de serviços gerais deste hotel de Porto Alegre, não são cobrados com o mesmo rigor que as mulheres. Esse funcionamento advém e alimenta a influência do espaço doméstico sobre o espaço laboral reproduzindo a lógica de divisão do trabalho no seio familiar e age no sentido de reforçar a segregação no ambiente laboral.

Os espaços para homens e mulheres são tão demarcados que os próprios sujeitos os internalizam, na medida em que há exclusividade de mulheres procurando cursos de camareiras e governantas (caso brasileiro) justamente pela percepção de que o mercado de trabalho é receptivo para elas em detrimento dos homens. Estes, por não se interessarem, por considerarem de *status* inferior ou em função da remuneração ser baixa, sequer buscam

qualificarem-se para esses cargos. Em contrapartida, há cargos considerados de homens nos quais as mulheres não se candidatam. É o caso, por exemplo, do cargo de motorista e manobrista, atividade meio que alguns hotéis oferecem. Em um caso específico, o dono dos hotéis queria contratar mulheres como motoristas por considerar que elas são mais cuidadosas e delicadas com os carros dos clientes – a delicadeza como atributo feminino – porém não recebia currículos de mulheres para o posto.

Exemplo: precisa de motorista, eu não quero um homem, não aparece ninguém. Então boto anúncio [em jornal], então surgiu um problema não pode dizer que motorista feminino porque é uma exclusão de candidatos, como fazer? Você despreza, separa as fichas, mas só tem homens. Mas uma eu já consegui, mas quero mais. Agora eu vou fazer assim “motorista feminino e masculino” (Responsável Sindicato de Empregadores, aqui posicionando-se como empresário, Brasil).

Dado que o meio automobilístico é um terreno socialmente demarcado como masculino e ademais, segundo o senso comum, são eles que dirigem melhor incorre em que, no mercado de trabalho, as mulheres não se ‘atrevam’ a tentar ingressar, haja vista que sequer submetem o currículo a menos que haja menção expressa de que é “permitido” candidatarem-se mulheres, como no caso dos anúncios de emprego que o entrevistado acima refere-se “motorista feminino e masculino”. O peso da segregação de gênero é sentido quando nem ao menos consideram candidatarem-se a esses postos por acreditarem que estarão sujeitas a preconceito por parte do empregador.

Especialmente em Portugal o trabalho de homens e mulheres nas mesmas equipes é destacado como produtivo para a organização, pois ambos teriam atributos diferentes e poderiam melhor utilizar as suas aptidões naturais para prestar um serviço com qualidade superior. Mesmo quando considerados trabalhando em conjunto no mesmo departamento, a separação de tarefas parece continuar conforme o entendimento de competências naturais, como no caso de homens executando trabalhos na área de governança justamente onde seja necessária a força física.

Cada vez mais, tanto Portugal quanto europeus cada vez recebem mais homens no housekeeping [...] quando pensamos em todas as áreas de um hotel muitas vezes é muito importante haver ambiguidades em termos de equipe, não haver discriminação em termos de sexo porque existe a necessidade de pessoas de ambos os sexos mesmo no próprio housekeeping, exemplo mudança de cama entre quartos, trabalhos mais reforçados. Uma equipa que seja completamente mista está muito mais preparada para se ajustar às necessidades diárias e responder rapidamente (Responsável Associação Empregadores 1, Portugal).

Outro elemento destacado especialmente no tocante ao estado sul-brasileiro do Rio Grande do Sul é o traço cultural do machismo. A presença de homens em cargos

tradicionalmente femininos é apontada como algo eventualmente possível em outros estados brasileiros, mas não no Rio Grande do Sul, conforme um dos/as entrevistados/as.

Mais mulheres no setor hoteleiro. Camareira, o homem pode, mas no Rio Grande do Sul eu não conheço, pode ser que tenha lá no Rio de Janeiro, na Bahia, mas eu não vejo esse tipo de coisa. Nos nossos cursos a gente incluiu o “aio” também, mas é pouca procura. Principalmente aqui no sul, tem o machismo, talvez lá pra cima tem [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

A separação entre os postos femininos e masculinos é tão marcada que se pode dizer que, neste setor, chega a ser considerada uma transgressão mulheres em atividades tipicamente masculinas, como de manobrista e homens em atividades associadas às mulheres, como as camareiras. No Brasil, o responsável de Sindicato de Trabalhadores (Brasil) quando questionado sobre o trabalho de homens como camareiros relatou que somente em situações em que o homem tenha características homossexuais e ainda completou que isto só em outros Estados do Brasil, não no Rio Grande do Sul⁴².

Sabedores de quais espaços podem ocupar no mercado de trabalho, a própria procura pelos cursos profissionalizantes reflete a divisão tradicional entre os sexos. Nos cursos financiados pelo governo federal brasileiro os/as desempregados/as cadastrados/as no Sistema Nacional de Emprego (SINE) são encaminhados/as para cursos profissionalizantes em instituições de ensino catalogadas no sistema de emprego federal. A procura pelos cursos reflete e reproduz elementos mercantis e não mercantis da configuração do mercado de trabalho, pois para os cursos de camareira há apenas mulheres inscritas enquanto no curso de *bartender* – em que se aprende a preparar bebidas alcoólicas e *drinks* para trabalhar em bares, inclusive de hotéis – a procura pelo curso é preponderantemente de homens em função de ser um espaço considerado masculino.

Camareira, mais mulheres. E na última turma só tivemos mulheres. Na turma de recepção nós temos 1 homem. [...] O curso de bartender são mais homens. Não quer dizer que os homens não possam participar do curso de camareira, mas não tem procura (Responsável Cursos profissionalizantes via PRONATEC, Brasil).

5.2.3 Status do Trabalho

⁴² Culturalmente o Estado do Rio Grande do Sul é tido como um dos mais machistas no Brasil e onde a virilidade e bravura são marcas cultuadas pelos homens.

Diversos estudos apontam a segregação ocupacional no mercado de trabalho que confere às mulheres aqueles postos mais precarizados, de baixo *status*, pior remunerados e em postos menos qualificados mesmo quando elas exercem a mesma carga horária e têm níveis equivalentes de escolaridade (Posthuma & Lombardi, 1997; Hirata, 2009; Casaca, 2012b).

O argumento de que as mulheres teriam aptidões natas o que tornaria a realização das atividades simples e fáceis acaba por inferiorizar e desqualificar os postos de trabalho que ocupam (Marcondes *et al.*, 2003), fazendo emergir a ideia de que qualquer um, ou melhor dito, qualquer uma, poderia executar aquela mesma tarefa. Neste sentido, desvaloriza-se o trabalho e a trabalhadora e acaba desencorajar a busca por qualificação formal.

Mesmo sendo uma das atividades mais importantes para um hotel e um dos serviços mais notados pelos hóspedes, os/as informantes privilegiados/as deixaram transparecer que as atividades ligadas à governança, nomeadamente a limpeza, a organização e a arrumação são atividades de *status* inferior, justamente aquelas em que há praticamente exclusividade da prestação do serviço feminino.

É fato que em qualquer organização haverá postos operacionais e que não requeiram, por exemplo, habilitação de ensino superior, porém o que chama a atenção é que as atividades mais operacionais e com *status* inferior no setor hoteleiro são primordialmente exercidas por mulheres. Nesse sentido, mesmo sendo atividades centrais para o funcionamento do hotel não são requeridos, via de regra, cursos de qualificação dando a entender que bastaria ser mulher e dona de casa ou ter trabalhado em casa de família para estar habilitada para desempenhar a função. O relato do responsável da Escola de Hotelaria (Portugal) deixa transparecer o estatuto de inferioridade destas atividades “o nosso ensino como é superior não abrange, tas a ver? Se for o Turismo de Portugal que é o chamado curso profissional, médio, estão mais virados para isto. Agora o nosso por ser ensino superior tá um bocadinho acima deste tipo de atividade” (Escola de Hotelaria, Portugal).

Ao lado do trabalho de arrumação, organização e limpeza o trabalho nas cozinhas de hotéis ressoa como atividade mais propensa às mulheres. Também aparece como uma atividade em que não há a necessidade de formação profissional. “Na parte de cozinha, são as mulheres que cuidam dessa parte de alimentos, café da manhã e algumas refeições também é uma situação que não precisa muita capacitação, só atualização” (Sindicato de Empregadores, Brasil).

Ainda que homens e mulheres trabalhem em conjunto nas cozinhas de hotéis fato é que o trabalho feminino aparece como auxiliar ao masculino, remetendo a um trabalho de *status* e importância inferiores. Nos restaurantes e cozinhas dos hotéis maiores e/ou tradicionais nos dois países o *chef* ou os cozinheiros responsáveis são, geralmente, homens. Por sua vez, a estes homens estão subordinadas várias mulheres que o auxiliam. Se a mulher é acostumada ao trato com os alimentos nas tarefas associadas à esfera reprodutiva que envolvem, além da limpeza, a alimentação da família, quando tal situação ocorre no mercado de trabalho o destaque é dado à figura masculina. “Para determinadas áreas, a cozinha, os grandes nomes nacionais, os grandes *chefs* nacionais são quase todos homens e fala-se muito mais vezes, no cozinheiro de renome do que na cozinheira de renome” (Escola Hotelaria, Portugal). A posição de *chef* ou de cozinheiro de renome/destaque é atrelada à elaboração de pratos mais elaborados e requintados e, também, a cursos formais de qualificação como a gastronomia. Neste cenário, às mulheres são delegadas as tarefas mais simples como a preparação dos alimentos para os pratos (lavar, descascar, cortar, picar) e aqueles pratos do dia a dia que ironicamente poderíamos utilizar o trocadilho brasileiro: as mulheres fazem o “feijão com arroz” da cozinha⁴³.

Neste sentido, não só o trabalho da mulher tem um *status* inferior nas cozinhas como depende dela a preparação dos alimentos, ou seja, o estágio inicial do trabalho do homem, no caso o cozinheiro, que depois receberá o reconhecimento pelo trabalho.

Também no atendimento e serviços de mesas dos salões e restaurantes de hotéis ocorre semelhante divisão no *status* do trabalho. Os homens trabalham como garçons nos restaurantes de hotéis maiores e de prestígio, enquanto garçonete é requerida nos estabelecimentos menores ou, no Brasil, nas atividades de preparação das mesas e disposições de alimentos no café-da-manhã.

eu acho que é meio tradição... tradição do garçom e da garçonete. A garçonete é muito usada nas lanchonetes, nos restaurantes pequenos, nos restaurantes grandes são os homens, nas churrascarias são os homens que atendem, poucas mulheres a gente vê, raramente um ou duas quando se vai nas churrascarias, de média (tamanho do estabelecimento) pra cima são poucas ... tem que ter alguma para atender outra mulher com relação à segurança, se acontece alguma coisa... (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil)

⁴³ O prato de feijão com arroz é a base da culinária brasileira, considerado a combinação mais corriqueira e popular de ser encontrada na mesa do povo brasileiro, por isto quando se diz que alguém faz o “feijão com arroz” em qualquer tipo de atividade significa dizer que a pessoa faz aquilo que é básico, o que é o mais comum sem inovação tampouco requinte. Como estamos falando de cozinha e, portanto, de comida, o trocadilho tem sentido literal e simbólico, ao mesmo tempo.

Nas falas dos/as informantes privilegiados chama a atenção que nos serviços de governança e nas cozinhas e restaurantes de hotéis o trabalho feminino remete, analogamente, à intercambialidade das peças no ambiente fabril da era fordista, pois dá a entender que bastaria ser mulher para estar naturalmente apta a realizar estes trabalhos. Neste sentido não importariam suas qualificações, pois a natureza do trabalho só demandaria suas aptidões natas, assim, qualquer trabalhadora teria condições de desempenhar essas tarefas, refletindo, também, na sua remuneração inferior.

5.2.4 Remuneração feminina como complementar à masculina

Quanto à distribuição por gênero no setor o responsável da escola de Hotelaria (Brasil) pontuou que “Talvez o homem tenha uma obrigação de ganhar mais então ele não fica dentro da hotelaria, vai procurar um trabalho que possibilite um ganho maior” (Responsável Escola de Hotelaria/Brasil). Mais que discutir se a remuneração é ou não justa é entender porque, então, a mulher submete-se.

Se as mulheres ocupam preponderantemente aqueles postos mais precarizados, de baixo *status* e menos qualificados isto se reflete também na remuneração, pois cabem a elas os piores salários (Posthuma & Lombardi, 1997; Casaca, 2012b).

Tanto no Brasil como em Portugal o setor hoteleiro é apontado como um dos que pior remunera dentro do setor de serviços o que, não por acaso, coaduna-se com a forte presença do trabalho feminino (Arbache, 2001; Adib & Guerrier, 2003, EUROFOUND, 2012). Alguns/mas entrevistados/as apontaram justamente a baixa remuneração como um dos fatores que contribuiriam para a menor participação de homens no setor.

Segundo a lógica de que o homem é o provedor da família, a remuneração feminina é considerada como complementar à masculina. Assim, as mulheres se sujeitariam a piores remunerações e os homens tenderiam a não permanecer em hotelaria, migrando para outros setores melhor remunerados.

Confirmando a fala do responsável da Escola de Hotelaria (Brasil), em decorrência dos baixos salários os empresários do setor teriam dificuldades em reter os profissionais, especialmente os homens. Tal situação contribui, também, para os altos índices de rotatividade do trabalho no setor.

O homem ele entra pra trabalhar em hotel porque ele tem necessidade de trabalhar e arrumar emprego imediato, então ele muda muito, ele não fica. Eu digo sempre quando fizemos as reuniões de dissídio, que eles precisam levantar os valores deles porque eles estão perdendo, estão perdendo profissionais bons que estão indo pra outra área, o cara tá indo até pra construção civil que tão ganhando mais [...](Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

Conforme discutido anteriormente, a remuneração feminina ser considerada complementar à masculina no sistema de dominação patriarcal (Sorj, 2000; Marcondes *et al.*, 2003; Casaca, 2006; Nogueira, 2007) reforça o papel instrumental de provedor descrito na teoria do desengajamento (Cumming & Henri, 1961) e justifica a migração dos homens para outros setores. Além da remuneração em Hotelaria ser inferior a outros setores, ainda são elas que executam as atividades que demandam os menores graus de qualificação, reforçando duplamente as baixas remunerações para as trabalhadoras.

Cabe pontuar que essa situação é mais acentuada no Brasil em virtude do caráter da proteção laboral. Em Portugal, a estabilidade praticada no emprego para os/as trabalhadores/as estáveis desencoraja que busquem outros postos, mas não deixa de ser um problema no setor, conforme apareceu em diversos momentos na entrevista com o responsável pelo sindicato de trabalhadores/as portugueses.

5.2.5 Aparência do/a trabalhador/a

No processo de trabalho no setor de serviços o/a trabalhador/a é tornado parte do produto/serviço que é oferecido ao cliente (Sorj, 2000). Demanda-se dos/as trabalhadores/as que demonstrem aptidões que extrapolam a capacidade técnica como a expressão, o movimento dos corpos. Além destas, a aparência física soma-se como exigência no trabalho emocional e estético e passam a ser utilizadas como parte do trabalho (Casaca, 2012b).

Retomando o que foi discutido na seção 5.1.5.3 sobre a aparência de juventude e o movimento dos corpos como exigência sobre jovens homens e mulheres, mas especialmente para elas, o entrevistado do Sindicato de trabalhadores/as de Portugal, denuncia que as mulheres são utilizadas de forma ‘decorativa’ e, sendo assim, são transformadas em ‘coisa’, algo que está ali para atender ao olhar dos homens, apreciadas por sua aparência e não por sua competência.

Nós temos ainda no setor, um subsetor, se quiseres, onde os empresários procuram mais os trabalhos das mulheres mas para utilizar a mulher como fator decorativo, tá a perceber? para os clientes. Os empresários procuram mulheres bonitas, bem apresentadas como fator atrativo, o que nós combatemos.

Mas acontece no nosso setor, particularmente nos bares [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Portugal).

O tom de sedução e sujeição que é atribuído ao papel da mulher servindo ao homem em uma posição que permite que seja apreciada fisicamente. Não seu trabalho, mas ela própria, seu corpo, seus movimentos. Não bastaria, assim, atender ao paladar com boas refeições ou proporcionar descanso ao hóspede com aposentos aconchegantes, é necessário agradar, também aos seus olhos com a aparência física e o movimento ritmado dos corpos femininos que, nesse sentido, são parte do serviço oferecido ao cliente.

Conforme relatos dos/as informantes privilegiados/as, os clientes corporativos, quase exclusivamente homens – no Brasil e em Portugal – têm preferência por serem atendidos por mulheres e “comportam-se” melhor frente à presença feminina.

[...] a partir do início dos bingos, dessas casas de jogos, se capacitou muitas moças para trabalhar nessa função, isso tem resolvido grande parte do atendimento. Principalmente no café da manhã, na recepção temos as mesmas experiências, no atendimento hóspede corporativo que são praticamente todos homens se comportam muito melhor frente à presença feminina (Responsável Sindicato Empregadores, Brasil).

Ressalta-se a ambiguidade no significado da fala quando menciona que os clientes corporativos homens “se comportam melhor” no tocante à presença feminina. Se por um lado eles “comportam-se melhor” no sentido de serem menos críticos e exigentes quanto ao atendimento e ao serviço prestado, inclusive em eventuais queixas, por outro lado, não “comportam-se bem”, moralmente falando, com essas mesmas mulheres por haver relatos de casos de tentativa ou alusão a assédio sexual e insinuações de sedução. O tom da fala do entrevistado é bastante sugestivo quanto ao preconceito na relação entre os hóspedes e as trabalhadoras.

No mesmo sentido, no caso de reclamações sobre o serviço é preferível que uma mulher atenda ao cliente corporativo, pois este seria mais educado e menos eloquente na reclamação. “Hóspede se tem uma reclamação a fazer e ele se vê com um homem que atende ele na recepção, ele fica com mais ânimo acirrado, se uma moça que atende ele é mais respeitoso. A abordagem não é tão forte.” (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil). Em função disto, há a orientação formal de deixar uma mulher e de preferências a mais jovem atender ao hóspede corporativo e deixá-la resolver eventuais reclamações “todos eles preferem que seja uma moça, se tiver uma jovem, uma moça é nela que eles vão, até nós

orientamos, se tiver um probleminha é a moça que vai tentar resolver” (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Assim, em Hotelaria, a aparência feminina – especialmente nas atividades de atendimento ao cliente remete – propositalmente, à estetização do processo de trabalho por meio da erotização dos corpos e é utilizada na otimização do processo de trabalho (Casaca, 2012a). Há uma questão mercantil na configuração do trabalho que faz com que demandas emocionais e corpóreas associadas ao gênero feminino como amabilidade, afabilidade, sensibilidade, mas, também, a aparência física, a beleza e sensualização do corpo (Watt, 2007; Casaca, 2012a) compensem, inclusive, eventuais incorformidades ou inadequações na prestação do serviço. A tônica é que estes atributos femininos seriam capazes de “amansar” a crítica masculina por oferecer alguma compensação ao homem.

A sensualização do corpo feminino é extremada em algumas situações e acaba por resultar em casos de tentativa de assédio por parte dos hóspedes, o que, profissionalmente, acaba por limitar os espaços de atuação profissional das mulheres. Especialmente naquelas atividades realizadas no turno da noite são preferidos homens, tanto sob a alegação de segurança do hotel quanto para evitar possíveis tentativas de assédio sexual por parte dos hóspedes e também de colegas, uma vez que há menos/as trabalhadores/as nos hotéis durante a noite.

[quanto a postos de trabalho masculinos] Menos camareira, eu acho que todos eles, recepção, alimentação, nos andares... às vezes o hóspede masculino é meio safado, a camareira vai lá e ele quer... [gesto que remeteu a ato sexual], então eles colocam pra trabalhar nos andares os homens que ficam lá, é uma coisa mais respeitosa, porque eles não são fácil, durante a noite tem um homem para atender os andares, os pedidos e lanches [...] em hotel são poucas que trabalham no restaurante. Tem, mas não são muitas, mais é homem (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

Apesar da aparência pesar mais sobre as mulheres recai também sobre os homens. Porém, para eles está menos atrelada à juventude e à beleza física e mais a cuidados com o vestir e com a higiene pessoal, como a barba, o bigode e o cabelo bem cortado resultando na ‘aparência interessante’ de que fala o responsável pelo Sindicato de Empregadores (Brasil).

Conforme estes relatos, a mulher-trabalhadora no setor hoteleiro estaria cerceada pelos homens-colegas de trabalho e pelos homens-hóspedes. O preconceito sobre elas se revela também sob outras formas que extrapolam a natureza inferior do trabalho e as remunerações baixas, mas são da ordem do domínio sobre o corpo da mulher o que acaba por ter consequências na sua atuação laboral e nas oportunidades no mercado de trabalho.

5.3 SISTEMATIZAÇÕES ENTRE ENVELHECIMENTO E GÊNERO

Como explicitado, envelhecimento e gênero foram separados para fins de análise e para destacar a presença de ambos os constructos no mercado de trabalho no setor hoteleiro. Porém, em muitos momentos se sobrepõem.

A discussão sobre a aparência física do/a trabalhador/a é um dos pontos em que gênero e idade se entrecruzam de tal forma que é difícil separá-los arbitrariamente para fins de análise. Nos relatos sobre aparência no serviço hoteleiro há menção à idade quando se referem a “jovens” de ambos os sexos e, também, ao gênero ao mencionarem “moças”, que deixa antever que se trata de mulheres jovens. E assim, a discussão de gênero vai se cruzando com as discussões sobre idade relacionalmente e não adicionalmente, modificando a forma de estar destes/as trabalhadores/as no mercado de trabalho. A demanda pelo trabalho estético e emocional (Casaca, 2012a) recai mais sobre elas quando em consonância com a idade. A mulher que é utilizada como elemento decorativo no processo de trabalho no setor hoteleiro é a mulher jovem que é posta aos ‘olhos do cliente’ e não as mulheres-trabalhadoras mais velhas.

Se o ‘uso’ da aparência física e movimentos do corpo feminino permite às mulheres em determinadas faixas etárias alcançarem determinados postos de trabalhos e limita a circulação para as mais velhas, também ocorre que as mulheres têm maiores dificuldades em acessar postos noturnos. Conforme destacado no ponto 5.1.3 mais pessoas mais velhas poderiam ser contratadas para postos no turno da noite se não fosse a dificuldade e falta de domínio da informática. Porém, aqui operam algumas contradições: ao confrontar a fala do representante da entidade patronal (item 5.1.3) com a fala do representante dos/as trabalhadores/as (5.2.5), ambos no Brasil, constata-se que o trabalho das pessoas mais velhas pode servir aos interesses organizacionais, proporcionando oportunidades de trabalho para os/as mais velhos/as, no entanto, essas oportunidades não se processam da mesma forma para homens e mulheres. Oportunidades de trabalho à noite são mais limitadas para elas, haja vista que há restrições, ainda hoje em dia, para o trabalho das mulheres neste turno, especialmente se elas forem jovens e/ou atraentes sexualmente. A responsável pelo setor de recursos humanos (Brasil) mencionou a existência de uma senhora com idade (em torno dos 60 anos) trabalhando no turno da noite, mas não houve menção a outras trabalhadoras. A interpretação

das falas deixa implícita a relação entre idade e gênero e os atributos relacionados à aparência física e sensualização do corpo feminino, especialmente o jovem enquanto a trabalhadora mais velha não estaria igualmente sujeita à erotização do seu corpo no processo de trabalho. É como se a idade a afastasse do que é atribuído ao feminino, como se deixasse de ser mulher, como se passasse a ser um ser assexuado, no sentido da crítica feita por Debert (1999) no início dos estudos gerontológicos.

Ainda sobre este ponto cabe destacar que se a queixa foi a qualificação e formação dos/as trabalhadores/as mais velhos/as são elas, no Brasil, que têm buscado qualificação nos bancos universitários, estudando, inclusive, idiomas e informática tanto nos cursos de hotelaria quanto por conta própria. O responsável pelo curso de hotelaria na instituição entrevistada destacou a participação bem mais expressiva das mulheres mais velhas em comparação aos homens mais velhos na busca por qualificação. Novamente é contraditório que não haja aproveitamento das trabalhadoras mulheres nas oportunidades laborais, pois são elas que estão colocando em questão, ao menos no Brasil, a associação direta entre formação/qualificação e juventude e, de outro lado, a senioridade com experiência no mercado de trabalho remunerado.

Conforme o responsável da Escola de Hotelaria (Brasil) faltam homens. Por outro lado, mais mulheres estão buscando qualificação, uma das importantes críticas dos empregadores. Então, por que não se empregam estas mulheres? Corroborando o que é verificado na literatura (seção 2.3) as mulheres mais velhas que buscam o retorno ao mercado de trabalho por intermédio do setor hoteleiro o fazem em posições em que subentendem que têm experiência (item 5.1.4), ou seja, no cuidado e administração da casa, na limpeza e nos afazeres domésticos de modo geral (item 5.2.2), justamente naqueles postos de baixo *status* (item 5.2.3) e com menor remuneração (item 5.2.4). São justamente as representações associados ao aspecto biológico e da esfera reprodutiva que qualificaria a mulher para reingresso no mercado de trabalho, aliando idade e experiência. Quanto mais idade, mais tempo de experiência no cuidado da casa, da limpeza, etc. No entanto, passados alguns anos, essa mesma experiência pode pesar contra ela, uma vez que pode ter afetado sua saúde e capacidade laboral, como no caso das mulheres que trabalham por longos anos como empregadas domésticas. É em função desta experiência, ou seja, desta característica aquisitiva que anda junto com a idade que se justifica, em parte, a predominância feminina no setor, ao lado da demanda pela gestão das emoções entendida como aptidão ‘natural’ do gênero feminino.

Para eles o envelhecimento e gênero se aliam na configuração do mercado de trabalho no setor especialmente naqueles casos em que o trabalho dos mais jovens não resolve a situação. Quando as mulheres jovens não conseguem administrar uma situação de conflito então são os senhores de cabelos brancos e sinais de expressão na face que são chamados a resolver e atender aos hóspedes mais críticos. O argumento é que os/as trabalhadores/as mais velhos/as têm uma conduta melhor, sabem se portar e aqui, também, demandas emocionais são colocadas sobre eles, pois saberiam administrar situações de conflito sem se exaltar e sem se deixarem afetar, aparentando calma e tranquilidade. No trabalho emocional e estético as emoções não necessariamente são genuínas (Watt, 2007; Casaca, 2012a) basta estarem impressas nos movimentos corporais e na expressão facial.

Estes elementos articuladores entre envelhecimento e gênero resultam na configuração do mercado de trabalho em hotelaria para homens e mulheres com mais de 45 anos desenhando as tramas de possibilidades de oportunidades que estes podem ocupar.

Diversos destes aspectos apareceram e foram reafirmados nas falas dos/as próprias/as trabalhadores/as, como veremos a seguir. Os relatos dos/as trabalhadores/as e trabalhadoras nas seções seguintes permitem confrontar e confirmar, agora pela ótica destes sujeitos, as análises feitas a partir das falas dos/as informantes privilegiados/as.

6 ENVELHECIMENTO E GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO: VISÃO E TRAJETÓRIAS DOS/AS TRABALHADORES/AS

Não há como falar em trabalhadores e trabalhadoras mais velhos/as em um determinado setor sem considerar o processo que lhes dá origem, quer seja, o envelhecimento. Igualmente fundamental é considerar o constructo de gênero na construção das trajetórias profissionais destes/as mesmos/as trabalhadores/as em envelhecimento. Assim, considerar como idade, gênero e mercado de trabalho se relacionam, a partir das falas dos/as trabalhadores/as, traz à tona diversos elementos não lineares, complexos e conflituosos do próprio envelhecer e do reconhecer-se homem ou mulher. Para que exista esse sujeito trabalhador com mais de 45 anos precisa haver um processo de envelhecimento que lhes constitui e que não é, de forma nenhuma, uma simples soma de anos de vida. Ao mesmo tempo, constituir-se e reconhecer-se homem ou mulher não ocorre descolado dos papéis desempenhados nas esferas produtiva e reprodutiva da vida (Amancio, 1993; Hirata, 2009; Casaca 2012b), engendrando diferentes formas de envelhecer (Debert, 1999; Vieira & Perista, 2012; Casaca & Bould, 2012) com diferentes repercussões no entrelaçamento com o mundo do trabalho.

A fim de compreender a configuração do mercado de trabalho para homens e mulheres em processo de envelhecimento no setor hoteleiro foi crucial dar voz aos/as próprios/as trabalhadores/as e estudantes do setor, afinal são eles/as que sentem a influência da visão dos/as informantes privilegiados/as no cotidiano das práticas de trabalho. Ao mesmo tempo, importa mencionar que são, também, atores destes mercados de trabalho construído social, histórica e culturalmente, além de dinâmicos e relacionais, conforme discutido na seção 2.2. Desta forma, além dos/as informantes privilegiados/as foram entrevistados/as trabalhadores/as em Hotelaria e estudantes em cursos de hotelaria em Porto Alegre/Brasil e em Lisboa e região/Portugal (vide Figuras 11 e 13).

Os processos sociohistóricos que constituem os homens e as mulheres vão acabar por refletir diferentemente nas etapas finais da vida. Porém, aqui está posto o desafio de falar de homens e mulheres mais velhos/as sem esquecer que, em sendo as trajetórias desiguais não é possível considerar uma separação binária e dicotômica entre homens e mulheres mais velhos/as onde se revelem padrões de funcionamento exclusivos de um ou outro gênero. Com a certeza de que cada entrevistado/a poderia ser uma história de vida a ser analisada buscou-se

aproximar o que era semelhante nas suas falas e o que refletia de um funcionamento do(s) mercado(s) de trabalho que acaba(m) por constituí-lo ao mesmo tempo em que este mesmo sujeito é, também, ator nesse processo.

Assim como ocorreu nas entrevistas dos/as informantes privilegiados/as os relatos não tenderam a aliar explicitamente envelhecimento e gênero. Envelhecimento e gênero tenderam a aparecer separadamente nas falas, sem que isto implique em que não haja estreita relação entre eles. Implicitamente, ambos os constructos estavam ali, ainda mais porque se, conforme Amâncio (1993), a idade é transitória e o gênero não o é, ou seja, o gênero é transportado pelos indivíduos durante toda a vida e em todos os contextos, enquanto o envelhecimento é uma etapa, etapa esta em que todos/as os/as entrevistados/as encontravam-se. Ainda que os/as trabalhadores/as tenham mencionado separadamente gênero e envelhecimento quando discorriam sobre a idade era, por sua vez, um homem ou uma mulher que falava. Por outro lado, ao mesmo tempo em que ao expressarem-se sobre gênero revelavam uma visão de determinada faixa etária. Deste modo, houve, também, o esforço de, nas análises, garimpar estes entrelaçamentos por meio da busca por desnaturalização das narrativas.

Nas falas dos/as trabalhadores/as apareceu de forma dicotômica as diferenças entre ser velho ou jovem, homem ou mulher. Se os/as informantes privilegiados/as não foram imparciais em suas falas, aqui identificamos menos ainda este elemento. Trabalhadores/as estudantes falavam sobre si e suas vivências, não havia a necessidade de falarem em nome de uma instituição.

Se com os/as informantes privilegiados/as que deveriam discorrer em nome de suas instituições já foi possível constatar a interferência de elementos pessoais nas falas, no caso dos/as trabalhadores/as e estudantes o discurso é inteiramente perpassado por esses elementos identitários, nomeadamente, sua própria faixa etária e gênero e os dilemas advindos dessa condição.

Assim, são apresentados e discutidos os resultados das entrevistas com os/as trabalhadores/as e estudantes nos dois países. Em um primeiro momento, discutem-se aspectos relacionados à idade e envelhecimento para os/as entrevistados/as; em seguida, a análise das falas dos/as entrevistados/as no tocante ao ser homem ou mulher e os reflexos nas trajetórias ocupacionais. Para finalizar o capítulo são ressaltadas implicações dos dois construtos relacionalmente na configuração do mercado de trabalho pelos relatos dos/as trabalhadores/as no Brasil e em Portugal.

6.1 ENVELHECIMENTO DOS/AS ENTREVISTADOS/AS

Na descrição dos/as entrevistados/as o envelhecer traz em si a ambiguidade, pois ao mesmo tempo em que não gostariam de sentir as suas perdas alegram-se com suas conquistas. Em verdade, o próprio processo de envelhecimento traz em si uma série de ambiguidades, adquirindo significados distintos para os sujeitos. O que é envelhecer para os/as entrevistados/as é influenciado, também, pelos diversos discursos e mitos sobre o envelhecimento (Doll, 2006), desde o tom pejorativo que acompanha o tema até a premência recente dos discursos sobre envelhecimento ativo e bem sucedido.

6.1.1 O que é envelhecer?

Conforme discutido na seção 2.1, segundo Neri (2005) é por volta dos 50 anos que surgem os marcadores sociais que permitiriam qualificar um indivíduo de velho ou mais velho. Apesar de configurar-se como um processo, conforme Schroots e Birren (1990 *apud* Neri, 2005), trata-se do envelhecimento primário ou senescência, momento em que se dá o aparecimento de cabelos brancos, rugas, flacidez muscular, déficits sensoriais, diminuição da força, da mobilidade e da resistência, dificuldade em adaptar-se às mudanças de temperatura, entre outros fatores. Como qualquer aspecto relacionado ao envelhecimento, este também não pode ser tomado como uma regra ou um padrão, sendo construído na relação com outros elementos, como por exemplo, o setor da atividade econômica e, também, a idade média da população.

Para Beauvoir (1990) nada deveria ser mais esperado que a velhice, no entanto, nada acaba sendo mais imprevisto. Segundo a autora, ao perguntar aos jovens, sobretudo moças, sobre a velhice, notou que interrompiam a vida aos 60 anos, alegando que não chegariam a esta faixa etária por morrer naturalmente antes disto ou, ainda, por acabarem com a própria vida. Fato é que o adulto se comporta como se não tivesse que ficar velho nunca. No entanto, chegado este momento da vida – ou sua aproximação – no geral, prefere-se a velhice à morte. No entanto, conforme a autora, não é de um instante para o outro que ficamos velhos/as, quando jovens não se costuma pensar, mas a verdade é que já somos habitados pela nossa

futura velhice. Apesar disto, normalmente, este futuro pode soar como irreal. Ela chama atenção que, aos 20 ou aos 40 anos imaginar-se velho/a é imaginar-se outro/a. É uma metamorfose e nela sempre há algo de amedrontador (Beauvoir, 1990). E foi justamente este oscilar que ressoou nas falas dos/as entrevistados/as: um dilema constante se o/a velho/a sou eu ou se o/a velho/a é o outro/a.

Tu começa a ficar insatisfeito porque... com 50 anos... eu tenho 54, o meu corpo está envelhecido, mas a minha cabeça não, eu mentalmente estou bem, e isso assim, tu interromper essa tua produção é muito estranho, porque de repente tu para [...] aí eu não sei... tem a parte física, né, eu vejo, quando eu entrei na menopausa eu acho que ali eu comecei a envelhecer fisicamente, tu começa a envelhecer desde quando tu nasce, realmente, mas eu acho que pra mim foi um marco na minha menopausa, porque ali eu comecei a me dar conta do envelhecimento do corpo, porque até então tu vê que tá mudando, mas ali foi um marco, ali foi um pico e agora eu to num envelhecimento. Agora envelhecer pra mim é uma consequência natural eu acho, é uma coisa natural, eu não questiono muito isso. É uma coisa tão natural, a vida vai passando e tu vai vivendo... daqui a 6 anos eu vou estar com 60, como será que eu vou estar, eu questiono isso, mas tu tem que ir tocando a vida, o envelhecimento é isso, é tu ir vivendo porque tu não pode pensar “eu to ficando velha”, eu até digo isso às vezes, mas eu me preocupo se eu vou sofrer uma discriminação pela idade, mas, às vezes, a experiência também conta, eu acho bem importante tu ter uma experiência, uma responsabilidade, uma postura, tu tem um conhecimento, tu já passou por aquilo, então, às vezes isso pode ser positivo. Envelhecer é viver, eu acho, tu tem que ir vivendo, dia após dia, aproveitando a tua vida, vivendo da melhor maneira possível, tentando ser melhor, e cuidar de ti, eu tenho a minha mãe que tem 86 anos, graças a Deus, tá lá ficando velhinha, mas tá viva, e ela vivendo, ela tá envelhecendo, ela tá definhando, mas ela tá vivendo (Fernanda, 54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil).

Se conforme Salgado (2000) o processo de envelhecimento humano é um fenômeno ‘natural’ que se refere às modificações que ocorrem ao longo do ciclo de vida e que resultam em diferenças entre as gerações, o termo ‘natural’ não pode ser aplicado à forma de vivenciá-lo. A maioria dos/as entrevistados/as não o vivencia com naturalidade. A entrevistada Fátima afirma que o envelhecimento é algo natural e que a vida vai passando, mas ela própria questiona-se, na sequência, o que, de fato, isto vai representar no futuro. Assim como afirma que não pensa nisto por ser natural, logo em seguida afirma que pensa como vai ser quando ficar velha e que teme por isto. Ademais, o sentido que a palavra viver adquire em cada parte do excerto demonstra conotações diferentes. Assim, notam-se em sua fala diversas idas e vindas, momentos em que afirma para logo em seguida, negar.

O envelhecimento é um processo complexo que envolve diversas esferas da vida, permitindo com que seja qualificado como biológico, fisiológico, psicológico e social (Salgado, 2000). O envelhecimento biológico envolve os processos de transformação do organismo que ocorrem após a maturação sexual e que agem no sentido de diminuir as chances de sobrevivência (Neri, 2005) são os primeiros a serem percebidos pelos indivíduos, conforme narrou Fátima e outros/as mencionaram. Assim como é apontado pela literatura, os/as entrevistados/as também se referem que próximo aos 50 anos percebem os sinais do

envelhecimento e se dão conta que pensando ou não, aceitando ou não, carregam no seu corpo os sinais da senescência. Constatar os marcadores físicos do envelhecimento primário como a flacidez da pele e dos músculos, as rugas e os cabelos brancos e, ainda, outros como a menopausa para as mulheres são o despertar para uma nova fase, para um novo momento de vida em que, geralmente, não se imaginavam até então. Até este momento, o/a velho/a é o outro/a. Mencionam, assim, alguns sentimentos de resignação misturada com frustração.

Isto é um ciclo, o nascer, o viver e o morrer. Tu nasce, permanece e depois termina. Envelhecer eu acho que pode envelhecer o corpo, mas não envelhecer a mente, a pessoa pode ter 100 anos ou 90 anos e continuar com uma mente jovem, uma mente ativa, uma mente pura digamos... agora o corpo sim, há muita coisa que pode ajudar o envelhecimento da pessoa, as células se desgastam, o trabalho penoso que teve ao longo da sua vida, a própria vida familiar pode colocar a pessoa em evidência, sei lá, hoje em dia a própria alimentação, pode notar que a pessoa envelhece mais depressa que o normal. A pessoa já sabe que a partir dos 50 anos começa a decair, quando chega na casa nos 60 anos não há nada a fazer, a pessoa tem que se conformar...a vida é assim mesmo (Abílio, 59 anos, telefonista em hotel, Portugal).

Eu também pensava isso que quando eu chegasse nessa idade eu não faria isso, eu pensava “será que eu vou chegar até lá”... eu achava que as coisas que os velhos faziam... “ah, eu não quero fazer isso... eu não quero ser um velho assim”. A gente pensa assim... eu não quero ser um velho assim, eu quero ser uma velha mais faceira... A minha irmã disse que não vai andar comigo de bengala no centro... é o pensamento da pessoa, tu não espera chegar até essa idade e andar de bengalinha no centro, mas... (Giane, 67 anos, trabalhadora ativa em hotel e aposentada, Brasil).

Neste sentido, Barros (1998, p. 9) considera que a década de 1990 assistiu a “descoberta da velhice” no Brasil atestada não apenas pelos dados demográficos, mas pela experiência de convívio cotidiano. Se antes a velhice estava escondida em casa aos cuidados dos familiares, hoje se convive com pessoas mais velhas nos domínios da vida privada e também nos espaços públicos e comuns, atraindo a atenção para temas como o emprego e o mercado de trabalho. Se antes estaria escondida em casa, hoje a entrevistada Giane pode ‘andar de begalinha no centro’, significando aqui o centro da cidade de Porto Alegre, local de grande fluxo da população.

A partir da heterogeneidade do grupo de entrevistados/as constata-se o quanto o envelhecimento se dá na singularidade, pois cada indivíduo envelhece e lida com seu envelhecimento de maneira diferente, na singularidade de suas condições genéticas, ambientais, familiares, socioeconômicas, educacionais, históricas e culturais, variando conforme se sinta identificada ou não como velho/a (Falcão & Dias, 2006). Discorrer sobre velhice é, também, estabelecer uma distinção entre as pessoas velhas em geral e a experiência pessoal (Beauvoir, 1990). Considerar os/as velhos/as em geral é reproduzir uma série de estereótipos com as quais a velhice é, muitas vezes, associada: “o velho é passivo e acomodado”, “o velho não participa”, “o velho vive reclamando da vida”, etc. Falar da

vivência pessoal do envelhecimento é enumerar uma série de atividades e atitudes que tornam o indivíduo radicalmente distinto dos outros velhos, mesmo quando a idade cronológica coincide (Debert, 1999, p. 183). Como salientado anteriormente pela entrevistada Giane ela imaginava que chegaria à velhice vivendo de forma diferente de outros/as velhos/as que observava, segundo ela, imaginava viver mais faceira (feliz) que “os velhos em geral” (Debert, 1999, p. 183).

Além disto, os relatos refletem o momento que estão vivenciando: alguns/mas se sentindo no auge da carreira profissional, outros/as almejando reingressar no mercado de trabalho e outros/as, ainda, questionando-se sobre a proximidade da saída do mundo laboral. Ainda, alguns/mas deles/as assumem ou aceitam a sua idade, outros/as relutam em aceitá-la, atribuindo a si próprios/as idades inferiores. Ninguém se atribuiu idade superior. A forma como sentem o que é envelhecer é também a forma como vivenciam as etapas posteriores da vida e, aqui, uma importante ênfase recai sobre o trabalho.

6.1.1.1 Resignificação da Velhice: envelhecimento ativo

Conforme Debert (1999) há uma série de conflitos éticos construídos no processo de resignificação da velhice. Conforme a autora, vive-se um empoderamento das pessoas mais velhas que implica rever os antigos estereótipos associados e a ênfase que antes era posta apenas nas perdas. Alguns organismos internacionais como a ONU, a OMS e OIT inauguram novas formas de olhar para o envelhecimento e para a pessoa mais velha.

A ideia de que recentemente vivencia-se uma nova velhice, uma velhice diferente de 30 anos ou mais ao mesmo tempo em que liberta para novas formas de envelhecer também aprisiona. Se antes era esperado que os/as mais velhos/as se recolhessem aos seus aposentos na atualidade, em consonância com ideia de velhice bem sucedida e envelhecimento ativo é imposto ao/a velho/a que este não pode aceitar facilmente que o envelhecimento trará tanto perdas físicas como mentais/cognitivas. Há um discurso que o envelhecimento deve ser negado. De uma forma um pouco diferente, resignificada, mas ainda algo que deve ser silenciado. Há, assim, uma imposição ao movimento, ao manter-se ativo. Há a ideia de que a pessoa mais velha não pode se ‘render’, se ‘entregar’ ao envelhecimento, como uma guerra a ser vencida.

Tem umas senhoras que voltam a estudar... tem senhores se formando junto com os netos ou com os filhos... então a gente vê que as pessoas não querem se entregar, antigamente não era assim eu acho... mas agora a gente vê muito senhor e muita senhora na faculdade... as pessoas não estão querendo se entregar muito pra idade (Giane, 67 anos, trabalhadora ativa em hotel e aposentada, Brasil).

Nota-se nas falas dos/as entrevistados/as uma tentativa de negar ou minimizar as perdas. A ‘nova velhice’ os/as aproxima, então, dos/as jovens, fazendo com que busquem um estilo de vida e os atributos associados a este grupo etário. No momento em que Eliane, por exemplo, menciona “eu to indo como fosse um jovem e vou ver como é” traz uma ideia transgressora para seu grupo etário. Transparece, também, uma disputa com os/as jovens e uma tentativa de equiparar-se a eles tanto na esfera pessoal como na profissional (Fontoura & Rocha-de-Oliveira, 2014).

Depois, eu entrei um pouco de depressão, então tu tem que ter alguma coisa pra tá buscando, correndo atrás, por isso que eu quis modificar a minha vida nessa hora, eu vou atrás disso, eu quero fazer hotelaria, eu to indo como fosse um jovem e vou ver como é. Tem que ter aquela coisa de fechar a tua mente e buscar e bancar a esponja e ficar guardando tudo, que seja em benefício pra ti, mesmo que não sejam coisas boas, MS tu assimila aquilo pra não fazer aquilo. Tem que continuar e continuar, não pode parar. E hoje em dia a vida das pessoas está muito maior, alguns anos atrás 50 anos estava quase morrendo. Hoje tu vai a 80 e dizem que quem nasce agora vai a mais de 100 (Eliane, 49 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

O jovem eu sei que eles têm mais pique de correr, ou de entrar na internet, mas eu me viro bem no computador, não tenho tanta dificuldade assim (Eliane, 49 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

eu acho que depende de pessoa pra pessoa, tem pessoas que tem 30 anos e já está se arrastando, não tem agilidade. Tem homens e mulheres que tem 50 anos e tem mais agilidade que um guri de 35 anos. Então isso depende muito de pessoa pra pessoa (Carolina, 50 anos, estudante em hotelaria, cozinheira, Brasil).

a um tempo atrás uma pessoa de 50 anos era um senhor, se chamava de senhor. As pessoas da minha turma sabiam que eu tinha uma idade além da deles, tem gente de 19, 20 e 21 anos, e sabiam que tinha mais idade, mas não sabiam que era mais velho do que muitos pais deles, então eu penso que idade não quer dizer que tu seja um velho, e nem a tua aparência vai parecer que tu tenha 50 anos. Eu na verdade não me considero com 50 anos, eu nem sei que idade eu tenho... eu nem sei, eu me sinto melhor a cada ano (Gilmar, 47 anos, estudante de hotelaria e trabalhador ativo em hotel, Brasil).

Se bem que, eu tiro por mim, depois de tantos anos eu resolvi voltar a estudar, e eu acho que as pessoas que agora estão tendo essa oportunidade, até mesmo pela questão financeira, estão voltando a estudar, acho que é pela questão financeira e de tempo, que não tinha, que tá voltando agora e se qualificando pra tentar entrar no mercado, e eu acho que a gente não fica devendo pros mais jovens (Norah, 49 anos, estudante em hotelaria, ativa em outro setor. Ex-trabalhadora em hotel, Brasil)

Mesmo ainda não estando no grupo etário classificado como pessoas idosas, o relato de Catarina (50 anos, empregada de quartos, Portugal) remete ao entendimento da nova velhice imbuído de significados oriundos do conceito de envelhecimento ativo. Ela deixa transparecer diversos aspectos positivos relacionados ao envelhecer como a independência, a autonomia, conhecer-se e saber se defender. Deixa explícito que gosta mais de si própria hoje

que há 30 anos. No entanto, deixa claro que é válido quando se tem saúde e autonomia para as tarefas cotidianas.

É engraçado, mas eu gosto mais de ver os filhos agora do que quando era jovem porque temos, eu costumo dizer, estou num patamar que eu sei o que quero e ninguém manda em mim, isso é envelhecer, para mim é envelhecer, não ter ninguém que manda em mim e sei o que eu quero e agora eu respondo às pessoas que me ofendem, eu tenho o que falar. Envelhecer é ruim quando a pessoa tem muitas doenças ou não consegue sozinha, mas envelhecer de uma maneira saudável é muito bom, eu gosto mais de mim agora do que quando tinha 20 anos (Catarina, 50 anos, empregada de quartos, Portugal).

Como para alguns/mas entrevistados/as a idade cronológica não confere com a idade com a qual se sentem, é possível verificar, também, que, conforme Salgado (2000) a idade cronológica, social e psicológica não necessariamente coincidem para estes/as trabalhadores/as e acaba por refletir em como cada um avalia suas perspectivas futuras no mercado de trabalho. “Sinto-me com 59 anos, mas com uma mente de uns 30 ou 40 anos” (Abílio, 59 anos, telefonista em hotel, Portugal).

Sinto-me com estes 55 anos, sinto-me porque são meus. Em outros níveis penso que tenho 30-35 e ainda estou com uma boa performance, ando de bicicleta sem me cansar, também trabalho muito o aspecto físico e mental, daí também toda essa juventude porque eu no campo físico não estou parado (Marco, 55 anos, Portugal).

Eram especialmente aqueles/as que atribuíam a si próprios/as idades inferiores que narravam projetos que ainda querem realizar pessoalmente ou profissionalmente e que não se reconheciam em fim de carreira. A tônica das falas daqueles/as com sentimento de idades inferiores ao que marca o bilhete de identidade era de continuidade e não de fim. Em Portugal, a maioria se descreveu como parte desta nova velhice que terá condições de trabalhar mais anos e que está alcançando idades avançadas com melhores condições de saúde. No Brasil, o redirecionamento e a retomada das carreiras são percebidos/as entrevistados/as como algo que os/as aproxima, de novo, da juventude. Esta nova velhice insere-se em uma lógica de envelhecimento ativo que promove uma maior participação na economia e na sociedade e que vai contra a ideia do desengajamento da forma como Cumming e Henry (1961) discutiram. No entanto, uma coisa não pode negar, se antes o peso do social era no sentido do afastamento, segue prevalecendo o peso do social quando impulsiona a todos a seguirem ‘ativos’.

6.1.2 Envelhecimento e as trajetórias profissionais

No caso brasileiro, o processo de envelhecimento dos/a trabalhadores/as é, inclusive, um dos fatores que influenciou na escolha pelo curso tecnólogo em hotelaria. Segundo eles/as, a percepção de tempo que têm ‘hoje’ é diferente de quando se é jovem. Enquanto o jovem teria o tempo a seu favor e, portanto, enxergaria a sua frente possibilidades de arriscar e experimentar-se em sua inserção no mercado de trabalho, os/as mais velhos/as consideram o tempo como inimigo. É como se suas decisões fossem controladas por uma ampulheta do tempo, onde junto com a areia que vai escorregando com o passar dos dias se esvaíssem, também, as oportunidades, inclusive as laborais. Neste sentido, não disporiam de tempo para escolhas erradas ou para projetos que demandem muito tempo para se concretizarem. Neste sentido, a escolha pelo curso superior de tecnologia em hotelaria, no Brasil, é atravessada pela idade e, também, pelo gênero, como será discutido na seção seguinte.

No redirecionamento profissional os/as estudantes entrevistados/as questionavam-se a si próprios se teriam tempo para realizar cursos regulares de graduação, com duração entre quatro e cinco anos e maior grau de exigências. Ao lado de outros elementos, a idade e o tempo de sobrevivida considerado produtivo, ou seja, até os 70 anos no Brasil (aposentadoria compulsória no setor público e permissão de aposentadoria compulsória no setor privado) pesou para que os/as entrevistados/as optassem pelo curso e, também, por essa área de atuação.

Diferentemente da situação encontrada no Brasil, entre os/as entrevistados/as portugueses/as não raramente encontrava-se alguém que trabalhava no hotel desde a sua abertura. Em muitos casos, o/a trabalhador/a havia passado a vida inteira trabalhando naquele estabelecimento, em alguns casos, havia sido o único emprego da vida. Ainda, comumente ingressaram nestes hotéis por volta dos 14-15 anos de idade e ali construíram sua trajetória profissional. Entre os/as 18 trabalhadores/as portugueses/as, 12 deles/as estão há 30 anos ou mais no mesmo hotel (Marco, Abílio, Cassiano, Adolfo, Murilo, David, Álvaro, Octávio, Nicolau, Inês, Carminho e Mônica), com destaque para Octávio há 54 anos e Álvaro há 46 anos trabalhando no mesmo hotel. Apesar de algumas mulheres portuguesas também terem iniciado sua vida laboral cedo tal realidade foi partilhada por todos os homens portugueses entrevistados. Dos/as seis entrevistados/as com menos tempo no mesmo estabelecimento três

são mulheres (Miguelina, Tânia e Catarina). Pode-se afirmar, portanto, que na maioria dos casos os/as portugueses/as entrevistados/as envelheceram trabalhando no mesmo hotel.

Em Portugal, conforme os/as entrevistados/as, trabalhadores/as com idades superiores a 45 anos são encontrados/as facilmente nos hotéis mais antigos em função que a legislação trabalhista assim incentiva, ao contrário do que ocorre atualmente no Brasil. Diferença pode ser constatada nas trajetórias dos dois alunos do curso profissionalizante em manutenção hoteleira oferecido pelo IEFP em Setúbal/Portugal. Tanto Ramiro (42 anos, estudante de curso profissionalizante em Hotelaria, desempregado, Portugal) como João Inácio (45 anos, estudante de curso profissionalizante em Hotelaria, desempregado, Portugal) narraram diversas entradas e saídas do mercado de trabalho formal, passando, também, por períodos em que trabalharam como autônomos. O curso em manutenção hoteleira visa tanto capacitá-los para o trabalho quanto que concluem o ensino regular e aumentem, assim, as suas chances de emprego.

No Brasil, os/as entrevistados/as com mais tempo no mesmo estabelecimento são Giane (25 anos) e Gilmar (15 anos). Sérgio trabalha em um grupo hoteleiro de sua família há cerca de 30 anos, no entanto, nos últimos quatro assumiu a gerência de uma unidade nova do grupo. Norah trabalhou por 4 anos como recepcionista e acabou saindo em função dos horários de trabalho.

Especialmente para os homens as trajetórias profissionais se fundem com escolhas pessoais. A maioria veio de outras regiões portuguesas, grande parte do Norte de Portugal, e tratou de trabalhar por não querer mais estudar, fato comum nas falas dos homens. Trabalhar era entendido como independência e narram isto demonstrando orgulho. Outro traço comum é a origem humilde da maioria dos trabalhadores-homens portugueses. O fato de ingressarem em hotéis se deu em parte porque tinham conhecidos/as que poderiam ajudá-los a conseguir emprego e alguns deles ressaltaram que o diferencial de trabalhar neste setor era o fato de receberem as refeições, algo essencial para quem vinha do interior arriscar a vida na capital portuguesa sem condições financeiras. A fala de Adolfo (68 anos, chefe de portaria, Portugal) narra essa situação e contextualiza que era a mesma de muitos outros ‘gajos’⁴⁴ na época.

Exatamente, em 1959, na década de 50, na última parte da década de 50, e é nessa altura que iniciam as minhas funções na indústria hoteleira e graças a Deus, quando entrei na indústria hoteleira nunca mais

⁴⁴ Palavra informal usada para referir-se a menino-adolescente.

me faltou o que comer, comida que era a vantagem que a hotelaria sempre deu aos seus trabalhadores, todos os funcionários da hotelaria tinham esta vantagem de ter alimentação, de ter alimentação no emprego, fazia parte do seu salário, era a alimentação, e muitas pessoas, como eu, vieram das terras, da Província com quase nenhuma formação acadêmica, só com a escolaridade obrigatória e básica e entraram todos na hotelaria, os que tiveram essa sorte, os que não tiveram foram para a construção civil (Adolfo, 68 anos, chefe de portaria, Portugal).

A situação das mulheres portuguesas é mais heterogênea. Algumas começaram a trabalhar muito cedo, como é o caso de Catarina (50 anos, empregada de quartos, Portugal) aos 11 anos, cuja origem familiar era humilde. Outras começaram a trabalhar mais tarde, como Miguelina (45 anos, recepcionista, Portugal) que começou aos 20 anos. No Brasil não foram comuns relatos de que tenham começado a trabalhar formalmente tão jovens como em Portugal.

Especialmente para o caso português, o próprio processo de envelhecimento dos/as trabalhadores/as é perpassado pela natureza do trabalho que desempenham no hotel. Alguns/mas entrevistados/as evitaram falar sobre isto, mas outros/as mencionaram a relação entre patologias e o trabalho executado que pode acarretar, inclusive, o seu envelhecimento precoce (Beauvoir, 1990; Bould & Casaca, 2011). Conforme verificado também nas falas dos/as informantes privilegiados/as o trabalho de camareira e nas cozinhas e restaurantes de hotéis são considerados os que apresentam condições de trabalho mais penosas e insalubres, podendo acelerar o envelhecimento e prejudicar a capacidade laboral. Foram justamente nestes postos em que foi possível constatar o comprometimento físico de trabalhadores/as.

Cassiano (50 anos, cozinheiro, Portugal) em diversos momentos da entrevista usou-se da palavra ‘desgastante’ para descrever o trabalho em hotel, especialmente no setor em que trabalha, a cozinha. Além disto, Cassiano relatou as diferenças de temperaturas a que estão expostos, saem do calor do fogão e precisam entrar nas câmaras frias das cozinhas com efeito no corpo e na saúde. Apesar de haver roupa específica, se estão com muita demanda de trabalho não dá tempo de colocar a roupa especial e apanham frio com o corpo quente. Além disto, o látex das luvas que contribui para ressecar ainda mais as mãos.

jovem hoje em dia não gosta de descascar batatas, descascar cenouras, torneá-las, eu passei muitas horas fazendo isso, mas hoje em dia eles são capazes de não saber fazer, é uma coisa simples... as mãos ficam queimadas por causa disso. Em Portugal diziam que os cozinheiros antigos eram bêbados, consumia-se muita bebida alcoólica porque as pessoas não aguentavam, antigamente diziam que os cozinheiros eram bêbados porque eram barrigudos, não é verdade, fica muito tempo encostado no fogão a barriga dilata, o calor dilata, se apanhar muito calor na barriga a tendência é dilatar (Cassiano, 50 anos, cozinheiro, Portugal).

Outro ponto destacado por Cassiano e que a maioria dos/as entrevistados/as evitavam comentar são os acidentes de trabalho. Conforme ele, o ambiente da cozinha é propício a diversos tipos de acidentes pelo fato de existir gordura no chão ou mesmo, eventualmente, alguma casca de alimento, além dos utensílios cortantes e perfurantes. Ele relatou que aos 22 anos sofreu uma queda na cozinha e desde então tem problemas no pé esquerdo, agravados ainda mais pela necessidade de trabalhar em pé na cozinha, tendo comprometido a sua saúde por inteiro.

eu me sinto muito mais cansado hoje em dia, já fiz 4 ou 5 operações no pé esquerdo [...] antigamente havia menos limpeza na cozinha, e mesmo quando há limpeza, há gordura, há uma casca de batata, eu escorreguei algumas vezes e fui mal tratado na primeira vez, foi com 22 anos... ganhei uma calcificação, essa calcificação deu origem em 2001 e 2003 tive 2 anos de baixa e fiz 5 operações no pé esquerdo, uma foi enxerto, parece que não, mas isso tem influencia na saúde da pessoa porque operações tem anestesia, se toma medicações e isso tem influencia, portanto, eu noto que por exemplo eu transpirava como as pessoas transpiram mas essas medicações alteram o corpo humano [...] (Cassiano, 50 anos, cozinheiro, Portugal).

Outro caso que chamou a atenção em relação ao envelhecimento e ao comprometimento da capacidade laboral foi Catarina (50 anos, empregada de quartos, Portugal). Ela fez a entrevista todo o tempo segurando com a mão direita o braço esquerdo que, segundo ela, mal conseguia mexer. Catarina não pareceu ser uma pessoa queixosa e, inclusive, aparentava querer minimizar o problema, mas em alguns momentos da entrevista parava para suspirar fundo e fazia expressão de dor. Apenas quando questionada sobre isto relatou que no dia anterior não havia trabalhado e no dia da entrevista havia passado no hospital para tomar analgésicos antes de ir trabalhar. Catarina trabalha como empregada de quartos/camareira e, também, como recepcionista há 18 anos na mesma pousada. Em seu turno é a única para limpar o pequeno estabelecimento, arrumar todos os quartos, organizar as camas, aspirar, limpar os banheiros, lavar as roupas de cama, passar, além de recepcionar os hóspedes, fazer *check in*, *check out*, atender ao telefone e administrar as reservas pelo computador. Apesar de que ela não quis associar ao trabalho, é impossível não atrelar a sua atividade e a quantidade de trabalho que tem para desempenhar a sua condição física e a sobrecarga no corpo. Ademais, como será discutido na seção 6.3 quando chega em casa precisa realizar em seu lar as mesmas atividades.

Maria Luiza (50 anos, ex-camareira, Brasil) foi enfática sobre a sobrecarga de trabalho no posto de camareira. Segundo ela qualifica, era um trabalho sobre-humano como, aliás, parece ser a rotina de trabalho de Catarina. Conforme relatou Maria Luiza, assim como ela outras colegas preferiram sair do hotel para trabalhar como empregadas domésticas ou

desempenhar outras atividades, pois a remuneração era superior e com menor cobrança na rotina de trabalho. Além disto, falou da necessidade de manipularem produtos de limpeza muito fortes e que além da arrumação dos quartos precisavam limpar cerca de 20 banheiros por dia.

Chegávamos 8:30, tomava um cafezinho, tem refeitório, e já batia o ponto e pegava os materiais, aquele carrinho de 200 quilos, e saía já, pegava a folha de quantos andares e quantos quartos e vai trabalhar. Ao meio-dia eles sempre diziam que a gente tinha 1 hora... tem uma salinha que a gente pode ficar lá... dá até pra dormir um sono... mas nunca dá, dificilmente, a gente mal engolia a comida e já ia... pra dar conta... senão não dá conta. Ou deixa as colegas sobrecarregadas do outro turno da noite, ou vai até terminar (Maria Luiza, 50 anos, ex-camareira, Brasil).

As situações das duas entrevistadas remetem às falas dos/as informantes privilegiados/as quando mencionam que com idade superior a 45 anos as mulheres tendem a não ter mais condições de seguir trabalhando como camareiras. Elucida a fala da responsável pelo departamento de recursos humanos de hotel entrevistada em Porto Alegre quando afirma que não contrata camareiras com mais de 45 anos por já estarem com a saúde comprometida pelos anos exercendo as mesmas atividades⁴⁵. Especialmente para o caso brasileiro onde não há estabilidade no emprego o/a trabalhador/a pode ser desligado após ter sua capacidade laboral reduzida. Irônico observar que é o dia a dia do próprio trabalho que posteriormente pode contribuir para lhe afastar da esfera produtiva. Como discutido no tópico 5.1.6 a experiência pode pesar a favor no mercado de trabalho como também pode funcionar como um elemento articulador do afastamento e exclusão do mundo laboral.

Assim, partindo de como se sentem em relação ao próprio envelhecimento e como percebem suas trajetórias laborais os/as entrevistados/as discorreram sobre quem seria o/a trabalhador/a mais velho/a em hotelaria e os atributos associados aos/as trabalhadores/as mais velhos/as e mais jovens no mercado de trabalho neste setor.

6.1.3 Trabalhador/a mais velho/a no Setor Hoteleiro

Se um indivíduo é considerado biologicamente velho a partir dos 50 anos (Neri, 2005) quando se analisam os mercados de trabalho constata-se que os/as trabalhadores/as podem ser

⁴⁵ Aqui antecipa-se brevemente a discussão de gênero que será melhor aprofundada na seção 6.3.

qualificados/as como velhos/as antes mesmo de atingida esta faixa etária (Duncan & Loretto, 2004), como pode ser constatado nas falas dos/as informantes privilegiados/as na seção 5.1 em relação ao setor hoteleiro brasileiro e português.

Se, no Brasil, o curso de tecnologia em Hotelaria apresenta-se como uma opção de formação profissional e qualificação conveniente para a faixa etária dos/as entrevistados/as é a partir do ingresso e das primeiras atividades práticas e de estágios que vão dando-se conta que o setor não é um tradicional empregador de mão de obra mais velha. Assim, a preocupação com a idade do/a trabalhador/a no setor é bastante presente entre os/as alunos/as do curso de tecnologia em hotelaria. Contatou-se que, tanto para aqueles/as que estão trabalhando em hotéis quanto para aqueles/as que estão retomando a vida profissional a idade aparece como uma incerteza e na maioria dos casos já haviam se questionado sobre as potencialidades e limitantes no mercado de trabalho em função da sua idade.

Durante as entrevistas o termo ‘trabalhador/a mais velho/a’ pareceu, por vezes, causar incômodo aos/as entrevistados/as. Além disto, esse foi um dos momentos no qual era possível constatar as ditas ambiguidades nas falas, pois em alguns momentos aparecia imbuído de significado positivo e em outros de significado negativo. Revelou-se um termo dotado de complexidade e que, para os próprios/as trabalhadores/as, adquire diferentes significados a partir dos demais atores do mercado de trabalho com os quais se relacionam. Em algumas situações mencionaram o/a trabalhador/a mais velho/a como aquele/a que é, por vezes, considerado/a obsoleto/a para as organizações/hotéis e que teria limitações em relação à informática ou idiomas. Outras vezes, usaram o termo para referirem-se justamente àqueles/as trabalhadores/as mais experientes e que melhor realizariam as atividades. Interessante observar que os relatos oscilavam referindo-se aos/as mais velhos/as como “eles” e, às vezes, como “nós” ou como “eu” (Beauvoir, 1990; Debert, 1999).

A maior parte dos/as trabalhadores/as estudantes no Brasil acredita que acima dos 40 anos o/a trabalhador/a já passa a ser considerado velho/a para o mercado de trabalho de forma geral, e, também, para trabalhar em hotel. Os/as estudantes que ainda não (re)ingressaram formalmente no mercado de trabalho relatam que em suas atividades práticas e estágios encontram poucas pessoas com mais de 40 anos trabalhando em hotel. Em função disto têm receio pelo seu futuro profissional e buscam justificar, para si próprios, as vantagens da contratação de trabalhadores/as acima dessa faixa etária.

Em alguns cargos do setor hoteleiro há relatos, inclusive, de que, para o mercado de trabalho, os/as trabalhadores/as sejam considerados/as como velhos/as ainda antes disto⁴⁶.

Eu acho que tipo a partir dos 30, 35 já começa... na recepção, especificamente na recepção, em outras áreas eu acho que já não teria tanto problema, como camareira... como mensageiro não, eu acho que como mensageiro eles procuram pegar uma pessoa mais jovem, no caso do mensageiro tem que ter mais agilidade... uma pessoa que já tem uma certa idade já dificulta um pouco, e pra camareiras... também dependendo da idade acho que tem um pouquinho de restrição porque elas tem que fazer esforço, são esforços repetitivos, tem que ser ágil também porque tu tem um numero x de horas pra aprontar as unidades, mas eu fiz visitas técnicas e fiz estágio também e deu pra ver que ainda uma boa parte das camareiras tem um pouquinho mais de idade, dos 30 em diante até uns 50 mais ou menos, não passa muito disso (Norah, 49 anos, estudante em hotelaria, ativa em outro setor. Ex-trabalhadora em hotel, Brasil).

Em Portugal, apesar da situação laboral ser diferente da brasileira em função da legislação proteger a estabilidade no emprego, o/a trabalhador/a passa a ser qualificado/a como mais velho/a por volta dos 45-50 anos, em algumas situações até antes disto. Ao contrário do que se poderia supor em função de haver mais trabalhadores/as nestas faixas etárias, a percepção do/a trabalhador/a mais velho/a tanto para os/informantes privilegiados/as quanto para os/as trabalhadores/as no setor hoteleiro é semelhante para Portugal e Brasil.

Em Portugal, a fala do entrevistado Abílio (59 anos, telefonista em hotel, Portugal) é emblemática porque sintetiza e problematiza a segmentação por idade nos hotéis conforme os postos de trabalho, ressaltando, para tal, o quanto as diversas atividades demandam diferentemente da saúde e da capacidade física do/a trabalhador/a. Segundo ele, cada posto de trabalho em hotel teria uma idade máxima diferente. Porém, destaca – assim como outros/as trabalhadores/as portugueses/as entrevistados/as – que tanto os/as que gostam do seu trabalho como os que não gostam seguem no mesmo local de trabalho ainda que se sintam cansados/as ou com capacidade laboral reduzida e, ainda, que seguem desempenhando a atividade mesmo que tenha repercussões negativas na sua saúde e no seu bem-estar.

Para cada profissão na hotelaria pede uma idade própria, por exemplo, um empregado de mesa não pode ter 70 anos: afeta a coluna, afeta as pernas, quer dizer, fisicamente exige muito da pessoa. Também depende da carga horária que se têm. Torna-se cansativo e também desgastante, a pessoa não produz aquilo que pode produzir por causa do cansaço. Agora, para copeiro que é um trabalho leve, só lavar copos e colocar e tirar as louças de dentro da máquina para lavar, acho que não seja assim um desgaste, com 40 anos ou 50 anos pode desempenhar sem problema essa função [...] agora, depende da unidade hoteleira. Depende. Os quartos, por exemplo, vai afetar a coluna. Hoje as empresas apostam muito na redução dos quadros. Os escritórios são as profissões menos desgastantes, embora tenha desgaste

⁴⁶ O tema do ingresso e reingresso no setor com idades superiores será retomado e melhor discutido na seção 6.3 privilegiando-se a interrelação com o constructo de gênero.

psicológico, de cabeça, porque tens que lidar com contas, máquinas, também desgasta e cansa, mas para o físico e idade, resumindo, concluindo, porque o trabalho aí fora está ruim, está péssimo, a pessoa aguenta uma vida inteira dentro da empresa porque cá fora está pior ainda e a pessoa acaba por aguentar, ficar, ficar... (Abílio, 59 anos, telefonista em hotel, Portugal).

Para os/as portugueses/as havia a distinção entre o “eles” e o “eu”, ou seja, no geral alegavam faixas etárias inferiores, mas quando falavam de si a maioria alegava que teria condições de seguir trabalhando além desta idade. Suas falas levavam muito em conta a situação de saúde do/a trabalhador/a para seguir desempenhando uma atividade. No entanto, que cogitam que os/as trabalhadores/as possam seguir trabalhando nos diversos postos de hotéis até os 65 anos da aposentadoria, fato pouco aventado no Brasil. Os/as portugueses/as não discutem, no entanto, que havendo a possibilidade as chefias acabam por substituir estes/as trabalhadores/as pelos/as mais jovens.

É de opinião da maior parte dos/as entrevistados/as que os/as trabalhadores/as mais velhos/as são alocados/as prioritariamente em funções mais afastadas dos olhos dos clientes e há que se mencionar, também, aquelas consideradas de *status* inferior. A recepção é tida como um setor onde se prefere o trabalho de jovens de ambos os sexos, onde além da aparência e beleza física há a necessidade do domínio de outros idiomas e da informática. Já o setor de governança emprega exclusivamente mulheres e é um local onde é possível encontrar trabalhadoras mais velhas.

Em termos de idade, até tem, mas é lá dentro, na governança, camareira, a gente vê muito. Eu vejo muito lá no hotel, a maioria é acima de 50. Então eu acho que é um setor dentro do hotel pras pessoas velhas, acima de 45, é camareira (Jaqueline, 48 anos, estudante de hotelaria e estagiária em Hotel, Brasil).

Apesar de o setor de governança ser apontado como o que mais acolhe trabalhadoras com mais de 45 anos não há consenso de que acima dessa idade seja possível seguir trabalhando por muitos anos em função da exigência de esforço físico e agilidade. Maria Luiza já havia exercido diversas atividades laborais ao longo da vida, inclusive como doméstica em casas de família, mas não suportou seguir trabalhando como camareira em um hotel-flat (4 estrelas) “eu acho que até as de meia idade aguentam mais que as novas e as mais velhas, mais velhas também não tem muito pique [...] de 20 a 45 anos, pra aguentar o tranco” (Maria Luiza, 50 anos, ex-camareira, Brasil).

Neste sentido, o entrevistado Sérgio, gerente geral em um hotel 3 estrelas na capital gaúcha, mencionou que, a idade é um dos elementos considerados nos processos seletivos e que tendem a eliminar tanto os/as jovens abaixo dos 20 anos quanto os/as trabalhadores/as

acima dos 40 anos, inclusive as candidatas a camareiras, em função da natureza do trabalho e os reflexos na saúde e condição física. Relatou o caso de contratação de um mensageiro acima dessa faixa etária, 44 anos, que é justamente o funcionário que colidiu dois carros ao levá-los para estacionamento, enquanto referiu não ter tido casos de incidentes com carros contra os outros dois mensageiros com idades em torno de 25 anos.

A gente busca sempre quando a gente pega um currículo lá a gente faz sempre seleção, a rotatividade é bem grande. Idade, a gente olha a idade. Quando é muito novo a gente descarta. Muito novo: 18, 19, 20 anos pra camareira, a gente descarta. Mas acima de 40 a gente descarta, pra camareira, que é um serviço muito pesado, abaixa, levante, arrasta saco, tem que tá de cócoras no banheiro, limpando. O serviço de camareira é um serviço pesado. No serviço de mensageiro, nós admitimos um com 44 anos agora, mas em 4 meses ele já bateu 2 carros, não sei se tem a ver ou não, nós tivemos que pagar 2 carros já [...] Não sei se foi coincidência ou não, mas foi o coroa, (risos), não sei, sei lá. Tem os outros mais jovens, na faixa de 25 que nunca aconteceu nada, foi sempre bem tranquilo. Coincidência? Pode ser, mas pode ser falta de reflexo, menos visão, menos tudo (Sérgio, 49 anos, estudante de hotelaria e gerente geral em hotel, Brasil).

No excerto anterior o relato alinha-se com o argumento de Beauvoir (1990), discutido anteriormente, de que o/a velho/a é o/a outro/a. Ambiguamente, Sérgio, o entrevistado que relata o caso do mensageiro de 44 anos e, inclusive, ironicamente questiona sua condição física para o desempenho da função tem idade superior a ele, ou seja, 49 anos. Ao refletir sobre sua própria condição, no entanto, sobrevaloriza suas próprias capacidades e o seu conhecimento do ramo e do hotel em que atua, tendo aparecido, na entrevista, situações em que, conforme ele, seu desempenho representou, recentemente, diferenciais para o hotel.

Sérgio e Teófilo concordam que há diferenças entre um/a trabalhador/a nessa faixa etária que ingressa em uma atividade sem conhecer o ramo e outro que já conhece. Para eles, quando se tem conhecimento prévio em Hotelaria é possível agregar mais facilmente novos conteúdos. Neste sentido não seria interessante qualquer experiência laboral, mas trabalhadores/as mais velhos/as com conhecimento podem, conforme, Teófilo, somar às equipes.

Eu acho que 50 ou 55 anos ainda dá pra falar, se a pessoa está se atualizando. Pessoas entrando agora, gente que nunca trabalhou, claro se tu já tem histórico como eu tenho, tu só vai agregando. Agora eu to num hotel que tem tal coisa, então, tu já te apropria daquilo, rapidamente tu pega (Sérgio, 49 anos, estudante de hotelaria e gerente geral em hotel, Brasil).

Eu acho que um elemento mais idoso faz falta em todas as seções de um hotel, pela experiência. Um elemento mais velho desde q já esteja na atividade porque se não traz uma experiência de vida mas que pode não ser a ideal (Teófilo, 48 anos, concierge, Portugal).

Outro aspecto que merece destaque, no caso brasileiro, e que soa incoerente numa análise de construção do mercado de trabalho é que os/as próprios/as trabalhadores/as

sinalizam que é justamente por volta dos 45 anos que seria o ápice da carreira profissional, pois o indivíduo sabe o que quer, foi treinado e desenvolvido no dia a dia da profissão, realizou cursos e formações e tem conhecimento da sua atividade/ramo de atuação.

Eu acho que a partir dos 45 anos o cara tá pronto pra sua carreira, quem começou muito cedo já tá colhendo seus frutos com 40 e poucos anos, então seria o ápice, com suas escolhas bem claras, o que gosta (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

Assim como já havia aparecido entre os/as informantes privilegiados/as os cargos de gerência são ‘permitidos’ a trabalhadores/as mais velhos/as, desde que comprovem resultados. Conforme um dos/as entrevistados/as é possível seguir trabalhando em hotel até por volta dos 65, 70 anos. Mas ele responde conforme sua própria experiência, também gerente geral em um hotel 4 estrelas.

Então dá pra seguir, porque se tu tem uma doutrina que o dono da empresa te conhece e sabe como tu trabalha, ele confia no teu trabalho. Então se depender de mim, com o meu serviço apresentado, eu vou continuar tendo trabalho (Gilmar, 47 anos, estudante de hotelaria e trabalhador ativo em hotel, Brasil).

Em Portugal foi comum destacarem a importância de integrar membros mais velhos e mais jovens nas equipes especialmente para que os/as mais jovens aprendam com os/as mais velhos/as, destacando a importância da intergeracionalidade no ambiente de trabalho. Nesta lógica, os/as mais velhos/as tenderiam a assumir os cargos de chefias. Conforme Teófilo (48 anos, *concierge*, Portugal) “eu acho que a combinação ideal é sempre uma mescla de pessoal mais jovem com pessoal com mais idade”, argumento apoiado por Adolfo (68 anos, chefe de Portaria, Portugal) “os novos e os mais velhos juntos, misturados, é que fazem realmente equipes fora de série, equipes maravilhosas”.

Os/as entrevistados posicionam-se sobre quem seria o/a trabalhador/a mais velhos/a em Hotelaria e a importância da intergeracionalidade das equipes em função das representações sociais atribuídas a um e outro grupo etário, conferindo (e gerando expectativas) em torno de aptidões conforme a idade em que se encontram, como será discutido a seguir.

6.1.4 Atributos relacionados à idade

Se nas falas dos/as informantes privilegiados/as foi possível constatar a constituição de dois grupos dicotômicos ao considerar os/as trabalhadores/as mais velhos/as e mais jovens os

relatos dos/as trabalhadores/as e estudantes foram eloquentes em ressaltar estas dicotomias revelando polos diametralmente opostos. Cabe pontuar que a balança, para o lado positivo, pesou em favorecimento do seu grupo etário.

No setor de serviços, de forma geral, o próprio/a trabalhador/a se torna parte do que é oferecido ao cliente (SORJ, 2000) e, sendo assim, para se tornar um bom candidato a emprego uma gama de fatores não mercantis intervém. No capítulo anterior, os/as informantes privilegiados/as no mercado de trabalho em Hotelaria apontaram diversos atributos que incidem sobre o/a trabalhador/a conforme a sua idade, seja aos jovens seja aos/as trabalhadores/as mais velhos/as.

Os atributos identificados pelos/as informantes privilegiados/as circundaram entre elementos por vezes dicotômicos, assim como os grupos a quem lhes atribuíam: renovação *versus* acomodação; comunicação e receptividade; apresentação física e movimento dos corpos; e conduta. Além de terem abordado o tema em maior amplitude, a principal diferença foi que os/as informantes privilegiados/as destacaram, também, atributos negativos inerentes aos/as mais velhos/as e valorizaram determinadas características dos/as trabalhadores/as mais jovens.

Nas entrevistas, os/as trabalhadores/as e estudantes eram provocados/as a discorrerem sobre as vantagens e desvantagens dos/as trabalhadores/as mais velhos/as frente aos/as trabalhadores/as mais jovens em hotelaria. Ainda que procurassem falar do/a trabalhador/a mais velho/a em geral ou como sendo o outro, falavam, na verdade, de si próprios/as. Assim, seus relatos foram carregados de significados dicotômicos ao avaliarem o desempenho dos/as trabalhadores/as mais velhos/as e dos/as trabalhadores/as mais jovens. As falas, de forma geral, vão ao encontro de alguns elementos referidos também pelos/as informantes privilegiados/as: valorizam a experiência e destacam o maior comprometimento e responsabilidade com o trabalho dos/as mais velhos/as enquanto os jovens tendem a ser avaliados como imediatistas e menos responsáveis com o trabalho. Muito discretamente reconhecem, nas falas, que os jovens tenham melhor domínio de idiomas ou das tecnologias e tenham maior rapidez e velocidade.

Recordaram diversas situações vivenciadas no dia a dia de trabalho e de estudo em que observam as diferenças entre os/as jovens e os/as velhos/as. Em sua maioria, narraram episódios para exemplificar o que queriam expressar, situações em que se colocavam como analistas e juízes e procuravam cercar-se de elementos que comprovariam e dariam razão ao

que diziam. Em seus relatos os/as trabalhadores/as e estudantes mais velhos/as foram parciais, ou seja, exaltaram as características dos/as trabalhadores/as mais velhos/as enquanto tenderam a menosprezar características dos/as jovens. Destacaram atributos negativos associados aos mais jovens. Por outro lado, as limitações dos/as mais velhos/as eram suavizadas enquanto as vantagens dos/as trabalhadores/as mais jovens eram mencionadas discretamente.

Apesar de alguns entrevistados preocuparem-se em mencionar que não é possível generalizar estas características negativas relacionadas aos/as jovens, as falas foram carregadas de significados em favor dos/as trabalhadores/as mais velhos/as. Foram os/as trabalhadores/as em cargos de chefia e supervisão que mencionaram, ainda que discretamente, atributos positivos associados aos/as jovens.

Assim como conforme Beauvoir (1990) os jovens não pensam que já carregam em si sua futura velhice, pode-se dizer que os/as mais velhos/as, por vezes, parecem esquecer que já foram jovens e já padeceram das mesmas críticas que hoje endereçam aos/as seus/uas colegas mais jovens. Por outro lado, pode significar, também, a tentativa de convencerem-se a si próprios/as de que o envelhecimento não traz apenas perdas e de valorizarem-se frente a um mercado de trabalho – e uma sociedade – que cultua a juventude.

É nas falas dos/as trabalhadores/as que ficou evidente o recorte geracional. Há menções comparando passado e presente. Separá-las em categorias para fins de análise dos dados não foi tarefa simples, as falas confundiam-se e permeavam uma e outra categoria. De forma geral, destacaram: 1) a relação instrumental X a relação substantiva para com o trabalho; 2) a responsabilidade e comprometimento; 3) Sabedoria, experiência de vida e conduta, como será apreendido a seguir.

6.1.4.1 Instrumentalidade X Substantividade na relação com o trabalho

Quando os/as trabalhadores/as e estudantes entrevistados/as avaliam os/as trabalhadores/as mais jovens um dos pontos mais presentes nas falas foi a tendência a atribuir-lhes características imediatistas. Segundo eles, os/as mais jovens são mais impacientes, intempestivos e querem atingir seus objetivos mais facilmente, sem esforço ou persistência ao contrário da avaliação que fazem das suas próprias trajetórias profissionais.

Dois pontos de vista distintos apontam na mesma direção: o jovem tem pressa e é intempestivo porque quer crescer na carreira rapidamente e com o menor esforço ou, por outro lado, não daria importância para a carreira por presumir ter a vida pela frente e, portanto, teria tempo para investir na carreira. Os dois argumentos revelariam uma postura egocêntrica em relação ao trabalho, onde o foco não seria “construir” uma carreira, mas gozar de uma carreira, portanto, com viés instrumental.

Ademais, conforme os/as trabalhadores/as e estudantes entrevistados/as os/as jovens seriam mais focados/as em dinheiro e se interessam pelo emprego que oferecer melhor remuneração, portanto, trabalhariam principalmente pelo salário. O interesse em trabalhar no setor seria preponderantemente instrumental, objetivando especialmente os rendimentos para utilizá-los com divertimentos contribuindo, assim, para os altos níveis de rotatividade no setor.

Tal situação foi constatada também pelos/as informantes privilegiados/as. Devido aos baixos salários os/as jovens ingressariam mas não se manteriam, especialmente os homens. Assim, confirma-se a ideia de que a hotelaria funciona para os jovens como um setor de passagem até conseguirem um posto melhor remunerado.

Apesar de autores como Sánchez (1980) e, inclusive, os/as informantes privilegiados/as/as entrevistados/as apontarem como uma das causas para a não contratação de trabalhadores/as mais velhos/as o fato de serem mais caros para as organizações, alguns/mas entrevistados/as pontuaram que os/as trabalhadores/as mais velhos/as valorizaram outras recompensas que não apenas as salariais. O/a trabalhador/a mais velho/a teria maior satisfação com o trabalho em si.

Eu acho que o mais velho não tem tanta pressa com a sua carreira, ele já tá, é diferente tu trabalhar e fazer carreira. O jovem quer fazer carreira, então é diferente isso. Ele são mais prontos pra dar respostas, são mais imediatos às coisas, a gente que tem mais idade vai por outro caminho, tu quer trabalhar, tu tá participando, eu acho que a gente veste melhor a camiseta, me dá impressão, até porque eu sou de uma cultura que a gente ficava muitos anos num trabalho, hoje não, hoje o cara tá competente sai daqui e vai pra ali, estão brincando, entre aspas com essa coisa, eles tem essa disponibilidade, eu não fui dessa geração assim. O jovem é mais confiante nele, a gente na minha geração não se tinha essa confiança toda, ele é imediatista, tanto faz fazer aqui ou ali, ele vai se resolver. E a gente tinha uma outra...não era assim. Talvez na hotelaria que não precisem tanta troca de trabalho, talvez isso seja interessante das pessoas mais velhas de tu ficares ali, menor rotatividade, porque é muito alta na hotelaria a rotatividade. E isso é um problema pra eles (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

Ao contrário dos/as mais jovens, segundo eles/as, o/a trabalhador/a mais velho/a, muitas vezes, trabalha por satisfação. No caso brasileiro há duas entrevistadas aposentadas e

outras duas que são mantidas pelos esposos e estão, neste momento, retornando ao mercado de trabalho. Para elas, o voltar para a esfera produtiva está associado à satisfação pessoal e não necessariamente à necessidade financeira. A ação está, portanto, embasada numa lógica substantiva. As entrevistadas brasileiras consideram que este é um trunfo dos/as mais velhos/as, pois estão se aventurando no mercado de trabalho mesmo quando não necessitam financeiramente, é porque gostam e valorizam a atividade. Acreditam que esse atributo irá contar positivamente na sua empregabilidade.

Tem colegas que... às vezes os jovens trabalham e estudam hotelaria pra ser gerente e ganhar mais e hotelaria não é o emprego pra ganhar bastante. Às vezes quando a gente faz visita [técnica], as pessoas querem saber do salário, eu já não me preocupo com isso, talvez eu já não me preocupo porque já estou estabelecida, é diferente, minha visão é outra, e a visão do jovem é ele quer ganhar dinheiro. E na minha visão é ser útil, fazer uma atividade, tu te sente melhor, porque em casa tu fica alienado do mundo. Eu poderia escolher outro curso e trabalhar em outra coisa, mas eu escolhi esse curso agora, mas não trabalhei ainda, posso na hora que for trabalhar não gostar, e não vou trabalhar (Ana Clara, 67 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil).

Em Portugal, a fala de dois entrevistados/as aposentados/as aproxima-se desta valorização da atividade de trabalhar. Ambos optaram por seguir trabalhando – Adolfo, 68 anos e Octávio, 66 anos – porém são dois entrevistados em cargos gerenciais e, portanto, considerados chave para a organização. Ademais, as falas de ambos reflete o valor que dão ao trabalho e, também, o *status*, reconhecimento e deferência por parte da sua equipe, clientes e dos donos dos hotéis que lhes traz imensa satisfação. São as relações verticais do mercado de trabalho de que mencionam os autores da teoria do desengajamento (Cumming & Henry, 1961) que tornam a saída do mundo do trabalho mais difícil especialmente para os homens. Ambos relataram que houve interesse por parte das chefias para que seguissem trabalhando.

Cabe salientar, no entanto, que tanto as entrevistadas brasileiras Ana Clara, Nadine, Fernanda e Eliane quanto os portugueses Adolfo e Octávio não podem ser considerados representativos do que ocorre no Brasil e em Portugal, de forma geral. Em sendo um grupo heterogêneo diversos elementos coexistem nas trajetórias destes/as trabalhadores/as fazendo com que optem por permanecer no mercado de trabalho, porém, a necessidade financeira é uma realidade para os/as demais trabalhadores/as entrevistados/as e um elemento apontado pela literatura (Camarano, 2001). Há que se ressaltar, também, que as falas revelam importantes diferenciais de gênero, como será discutido posteriormente.

O argumento da pessoa mais velha trabalhar exclusivamente por prazer não foi considerado pelos/as informantes privilegiados/as, o que reforça o fato destas quatro senhoras no Brasil e os dois senhores em Portugal ilustrarem situações peculiares fruto da

heterogeneidade deste grupo geracional. Apesar de reconhecerem que o/a jovem valoriza mais o aspecto financeiro, os sindicatos de trabalhadores/as e as associações patronais apontam que, mesmo assim, o/a trabalhador/a jovem ainda segue sendo menos dispendioso para a empresa e, por conta disto, o setor empregaria predominantemente mão de obra jovem.

Ademais, outra realidade do setor é aquela apontada pelo representante do Sindicato Patronal no Brasil onde os/as trabalhadores/as mais velhos/as que ainda não estão aposentados/as ou mesmo os/as aposentados/as que percebem baixos salários aceitariam trabalho pior remunerados por saberem das dificuldades e do preconceito etário que envolve os/as mais velhos/as. Neste sentido, o Sindicato de trabalhadores/as em Portugal destacou o uso de trabalhadores/as aposentados/as na figura de ‘extras’, o que equivale a contratar os/as trabalhadores/as como terceiros e por atividades específicas, sem vínculo contratual, para a execução de trabalhos ocasionais.

6.1.4.2 Responsabilidade e Comprometimento

Na seção anterior, ao apresentar as diferenças pontuadas pelos/as entrevistados/as na relação para com o trabalho apareceram elementos que remetem à responsabilidade *versus* irresponsabilidade e ao comprometimento *versus* falta de comprometimento que serão melhor explorados neste momento.

Este foi o tópico em que os/as que falam mais se separam dos/as jovens: “Isso é responsabilidade, é ter um objetivo na vida, bem diferente do que esses jovens” (Carolina, 50 anos, estudante em hotelaria, cozinheira, Brasil). O uso do termo ‘esses’ remeteu a uma de separação e distanciamento. O ‘isso’ a que Carolina e outros/as trabalhadores/as e estudantes se referiram é gostar de trabalhar e além do mais não se queixar do trabalho. Além disto, respeitar horários, ser assíduo, não chegar para trabalhar de ressaca ou cansados de festas, não desperdiçar o salário com festas e bebidas, tudo isto remete a responsabilidade e comprometimento com o trabalho que são associados à maturidade que, por sua vez, é conferida pela idade.

eu acho que os/as trabalhadores/as mais novos não tem persistência, não têm responsabilidade, são as duas coisas principais, e nem um objetivo na vida, eles vão empurrando e vão levando, e depois vão ver o que acontece [...] não têm responsabilidade de horário, faz, se der deu, se não der, não deu, então, o/a trabalhador/a mais velho tem responsabilidade, é mais organizado, o meu setor tem eu e um outro rapaz que é um pouco mais novo do que eu, a nossa equipe do dia é maravilhosa, em compensação a equipe da noite é terrível (Carolina, 50 anos, estudante em hotelaria, cozinheira, Brasil).

Hoje eu noto que a pessoa já mais madura ela tem mais responsabilidade [...] a gente tem mais responsabilidade, pelo que eu fiz trabalho de equipe... quando eu tinha os grupos que a faixa etária era menor, era difícil a gente marcar, hora eles não ... se a gente tinha comprometimento de data e de horário eles diziam “ah não deu pra ir”, não tinha trabalho (Eliane, 49 anos, estudante em hotelaria, desempregada, Brasil).

eles não estão tão comprometidos no trabalho, não são tão responsáveis, mas não vou generalizar que todo jovem é assim, estou citando algumas coisas que na minha visão, não são tão responsáveis, não tem tanto comprometimento, sabe assim, não tem tanta responsabilidade, o pessoal mais jovem ele leva mais leve assim, não a gente assim que é mais comprometida, se tu vai fazer tu quer fazer bem feito, tu veste a camiseta, vamos dizer assim (Jaqueline, 48 anos, estudante de hotelaria, ativa em hotel, Brasil).

em função da idade, de toda tua vida pessoal e profissional, tu acaba tendo mais discernimento, tem mais responsabilidade, já o pessoal mais jovem... [...] mas o pessoal de mais idade tem isso, eu acho, pelo menos transmite um pouco mais de responsabilidade, de seriedade, que o mais jovem, por ser mais jovem, por achar que tem a vida inteira pela frente não leva tão a sério. Nem todos, é claro, assim como nem toda a pessoa mais velha é responsável (Norah, 49 anos, estudante em hotelaria, ativa em outro setor. Ex-trabalhadora em hotel, Brasil).

Em Portugal, Miguelina (45 anos, recepcionista, Portugal) narrou uma situação em que precisava treinar uma substituta para ficar em seu lugar no seu período de férias. Tratava-se de uma jovem licenciada em hotelaria, porém, conforme Miguelina, ela chegou atrasada em todos os dias do ‘treinamento’ e acabou por desistir da vaga alegando que teria que acordar muito cedo. Para ela, este seria um determinado comportamento comum aos/as jovens.

Além disto, apontam que os/as mais jovens, apesar de mais saudáveis fisicamente, se queixam de estarem cansados quando recém iniciaram as atividades, o que soa, para os/as entrevistados/as mais velhos/as, como preguiça ou falta de interesse pelo trabalho.

Eu trabalho um turno, tenho colegas que trabalham dois turnos, mas não é por isso, eu entro às 8h da manhã, eles entram às 11h. Aí chega 14h, tem o intervalo, e eles dizem que estão cansados. Tudo depende muito de pessoa pra pessoa. E hoje, não é que a gente nunca saiu e não aproveitou a vida, mas a juventude atual eles querem curtir e acham que tudo é fácil, querem sair e beber, e aí, claro, no outro dia tu não vai estar no mesmo pique, eu acho que tu pode sair, mas tudo tem o seu momento. Eles ganham bem, mas eles recebem hoje, saem, aproveitam, bebem tudo. Eu tinha um colega que ficou 3 meses e não passou no contrato, porque todo 5º dia útil, quando a gente recebe, ele bebe tudo e não vai trabalhar, ele não passou no contrato e ele tem 23 anos (Carolina, 50 anos, estudante em hotelaria, cozinheira, Brasil).

As falas desenham um recorte geracional e uma mudança nos modos de agir frente ao trabalho que permeiam o imaginário dos/as trabalhadores/as mais velhos/as que também foram mencionados pelos/as informantes privilegiados/as. Os/as trabalhadores/as mais velhos/as acabam por marcar temporalmente as diferenças entre jovens e mais velhos/as e avaliam-se como de outro tempo, de outra geração.

Esse entendimento do que é responsabilidade e comprometimento no trabalho tem especificidades em relação ao trabalho no setor hoteleiro. Há que se lembrar das escalas de horários e de folgas praticadas pelos hotéis que acabam por interferir na vida pessoal dos/as

trabalhadores/as. Neste sentido, a fala de Sérgio, gerente em um hotel 3 estrelas vai ao encontro do exposto pelos/as informantes privilegiados/as.

O jovem tem algumas complicaçõezinhas para hotelaria que eu vejo muito o jovem... hotelaria ou tu ama ou tu odeia... tu não tem sábado, nem feriado, nem dia santo, tu pega um horário noturno, tem que trabalhar até as 11, os horários são das 3 as 11, das 10 as 7, então as 7 já é cedo demais pra quem é muito jovem, pega um sábado, um domingo, uma folga na semana, então o jovem não gosta disso, às vezes ele não fica. Tu põe um jovem, ele trabalha um pouco, quando ele consegue algum trabalho que tenha fim-de-semana, que tenha o sábado, ele te deixa, quando já tá inserido, quando o cara tá bem com o equipe, legal, trabalhando, tu tem que trocar aquela peça porque ele pediu pra sair porque conseguiu... então, o jovem tem esse problema, as pessoas um pouco mais... não velhas, mas com idade acima de 25, de 30, eles tem um pouco mais de responsabilidade, eles tem uma família já (Sérgio, 49 anos, estudante de hotelaria e gerente geral em hotel, Brasil).

Em ambos os países apareceu em diversas entrevistas uma expressão que apesar de variar entre o Brasil e o Portugal tem o mesmo significado: “vestir a camiseta” ou “vestir a camisola” para referir-se a comprometimento e responsabilidade. Este foi um ponto de segregação entre os/mais velhos/as e os/as mais jovens, sendo considerado, por eles próprios, como o diferencial dos/as trabalhadores/as mais velhos/as nas organizações.

O fato de aceitar empregos com relações e condições de trabalho desfavoráveis e horários irregulares ou fora do horário comercial é avaliado, pelos/as entrevistados/as, como esforço pela carreira e também comprometimento e responsabilidade com o trabalho. Para se analisar a questão da responsabilidade e do comprometimento há dois pontos importantes: 1) a posição de ator no mercado de trabalho e 2) o que é entendido como sendo responsabilidade e comprometimento.

Em primeiro lugar, a condição do ator no mercado de trabalho influencia sua avaliação do que é considerado comprometimento e responsabilidade para com o trabalho. Segundo os/informantes privilegiados/as, nomeadamente os que falam em nome de associações patronais, os/as jovens não são comprometidos e responsáveis com o trabalho por não desejarem seguir trabalhando, a longo prazo, em atividades fora do horário comercial e que ocupem finais de semana. Desta forma, valem-se desse entendimento de responsabilidade e comprometimento dos/as mais velhos/as para aproveitá-los/as em postos de trabalho em que há rotatividade dos/as trabalhadores/as mais jovens ou em atividades que os/as mais jovens não aceitam trabalhar. Mesmo entre os/as trabalhadores/as há diferentes posicionamentos dependendo do cargo dentro do hotel: chefias e cargos operacionais têm pontos de vista diferentes do que qualificam como responsabilidade e comprometimento no trabalho.

O segundo elemento é o significado destes termos para cada um dos/as entrevistados/as. A partir das falas dos/as trabalhadores/as e estudantes entrevistados/as transparece a ideia de que vigora uma ética diferente do que é trabalho para eles e para os/as trabalhadores/as mais jovens a que se referem. Para os/as mais velhos/as, é sinal de comprometimento e responsabilidade sofrer pelo trabalho, partilhando de uma visão tradicional de trabalho como tortura e dos pressupostos calvinistas e protestantes sobre trabalho, ou seja, que o trabalho dignifica o homem (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2011a), que quem não trabalha não deve comer e a acumulação em detrimento de usufruir, justamente o que criticam no comportamento dos/as jovens com os/as quais trabalham ou estudam.

No entanto, há que se levar em conta, especialmente para o caso brasileiro, a mudanças nas relações de trabalho advindas da reestruturação produtiva a partir da década de 1990 que resultou em processos de desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas (Chahad, 2003). Quando os/as trabalhadores/as entrevistados ingressaram no mercado de trabalho havia o entendimento de entrar e permanecer por muito tempo na mesma organização, quem sabe até a aposentadoria. Porém, conforme Forrier e Sells (2003) se antigamente manter-se na mesma organização por muitos anos e ali construir a sua vida profissional era o caminho mais comum, há alguns anos mudar tanto de empregador como de profissão tornou-se comum no contexto laboral de muitos países. Por esta lógica, o/a trabalhador/a tende a ter maior mobilidade ocupacional ao longo da sua vida e, sendo assim, aumenta a probabilidade de ter mais entradas e saídas no mundo do trabalho.

Ao contrário do constatado para o caso português, os próprios/as trabalhadores/as mais velhos/as brasileiros/as relataram trajetórias profissionais marcadas por entradas e saídas apesar de que tendem a valorizar os tempos de permanência em uma mesma organização e sem que isto signifique falta de comprometimento. É possível constatar que os/as trabalhadores/as mais velhos /as associam o permanecer mais tempo em um mesmo emprego ou organização com dedicação aquele trabalho, ou seja, com maior responsabilidade e comprometimento, propensão que, segundo os/as entrevistados/as, não são associadas aos/as trabalhadores/as mais jovens. No entanto, estes/as trabalhadores/as mais jovens ingressam em um mercado de trabalho diferente com maior flexibilização e desregulamentação e no qual as longas permanências tem sido ressignificadas para acomodação.

Esta perspectiva aparece, também, nas falas dos/as informantes privilegiados/as – especialmente naqueles casos em que os próprios respondentes estavam com idades superiores – de que os/as trabalhadores/as mais velhos/as estão mais dispostos a

comprometerem-se com um mesmo empregador, com o fazer carreira numa mesma organização, etc.

Entretanto, especialmente os/as informantes privilegiados/as mais jovens mencionam que permanecer muito tempo na mesma organização pode significar acomodação dos/as mais velhos/as nos postos de trabalho e uma aversão às mudanças. Em Portugal, especialmente aqueles/as trabalhadores/as que lideram equipas mencionam que se por um lado oferece garantias ao/a trabalhador/a a estabilidade pode ser ruim para a dinamicidade do trabalho. A acomodação ao posto de trabalho pode ser constatada tanto nas chefias quando nos demais postos.

Permite muitas vezes que as chefias se acomodem um pouco e estagnem na função profissional em termos de conhecimentos profissionais. As duas coisas acontecem, por um lado a própria chefia que se acomoda e não desempenha e por outro lado e ter uma equipe estabilizada e garantias que as protegem, lá está, são os tais vícios que eu falava antes. Vícios que se criam e muito dificilmente consegue retirar (Teófilo, 48 anos, concierge, Portugal).

Se por um lado a maioria dos/as trabalhadores/as entrevistados/as destacou o maior comprometimento dos/as trabalhadores/as mais velhos/as com o desempenho das funções também apareceu, em menor número, referências a que os/as trabalhadores/as mais velhos/as se acomodariam, não estariam dispostos a novos conhecimentos e a novas formas de fazer o trabalho, portanto, não renovariam. Como pontuado anteriormente, revela-se que o entendimento do que é responsabilidade e comprometimento pode ter valorações e significados diferentes para os/as entrevistados/as: para alguns/mas é permanecer muitos anos na mesma organização, para outros/as está relacionado à assiduidade e cumprimento de horários, para outros/as, ainda, está mais relacionado a inovar e apresentar resultados e assim por diante. Contudo, independente do significado que cada um atribua ao que chama de responsabilidade e comprometimento fato é que os associam aos/as trabalhadores/as mais velhos/as.

6.1.4.3 Sabedoria, Experiência e Conduta

Apesar dos atributos relativos à conduta e ao comportamento dos/as trabalhadores/as no dia a dia do trabalho estarem separados do tópico que os precede – responsabilidade e comprometimento – dado o sentido em que aparecem nas falas mesclam-se em muitos

momentos. Comparecer ao trabalho diariamente em condições adequadas para trabalhar é uma conduta que deriva dos atributos de responsabilidade e comprometimento. Porém, por referir-se à postura de trabalho e estar, também, atrelada a experiência de vida e laboral a conduta será discutida nesse tópico.

O envelhecimento é tratado como a perda da juventude e dos atributos a ela associados, o que conforme já discutido, assusta e gera sofrimento aos/as entrevistados/as. Porém, ao mesmo tempo em que se perde a juventude se ganha experiência de vida e vivências laborais. Os/as entrevistados/as tenderam a valorizar, para referirem-se às vantagens do/a trabalhador/a mais velho/a, não somente o conhecimento técnico, mas a vivência do que é trabalhar, o como portar-se no mercado de trabalho, como atender aos clientes, etc. Aqui destacam atributos relacionados à conduta e à postura profissional, como o saber agir, o saber dialogar, o saber negociar, o controlar-se frente às críticas ou a situações de conflito, o que a entrevistada Fernanda denomina “lapidação” e o entrevistado Gilmar qualifica como estar “doutrinado” para o trabalho.

quando tu tem 20 anos tu tem juventude, tu tem vontade, tu tá preparado, eu acho a idade, tu perde juventude, mas tu ganha experiência, tu ganha sabedoria, tu aprende, tu sabe te controlar, tu sabe agir, eu to falando por mim, eu acho que eu ganho em relação a uma pessoa de 20 anos é na experiência, eu não tenho mais a juventude, mas eu tenho experiência que eu acho que pode me ajudar em uma série de coisas. Eu trabalhei durante 30 anos no banco, então, eu sei como funciona, eu sei o que eu devo e o que eu não devo fazer, isso eu já aprendi, logicamente que eu vou para um outro lugar, com outras pessoas, mas a maneira de conduzir a tua conduta, tu já sofreu uma lapidação durante os anos que tu vai sair na frente nesse quesito experiência. Como se portar? Uma pessoa mais jovem ela ainda tá aprendendo, e tu já passou por aquilo. Então, tu vai ter uma rapidez nesse sentido (Fernanda, 54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil).

Teófilo (48 anos, *concierge*, Portugal) narrou uma situação dos seus primeiros anos no hotel em que alia os tópicos aqui discutidos: experiência de vida, de trabalho e uma conduta recomendável ao trabalho no setor. Segundo ele, a experiência traz um aprendizado que não poderia ser obtido de outra maneira.

*Eu trabalhei durante os primeiros anos com um porteiro que já se reformou e já faleceu. Durante os anos em que trabalhei com ele surgiram situações muito específicas, perguntas que os clientes faziam e eu posso dizer que todas elas eu resolvi, mas demorava 5 minutos, 10 minutos para resolver a situação. Esse colega foi meu grande professor na arte de receber e ele resolvia a mesma situação em 30 segundos, e aquilo fazia-me realmente por o Sr. Beltrano lá no alto, ele era para mim um Deus, porque sabia tudo. Mais tarde em conversa ele dizia-me Teófilo, não pense assim, eu só resolvi aquela situação em 30 segundos porque nos meus 45 anos de atividade aquela situação já passou por mim 40 ou 50 vezes e cada vez que ela passa por mim eu diminuo o tempo de reação. Portanto foi a experiência de já ter resolvido essa situação tantas vezes que fez com que eu a resolvesse mais rápido. Porque já passaste pela mesma coisa diversas vezes. A experiência traz nesse campo algo que não se consegue de outra maneira nenhuma (Teófilo, 48 anos, *concierge*, Portugal).*

Conforme a fala de Teófilo, mais que um saber fazer determinada tarefa é um saber que está associado à rotina de trabalho e a aprender a ser e estar no hotel por já ter vivenciado diversas situações em sua trajetória laboral. Ademais, somam-se às aprendizagens da esfera produtiva aquelas da esfera reprodutiva. Especialmente as mulheres destacam o dia de dia de dona de casa, aliado aos cuidados com os filhos e marido e que confere às mulheres “jogo de cintura” e flexibilidade para lidar e administrar situações diversas e simultâneas.

Experiência, jogo de cintura, responsabilidade, tem um monte de coisa que a gente sabe, não que vá generalizar e dizer que o jovem não tem, porque tem também, mas eu acho que a pessoa mais velha ela tem casa, filho, família, então, isso aí ela já traz então é mais fácil até ela lidar no dia-a-dia no trabalho (Jaqueline, 48 anos, estudante de hotelaria, ativa em hotel).

A representação de que o envelhecimento traz sabedoria é presente nas falas especialmente no tocante ao trabalho emocional como na administração das emoções como impulsividade, agressividade ou insegurança na resolução dos problemas. Se por um lado sentem-se vivendo os dilemas de reconhecer-se envelhecendo, descrevem-se como mais aptos, emocionalmente, a enfrentar esses e outros desafios. Conforme destacado pelos/as informantes privilegiados/as, estes são atributos otimizados pelas organizações hoteleiras especialmente no atendimento ao cliente em situações de conflito ou negociação e em cargos de supervisão e controle.

porque um hóspede se vê um novo e um antigo, e se ele quiser algo de sério, não vai ter com o novo, vai ter com o antigo porque inspira muito mais confiança, vai resolver o assunto com muito mais facilidade. Os jovens são apresentáveis e também tem as suas preferências mais para os clientes mais jovens, mais para os jovens, já não vão à procura de coisas muito importantes e querem se divertir, é lógico que já não vão ter com o mais velho (Adolfo, 68 anos, chefe de portaria, Portugal).

Além destes elementos, Teófilo e Adolfo lembram a importância de ter membros mais velhos tanto para assumirem as atividades mais difíceis quanto para ensinar os colegas e membros da equipe a um baixo custo, ou seja, pelo treinamento no dia a dia de trabalho. Conforme Adolfo, nenhum curso universitário poderia dar formação equivalente.

Ter uma equipe de elementos que não sabe trabalhar não se coaduna com serviço do hotel e portanto há sempre que ter um elemento ou 2 chaves que possam eles próprios assumirem as situações difíceis e por outro lado dar eles próprios a formação interna low cost, ou seja, sem custo p a empresa, que é um dos fatores importantes (Teófilo, 48 anos, concierge, Portugal).

os mais antigos fazem muita falta em qualquer hotel, em qualquer profissão para transmitir todos os conhecimentos que adquiriram ao longo da sua vida para os mais novos, não há nenhuma escola, nenhuma universidade que transmita os conhecimentos tão reais como um profissional antigo, tem todos os segredos com ele e, nessas horas, os antigos são sempre muito necessários para transmitir esses conhecimentos aos mais novos e motivá-los, pois muitos dos mais novos hoje chegam aos hotéis porque têm uma formação académica muito superior aos antigos e pensam é que eles é que sabem, eles sabem mais...alguma coisa, mas não sabem aquilo que os velhos lhe ensinaram (Adolfo, 68 anos, chefe de portaria, Portugal).

Os/as trabalhadores/as e estudantes valorizaram as experiências pelas quais passaram tanto no âmbito pessoal como profissional. A maioria dos/as portugueses/as fez referência que de nada valeria ter um título universitário ou ter cursos de formação, pois os principais ensinamentos seriam oriundos da prática, do cotidiano das relações de trabalho. Assim como a associação ocorrida nas falas dos/as informantes privilegiados/as aqui também consideram que não poderiam ter adquirido esta ‘bagagem’ sem que para tal tivessem envelhecido, ou seja, a experiência é associada ao passar dos anos. Os/as entrevistados/as também reparam que os traços do passar dos anos podem lhes tolher determinadas oportunidades no mercado de trabalho em hotelaria, mas por outro lado lhes proporciona deferimento (especialmente em Portugal) e legitimidade para atuar em certas posições e situações dentro dos hotéis.

Assim como a idade e o envelhecimento, o gênero é uma das características adscritas que nas falas dos/as trabalhadores/as influencia as chances de colocação no mercado de trabalho em hotelaria. Em alguns momentos envelhecimento e gênero estão imbricados na constituição das trajetórias profissionais.

6.2 GÊNERO DO/A TRABALHADOR/A NO SETOR HOTELEIRO

Essa seção busca discutir os diferenciais de gênero como uma das características adscritas que limita e delimita os espaços de circulação dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho em Hotelaria (Adib & Guerrier, 2003; Guimarães, Silva & Farbelow, 2008). Além disto, o gênero revela-se como elemento articulador das trajetórias profissionais tornando-as, assim desiguais (Guimarães, 2009) ao implicar em entradas, saídas e permanências na esfera laboral em consonância com a dimensão extra trabalho. Nas etapas finais da vida laboral envelhecimento e gênero se entrecruzam na configuração do mercado de trabalho no setor hoteleiro.

A fim de entender como gênero e envelhecimento se articulam nas etapas ulteriores da vida laboral, considera-se importante discutir e apresentar os entendimentos dos/as entrevistados/as sobre como o gênero interpelou suas trajetórias profissionais. O gênero é, também, uma das variáveis que influencia no processo de envelhecimento. Conforme discutido nas seções 2.3 e 2.4, os percursos laborais e os espaços ocupados na esfera doméstica ao longo do ciclo de vida implicam em diferentes formas de envelhecer e lidar com

o envelhecimento (Vieira & Perista, 2012) bem como em modos diversos de perceber a mediação do trabalho no decorrer do processo de envelhecimento e nas etapas posteriores da vida. Se o gênero é uma construção social a partir de uma categorização biológica de sexo (Perista & Perista, 2012) o modo como se aprende a ser homem e mulher se dá a partir da relação com os papéis exercidos na esfera produtiva e na reprodutiva.

Conforme o exposto na seção 2.3, a esfera reprodutiva qualifica diferentemente homens e mulheres, relegando a elas as atividades de menor *status* no mundo laboral além daqueles trabalhos não remunerados, como o cuidado da casa e dos familiares e, portanto, em temas que são do privado. A eles são atribuídos papéis de destaque no âmbito produtivo e de controle e dominação no espaço reprodutivo (Sorj, 2000; Hirata, 2009; Casaca, 2012a; Perista & Perista, 2012). A situação pode ser mais acentuada nas gerações mais velhas (Perista & Perista, 2012), portanto, entrevistar trabalhadores/as com mais de 45 anos oportunizou analisar, também, como a dimensão extra trabalho influenciou nas trajetórias profissionais destas pessoas mais velhas.

No mercado de trabalho em Hotelaria, ao limitar a atuação de homens e mulheres, implicam tanto a um quanto a outro em diferentes formas de sofrimento ao alcançar as etapas posteriores da vida. Conforme Sorj (2000), o ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho e as lutas de gênero permitiram muitas conquistas para as mulheres no mundo do trabalho. No entanto, busca-se olhar para homens e mulheres sem negar toda a construção histórica e cultural que coloca um e outro em determinado papel de dominação e sujeição, levando em consideração o quanto tais papéis assumidos ao longo da vida vão forjar os homens e mulheres velhos e velhas e o quanto impõe – a ambos – diferentes perdas e distintas formas de preconceito e discriminação (Debert, 1999, Vieira & Perista, 2012).

Além disto, posicionar as discussões nesta tese é tarefa extremamente delicada. Assim como o envelhecimento não é genérico para a espécie humana sendo perpassado por diferentes aspectos para um sujeito cultural e historicamente situado, outra característica adscrita, o gênero, intervém fortemente na forma de envelhecer sem que, no entanto, constitua-se em uma dimensão dicotômica em que se constituam unicamente dois padrões.

Se as trajetórias são desiguais nos mercados de trabalho, o gênero constitui um dos pontos articuladores de desigualdades. No caso dos/as entrevistados/as foram notáveis as diferenças, em todas as etapas, nos percursos ocupacionais de homens e mulheres. Desde as primeiras atividades profissionais inseriram-se em postos de trabalho socialmente e

historicamente entendidos como de homens e de mulheres. Algumas das mulheres entrevistadas, tanto no Brasil como em Portugal, tiveram como primeira atividade produtiva a atividade de doméstica ou empregada de família, praticamente uma continuação das tarefas que exerciam nas suas próprias casas. Já os homens tendem a iniciar a vida profissional em trabalhos onde se requer força física e vitalidade, como a construção civil, por exemplo.

6.2.1 O peso da esfera reprodutiva

Nos relatos dos/as entrevistados/as brasileiros/as apareceu um pouco mais que em Portugal a diferença entre homens e mulheres na esfera doméstica. Discutir a posição de homens e mulheres no espaço privado é crucial para compreender como os espaços são ocupados por homens e mulheres na esfera pública, dentre os quais a participação no mundo laboral.

Conforme Hirata (2009) não se avançará na esfera produtiva enquanto não se alcançar em direção a uma maior igualdade de gênero no seio doméstico. A oportunidade de entrevistar, em Porto Alegre, estudantes de hotelaria acima dos 45 anos proporcionou o acesso a um público que estava distante das atividades remuneradas em função da dedicação ao trabalho não remunerado em suas casas e famílias e com o sustento partindo de um homem-trabalhador-provedor.

Os depoimentos dos/as entrevistados/as permitem constatar que ainda vigora a divisão analisada na teoria do desengajamento (Cumming, Henri, 1961) entre o papel instrumental dos homens e afetivo-emocional das mulheres, o que nas etapas finais da vida terá reflexos importantes na forma de lidar com o envelhecimento no posicionamento no mercado de trabalho.

É o caso das entrevistadas brasileiras Nadine, Eliane e Jaqueline que interromperam suas carreiras para dedicar-se às atividades não remuneradas na dimensão privada. Mais que a decisão de afastar-se do mercado de trabalho após contrair matrimônio pesou para elas a maternidade. A decisão pela saída do mundo do trabalho se concretiza quando nascem os filhos e elas se veem sobrecarregadas pelas tarefas da esfera doméstica como administração da casa e cuidado dos filhos e o acúmulo de uma atividade remunerada que, conforme elas, não compensava, naquele momento, deixar a casa e os filhos aos cuidados de outras pessoas

tanto pela questão afetiva envolvida como pelo custo financeiro e está associada à existência de uma figura masculina-mantenedora.

Tem diferença sim homem e mulher. Pra mulher ainda pesa muito isso. Quantas vezes tu lê de executivas que tem que deixar porque ela tem família, ainda é diferente, mas eu acho que as coisas caminham... [...] nós ainda temos uma cultura de menos pra mulher em tudo, e sobrecarregada demais, nós somos sobrecarregadas, olha a opção minha de ter deixado esse tempo todo, foi muito bom porque a gente tinha um padrão pra poder manter essas coisas, mas não valia a pena eu sair de casa pra trabalhar em alguma coisa que eu deixaria a minha filha a mercê de quem? Isso é uma coisa horrenda, é uma coisa muito ruim, graças a Deus eu gostei muito, mas se tu fosse contabilizar “eu vou ganhar isso aqui pra deixar a minha filha com quem?”. Eu tinha um cara [homem], um mantenedor, que podia nos manter muito bem, então, não valia a pena, e aí a minha carreira foi ficando em segundo plano. É isso que acontece. As vezes tu acumula duas carreiras, a da casa e do trabalho e as vezes tu nem pode crescer, a empresa oferece um curso e tu não pode porque tem a tua hora reduzida porque tem que cuidar do filho. Ainda somos muito prejudicadas, melhorou muito, mas ainda não é o ideal. (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil)

O depoimento de Nadine (60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil) corrobora Hirata (2009) e Perista & Perista (2012), pois as responsabilidades que lhes foram impostas no âmbito reprodutivo implicam em que estas mulheres participem de forma não-contínua do mundo laboral o que, por sua vez, repercute na situação de precarização em que muitas se encontram na velhice e, também, dificulta a reinserção no mercado de trabalho.

Para Nadine (60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil) e Eliane (49 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil) os anos dedicados à esfera doméstica restringiram suas experiências profissionais e também impossibilitaram que adquirissem conhecimentos e aptidões demandados pelo mundo organizacional, como a informática e o os idiomas, por exemplo. Segundo elas, uma das desvantagens que percebem em relação aos seus concorrentes no mercado de trabalho é o fato dos/as jovens dominarem o uso do computador. Nadine pontua que apesar de ter computador em casa, sua relação com a máquina era apenas de limpá-la para outras pessoas da família fazerem uso e tomar cuidado para não estragá-la durante a limpeza.

Eu vejo que eles [jovens] são abertos, claro eles têm uma rapidez imensa nas tecnologias, eu sofro com isso, porque eu não tenho o desembaraço deles, então eu ...é meio pesado, isso é a única coisa que pega pesado é a questão da tecnologia... é complicado, eu não tenho familiaridade, pra mim o máximo que eu fazia do uso do computador era tirar o pó e tomar cuidado para não cair no chão, e o resto era dar uma olhadinha, eu entrava na internet, mas muito pouco (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

A narração de Nadine deixa transparecer um sentimento de inferioridade quanto ao uso da tecnologia, sensação partilhada também por outros/as entrevistados/as. Apesar de ter computador disponível em casa, o aparelho não estava a seu serviço, não estava ao seu

alcance, pois mesmo dentro da sua casa – esfera reprodutiva – era símbolo, para ela, da esfera produtiva, mundo do qual estava fora. As portuguesas Tânia (55 anos, gerente geral, Portugal) e Catarina (50 anos, empregada de quartos, Portugal) também destacaram a dificuldade com as tecnologias “de trabalho não tenho medo. E a única coisa que eu tinha medo era dos computadores, era isso, mas o resto eu fazia qualquer serviço, não tinha medo”.

Em Portugal o nível elevado de participação feminina no mercado de trabalho faz com que o matrimônio e a maternidade não signifiquem, para elas, saídas e interrupções voluntárias no mercado de trabalho (Casaca, 2012b, Casaca & Bould, 2012). Apesar do número de entrevistas não permitir generalizações nenhuma das entrevistadas portuguesas se afastaram do mercado de trabalho em função do matrimônio ou da maternidade. Especialmente Catarina, Miguelina e Tânia narraram situações de dificuldade em conciliar o cuidado da casa e dos filhos, mas nunca cogitaram abandonar seus empregos. Mesmo Tânia (55 anos, gerente geral, Portugal) com 4 filhos sempre trabalhou.

Por outro lado, não significa que estejam livres de formas de preconceito e discriminação no mundo do trabalho e que a dominação patriarcal tenha sido superada. O relato do entrevistado Abílio (59 anos, telefonista em hotel, Portugal) mostra que se para elas não é uma opção sair do mundo do trabalho, por outro lado vêm suas oportunidades de atuação limitadas em função de terem esposo e filhos. Segundo Abílio, o fato de terem uma casa e uma família é qualificado com a palavra ‘problema’, como se a opção por ter uma família pesasse sobre elas como uma punição. Ou, quem sabe, o contrário: se optarem por ingressar no mundo masculino do trabalho precisam abdicar da vida pessoal: “preferem aquelas mulheres que não tem compromisso, que não são casadas, que não tem filhos por causa dos horários de trabalho. O prejuízo é... as mulheres que tem esse problema ficam para trás, a tal da discriminação, uma das discriminações”.

Quando Abílio menciona que elas são preteridas do mercado de trabalho por terem ‘compromisso’ deixa implícito a noção de obrigatoriedade com as atividades que lhes são impostas no âmbito reprodutivo e que estas cercearão suas atuação no mercado laboral, fazendo com que ocupem uma posição subalterna em trabalhos normalmente precarizados, como aqueles executados em *part-time*, de baixo *status* e piores remunerações (Marcondes *et al.*, 2003; Nogueira, 2007; Perista & Perista, 2012; Casaca & Bould, 2012).

Há que se lembrar, também, que o trabalho assalariado fica mais pesado quando somado às exigências do trabalho não remunerado na esfera reprodutiva (Marcondes *et al.*,

2003). Como o relato de Abílio dá a entender as atividades da esfera doméstica seguem sendo obrigação das mulheres. Nas falas delas, o trabalho reprodutivo apareceu nas entrevistas como uma sobrecarga. Algumas (Maria Luiza, Giane, Catarina) narraram que chegavam em casa tão cansadas que nem sempre conseguiam dar conta destas “obrigações” e se sentiam culpadas por isto.

A fala de Ana Clara (67 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil) descortina a situação das mulheres na esfera doméstica. Seu relato permite perceber que seus maridos não auxiliam nas atividades domésticas e que nem sempre é possível manterem empregadas domésticas. A sua fala permite, também, mostrar o entrelaçamento com o envelhecimento, uma vez que, conforme ela, se os homens se envolvessem com as atividades da esfera reprodutiva (e, portanto, da esfera afetiva) não sentiriam tanto a aposentadoria, o que, 50 anos depois, ainda remete aos postulados sobre gênero e afastamento na teoria do desengajamento.

se eles assumissem algumas atividades do lar eles iam ter sempre o que fazer, se homem assumisse as atividades do lar quando se aposentasse, a mulher iria descansar um pouco, porque não é sempre que tu tem uma empregada, não basta ter dinheiro, se a empregada se enjoa da tua casa ela vai embora e tu tem dinheiro, mas não consegue outra, é difícil achar outra rapidinho, hoje em dia as empregadas tem valor porque o serviço de casa não acaba nunca, não tem aposentadoria pro serviço de casa; tanto que as empregadas também cansam, elas vão embora ou procuram outra família, é um serviço que tem que ser valorizado e não é (Ana Clara, 67 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil.).

Filhos também são outra atribuição do universo feminino. A situação narrada por Catarina (50 anos, empregada de quartos, Portugal) evidencia o malabarismo que ela e outras mulheres precisaram fazer para não sair do emprego em função de gravidez e nascimento da filha. Confrontando a sua fala com o relato de Abílio é possível aventar a possibilidade de que a chafia de Catarina, dona da pousada na ocasião, tenha agido diferente do que Abílio descreve por ser, também, mulher.

era minha amiga, era não, é...porque ela continua a ser minha amiga, porque a minha filha nasceu...eu engravidei, fiz aquela gravidez toda e no final ela disse que eu podia trazer a menina...durante um ano a minha filha veio comigo. Ela mamava, então...ela ficou como se fosse avó. No dia que eu tive que pôr a menina na creche, ela começou a andar e eu achei que não poderia vir no trabalho com ela, no dia que ele disse que a menina iria para creche, ela fartou-se a chorar....sim, porque ela era come e dorme, come e dorme....todos os dias, todos os dias vinha comigo (Catarina, 50 anos, empregada de quartos, Portugal).

Ao contrário, apesar de eventual menção a filhos por parte dos homens entrevistados, nenhum deles no Brasil tampouco em Portugal relatou situação semelhante quer seja de ter

levado filho para trabalhar consigo ou sequer por ter manifestado algum dilema entre carreira e família.

É interessante observar que para as trabalhadoras brasileiras que não exerciam atividade remunerada no momento da entrevista quando se imaginam, após muitos anos, retornando ao mercado de trabalho cogitam justamente aquelas atividades que mais se assemelham as que exercem no mundo reprodutivo, como será discutido na seção seguinte.

6.2.2 A atividade reprodutiva como qualificante

Em ambos os países tanto os homens como as mulheres apontaram que o dia a dia no lar qualifica e habilita a mulher (Marcondes *et al.*, 2003) para desempenhar determinadas atividades no setor hoteleiro e restringe as oportunidades de trabalho para os homens. Os relatos das trabalhadoras foram mais explícitos no sentido de que um hotel assemelha-se a uma casa e, portanto, seria mais afeito ao trabalho feminino.

O argumento de que o trabalho reprodutivo qualifica a mulher para trabalhar no setor foi proferida tanto por homens quanto pelas mulheres nos dois países, evidenciando que as representações de gênero extrapolam o domínio geográfico de um e outro país. Cabe salientar que as mulheres, em muitos casos, posicionam-se mais explicitamente que os homens sobre estas questões, mas para naturalizar as representações de gênero, conforme salientado por Amancio (1993). Em algumas falas chegava a soar como uma “reserva de mercado” no sentido de afirmarem que em determinadas atividades elas próprias se consideram melhor que os homens ou que os homens não teriam capacidade de executá-las.

No entanto, as mulheres entrevistadas ignoram o fato de que tal diferenciação ocorria justamente nos postos considerados de menor *status* dentro dos hotéis e nos pior remunerados. Ao contrário do que apareceu nos pontos 5.2.3 e 5.2.4 das falas dos/as informantes privilegiados/as o julgamento de *status* do trabalho e os diferenciais de remuneração por atividade entre homens e mulheres não foram mencionados. Ao contrário das ponderações dos/as informantes privilegiados/as também não associaram às mulheres as funções com as mais baixas qualificações.

Mônica (60 anos, chefe de copa, Portugal) ingressou relativamente tarde no setor hoteleiro, aos 27 anos. Desde o final da infância havia trabalhado em casas de família como

doméstica, o que, segundo ela, contribuiu para que conseguisse um trabalho como copeira em um hotel. Como praticamente todos os outros/as trabalhadores/as portugueses entrevistados/as Mônica também recebeu indicação de um conhecido que trabalhava neste mesmo hotel e, devido às suas experiências com a limpeza e cuidados da casa foi contratada. Foi o único local em que procurou emprego em função de nos trabalhos anteriores não ter registro. Hoje é chefe da copa e relatou que sob seu comando só tem mulheres, situação preferida por ela. Apesar de entrevistados homens terem relatado que iniciaram suas atividades como copeiros em hotéis, Mônica mencionou explicitamente que é um trabalho para mulheres, alegando que lavar e limpar louças são trabalhos femininos e que as mulheres executam melhor que os homens, disse que as mulheres têm “mais aptidões” para a função.

Tânia (55 anos, gerente geral, Portugal) também iniciou as suas atividades como empregada doméstica, porém após o nascimento do primeiro filho começou a trabalhar formalmente por questões financeiras. Foi admitida, então, como empregada de quartos em função da experiência como doméstica. Após trabalhar muito anos nos quartos hoje é gerente geral em uma pensão. Contou que, ainda hoje, precisa auxiliar a limpar, aspirar, fazer quartos, etc. Desde que começou a atuar em hotéis, há 25 anos, não passou por treinamentos. Foi o dia a dia do lar que a preparou para as atividades.

eu trouxe da minha casa tudo o que sabia para este trabalho, eu comecei a juntar, como é que eu vou dizer, comecei a tomar limpezas e arrumações de quartos tal como eu fazia na minha casa, o que era para limpar eu limpava e o que tinha que fazer eu fazia. Pronto. Eu não estava à espera de alguém que me dissesse, nunca precisei que ninguém ficasse encima do meu trabalho. Eu vejo o que é para fazer e eu faço (Tânia, 55 anos, gerente geral, Portugal).

Para Tânia, Mônica, Catarina, Maria Luiza e Giane as atividades como domésticas as qualificaram para o emprego formal em hotelaria. Da mesma forma, Nadine, Eliane, Ana Clara e Fátima acreditam que a experiência do trabalho não remunerado como donas de casa as qualifica para o retorno ao mercado de trabalho formal por meio da hotelaria. Para elas, é uma maneira de atuarem em atividades para as quais estão ‘treinadas’, ou seja, que guardam semelhança com as atividades da administração da casa. Funciona como uma tentativa de aproximarem as experiências do cotidiano e, portanto, as suas qualificações e aptidões uma vez que se sentem com dificuldades de reingresso na esfera laboral. Ademais, sentem, hoje, o peso da escolha entre carreira e família, quando optaram pelo cuidado casa e da família em detrimento da carreira nos anos anteriores.

[...] em todos os postos podem ter de todos, mas na realidade, a hotelaria se parece com uma casa, então fica, parece que as coisas ficam assim que a governança fique mais com as mulheres, o administrativo com os homens, mas eu acho que não, independente, se tu fizeres bem o trabalho, qualquer lugar é

possível, não veja essa estanque, apesar de as coisas meio que encaminharem assim, mas é possível sim, em todos os cantos da hotelaria (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

Quem sabe a gerência. Porque tu pensa: eu como dona de casa, administrar uma casa é bem menor, mas tu pensa em tudo, a proporção é menor, mas tu pensa em tudo, se tá faltando isso, se a cama tá arrumada, se o café da manhã vai ter tais coisas, não na devida proporção que é um hotel, mas tu acaba pensando nisso, se o enxoval tá bem, se os produtos de limpeza estão lá, então, tu como dona de casa, tu acaba pensando em tudo no geral de uma casa que é mais ou menos no hotel. A proporção é menor. Então, tu tá na faculdade aqui pra aprender como é um hotel mesmo, uma coisa mais ampla (Eliane, 49 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

até porque eu optei por ficar assim muito tempo sem trabalhar, assim formalmente, só informal, conciliar filho, marido e casa, então,... claro que tem certos lugares onde te mostra muito, de repente até tem uma certa dificuldade, eu não diria preconceito, mas quando fica muito a vista, muito visada, eu acho que eles preferem ter uma pessoa mais jovem, que eu acho que tá voltando agora o conhecimento da pessoa mais velha, mais chance, a gente tá vendo pessoas de 60 e poucos anos, então, eu acho que eles estão mais, assim, resgatando um a coisa... (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

Importante recuperar um dos elementos da fala de Eliane. Diferente das colegas que mencionam trabalhar em governança Eliane acredita que o fato de administrar uma casa aliado ao curso de hotelaria a habilitaria para exercer atividades de gerência. Como apontado nas discussões da seção 2.3 e ressaltado pelos/as informantes privilegiados/as a experiência no trabalho doméstico não qualifica a mulher para outros postos senão aqueles de menor *status* nos empreendimentos hoteleiros, nomeadamente a governança e os serviços gerais. A experiência adquirida na esfera do trabalho não remunerado não costuma se reverter em melhores postos ou melhores remunerações, muito pelo contrário (Sorj, 2000; Marcondes *et al.*, 2003). Tanto pela sua inexperiência no mercado formal como pela sua idade para o primeiro ingresso no setor pode-se considerar que seria um espaço que muito dificilmente Eliane poderia acessar.

Ademais, a partir das falas dos/as informantes privilegiados/as do capítulo anterior e pelos relatos dos/as próprios/as trabalhadores/as na seção 6.1 pela sua faixa etária e por terem passado grande parte da vida executando tais atividades ao invés da experiência contar positivamente há grande chance de pesar negativamente sobre elas funcionando como um impedimento para retornarem ao mercado (ao menos neste setor e nestes postos).

Nesta seção falou-se sobre a ligação entre a esfera reprodutiva e a esfera produtiva, sendo que já apareceram elementos do trabalho em hotelaria. Na seção seguinte será discutida a divisão sexual do trabalho em Hotelaria segundo os relatos dos/as entrevistados/as.

6.2.3 Divisão sexual do trabalho em hotelaria

De forma semelhante com o que indicaram os/as informantes privilegiados/as, os/as entrevistados/as, de forma geral, sinalizam que a hotelaria é um setor no qual dependendo do posto de trabalho são demandados/as homens ou mulheres. Na seção anterior ao discutir sobre os reflexos do trabalho não remunerado já apareceram elementos que dizem da divisão sexual do trabalho em hotéis. Apesar de indicarem que as atividades poderiam ser realizadas por homens ou mulheres acabam por concordar que cada posto de trabalho tem mais relação com os atributos associados a um ou outro sexo.

Ademais de algumas trabalhadoras terem considerado que um hotel se assemelha a uma casa (como discutido no tópico anterior), entre os/as demais trabalhadores/as também houve concordância de que a hotelaria seja um setor com propensão ao trabalho feminino. Os/as trabalhadores/as tenderam a concordar com os/as informantes privilegiados/as “eu acho que a hotelaria é uma coisa bem feminina” (Fernanda, 54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil), assim como na avaliação de Catarina (50 anos, empregada de quartos, Portugal) “eu acho que é mais feminino, sempre tem aquele toque mais feminino, coloca almofada, o detalhe, os pormenores, eu acho que a mulher... não quer dizer que não haja homens femininos”.

Assim como abordado nas seções anteriores (6.2.1 e 6.2.2), a atividade reprodutiva qualifica a mulher para os postos no setor de governança, o que implica em consequências para as trajetórias profissionais delas. Por outro lado, também impõe a elas estas atividades consideradas de menor *status*, como elucida o relato de Miguelina (45 anos, recepcionista, Portugal). Ela trabalha como recepcionista em uma pensão, posto partilhado, também, por colegas homens. No entanto, quando há necessidade de auxiliar na arrumação dos quartos demanda-se dela, por ser mulher.

Uma mulher tem muito mais determinação que um homem. Se for preciso ajudar a fazer um quarto calha-nos a nós também porque somos mulheres, mas aí está muito mal porque cada um tem a sua função, seu papel e ninguém tem que estar a fazer o trabalho do outro só porque é mulher e tem que fazer a função dos outros. Por que não há que ser um colega que venha na sequencia a mim? Ainda há discriminação. Porque a mulher é que tem que fazer, o homem continua a ser egoísta ou não sabe, não sabe não, não quer saber. Por que o homem em hipótese alguma pode arrumar uma casa? (Miguelina, 45 anos, recepcionista, Portugal).

Se as funções de governança são reservadas às mulheres, aquelas funções da portaria social que precisam esforço físico são associadas aos homens, como os mensageiros/bagageiros que precisam carregar as malas dos clientes e levantar, em alguns casos, grandes pesos. É o contraponto da delicadeza feminina.

Eu diria que há uma questão, meramente fisiológica, física, há o trabalho de bagageiro que não deve ser ocupado por uma senhora. Estamos a falar de esforços que se fazem a cerca de trezentos quilos, não parecem, mas os carros de bagagem, não estes, porque estes são fáceis, mas os de grupos que são carrinhos de duas rodas (Teófilo, 48 anos, concierge, Portugal).

O entrevistado Gilmar (47 anos, estudante de hotelaria e gerente noturno, Brasil) foi minucioso ao explicar a divisão sexual do trabalho no setor hoteleiro. Ademais, seu relato deixa explícitas representações de gênero que identificam o ser e o fazer feminino (Amancio, 1993) carregadas de estereótipos negativos e que remetem à fragilidade. As falas fazem lembrar o que Sorj (2000) caracterizou como a “guerra dos sexos” mencionada na seção 2.3 e remetem a uma arena de disputas entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Fontoura & Rocha-de-Oliveira, 2014).

o mensageiro tem que dar atenção ao hóspede, acompanhar o hóspede e onde ele tá? Tá lá ajudando a virar colchão. Não pode. Então hoje a gente tem um auxiliar de governança, que é homem, só um. Manutenção maioria sexo masculino, A&B mesclados homens e mulheres. Recepção nós tínhamos sempre 2 masculinos e 2 femininos, o que acontece é que a mulher, não é que seja sexo frágil, mas a mulher não consegue ficar em pé muito tempo, pois as pernas doem, na TPM a mulher ela falta, ela não consegue, isso é notório que em algumas mulheres a TPM bota elas na cama e aí tu tá com hotel lotado e tá faltando as tuas colegas. Então hoje tu tens a maioria, na recepção, nos turnos, é homem. No Hotel X, nos 3 turnos só tem 2 mulheres. A maioria é homem pra evitar a falta. Porteiro é homem, mensageiro é homem, higienização tem homem e mulher, a higienização da parte social é feita na madrugada sempre, quando o hóspede está dormindo, eu preciso de homem pra carregar escada, pra passar máquina no chão, mas durante o dia a maioria é mulher, que é limpar a sala, tirar os saquinhos de lixo[...] tem muita camareira, tem muito no pessoal de higienização, muito feminino e a outra parte mais pesada tem que ter homem, então eu não cheguei a fazer um cálculo [de percentagem].(Gilmar, 47 anos, estudante de hotelaria e gerente noturno em hotel, Brasil).

Em Portugal, o relato de David (58 anos, empregado de mesa, Portugal) guarda semelhanças com o de Gilmar, destacando, também, a diferença de *status* atribuída historicamente aos trabalhos femininos e masculinos dentro dos restaurantes e cozinhas de hotéis. O trabalho feminino é visto pelas organizações como complementar e de apoio ao trabalho masculino, corroborando as falas dos/as informantes privilegiados/as sobre o *status* do trabalho feminino. Se para Gilmar o trabalho feminino é frágil, para David as mulheres fazem o trabalho leve e os pratos menos robustos.

Na cozinha ainda continua muito a tendência do homem, as mulheres são mais para auxiliar, a mulher dentro da cozinha é mais para auxiliar, aquela responsabilidade das confecções é do homem, de uma maneira geral nos hotéis, salvo alguma exceção que possa ter uma mulher mesmo a frente, continua a velha tradição que já vem da França do século XVIII ou XIX de ser o homem cozinheiro, o chef de cozinha, salvo algumas exceções que eu até nem lembro. As mulheres também entram, mas como auxiliares, e não com uma responsabilidade tão direta na confecção daqueles velhos pratos de cozinha, não é... ela trata das comidas frias, dos enfeites das comidas frias, mas no fogão a fazer aqueles pratos mais elaborados, continua a ser o homem. Na parte dos quartos mantêm-se as mulheres. Por exemplo, na unidade onde eu trabalho, em cada andar havia um homem que, supostamente, era para carregar

aquelas roupas mais pesadas e alguns trabalhos que exigiam mais robustez, mas extinguiram, só se vê lá mulheres. No bar e no restaurante continua a predominância dos homens, mas já vai tendo algumas mulheres e acho que de uma maneira geral é assim (David, 58 anos, empregado de mesa, Portugal).

Álvaro (60 anos, cozinheiro, Portugal) considera que um ambiente com homens e mulheres é mais saudável. Ambos cozinheiros, assim como Cassiano, Álvaro destacou que antigamente eram bem mais homens nas cozinhas. Quando ingressaram, relatam que era apenas homens. Hoje já há mais mulheres. Antigamente até separavam os trabalhos para as mulheres, por exemplo, fazer só os canapés, hoje em dia não é tão necessário, uma vez que não precisa muito esforço. Quando é necessária força física Álvaro ressalta que ainda prefere os homens. Essa divisão sexual do trabalho em hotel extrapola o ambiente organizacional e, assim como ocorre no Brasil, acaba por influenciar a procura pelos cursos em Hotelaria. Álvaro relatou receber estagiários das escolas de Hotelaria da região, ressaltando que ainda hoje nos estágios há mais meninos interessados pela cozinha.

O mesmo ocorre nas cozinhas e restaurantes de hotéis no Brasil. Carolina (50 anos, estudante em hotelaria, cozinheira, Brasil) trabalha há 10 com restaurantes e confirma que no Brasil também ocorre esta tradicional divisão sexual com atribuição de *status* diferenciado ao trabalho de homens e de mulheres nas cozinhas de hotéis, bem como a utilização de mulheres como governantas e camareiras e os homens como mensageiros.

Nos hotéis que eu fui só tinha o mensageiro como homem, mas assim, governanta e camareira mulher. Até no Hotel 5 estrelas Y, cozinheiras são poucas mulheres, agora sei que na parte administrativa tem bastante, mas no Bistrot a maior parte é homem na cozinha (Carolina, 50 anos).

É notável a convicção e a naturalização nas falas dos/as entrevistados/as referente à divisão entre o trabalho leve e delicado atribuídos ao feminino e o trabalho pesado e viril que tradicionalmente e historicamente se atribui às mulheres e aos homens, respectivamente (Amancio, 1993; Marcondes et. al, 2003, Casaca, 2012b). O espaço permitido aos homens no ‘universo’ feminino da governança e dos serviços gerais é bem demarcado: seja pela sua força física biologicamente superior à feminina ou pelo uso de máquinas que habilita e permite ao homem a atuação profissional neste departamento, ou seja, conforme Guimarães (2009) as representações associadas a característica adscrita de gênero convencionam os espaços de circulação no mercado de trabalho em hotelaria.

Os relatos de Gilmar e David são dos mais explícitos e detalhados neste sentido, no entanto, cabe salientar que de alguma forma as representações de gênero apareceram em todas as falas dos/as entrevistados/as. Mesmo quando mencionavam que as atividades poderiam ser

executadas tanto por homens quanto por mulher, geralmente, suas falas eram complementadas por um ‘mas...’ no sentido de exprimir que se é permitido, não é comum.

Assim como apareceu nas falas de alguns/mas informantes privilegiados/as homens o aspecto da segurança do hotel (quanto a assalto, invasão e violência) e da integridade física dos/as trabalhadores/as faz com que se opte pelo trabalho dos homens no turno da noite e também em determinados postos. Esta preocupação vai no mesmo sentido de que a mulher seria mais frágil, conforme o relato de Gilmar, e deixam antever o quanto as questões de gênero na esfera produtiva e reprodutiva ainda precisam ser superadas.

A ‘fragilidade feminina’ adquire dois aspectos, seja pelo receio de assaltos e roubos ou em situações nas quais a mulher ficaria vulnerável aos homens por estar mais sujeita a ocorrências de assédio sexual. Desta forma, elas acabam por ter sua atuação neste mercado de trabalho limitada. A preocupação com a violência e especialmente com o assédio sexual surgiu tanto no Brasil como em Portugal e apareceu, também, nas falas dos/as informantes privilegiados/as.

No entanto, as falas relativas à erotização do corpo feminino apareceram mais entre os/as entrevistados/as no Brasil enquanto em Portugal a verbalização não era tão explícita, mas de forma menos explícita permitiam entender que o ambiente de trabalho em hotéis é considerado um espaço masculino em que eles ‘permitiriam’ que as mulheres trabalhassem naqueles postos em que os homens não teriam as tais aptidões naturais ou em postos considerados de *menor status* e importância dentro dos hotéis. Ainda, naqueles postos em que a característica adscrita do gênero feminino adicionaria valor.

Um dos entrevistados (Marco, 55 anos, chefe de bar de hotel, Portugal) pontuou que a sociedade portuguesa seria preconceituosa em relação às mulheres e isto teria reflexos no mercado de trabalho. Ele mesmo tem a preocupação de afirmar, em um discurso politicamente correto, que não é discriminatório ou preconceituoso e que as mulheres poderiam executar as atividades tão bem quanto os homens, mas que não é recomendado pelo próprio bem delas. No entanto, no momento de avaliar se elas teriam condições de exercer a mesma atividade em que ele trabalha o entrevistado está bastante convencido que seu trabalho é masculino. Se a governança é um ‘universo’ feminino, os bares de hotel são redutos masculinos. Espaços para homens, em conversas e condutas masculinas e que, por sua vez, devem ter trabalhadores homens. Também para este entrevistado há a preocupação com a integridade física da mulher

e situações de abuso sexual em função do risco dos clientes exagerarem nas bebidas alcoólicas.

eu não sou discriminatório. Eu nunca trabalhei com mulheres, nós éramos poucos, 2 ou 3. Mas o hotel de Lisboa tem mulheres. A mulher tá em igualdade com o homem na constituição, não deve ser discriminada, mas há situações que se criam num bar, principalmente quando os clientes estão alcoolizados ou beberam a mais que se cria ali um clima emocional muito tenso q aí também a perspicácia do barman é importante [narrou um problema de briga no bar]. Nesse problema emocional muito forte convém haver ali uma mão dura no sentido de não deixar as coisas avançarem. Eu creio que algumas mulheres também são capazes de fazer este trabalho, mas, pronto, a sociedade portuguesa por aquilo que eu vejo e oiço ainda há discriminação, há determinadas casas de catering que não querem mulheres ao serviço. Existe. O que elas podem fazer? Hoje em dia com a crise as queixas não chegam... a mentalidade que prevalece é do mais forte, do medo (Marco, 55 anos, chefe de bar de hotel, Portugal).

As falas dos entrevistados homens, especialmente aqueles em cargos de chefia vão no sentido de que estão protegendo a mulher de trabalhos mais desgastantes ou que poderiam trazer prejuízos a sua integridade física e moral, no entanto acabam agindo no sentido de limitar ainda mais o trabalho delas e reproduzir este funcionamento. A proteção acaba funcionando como um cerceamento e reforça aspectos de preconceito e discriminação em relação às mulheres. Mesmo que houvesse o intuito, nas falas, de se mostrarem muito respeitosos em relação às mulheres colegas de trabalho, mostravam-se muito ‘solidários’ e compreensivos com o pensamento dos clientes masculinos em relação à estetização do trabalho feminino e à sujeição feminina ao homem que advém de um entendimento de subserviência feminina no plano sexual, mas que influencia no laboral.

Neste sentido, em Portugal, dois relatos foram emblemáticos e complementares. Catarina, hoje com 50 anos (empregada de quartos, Portugal) relata que quando era muito jovem, ainda adolescente, auxiliava a sua mãe que trabalhava em um *apart* hotel. Fez menção de que para mulheres jovens é um ambiente difícil de trabalhar pela forma com que os homens a viam no ambiente de trabalho em função das brincadeiras pejorativas e com conotações sexuais. No caso dela, a queixa não foi endereçada aos hóspedes, mas aos próprios colegas de trabalho. A fala de Marco (55 anos, chefe de bar de hotel, Portugal) confirma a existência deste tipo de conduta masculina: “As mulheres jovens são mais assediadas porque há sujeitos que passam o tempo todo na empresa, o que não fazem em casa tem que fazer em outro lado”. É explicitada uma naturalização e praticamente uma justificativa ao comportamento masculino de avaliar a mulher como objeto sexual que neste caso não parte apenas dos hóspedes, mas é partilhada pelos colegas de profissão.

Nas exigências do trabalho estético e emocional recaem sobre as mulheres as maiores demandas. Por se tratar de um setor dos serviços interpessoais, o gênero alia-se a uma

conotação erotizada e sexualizada do corpo feminino na prestação do serviço, sendo otimizada pelos processos de trabalho, como no caso das recepções de hotéis e nos serviços de café da manhã/pequeno-almoço. Maria Luiza (Maria Luiza, 50 anos, ex-camareira, Brasil) reforça o que foi afirmado pelos/as informantes privilegiados/as no tocante ao uso de mulheres jovens e bonitas nas recepções como forma de atrair o cliente corporativo e na tentativa de minimizar a eloquência das queixas destes mesmos clientes corporativos masculinos: “eram todos mais jovens, na recepção, tudo guria nova e bonita, bem mais novas que as camareiras”.

A portaria social era outro setor em que até bem pouco tempo só trabalhavam homens. Ainda hoje, prevalecem os homens. Teófilo (48 anos, *conciierge*, Portugal) avalia que preferia ter mais mulheres em sua equipe, pois deixam o ambiente mais bonito e interessante. Em seu relato ficam explícitos elementos do trabalho emocional e estético das mulheres.

A nível de trintenário, pois eu só tenho pena de não ter apenas meninas à porta, conheço várias, conheço várias, no hotel onde minha mulher trabalha tem uma trintenária, acho que dá um charme fantástico ter uma senhora à porta bem apresentável, bonita, com sorriso, acho que qualquer cliente que venha mal disposto fica imediatamente bem disposto e, curiosamente, curiosamente, não é uma situação de opostos, porque quando está uma senhora à porta os cavalheiros ficam mais dóceis porque é uma senhora e as senhoras sentem-se bem porque é alguém do seu gênero. Portanto, só há vantagens, tanto à nível de portaria, do trintenário, quanto a nível de portaria. Acho que ter uma mescla, não é fácil. A função de porteiro foi durante muitos anos uma função estritamente masculina, hoje em dia, felizmente, já começam a aparecer porteiros femininos e até chefes de portaria femininos. Eu só tenho pena é de não ter aqui mais, até para mim é muito mais agradável estar a trabalhar com um lote de senhoras do que só cavalheiros para tornar as coisas mais interessantes, diferentes, não é um ambiente tão pesado, sobretudo, só vejo vantagens. O único impedimento, como eu digo, só pode ser um impedimento físico. E isso para resguardar a própria pessoa e não o contrário (Teófilo, 48 anos, concierge, Portugal).

Desta maneira, é como se o/a próprio/a trabalhador/a se tornasse parte integrante do produto/serviço que é oferecido ao cliente (Sorj, 2000), sua aparência e o gerenciamento das suas emoções (Casaca, 2012a). No caso citado por Teófilo é que como se o hotel vendesse a aparência desta senhora à porta, sorridente e bonita. Como ele menciona, tanto os clientes masculinos quanto femininos se sentiriam bem em serem acolhidos por ela.

As situações de sexismo seguem presentes nas relações laborais. Se as situações de patriarcalismo e dominação masculina não forem superadas no plano reprodutivo também não o serão na esfera laboral, uma vez que, como alerta Amancio (1993), o social é constituído por homens e mulheres e tanto eles quanto elas seguem reproduzindo no ambiente de trabalho representações avindas do seio familiar.

6.3 IDADISMO E SEXISMO NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR HOTELEIRO

As pessoas podem ser vítimas de estereótipos e preconceitos, e logo de discriminação, em função de diversos fatores, nomeadamente em função do sexo (sexismo) e da idade (idadismo). Quando os preconceitos e estereótipos de gênero e a idade se cruzam, assiste-se, então, a uma interação complexa (Perista & Perista, 2012) engendrando processos de *double jeopardy* (risco duplo), o que faz com que não sejam elementos meramente aditivos mas que constituem-se na interrelação (Duncan & Loretto, 2004; Casaca & Bould, 2012; Fontoura & Rocha-de-Oliveira, 2014).

O roteiro de entrevista incluía questões que visavam conhecer se o/a entrevistado/a já havia vivenciado alguma situação de discriminação e preconceito no mercado de trabalho seja pela idade, pelo gênero ou por ambos os elementos. De todas as perguntas estas se revelaram as mais difíceis de serem feitas e, também, respondidas por parte dos/as entrevistados/as. Estas duas palavras – preconceito e discriminação – por si só já carregam um significado bastante negativo e, portanto, optou-se por evitá-las ao máximo nas questões.

A primeira pergunta que versava sobre o tema questionava se a idade havia ‘facilitado’ ou ‘dificultado’ o ingresso ou manutenção da relação laboral. A pergunta seguinte referia-se a situações de discriminação no convívio em sociedade na tentativa de captar outras situações em que pudesse ocorrer e, também, verificar como se sentiam quanto a isto. As perguntas sobre discriminação de gênero inseriam-se ao questionar se eram preferidos homens ou mulheres para determinadas posições e se ambos os sexos teriam condições de desempenhar as tarefas mencionadas pelo/a entrevistado/a. Em algumas situações em que o/a entrevistado/a sentia-se constrangido/a ou relutante, especialmente quando o tema era o idadismo, optou-se por questionar se viam situações de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho em relação a colegas e se já haviam presenciado ou ficado sabendo de alguma situação de preconceito ou discriminação por conta da idade ou do gênero.

Os depoimentos variaram bastante, tendo ido de um extremo a outro tanto em relação ao envelhecimento quanto em relação ao gênero. Em relação à idade alguns/mas entrevistados/as mostravam-se bastante incomodados/as com a pergunta e a tentativa era de fugir da questão, especialmente em Portugal. Era visível a dificuldade em tratar do tema. Quanto a gênero o incômodo não era tão visível, porém como já mencionado o discurso

tendia ao politicamente correto, sendo necessário explorar tais elementos em outras questões e indiretamente. Se alguns/mas evitavam falar, outros/as por sua vez aproveitavam o ensejo para narrar diversas situações de preconceito e discriminação no setor hoteleiro em relação à idade e a gênero que aconteceram consigo próprios/as ou com colegas de trabalho. Os/as entrevistados/as que verbalizavam serem ligados ao sindicato de trabalhadores mostravam-se mais conscientes destas situações e menos receosos de posicionarem-se sobre elas.

Conforme discutido na seção 5.1.4 e 6.1.3 tanto os/as informantes privilegiados/as quanto os/as trabalhadores/as e estudantes demonstram consciência que o mercado de trabalho acolhe os/as mais jovens na maior parte dos postos e é avessa ao emprego dos/as trabalhadores/as mais velhos/as. O fato dos empregadores no setor hoteleiro empregarem os/as mais jovens é um ponto de consenso para todos os/as entrevistados/as. Nos dois países por ser um setor em que o ingresso, via de regra, se dá muito jovem, os/as mais velhos/as mencionam receio de perderem os atuais empregos e não conseguirem retornar ao mesmo setor, especialmente em Portugal. A preocupação é ainda maior, no caso brasileiro, para aquelas trabalhadoras que estão tentando retornar ao mundo do trabalho neste setor.

Os/as trabalhadores/as deixam transparecer o receio de sofrerem preconceito no mercado de trabalho que está mais explicitado e verbalizado no discurso feminino que no masculino, evidenciando uma situação em que as mulheres ‘nunca estão na idade certa (Duncan & Loretto) “eu tenho medo por causa da idade” (Eliane, 49 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil). Raciocínio semelhante ocorre com Fernanda. Apesar de declarar não pensar na sua situação no mercado laboral após encerrar o curso, em verdade questiona-se. Quem irá empregar uma velha? Fernanda no momento da entrevista estava com 54 anos e estará com 56 ao final do curso quando pretende reingressar formalmente no mercado. Nota-se, em sua fala, o peso que a palavra velha adquire, de alguém que pode ser descartado, deixado de lado, que não tem valor. Remete à modificação do uso do termo velho/a, adquirindo tom pejorativo (Peixoto, 1998). Além disto, ilustra o peso do ser velho/a, pois, segundo seu sentimento, é diferente de ficar idoso/a. Para Fernanda, fica-se velha antes de ficar idosa (60 anos no Brasil). Ou, dependendo do que se refira, pode-se ficar velho/a sem nunca ser considerado/a idoso/a que, conforme Peixoto (1998) está imbuído de valorização daqueles indivíduos pertencentes ao escalão etário em determinadas classes sociais.

Eu até disse pro meu marido que eles não iriam empregar uma velha, porque quando eu estiver me formando eu já vou estar com 56 anos quase. Eu tenho 54. Bom, eu não vou pensar nisso, eu vou fazer o curso porque eu quero fazer o curso, eu vou viver isso porque eu sempre quis isso e depois se eu tiver

emprego ou não, vou ver, eu não tô pensando nisso (Fernanda, 54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil).

Eu tenho um pouco de medo, eu era mais otimista, mas eu acho que eu vou precisar ter essa coisa. Eu acho que existe um preconceito sim com a pessoa de idade, que ela não vai fazer, então eu acho que o administrador vai ter que me conhecer um pouco primeiro, eu vou ter que ir com alguma indicação, alguns colegas que eu conheci vão dizer 'ela vai trabalhar aqui'. Acho que largando currículo não, porque tem muita gente jovem que tem mais expectativa, e acho que tem um preconceito sim, tem 60 anos nem olha a fotinho (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).

No entanto, há situações na configuração do mercado de trabalho em hotelaria em que os traços físicos da senescência, especialmente para os homens, são sinais de seriedade, comprometimento com o trabalho e, também, serenidade na condução de situações críticas. Os cabelos brancos legitimam o homem no exercício de determinadas funções, ao contrário do que ocorre para a mulher. Conforme Fernanda (54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil), o homem pode envelhecer, a mulher não. Além disto, a mulher é mais cobrada pela sua aparência física, tanto no âmbito das relações pessoais quanto profissionais.

*porque a mulher também tem essa coisa de cuidar muito do físico, da vaidade, tem homens assim também, mas a maioria não é, mas eu acho que eles também se preocupam, eu acho que eles também se questionam só que eles não externam, mulher eu acho que externa mais, é mais visível, o homem tem outras preocupações, **o homem envelhecer fica grisalho pode, a mulher fica velha**, então pro homem eu acho que é mais fácil, mas eu acho que eles se questionam também [...]tem o meu marido, mas ele nem tá, ele joga tênis, isso nem passa pela cabeça dele, ele trabalha. Eu acho que é uma coisa que pro homem não é tão importante (Fernanda, 54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil).*

A falas de Nadine (60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil) e Fernanda (54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil) retomam e confirmam elementos discutidos nas seções anteriores de gênero e idade onde tanto um quanto outro constructo carregam representações que qualificam os/as trabalhadores/as para determinados espaços de circulação no mercado de trabalho. Na sua avaliação, o mercado de trabalho no setor de serviços – especialmente nos serviços interpessoais no qual se insere a hotelaria – é hostil com as mulheres mais velhas (Casaca, 2012a), relegando a elas papéis laborais atrelados ao elemento reprodutivo e afetivo (Cumming & Henri, 1961) e não permitindo ocupar outros espaços independentes das demais características que possam ter. Os relatos das entrevistadas deixam evidentes como age a *double jeopardy* (Duncan & Loretto, 2004; Casaca & Bould, 2012) sobre elas. “[...] eu sei que obviamente tem coisas na hotelaria que eu não vou fazer, exemplo, na recepção, eu sei que eles não vão botar uma

mulher de 50 e poucos anos na recepção” (Fernanda, 54 anos, estudante de hotelaria, aposentada, buscando nova ocupação, Brasil).

*penso que em recepção não é o meu lugar, por algumas razões, por não dominar o idioma, porque eu tenho muito medo do fiasco, e também a questão da idade. Ali eles precisam do pessoal jovem, bem, eu acho que eu faço bem o papel dentro da governança que te dá assim uma questão de respeito, de pessoa que sabe, não é um papel assim pra gente muito guriazinha, acho que os anos te dá isso aí, e na parte administrativa, não sou muito, mas acho que faria legal. Mas na governança eu me vejo mais, acho que tem a ver com a pessoa e com meu perfil idade também, **porque tem que ajustar isso aí, tu pode ser simpática, limpinha, bonitinha, mas é velhinha e o comércio não é... quem trabalha em serviço nem tudo...** por exemplo, se eu vou ser alguma demonstradora em algum supermercado, eu poderia demonstrar fraldas eu acho que eu faria bem, eu daria crédito pras fraldas do cara, mas agora eu vou fazer de tênis, não sei se vai ser tão bom, a gente tem que pensar naquilo que a gente... que a idade te carrega, que trás essa confiança (Nadine, 60 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil).*

As falas de Nadine e Fernanda são explícitas quanto a elementos que apareceram discretamente em outras entrevistas e confirmam, também, a visão dos/as informantes privilegiados/as especialmente no tocante ao trabalho estético. Outros elementos como simpatia, higiene e mesmo beleza são superados pela ausência de traços da juventude, tão valorizados pelo setor de serviços, conforme a entrevistada.

Assim como encontrado por Duncan e Loretto (2004) também em hotelaria a mulher envelhece antes do homem e vê suas possibilidades de atuação restringir-se. Se em determinadas atividades, conforme destacado pelos/as informantes privilegiados/as, a mão de obra feminina é útil à organização do trabalho e atende às necessidades do cliente tanto pela aptidão e destreza quanto pela expressão e movimento dos corpos, a partir dos 40 anos estes corpos envelhecidos devem ser afastados dos olhos dos/as clientes. Perder a juventude e a sensualidade do corpo é, também, para elas, encarar novas formas de discriminação que refletem na perda de possibilidades de carreira e trabalho. Quando questionadas a que atribuem essa finalização precoce da carreira feminina em hotéis Jaqueline (48 anos, estudante de hotelaria e estagiária em Hotel, Brasil) e Mônica (60 anos, chefe de copa, Portugal) consideraram que se trata da aparência e da perda dos traços da juventude.

No entanto, na configuração do mercado de trabalho em hotelaria e especialmente em alguns cargos há relatos de dificuldades para inserir-se e manter-se no mercado de trabalho para faixas etárias anteriores aquelas em que o/a trabalhador/a é considerado velho/a para trabalhar em hotel. Os/as trabalhadores/as narram situações de trabalhadores/as com cerca de 30 anos que estão com dificuldades em função do setor valorizar, prioritariamente, a mão de obra extremamente jovem.

Eu vi gente com 50 anos perdendo o emprego e pra achar outro é muito difícil. Esse é meu maior medo, já vi e já vivenciei isso com outras pessoas. Tem certas pessoas que acham assim se tu passou dos 30 é muito difícil, tem colegas que tem 30 e 32 e já acham isso, que se a pessoa passou de certa idade já não arruma mais emprego em hotel (Eliane, 49 anos, estudante de hotelaria, desempregada, Brasil)

A preocupação das entrevistadas é legítima e confirmada nas falas de outros/as entrevistados/as e dos/as informantes privilegiados/as. Retomando o relato de Sérgio (49 anos, estudante de hotelaria e gerente geral em hotel, Brasil) no tópico 6.1.3 onde menciona explicitamente que no momento de recrutar novos candidatos atentam para a idade e nem chamam a partir de determinadas faixas etárias, no mesmo sentido em que foi salientado pela responsável pelo setor de recursos humanos de um hotel em Porto Alegre. Em ambos os casos, a linha de corte é para trabalhadores/as até 40, no máximo 40 e poucos anos.

Como mencionado em outros momentos nesta tese o caso de Portugal é distinto do Brasil especialmente pela estabilidade no emprego para contratos sem termo (efetivos). Ainda assim, os trabalhadores/as têm consciência de que se por algum motivo perderem o emprego é quase impossível retornarem ao mercado de trabalho formal, ao menos em Hotelaria. A expressão utilizada por David (58 anos, empregado de mesa, Portugal) transmite o sentimento dos/as trabalhadores/as portugueses/as: ‘encurralado’ o que é confirmado, também, na fala de Adolfo (68 anos, chefe de Portaria, Portugal).

quando eu vim para cá, há 40 anos, era uma profissão com boa saída para o futuro, e atualmente eu digo que eu só continuo a trabalhar na hotelaria porque estou em uma idade em que já não tenho opções, quer dizer, estou com 50 e tal anos e não estou amarrado, mas, entre aspas, estou encurralado. Eu não vou sair daqui e ir para pior. Sim, claro, tenho alguma estabilidade, mas [...] (David, 58 anos, empregado de mesa, Portugal).

Para ingressar acima dos quarenta e cinco anos e nessa altura, não há muitas chances para quem tem mais de quarenta e cinco anos para ingressar. Aqueles que já perderam um emprego tem muita dificuldade para entrar noutro, muita dificuldade, não há. Aqueles que já estão a trabalhar e tem um emprego seguro, um emprego fixo não saem, e se saírem tem quase certeza que não tem emprego mais, porque há muita facilidade dos patrões adquirirem mão de obra mais barata e vindas das universidades e das escolas para preencheram esses lugares, pois a idade é mal, muito mal para quem trabalha (Adolfo, 68 anos, chefe de portaria, Portugal).

Até os 40 anos. [depois] já não servimos. Recebo e-mail de emprego que se não tiver até 35 anos diz favor não responder. Na maior parte dos sítios é sempre malta mais nova que eu vejo. Dão prioridade para os mais jovens (Miguelina, 45 anos, recepcionista, Portugal).

Desta forma, constata-se que em ambos os países é difícil ingressar no setor hoteleiro já a partir dos 30 anos, mais ainda se for o primeiro emprego neste setor. Em Portugal, pois se é costumeiro seguir trabalhando em um mesmo hotel até a idade para a aposentadoria, é raro contratar trabalhadores acima dos 30 anos nos hotéis, independente de serem homens ou mulheres. No Brasil, mesmo que na região pesquisada haja preferência pelos/as

trabalhadores/as mais jovens, especialmente aqueles até 30 anos, cogitar o ingresso de trabalhadores/as acima desta idade não surpreende aos/as brasileiros/as, ao contrário do que ocorria nas entrevistas em Portugal. Neste país, quando os/as informantes privilegiados/as ou os/as trabalhadores/as eram questionados/as sobre a possibilidade de contratação de novos/as trabalhadores/as acima dos 30 anos geralmente não compreendiam a pergunta, necessitando que explicasse que se queria saber como se dava o ingresso de trabalhadores/as mais velhos/as em postos de trabalho no setor. Os/as entrevistados/as relatavam que não conheciam tal situação, que o corriqueiro seria ingressar em faixas etárias bem jovens e seguir trabalhando quase sempre no mesmo hotel até a aposentadoria.

Em uma das entrevistas ao fazer esta pergunta o entrevistado muito entusiasmado relatou o caso de um trabalhador admitido aos 35 anos em seu hotel. O fato é tão marcante para ele próprio, para o hotel e para o mercado de trabalho que recomendou veementemente à pesquisadora que entrevistasse esse trabalhador, destacando o quanto o caso era notório. É o caso do entrevistado Teófilo (48 anos, subchefe de portaria, Portugal).

Teófilo tem consciência que sua trajetória profissional é um caso raro para Portugal, especialmente no setor hoteleiro. Teófilo administrava um pequeno empreendimento da família quando decidiu, por influência da esposa que já trabalhava no setor, candidatar-se ao posto de mandarete, o mais baixo no setor da portaria. Ali ingressou há 12 anos e progressões após progressões alcançou o posto de *concierge* em um hotel quatro estrelas em Lisboa, cargo muito disputado no mercado de trabalho em hotelaria.

Miguelina (45 anos, recepcionista, Portugal) também ingressou no setor por volta dos 40 anos. Quando questionada sobre como se deu o seu ingresso como recepcionista na pensão, há quatro anos, relatou que foi por força de vontade sua ao seguir insistindo na vaga após a entrevista. Após algumas ligações telefônicas para saber se a vaga já tinha sido preenchida a gerente resolveu dar-lhe uma chance. Miguelina tinha experiência de mais de 10 anos atendendo ao público e, segundo ela, domina o inglês e o espanhol e sabe um pouco do francês, o que, conforme ela, foi decisivo. Além disto, Miguelina frisou que acredita que pesou a seu favor o fato de não aparentar a sua idade, relatando, com satisfação, que chegam a atribuir-lhe 15 anos a menos em sua decorrência da sua aparência, da sua forma de agir e de se vestir.

Para Teófilo, novos/as trabalhadores/as mais velhos/as, mesmo pessoas que já trabalham em hotel, não são contratados/as especialmente por dois motivos: os/as jovens são

mais baratos, como afirmado por Sánchez (1980) e muito destacado nas falas dos/as informantes privilegiados/as e em função da possibilidade de trazer vícios de trabalho de outros hotéis, o que apareceu brevemente entre os/as informantes privilegiados/as.

[...] apesar de haver sucessivas aberturas e poder ser uma mais valia ter alguém mais experiente nos quadros as empresas vão sempre buscar alguém de novo, mais jovem. Eu penso que tem a ver com duas situações: 1) financeiramente fica mais em conta ir buscar alguém que não tem experiência que alguém com experiência; 2) existe não tão abertamente uma outra característica que é: quem está na hotelaria há muitos anos, numa grande parte das vezes adquiriu vícios e as empresas quando abrem de novo não querem ter nos seus quadros pessoas que tragam vícios [...] (Teófilo, 48 anos, concierge, Portugal).

Os receios de Fernanda, Eliane, Nadine e David entre outros/as entrevistados/as corroboram com Sánchez (1980), Goldani (2010) e Goulart Júnior *et al.* (2010) de que o próprio/a trabalhador/a pertencente a este grupo etário acaba por internalizar o preconceito e, por vezes, no Brasil, deixa de procurar inserção no mercado de trabalho formal e, no caso de Portugal, sente-se obrigado/a a permanecer no emprego ainda que este não lhe satisfaça ou ainda que prejudique a sua saúde. Tal fato contribui, também, para aumentar os níveis de inatividade a partir dos 50 anos, especialmente para as mulheres, como constatado na figura 22.

Assim, gênero e idade cruzam-se de maneira complexa nas etapas ulteriores da vida (Perista & Perista, 2012). A situação de preconceito e discriminação atinge homens e mulheres mais velhos/as de forma diferenciada, refletindo assimetrias ao longo da vida privada e pública. Desta forma, eles e elas vivenciam diferentes processos de envelhecer e distintas formas de lidar com o envelhecimento e com a carreira em faixas etárias superiores, uma vez que as relações patriarcais que se dão na esfera reprodutiva seguem sendo transpostas para as relações produtivas.

O que se verifica e que corrobora a discussão teórica na seção 2.4 é que o perfil etário do/a trabalhador/a relaciona-se à variável de gênero constituindo diferentes formas de discriminação conforme a configuração do mercado de trabalho no setor hoteleiro. A partir das entrevistas foi possível constatar que especialmente nos setores da recepção, bares e eventos preferem-se os/as jovens. Sobre as mulheres incide ainda mais fortemente a demanda pelo trabalho estético e emocional (Adib & Guerrier, 2003; Watt, 2007; Casaca, 2012a) enquanto as mulheres em faixas etárias intermediárias teriam seu trabalho aproveitado nos setores de menor *status* ou com caráter complementar ao trabalho masculino. Assim, corroboram as falas dos/as informantes privilegiados/as de que as organizações hoteleiras utilizam-se das representações sociais associadas às características adscritas de gênero e idade

dos/as trabalhadores/as na otimização dos processos de trabalho (Amancio, 1993; Marcondes *et al.*, 2003; Casaca, 2012a) transformando elementos não mercantis em fatores mercantilizáveis tanto no mercado de trabalho no setor hoteleiro quanto no português.

Ao analisar relacionalmente gênero e envelhecimento constata-se, também, que a mulher consegue assumir a possibilidade do não trabalho como um menor sofrimento (Cumming & Henry, 1961). Para elas a possibilidade de saída e desligamento do mundo do trabalho é percebida com maior naturalidade que para os homens. Se elas sentem mais o peso do envelhecimento e da discriminação pela perda da juventude estes papéis podem ser compensados pelo retorno ao trabalho no lar, no cuidado da casa ou dos netos, como Inês (58 anos, contadora, Portugal) que inclusive está antecipando sua aposentadoria para poder auxiliar a filha com o neto. Apesar das mulheres externalizarem mais que os homens a problemática do envelhecimento e da saída do mercado de trabalho, isto não significa que os homens não se preocupem ou sofram com isto. Quando questionados eles tenderam a afirmar que seguirão trabalhando enquanto tiverem saúde e condições físicas, adiando a situação-problema para os anos vindouros.

Os relatos de pesquisa permitem constatar que, mesmo na contemporaneidade, os postulados da teoria do desengajamento (Cumming & Henry, 1961) que se referem à articulação entre gênero e envelhecimento seguem explicando elementos da configuração do mercado de trabalho. No Brasil, as entradas e saídas das mulheres do mercado de trabalho em função do matrimônio e da maternidade refletem em suas trajetórias profissionais quando em faixas etárias superiores. O retorno ao mercado de trabalho é marcado pelas pausas no emprego formal e um redirecionamento profissional que, muitas vezes, coincide com uma periodização da vida no momento em que são classificadas como velhas, reduzindo as suas possibilidades de atuação. Em Portugal, é delas que se espera que retornem mais cedo ao lar para auxiliar no cuidado aos familiares, (re)assumindo o papel afetivo-emocional. Em hotel, nas seções em que a apresentação física é considerada parte do produto/serviço oferecido ao cliente são elas que sentem o maior preconceito em relação à aparência.

Se a partir dos 40 anos começa a ser questionada a capacidade laboral e funcionalidade do/a trabalhador/a mais velho/a em hotelaria os limites de idade que o próprio/a trabalhador/a confere a si próprio/a para qualificar-se como velho/a ou para abandonar a esfera produtiva são bastante mais elevados. Os/as entrevistados/as relutam em pensar na sua saída do mundo trabalho. Quando inquiridos/as sobre o que fariam ao afastar-se do trabalho uma minoria dos/as entrevistados/as relatou imaginar-se aposentado/a sem uma atividade produtiva (aqui o

estudo é entendido como atividade produtiva). Embora cinco deles/as já sejam aposentados/as via Seguridade Social, não se imaginam sem trabalhar. Todos/as os entrevistados referiram a importância do trabalho na sua vida. No entanto, eles/as têm consciência que seguir em atividade depende da sua saúde e da sua condição física. Alguns/mas alegam que sentem diferenças no corpo, que percebem a decadência que a idade traz consigo, porém ressaltam que em termos de vontade sentem-se motivados/as tanto para trabalhar quanto para alcançar diversos outros objetivos.

Quando o indivíduo não deseja recolher-se, conforme os pressupostos da teoria do desengajamento, poderá reengajar-se em trabalhos nos quais seus conhecimentos e aptidões não estejam obsoletos e sejam considerados úteis ao funcionamento social. Partindo da teoria do desengajamento, a sociedade contaria com mecanismos institucionalizados para o desengajamento que acabariam pesando como formas de preconceito sobre os/mais velhos/as segundo diferenciais de gênero. Segundo Cumming e Henry (1961), o indivíduo os aceitaria como um membro obediente do sistema social. Este processo ocorreria pela internalização das normas e valores sociais, culminando com a crença de que o desengajamento deve ocorrer para benefício da sociedade (Lynott & Lynott, 1996). A aposentadoria compulsória funciona como um meio institucionalizado de desengajamento que afastaria o indivíduo do trabalho e das relações sociais verticalizadas, porém assumir que o indivíduo aceitaria como membro obediente em decorrência da internalização de crenças e valores de que é para o bem do social é uma pressuposição em consonância com o paradigma funcionalista, mas que não necessariamente se confirma a partir desta pesquisa. Se esta teoria tem um grande potencial explicativo quanto ao funcionamento do sistema social, no tocante ao indivíduo não abarca todas as possibilidades advindas de um grupo tão heterogêneo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que me surpreende é o fato de que, em nossa sociedade, a arte tenha se transformado em algo relacionado apenas a objetos, e não a indivíduos ou à vida; essa arte é algo especializado, ou feito por especialistas que são artistas. Entretanto, não poderia a vida de todos se transformar numa obra de arte? Por que deveria uma lâmpada ou uma casa ser um objeto de arte, e não a nossa vida? (FOUCAULT, 2010, p. 306).

Essa tese começou a ser escrita para desvendar a relação entre envelhecimento e mercado de trabalho no Brasil. Assim como é mencionado, tantas vezes, que o envelhecimento é um processo também a construção desta tese foi um processo de aprofundamento e amadurecimento do tema e dos seus desdobramentos. Com o decorrer do trabalho o olhar de gênero para a questão do envelhecimento dos/das trabalhadores/as revelou-se essencial. Ademais, a possibilidade de realização de um estudo comparativo entre Brasil e Portugal que nasceu, primeiramente, como um período de doutorado sanduíche e com o passar do tempo concretizou-se em um doutorado em cotutela mudou os rumos da tese e proporcionou um maior destaque à parte empírica realizada em Portugal.

Dado que o trabalho se desenvolveria a partir de três eixos teóricos este foi conduzido no sentido de que a discussão partisse do específico para o relacional. Considerou-se pertinente discutir as especificidades do processo de envelhecimento, posteriormente as questões centrais nas discussões de gênero e trabalho e, também, teorizar sobre a construção e configuração do(s) mercado(s) de trabalho. Imbricações surgem em cada uma das seções até chegar ao entrelaçamento entre os três constructos: envelhecimento e mercado de trabalho sob a perspectiva de gênero.

Envelhecer não significa simplesmente somar anos. Mais importante que isto é a soma de experiências no âmbito pessoal e profissional que resulta nas diferentes trajetórias profissionais. Envelhecer é, portanto, um processo (Beauvoir, 1990; Salgado, 2000; Neri, 2005). A velhice é sua consequência e a pessoa velha ou idosa seu resultado final (Netto, 2002). Assim, não é de um instante para outro que se fica velho/a (Beauvoir, 1990). Se a idade cronológica, biofisiológica, psicológica e social raramente coincidem (Salgado, 2000) difícil estabelecer a partir de que momento fica-se velho/a. A periodização da vida costuma ser estipulada por classificações etárias que configuram o aspecto cronológico da vida resultando nas faixas etárias (Debert, 1999). É a partir destas faixas etárias e, também, do

gênero que se qualificam as pessoas partindo de representações sociais atreladas ao envelhecimento e ao gênero que repercutem nas suas trajetórias profissionais.

Os sinais reconhecidos socialmente como sinalizadores do envelhecimento e que permitem qualificar alguém como velho/a surgem por volta da quinquagésima década de vida e estes, funcionam, assim, como os marcadores da entrada nesta nova etapa (Neri, 2005). Porém, quando se considera a segmentação por idade nos mercados de trabalhos constata-se que o/a trabalhador/a pode ficar velho/a antes mesmo desta idade. Ainda, pesa mais sobre as mulheres que, conforme Duncan e Loretto (2004), ‘nunca estão na idade certa’ para o mercado de trabalho além de estarem sujeitas a uma dupla penalização no mercado de trabalho, pela idade (idadismo) e pelo gênero (sexismo) (Perista & Perista, 2012).

Desta construção teórica depreendeu-se a questão de pesquisa: como o processo de envelhecimento e o gênero repercutem na configuração do mercado de trabalho para trabalhadores/as em Hotelaria no Brasil e em Portugal? Esta questão foi então desdobrada no objetivo geral de analisar a influência do envelhecimento e do gênero na configuração do mercado de trabalho para trabalhadores/as brasileiros/as e portugueses/as no setor hoteleiro. O objetivo geral foi, por sua vez, desmembrado em quatro objetivos específicos que serão pontuados um a um nestas considerações.

Os resultados encontrados corroboraram a tese/argumento que se buscou defender, ou seja, que **as características adscritas de idade – no caso, do processo de envelhecimento – e do gênero delimitam e constroem as experiências laborais dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho em Hotelaria no Brasil e em Portugal.**

Empiricamente, realizou-se um estudo comparativo de natureza qualitativa entre Brasil e Portugal, sendo abrangidas mais especificamente as cidades de Porto Alegre no Estado do Rio Grande do Sul (Brasil) e Lisboa e arredores (Portugal) com o intuito de compreender como o gênero e o envelhecimento relacionam-se e interferem na configuração do mercado de trabalho no setor hoteleiro. Cabe pontuar que apesar de caracterizar metodologicamente a investigação como estudo comparativo o objetivo foi de traçar aproximações e distanciamentos entre os dois países e não qualificar qualquer deles como melhor ou pior em relação ao mercado de trabalho para pessoas mais velhas. Analisar os dois casos em conjunto permitiu que diversos elementos ganhassem visibilidade, elementos estes que se analisados para um país em particular possivelmente não teriam se destacado ou não tivessem permitido algumas conclusões.

Para a consecução do trabalho de campo os dados primários foram coletados via entrevistas semiestruturadas com duas fontes diferentes e complementares que permitiram “cercar” os atores em diferentes posições no mercado de trabalho nos dois países: 1) os/as informantes privilegiados/as ou informantes-chave e 2) trabalhadores/as e estudantes no setor hoteleiro dos dois países. O grupo de informantes privilegiados/as foi formado por representantes dos sindicatos de trabalhadores, sindicatos e associações patronais, escolas de hotelaria, órgãos de formação e emprego governamentais e representantes das organizações hoteleiras, além de um médico geriatra, totalizando 8 para o Brasil e 5 para Portugal. Quanto aos/as trabalhadores/as e estudantes, foram entrevistados/as 12 no Brasil e 18 em Portugal, configurando-se, no total, em 16 trabalhadoras e 14 trabalhadores. Ao final foram obtidas 20 entrevistas no Brasil e 23 em Portugal.

Apesar de que se buscou aproximar os perfis de entrevistados/as nos dois países não houve equiparação tanto em função das estruturas do mercado de trabalho serem distintas quanto pelo acesso da pesquisadora aos/as entrevistados/as. O que norteou os critérios e os rumos da coleta foi de que os dados permitissem responder à questão de pesquisa, findando a coleta quando se considerava que havia material suficiente para as análises.

Os dados secundários foram obtidos de fontes oficiais nos dois países de forma a contextualizar o envelhecimento populacional, o envelhecimento da força de trabalho, a distribuição por sexo da população e da força de trabalho, a situação do emprego de forma geral e do emprego no setor hoteleiro, com ênfase sobre o envelhecimento e o gênero dos/as trabalhadores/as.

A fim de atender ao **primeiro objetivo específico de verificar como o envelhecimento populacional tem refletido no envelhecimento da força de trabalho brasileira e portuguesa** recorreu-se à literatura e a dados secundários oriundos de estatísticas oficiais de ambos os países e que permitiram realizar um levantamento sobre o envelhecimento e gênero da população e da força de trabalho e envelhecimento e gênero dos/as trabalhadores/as no setor hoteleiro.

Em um primeiro momento se buscou contextualizar o envelhecimento da população no Brasil e em Portugal, mostrando que para ambos é uma realidade. São referidos outros estudos e, também, analisadas estatísticas oficiais de ambos os países para evidenciar como o envelhecimento populacional está repercutindo na força de trabalho.

Enquanto para o Brasil a intensificação do processo de envelhecimento é recente fazendo com que, em 2010, 27% da população estivesse com mais de 45 anos para Portugal foi se desenhando gradualmente, o que repercutiu em que, em 2011, a população com mais de 45 anos representasse quase metade da sua população. Ademais, para ambos os países as mulheres eram a maioria nos grupos etários mais elevados, além do que esta participação aumenta quanto mais aumenta a idade. Por outro lado, interessa pontuar que a relação entre a participação masculina e feminina inverte-se quando consideramos sua atuação no mercado de trabalho. Se o envelhecimento populacional reflete diretamente no envelhecimento da força de trabalho disponível em um país por alterar a decisão de manter-se mais tempo no mercado de trabalho e também no mercado de consumo (OIT, 2009; Abreu & Peixoto, 2009) age diferentemente sobre homens e mulheres pertencentes aos grupos etários mais elevados. Ao contrário do que ocorre com a população em geral, quanto mais elevada a faixa etária dos/as trabalhadores/as maior será a participação masculina revelando o peso das representações de gênero. Mesmo que em números absolutos haja menos homens que mulheres nestes escalões etários quando se olha para os diferenciais de gênero no emprego formal tal situação inverte-se. No Brasil, em 2012, acima dos 45 anos a participação masculina no emprego formal é de cerca de 58% enquanto acima dos 60 anos é de aproximadamente 66% (RAIS, 2012). Em Portugal, a tendência é a mesma. Em 2010, para o grupo etário de 45 a 54 anos há 55% de homens enquanto para o grupo acima dos 55 anos 60% são homens (QP/MPSS, 2010).

Além da contradição entre a participação feminina na população e no emprego formal os trabalhos referenciados e também os dados analisados mostram a mudança no perfil etário da força de trabalho de ambos os países e um leve aumento na participação das mulheres mais velhas no emprego. Aqui se destaca especialmente a intensidade do envelhecimento da força de trabalho no Brasil confirmando o que aponta a literatura: entre 2006 e 2012 o emprego de pessoas acima dos 45 anos aumentou em mais de 50% e o aumento no número de trabalhadores com mais de 60 quase alcançou os 80% (RAIS, 2006 a 2012).

Tais números permitem acompanhar uma tendência de aumento do contingente de trabalhadores/as mais velhos/as no Brasil e evidenciam os reflexos do envelhecimento populacional. Esta mudança está sendo impulsionada, provavelmente, por alguns fatores: 1) o aquecimento da economia brasileira a partir de 2003 que proporcionou o aumento de postos de trabalho; 2) a desvalorização das pensões e das aposentadorias frente ao salário mínimo nacional; 3) a melhora na saúde e manutenção da capacidade funcional dos/as

trabalhadores/as por mais tempo; e 4) o incontestável envelhecimento da força de trabalho no país. Poder-se-ia, ainda, arriscar um quinto elemento: uma singela mudança sobre o que é envelhecimento e o lugar conferido ao/a velho/a no meio social, incorrendo, assim em maior valorização do trabalho dos/as mais velhos/as, coadunado com a difusão do discurso a favor do envelhecimento ativo.

Há que se salientar que a situação econômica brasileira nos últimos anos é mais favorável que a vivenciada por Portugal, ainda sob reflexos da crise econômica e financeira europeia de 2008 e anos seguintes. Desta forma, o que se destaca no período recente é uma retração geral do emprego que tem afetado mais fortemente os jovens⁴⁷. Em comparação aos países da União Europeia Portugal já apresenta níveis elevados de participação tanto dos/as trabalhadores/as mais velhos/as quanto da mão de obra feminina.

É necessário, contudo, analisar com cautela estes números. Se, por um lado, percentualmente está havendo maior emprego formal de trabalhadores/as mais velhos/as não quer dizer que quando se analisam as configurações dos mercados de trabalho verifica-se que uma série de outros elementos intervém fazendo com que fatores não mercantis passem a ser mercantilizados, como os atributos associados à idade/envelhecimento e ao gênero. Ademais, o aproveitamento das atribuições masculinas e femininas se dá da mesma maneira pelas organizações tampouco significa, para ambos os países, que o idadismo tenha sido superado.

Para compreender a complexidade das tramas de configuração do mercado de trabalho é preciso ter em conta que o processo de envelhecimento é vivenciado na singularidade e de forma heterogênea pelos indivíduos, interpelado por diversos elementos dos quais o gênero é um dos principais fatores (Cumming & Henry, 1961; Debert, 1999; Salgado, 2000; Bould & Casaca, 2011; Casaca & Bould, 2012; Perista; Perista, 2012). Ademais, assim como o envelhecimento, o gênero é uma construção sócio-histórica e ambos funcionam para o mercado de trabalho como delimitadores dos espaços de circulação do/a trabalhador/a. Ao lado da idade, o gênero, conforme Guimarães (2009), é uma das características adscritas do/a trabalhador/a que podem caracterizá-lo/a ou não, frente ao empregador, como um bom candidato a emprego, condicionando desta forma, as suas oportunidades e, portanto,

⁴⁷ Em 2013, a taxa de desemprego em Portugal estava em 16,3% enquanto o desemprego de jovens de 15-24 anos alcançou 37,7% (INE, 2014).

repercutindo no desenho de suas trajetórias laborais. Tal situação foi constatada, inclusive, no setor hoteleiro brasileiro e português.

As lentes de gênero ajudam a compreender as peculiaridades do envelhecimento para homens e mulheres no mercado de trabalho e como um interfere no outro, uma vez que não são constructos aditivos que se sobrepõem, mas relacionais (Adib & Guerrier, 2003; Duncan & Loretto, 2004; Casaca & Bould, 2012; Fontoura & Rocha-de-Oliveira, 2014). Envelhecimento e gênero são características que se transformam na interrelação, modificando o ser homem ou mulher e o ser velho/a ou jovem, o que só se poderia captar dando voz aos próprios sujeitos. As trajetórias laborais de homens e mulheres tendem a ser diferentes nos mercados de trabalho fazendo com que a forma como alcançam e vivenciam as etapas finais da vida laboral tendam a diferir (Casaca & Bould, 2012, Perista & Perista, 2012). Ademais, homens e mulheres lidam de forma diferenciada com o afastamento do mundo do trabalho ou a proximidade deste afastamento (Cumming & Henry, 1961), o que não faz, no entanto, que tenham exclusiva e unicamente dois padrões de envelhecimento, a saber um para mulheres e um para homens, pois outras variáveis adscritas e subjetivas somam-se ao processo.

O segundo e o terceiro objetivos específicos circunscrevem-se nesta tensão buscando desvelar de que forma o envelhecimento (idade superior a 45 anos) e o gênero interferem na configuração do mercado de trabalho em hotelaria a partir da visão dos atores considerados chave e de trabalhadores/as e estudantes. Apesar de que os mercados de trabalho variam de região para região e seguem construções sociohistóricas foi possível analisar em conjunto as falas dos/as informantes privilegiados/as para Brasil e Portugal optando-se por salientar em quais aspectos se assemelham e em quais se distanciam.

A partir da visão de entidades governamentais, sindicatos, órgãos de classe, instituições educacionais, empregadores e agências de intermediação **no segundo objetivo específico buscou-se analisar a influência do processo de envelhecimento e do gênero na configuração do mercado de trabalho em hotelaria nos dois países.** Se o segundo objetivo pretendeu analisar a visão dos diferentes atores, **o terceiro objetivo específico buscou compreender como o envelhecimento e o gênero influenciam as experiências laborais no setor hoteleiro partindo, para tal, dos relatos dos/as trabalhadores/as e estudantes** e das suas próprias vivências no mundo do trabalho.

Por isto, há que ter em conta que essa tese é, em primeiro lugar, sobre pessoas. Pessoas que, conforme Beauvoir, não nascem homens ou mulheres, mas que se tornam

homens ou mulheres a partir de suas vivências. Pessoas que não morrem prematuramente e, portanto, envelhecem. Pessoas que, do gênero feminino ou masculino, transformam-se em obra de arte pela sua história, suas experiências e suas vivências. Se tornam obra de arte porque envelhecer implica perdas e ganhos, mas implica, também, colecionar experimentações, conquistas e derrotas, sonhos e frustrações, feitos e erros e tecer relações. Percorrer caminhos, traçando trajetórias.

São, também, pessoas falando de outras pessoas e falando de si próprias, o que impõem por si só um desafio. Um desafio de estranhamento e alterização que nem sempre ou nunca se dá no nível de neutralidade que as epistemologias descartianas e empíricas gostariam de supor. Desta forma, uma pesquisa qualitativa sobre gênero e envelhecimento não teria como ser neutra. A quem foi dado o poder da fala recebeu, também, o direito de falar a partir de seu púlpito particular e privado, por isto foi impossível separar entrevistado/a e entrevista.

Diversos/as autores/as discutidos nesta tese pontuaram a complexidade que envolve tanto o tema do envelhecimento quanto do gênero, haja vista sua construção social historicamente situada. Desta forma, pesquisar sobre envelhecimento e velhice são temas delicados porque implicam em que os/as entrevistados/as assumam seu próprio processo de envelhecimento e, no limite, a finitude, problemáticas geralmente classificadas como um segredo vergonhoso do qual seria indecente falar (Beauvoir, 1990). Igualmente indagar sobre o gênero obriga-os/as a refletirem sobre a condição de ser homem ou mulher e os estereótipos, preconceitos e discriminações associados que acarretam implicações sobre suas trajetórias.

Assim, tanto os/as trabalhadores/as quanto os/as informantes privilegiados/as entrevistados/as posicionaram-se e responderam a partir de suas experiências laborais da forma como as recordam e as sentem ou sentiram. Mesmo aqueles/as que são chamados/as a responder em nome de uma instituição – os/as informantes privilegiados/as – acabam por posicionarem-se a partir das suas vivências, da sua visão de mundo e, também, do seu momento presente.

Desde as primeiras entrevistas, na aproximação do campo, foi possível perceber que se teria que lidar com o fato de que se demandava muito dos/as entrevistados/as. Aos/as informantes privilegiados/as era solicitado que falassem em nome de sua instituição quando era algo que muitas vezes lhes provocava e atingia pessoalmente, porém deveriam se posicionar institucionalmente. E, assim, revelou-se, desde o início do trabalho empírico, uma importante limitação da pesquisa. Ou, quem sabe, a sua maior riqueza. Assim como afirmado

por Amâncio (1993) mesmo que os/as informantes privilegiados/as fossem convidados/as a posicionarem-se como representantes de suas instituições, eles são, em primeiro lugar, homens ou mulheres, jovens ou velhos/as, e não conseguem simplesmente despirem-se destas características ao concederem entrevistas.

É importante mencionar a tendência observada nas falas dos/as informantes portugueses/as e brasileiros/as. Apesar de posicionarem-se em nome de uma instituição foi possível perceber que a sua própria idade influenciava nas respostas, tendendo a ser mais positiva para o grupo etário em que se encontravam: aqueles/as com idades inferiores a 30 anos fizeram comentários mais eloquentes sobre as diferenças entre os/as mais velhos/as e mais jovens exaltando as características positivas dos/as jovens em detrimento dos/as mais velhos/as. O contrário também é verdadeiro, pois aqueles/as com idades superiores a 50 anos tenderam a valorizar mais os atributos dos/as mais velhos/as e a considerar de forma mais destacada a importância da sua manutenção do mercado de trabalho.

Quanto ao gênero, entre os/as informantes privilegiados/as as falas não foram tão distintas conforme o sexo do/a entrevistado/a: das quatro mulheres apenas uma falou com clareza sobre o peso da esfera reprodutiva sobre a carreira das mulheres, as demais tenderam à naturalização posicionando-se mais alinhadas com o discurso empresarial de aproveitamento das aptidões femininas e masculinas segundo os critérios organizacionais.

Processo de identificação semelhante ocorreu nas entrevistas com os/as trabalhadores/as. Nos seus relatos foi fortemente destacada, pode-se dizer defendida, a importância do trabalho dos/as mais velhos/as para as organizações hoteleiras. Neste ínterim, o recurso utilizado foi, muitas vezes, a desqualificação do/a mais jovem. Novamente, assumir os processos de idadeísmo quanto aos mais velhos/as seria falar de fatos que lhes tocam e lhes oprimem pessoalmente. Já quanto a gênero as entrevistadas mulheres relataram mais claramente a dura divisão sexual do trabalho e situações de sexismo no mercado de trabalho no setor hoteleiro. Inclusive, foram algumas delas que articularam a acumulação de atividades na esfera produtiva e reprodutiva a repercussões nas formas de lidar com o envelhecimento nas etapas posteriores da vida (Perista & Perista, 2012).

Tanto para os/as informantes privilegiados/as quanto para os/as trabalhadores/as entrevistados/as era mais confortável ignorarem certos elementos nos seus relatos – especialmente no tocante ao envelhecer – exaltando o que gostariam que fosse mais do que o que realmente é. Era possível sentir que, especialmente os/as trabalhadores/as, em alguns

momentos, incomodavam-se com o tema, pois havia traços e movimentos de desconforto e, por vezes, queriam mudar de assunto como se não lhes dissessem respeito. Apesar de insistir com algumas questões, preferiam responder que não sabiam ou que nunca haviam visto, sem seguir com a fala. Se o/a velho/a é o outro/a, ‘eu’ não preciso importar-me com essas questões ou, ainda, se há uma conspiração do silêncio – aquela que falava Beauvoir (1990) – por que ‘eu’ precisaria falar sobre isto? Ao não falar sobre isto, não precisariam desnaturalizar ou talvez não precisariam admitir que há situações de preconceito e discriminação na sociedade e no mercado de trabalho por conta da idade.

Quanto às questões sobre gênero foi possível verificar que não se sentiam pessoalmente tão incomodados/as com a pergunta, mas as respostas foram mais escorregadias, vazias e evasivas. Tendiam ao politicamente correto. Especialmente os homens – informantes privilegiados e trabalhadores – repetiam algumas falas típicas do senso comum no sentido de que as mulheres conquistaram seu espaço ou que poderiam executar qualquer atividade tão bem quanto um homem. Era, geralmente, em outros momentos da entrevista ou quando narravam situações cotidianas do trabalho que permitiam que se descortinasse uma série de estereótipos que ainda permeiam as relações de trabalho, especialmente no setor hoteleiro onde já há uma tradicional e histórica divisão sexual do trabalho. Alguns, por outro lado, foram bastante explícitos nas falas sinalizando a rígida divisão sexual do trabalho no setor que orienta práticas preconceituosas em direção a ambos os sexos, fala mais presente entre as trabalhadoras-mulheres e entre os trabalhadores-homens membros do sindicato de trabalhadores/as. Em diversos momentos houve, também, e especialmente por parte dos homens – informantes e trabalhadores – uma tentativa de ‘desculpabilização’ no sentido de afirmar que eles não concordariam, mas que as relações de trabalho no setor funcionariam de tal ou qual forma. Ou, ainda, constatava-se a preocupação em afirmarem que não eram ‘preconceituosos’ mas que se tratava de aptidões naturais associadas a um ou outro gênero. Nota-se que estes se furtam da sua parcela de participação como atores neste mesmo mercado como se seu funcionamento não fosse dinâmico e relacional. Como colocado por Amâncio (1993), quando se coloca a ‘culpa’ no social não se pode esquecer que o social é constituído inclusive por estas mesmas pessoas que o denunciam.

Importa destacar que coletar estes dados *tête-à-tête* via entrevistas não foi uma tarefa simples. Não se pode deixar de mencionar que a própria pesquisadora carregava em si características adscritas que os/as entrevistados/as não poderiam ignorar. Como as entrevistas eram feitas pessoalmente não havia como esconder que se posicionariam sobre gênero a uma

mulher. Ao mesmo tempo a pesquisadora perguntava sobre envelhecimento quando os seus marcadores sociais remetiam à juventude. De alguma forma que é difícil mensurar estes aspectos também devem ter influenciado nos relatos dos/as entrevistados/as, constringendo ou estimulando a argumentação. Especialmente quanto a gênero os discursos politicamente corretos dos entrevistados-homens podem ter sido influenciados pela condição feminina da pesquisadora.

Como era de se supor, as falas dos/as informantes/as variaram, em alguns momentos, acompanhando a posição do ator no mercado de trabalho. No entanto, via de regra, tanto no Brasil como em Portugal, os aspectos almejados no discurso empresarial como a capacidade de renovar, inovar, facilidade para lidar com a mudança, melhor capacidade de comunicação, além dos atributos associados ao trabalho emocional como simpatia, receptividade, amabilidade e ao trabalho estético como aparência adequada e agilidade e movimento adequado dos corpos são todos associados aos/as jovens. Constata-se que no setor hoteleiro, as idades superiores, vistas anteriormente como manifestação da sobrevivência do mais forte, passam a ser rebaixadas estando associadas à uma condição de dependência e deterioração (Beauvoir, 1990; Hareven, 1999).

Entretanto, alguns elementos do trabalho emocional foram destacados por esses/as informantes como associados aos/as mais velhos/as, entre eles a ponderação nas atitudes, a calma e a tranquilidade para lidar especialmente com situações de conflito nas quais os/as mais jovens poderiam ser mais intempestivos/as. Neste quesito, a experiência age em favor dos/as mais velhos/as. Ressalta-se, porém, que a experiência que é valorizada não é simplesmente aquela do “saber fazer”, mas aquela que só poderia ser adquirida juntamente com o passar do tempo e, portanto, acompanharia a idade. Não basta, aqui, conhecer e saber, pois se valorizam os sinais do tempo que carregariam consigo a experiência, legitimando-a.

Associado à experiência apareceram, também, os diferenciais por gênero. Assim como ocorre com a idade, a experiência do “saber fazer” é associada, também, ao gênero do/a trabalhador/a cerceando as áreas que esta mesma experiência é valorizada e, portanto, conduzindo os/as trabalhadores/as para uns e não para outros postos nos estabelecimentos hoteleiros. No caso das atividades tipicamente femininas de limpar, arrumar, organizar e servir a experiência é legitimada pelo ser mulher, como nos postos de governança e andares.

Neste caso, são pontuadas situações específicas em que o processo de trabalho otimizaria as aptidões tidas como ‘naturais’ dos/as trabalhadores/as mais velhos/as e/ou de

mulheres e homens usando-se dos sinais do envelhecimento e signos do gênero, que em outros momentos são escondidos, em momentos em que os cabelos brancos e as rugas remeteriam a respeito e responsabilidade ou que traços, especialmente do corpo feminino, são utilizados para agradar ao cliente. Desta forma, a ausência de traços da juventude é aceita em situações em que o trabalho mais “bonito” dos/as mais jovens não resolve com êxito as situações bem como o trabalho feminino é aceito em postos nos quais os homens, via de regra, não desejam executar por serem de menor *status* ou menores salários.

Em síntese, se os/as informantes privilegiados/as citaram mais atributos negativos associados aos/as mais velhos/as, os/as próprios/as trabalhadores/as procuraram valorizar os atributos positivos dos/as mais velhos/as e, por outro lado, destacaram diversos problemas e desvantagens do trabalho dos/as mais jovens. As pessoas trabalhadoras relataram diversas situações em que o trabalho executado por pessoas mais velhas pode ser mais vantajoso às organizações. Consideram os/as mais jovens menos responsáveis e comprometidos/as com o trabalho pelo fato de mudarem de empregador quando lhes convém enquanto os/as trabalhadores/as mais velhos/as, segundo eles próprios/as, seriam mais comprometidos/as com a organização, teriam maior equilíbrio e tranquilidade no desempenho das atividades e maior prazer no trabalhar. Resumem a atuação dos/as trabalhadores/as mais jovens como fortemente associada ao aspecto instrumental da remuneração enquanto os/as mais velhos/as valorizariam outros aspectos da organização e da natureza do trabalho.

Apesar de reforçarem as vantagens associadas às idades superiores, reconhecem que o setor hoteleiro é mais afeito ao trabalho dos/as jovens especialmente pelos atributos destacados, mas também pelos baixos salários praticados em ambos os países e, também, com menor expressividade, houve menção ao domínio de informática. Apesar do conhecimento de informática e mesmo do maior grau de instrução – características estas aquisitivas – fato é que pesam sobre os/as trabalhadores/as as representações associadas às idades mais elevadas fazendo com que certos postos em hotéis como recepção, setor de eventos, bar e os serviços de garçom e garçonete sejam preferencialmente ocupados pelos/as mais jovens. Chama atenção, também, que as chefias iniciais costumam ser bem jovens, especialmente no Brasil.

No tocante à idade, os relatos dos/as informantes privilegiados/as e dos/as próprios/as trabalhadores/as permite perceber que a associação entre hotelaria e o trabalho de jovens é tão forte que chegam a confundirem-se na fala de uma entrevistada “a hotelaria nova que é essa coisa mais jovem, mais despojada” (Recursos Humanos, Brasil) para descrever as formas de gestão atuais. Esta fala é emblemática do que foi encontrado em campo.

Cabe pontuar que em Hotelaria o/a trabalhador/a é considerado/a velho/a antes de, biologicamente, ser considerado/a velho/a. Se uma pessoa pode ser qualificada como velha por volta dos 50 anos conforme os sinalizam os marcadores da senescência, um/a trabalhador/a do setor hoteleiro pode ser qualificado como velho/a já a partir dos seus 40 anos. Com isto, atribuem-se (e demandam-se) deles/as atributos que cronologicamente não deveriam estar associadas a eles/as.

Apesar desta ser uma tese sobre envelhecimento e trabalhadores/as mais velhos/as, fala-se muito em jovens ou trabalhadores/as jovens. Isto se deu porque se constatou que para falar do/a velho é preciso falar do/a jovem, pois é no contraste entre ambos que aparecem as peculiaridades e atributos conferidos aos/as mais velhos/as. Em muitos momentos foi importante provocar os entrevistados a falarem das diferenças entre velhos/as e jovens e era justamente no confronto que apareciam as diferenças e, também, as diferentes representações associadas ao envelhecer.

De modo geral, trabalhadores/as velhos/as e jovens são colocados frente a frente como em um espelho, ou seja, o que está do lado direito para um aparece no esquerdo para outro. Interessante observar que as características conferidas a um ou outro são sempre verbalizadas como em uma balança, quando é uma característica positiva no/a velho/a, é porque o/a jovem é seu pólo negativo, e vice-versa. Tanto no Brasil como em Portugal trabalhadores/as jovens e velhos/as apareceram em posições opostas. Os atributos associados a um e outro são diametralmente opostos, fazendo com que os espaços de circulação permitidos a um e outro nos mercados de trabalho sejam também diferentes.

Os trabalhadores/as e estudantes apontaram, também, a rígida divisão sexual do trabalho no setor, no qual há predominância feminina em função da forte associação do trabalho em hotelaria com atribuições da esfera reprodutiva associadas ao feminino como servir, cuidar, limpar, etc., havendo, inclusive, menções de trabalhadoras e estudantes-mulheres de que um hotel seria muito semelhante a uma ‘casa’ e, por isto, mais propenso ao trabalho que demanda as aptidões ‘naturais’ femininas.

No setor hoteleiro há posições marcadas que podem ou que não podem ser de homens ou mulheres em função de aptidões que seriam naturais e que qualificariam os sexos para uma ou outra atividade (Amancio, 1993; Marcondes et. al, 2003). Enquanto às mulheres cabem os serviços de limpar, organizar, cuidar dos detalhes, decorar e os homens são impedidos de realizarem por serem espaços que remetem ao universo doméstico e reprodutivo, aos homens

cabem as atividades dos espaços considerados masculinos como o bar do hotel, os serviços de portaria, os de motorista/manobrista e aqueles do turno da noite. Casos que fogem a este funcionamento acabam adquirindo um *status* de transgressão.

Às vezes passa despercebido que, se de um lado há a proibição velada que limita a atuação das mulheres no campo produtivo por outro há uma obrigatoriedade de que essas mesmas posições sejam ocupadas pelos homens. Desta forma, em ambos os lados estão sujeitos à pressão que impulsiona de um lado e tolhe de outro. Se às mulheres é desestimulada a participação na esfera laboral, aos homens é tolhida a ação na esfera reprodutiva, fazendo com que, para eles, a aproximação do fim da carreira tenha um estatuto mais pesado de inutilidade que para elas. Isto faz com que ambos estejam sujeitos a diferentes formas de preconceitos e discriminação, conforme anunciado por Debert (1999) e Perista e Perista (2012) que tem reflexos, também, na forma de lidar com o envelhecimento e com a proximidade da saída do mundo do trabalho.

Conforme destacado por Amancio (1993), o gênero é uma característica que os indivíduos carregam consigo durante toda a vida e em todos os contextos, enquanto a idade e, conseqüentemente, o envelhecimento tem um caráter transitório constituindo uma etapa da vida. Assim, as teses de alguns estudos gerontológicos criticados por Debert (1999) de que as pessoas ao envelhecer teriam dissolvidos os atributos associados ao gênero tornando-se seres assexuados não têm sustentação uma vez que o gênero influencia os diversos papéis ocupados ao longo da vida, o que ficou claramente visível nesta pesquisa. Conforme Perista & Perista é no envelhecimento que se acentuam algumas características de gênero.

Os relatos sobre as trajetórias das mulheres-trabalhadoras entrevistadas permite acompanhar que as posições ocupadas por elas ao longo de toda a vida laboral refletem nas suas ocupações nas faixas etárias mais elevadas. Especialmente para as brasileiras, as entradas e saídas do emprego formal são marcadas por acontecimentos da esfera reprodutiva como o casamento e a maternidade, incorrendo em que, em faixas etárias mais elevadas estejam sujeitas a situações laborais mais precárias e pior remuneradas. Para as portuguesas a maternidade e o casamento não foram narradas como rupturas da esfera produtiva, mas sim como papéis adicionais que se somaram à atividade laboral. Eram elas, e somente elas, que relataram dilemas entre a carreira e o cuidado dos/as filhos/as, apontando, com ênfase, que conciliaram os papéis de mãe, esposa e trabalhadora.

Mesmo após tantos anos, a teoria do desengajamento segue auxiliando no diagnóstico do que ocorre no mundo do trabalho e nos diferenciais de gênero nas etapas finais das trajetórias laborais. Há mais de 50 anos Cumming e Henry (1961) consideraram que o desligamento ou afastamento do mundo do trabalho era, em tese, mais fácil para as mulheres que para os homens, pois para elas a ruptura não seria tão brusca, apenas voltariam para executar exclusivamente papéis que desempenharam durante toda a vida em concomitância com aqueles da esfera produtiva. Elas retornariam, assim, para os trabalhos de cuidado da casa e dos familiares. Na pesquisa, as mulheres entrevistadas mencionaram o peso das atividades da esfera reprodutiva (Marcondes et. al, 2003) que se somam às atividades laborais e isto permanece por toda a vida. Houve manifestações explícitas de que por isto não sentiriam a saída do mundo laboral como uma marca de inutilidade. A saída do mundo laboral apareceu, também, como mais assustadora para eles confirmando que a solidão ao envelhecer é mais grave para os homens, pois tenderam a fomentar uma rede de relações muito calcada nos laços sociais a partir do trabalho (Perista & Perista, 2012).

Por outro lado, não estamos diante de apenas dois padrões dicotômicos de envelhecimento. Características adscritas como raça, etnia, classe social e também local de moradia e grau de instrução também influenciam no envelhecer de homens e mulheres. Nesta tese o relevo foi colocado sobre a interrelação entre envelhecimento e gênero em que há semelhanças para eles e para elas, porém cabe salientar que homens e mulheres mais velhos/as não formam dois grupos com padrões de envelhecimento bem estabelecidos justamente porque uma série de outros fatores interferem.

Além do mais, se esta posição da mulher na estrutura de dominação tem efeitos muito evidentes na exclusão da mulher, todavia não pode ser pensada como uma determinação, mas, sim, como um dado fundamental a ser tomando em consideração, tanto na análise do problema como na decisão de ações concretas para transformar a posição das mulheres nos diferentes espaços. O entendimento do funcionamento destas hierarquias e dos demais condicionantes estruturais possibilita pensar a construção de estratégias e políticas voltadas inclusive para o mundo do trabalho (Pinto, 2010) e que podem estar alinhadas com as políticas sobre envelhecimento ativo.

Na maior parte dos relatos, no entanto, não houve menções explícitas sobre a relação entre envelhecimento e gênero no mercado de trabalho. Mas isto não significa que sua articulação seja frágil, muito pelo contrário, ambos estão tão imbricados que tendem a se diluírem nas práticas cotidianas. Assim, era necessário garimpar os elementos de articulação

entre ambos e desconstruir entendimentos naturalizados e aparentemente ingênuos, se ater aos relatos, às expressões gestuais e buscar as incoerências. Somente assim foi possível desvelar elementos que dizem da configuração do mercado de trabalho para homens e mulheres com mais de 45 anos em hotelaria. Foram especialmente as incoerências que deixaram transparecer a pertinência de analisá-los em relação. A análise das entrevistas permitiu perceber que envelhecimento e gênero se cruzam tão fortemente nas etapas finais das trajetórias laborais porque desde o início homens e mulheres desempenham diferentes papéis ao longo de toda a vida.

Como **quarto objetivo específico se buscou**, neste trabalho, durante toda a análise **traçar aproximações e distanciamentos entre a configuração do(s) mercados(s) de trabalho hoteleiro brasileiro e português** a fim de compreender como o processo de envelhecimento e o gênero repercutem na configuração do mercado de trabalho em diferentes países.

Apesar das diferenças entre Brasil e Portugal terem perpassado toda a análise cabem alguns apontamentos. Mesmo se tratando de dois países com situações demográficas, econômicas e laborais distintas optou-se por apresentar os resultados em conjunto justamente para dar visibilidade a estes elementos. Ainda que o cenário fosse distinto foi possível encontrar semelhanças importantes no funcionamento do mercado de trabalho em hotelaria, como o maior emprego da mão de obra feminina, a rígida divisão sexual do trabalho e a maior exigência sobre as mulheres no trabalho emocional e estético.

A preocupação com o envelhecimento populacional pode ser vislumbrada por ângulos diferentes dependendo da posição do ator no mercado de trabalho no setor hoteleiro e, também, revelou diferenças entre Brasil e Portugal: 1) Para os empresários e empregadores do setor hoteleiro o envelhecimento populacional em ambos os países ainda não é considerado uma preocupação presente na agenda, pois há, ainda, um grande contingente de trabalhadores/as jovens à disposição. No Brasil a PEA ainda é relativamente jovem e o contingente de trabalhadores/as jovens consegue suprir a demanda do setor por trabalhadores/as neste grupo etário. Em verdade, uma grande preocupação em termos de políticas pública de emprego tem sido o primeiro emprego dos/as jovens. Em Portugal, em um contexto de crise econômica e estagnação nas novas contratações os/as mais afetados/as pelo desemprego tem sido os/as jovens o que faz com que, para os setores que demandem sua mão de obra, haja trabalhadores/as jovens disponíveis no mercado de trabalho. Pode ser em função disto que mesmo Portugal sendo um país mais envelhecido que o Brasil esta preocupação não

apareceu com destaque nas falas dos/as informantes privilegiados/as; 2) Do ponto de vista dos/as trabalhadores/as com mais de 45 anos no Brasil estes/as sentem-se preteridos/as do mercado de trabalho em hotelaria. Especialmente para o Brasil onde há muito tempo não há estabilidade no emprego os/as trabalhadores/as mais velhos/as veem as possibilidades de ingresso no setor restringirem-se. Aqueles/as que ainda não ingressaram sentem dificuldade em colocar-se no mercado de trabalho enquanto os/as que estão empregados/as temem ser substituídos/as. Em Portugal os/as trabalhadores/as mais velhos/as e em postos com contrato de trabalho efetivo (sem termo) gozam de maior estabilidade que no Brasil, no entanto sabem que uma vez desligados/as as possibilidades de voltarem para o emprego formal em hotelaria são bastante reduzidas ou quase nulas. Sentem-se, portanto, presos aos atuais espaços de trabalho em função desta mesma estabilidade e tolhidos na busca por novas oportunidades.

Apesar das diferenças nas relações de trabalho no setor hoteleiro em ambos os países foi se desvelando, pouco a pouco, tantos nas falas dos/as informantes privilegiados/as quanto dos/as trabalhadores/as que jovens e velhos/as têm lugares diferentes, tal qual os homens e as mulheres mais velhos/as. Assim como constatado por Figueiredo e Cavedon (2009) se os/as clientes mais velhos/as em um centro comercial são invisibilizados, também os/as trabalhadores/as mais velhos/as são, via de regra, tornados/as invisíveis aos olhos dos clientes nos estabelecimentos hoteleiros, confirmando os resultados de Watt (2007). Ao contrário, eles/as “aparecerão” quando atributos considerados positivos forem julgados como úteis à organização, atendendo às exigências do trabalho emocional e estético no setor (Casaca, 2012a). Nesta situação, senescência transforma-se em senioridade, sendo ressignificada aos olhos do mercado.

Deparar-se com a delimitação imposta pela idade para atuação no mercado de trabalho formal em hotelaria faz com que estes/as mesmos/as trabalhadores/as e estudantes precisem rever suas possibilidades e aspirações laborais, buscando espaços em que sua atuação é aceita. O idadismo e sexismo somam-se neste processo incorrendo em que as oportunidades e possibilidades vislumbradas variem conforme a faixa etária a que pertencem e ao gênero.

A teoria do desengajamento de Cumming e Henry (1961) contribui para a interpretação da dinâmica de mercado de trabalho no setor hoteleiro. A partir de uma abordagem funcionalista em que há uma coerção social sobre o indivíduo esta teoria permite explicar que, no caso do setor hoteleiro no Brasil há um desengajamento precoce do/a trabalhador/a, uma vez que essas organizações acabam por dispensar aqueles que são considerados/as velhos/as demais para o desempenho das funções em idades inferiores à idade

legal para aposentadoria, havendo, desta forma, uma pressão para expulsá-los/as para outros setores ou atividades. No caso dos/as aposentados/as antecipadamente as organizações do setor mostram-se avessas a empregá-los. Verifica-se que prevalece o peso do social, pois ainda que o indivíduo não esteja pronto para o desengajamento, este tende a acontecer no setor hoteleiro.

Cabe pontuar, no entanto, que não é a idade e o gênero *per se*, mas sim as representações/crenças que se tem sobre envelhecimento e sobre gênero do/a trabalhador/a que se tornam elementos articuladores na configuração do mercado de trabalho. Assim, não é meramente ser homem ou mulher ou apresentar determinada idade no documento de identificação, é ser portador ou ao menos aparentar estas tais representações sociais atribuídas à idade e ao gênero, coadunadas com a gestão das emoções e do trabalho estético.

Nesse sentido, constroem-se estereótipos atribuídos aos/as mais velhos/as em contraponto aos/as mais jovens e estereótipos entre homens e mulheres, incitando a formação de grupos dicotomicamente opostos e insulando-os no mercado de trabalho. Apesar de alguns destes atributos diferenciarem-se conforme a posição dos/as entrevistados – informantes chave ou trabalhadores/as e estudantes – os relatos revelam a forte presença de estereótipos relacionados à idade e ao gênero no mercado de trabalho no setor hoteleiro, o que transforma este mercado em uma arena de disputas por colocação entre os integrantes destes grupos (Fontoura & Rocha-de-Oliveira, 2014).

No âmbito de um conjunto não coordenado de elementos institucionais (políticos, jurídicos, econômicos) e de relações pessoais e culturais atrelam-se as características adscritas dos/as trabalhadores/as que carregam atributos que passam a delimitar seus espaços de circulação no setor hoteleiro mesmo em face das características aquisitivas como qualificação, formação e experiência, comprovando que, para o setor hoteleiro, as características adscritas de idade/envelhecimento e gênero delimitam e constroem as trajetórias dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho.

Após estas discussões, depreende-se que a principal contribuição desta tese reside na articulação entre constructos ainda pouco estudados quando na interrelação, como o gênero e o envelhecimento. Além disto, ambos são discutidos no intuito de compreender as suas manifestações no mercado de trabalho, contribuindo para o avanço dos estudos também neste campo. Como salientam Bould e Casaca (2011) e Casaca e Bould (2012), apesar do envelhecimento não ser neutro do ponto de vista de gênero, na Europa os estudos e as

políticas públicas em relação a gênero tendem a ignorar as peculiaridades da idade e do envelhecimento, ao mesmo tempo em que as políticas públicas direcionadas à preocupação com o envelhecimento e envelhecimento ativo ignoram as diferenças por gênero. No Brasil, ambas as perspectivas tampouco aparecem integradas nas políticas públicas e nas publicações. A temática do gênero tem sido mais debatida e militada que a discriminação por idade nos dois países. No Brasil, se historicamente o discurso e a luta feminista despertaram as atenções para os processos de sexismo que aconteciam no interior das casas e das fábricas, as discussões sobre idadismo permaneceram e ainda permanecem discretas.

Desta forma, buscou-se contribuir no aprofundamento das discussões no campo teórico e, também, no campo empírico com a pesquisa no setor hoteleiro, tradicional empregador de jovens e de mão de obra feminina, buscando desvendar como estas características adscritas transformavam-se quando analisadas em relação neste setor, delimitando e constringendo, assim, as trajetórias profissionais.

Conforme Arbache (2001), o campo de estudos sobre mercado de trabalho no setor hoteleiro ainda é pouco explorado, desta forma, esta tese contribui, também, para o aprofundamento do que ocorre em termos de mercado de trabalho dando visibilidade para elementos que extrapolam os aspectos mercantis de oferta e demanda. No mercado de trabalho em hotelaria tanto no Brasil quanto em Portugal não basta o voluntarismo para ser contratado ou manter-se trabalhando, pois diversos fatores não-mercantis intervêm, como as crenças, valores e normas do funcionamento deste mercado, especialmente quanto aos trabalhadores/as velhos/as.

Ademais, também como contribuição desta tese buscou-se romper com a ‘conspiração do silêncio’ quanto ao processo de envelhecimento dando voz a diferentes atores do mercado de trabalho nos dois países, inclusive os/as próprios/as trabalhadores/as que envelhecem permitindo que eles e elas expressassem como o sentem e como o vivenciam na relação com o trabalho e pudessem discorrer sobre as experiências que fazem com que suas vidas sejam obras de arte.

7.1 LIMITAÇÕES DE PESQUISA

Conforme Weber (1991, p.88), “todo o conhecimento reflexivo da realidade infinita realizado pelo espírito humano finito baseia-se na premissa tácita de que apenas um

fragmento limitado dessa realidade poderá constituir de cada vez o objeto da compreensão científica”. Neste sentido, em uma pesquisa científica se tenta captar um fragmento limitado de uma realidade que é infinita. Partindo deste pressuposto, toda investigação científica traz consigo limitações.

A seguir são listadas as principais limitações e dificuldades na realização desta tese:

- 1) Em termos de **referencial teórico e outras pesquisas empíricas** havia poucos estudos disponíveis que objetivassem compreender como envelhecimento e gênero estão imbricados, menos ainda que buscassem avaliar na interrelação com o mercado de trabalho; e, ainda menos, se considerarmos o caso brasileiro;
- 2) Quanto à **pesquisa qualitativa e a técnica de coleta por entrevistas**: qualquer método que fosse escolhido e qualquer técnica de coleta de dados estariam sujeitos a limitações de ordem metodológica. Como lentes, permitem que se veja determinados elementos e escondem outros. Nesta pesquisa, como mencionado, foi dada voz aos diferentes atores e permitido que falassem a partir de suas opiniões. Ademais, tratou-se de dois temas delicados e com forte componente de identificação a partir das próprias características dos/as entrevistados/as, o que, por vezes, pode ter gerado constrangimentos e feito com que propositalmente evitassem manifestarem-se sobre algum aspecto;
- 3) A **relação entre os/as entrevistados/as e a pesquisadora**: ser uma pesquisadora-mulher-jovem e realizar entrevistas pessoalmente sobre envelhecimento e gênero pode ter refletido nas respostas que eram dadas em função dos sentimentos que os traços do feminino e da idade tenham provocado nos/as entrevistados/as.
- 4) Quanto ao **estudo comparativo**: os grupos de entrevistados/as nos dois países não foram equiparados, ou seja, não se alcançou o mesmo perfil de entrevistados/as nos dois países. Apesar de que foi possível falar da configuração do mercado de trabalho em hotelaria para os dois países e destacar as semelhanças e diferenças não foi possível entrevistar os/as mesmos/as informantes privilegiados/as nos dois países tanto pelas diferenças regionais na composição destes mercados quanto pelo aceite dos/as entrevistados/as.
- 5) O **período** de doutorado sanduíche: ressalta-se que houve um período limitado de tempo para uma pesquisadora ‘não nativa’ estar em Portugal e realizar tanto a recolha dos dados como apropriar-se de referencial teórico, compreender a

situação do emprego e desemprego no país, bem como as especificidades de funcionamento no setor hoteleiro, legislações, etc.

6) Quanto aos **dados secundários** analisados para esta tese foi um limitante os recortes temporais e mesmo os recortes parametrizados por idade no caso de alguns indicadores. Buscou-se aproximar os períodos analisados, mas não foi possível compará-los diretamente para os dois países tampouco entre alguns indicadores do próprio país.

7) Quanto ao **perfil dos/as entrevistados/as**:

a. Em relação ao **gênero dos/as trabalhadores/as** não foi possível equiparar a distribuição por gênero dos/as trabalhadores/as e estudantes em cada um dos países. O perfil de entrevistados/as foi formado conforme o acesso da pesquisadora o que resultou que no Brasil prevalecessem as mulheres enquanto em Portugal prevaleceram os homens. No Brasil houve prevalência de mulheres entrevistadas especialmente em função da maior representatividade feminina no curso de hotelaria, onde a pesquisadora obteve acesso facilitado aos/as alunos/as. Também as mulheres costumaram ser mais receptivas a participarem da pesquisa. Por outro lado, em Portugal houve prevalência de homens entre os/as entrevistados/as. Tal fato pode ter se dado em função do primeiro contato com os/as trabalhadores/as ter sido via sindicato de trabalhadores de Portugal. O representante do sindicato indicou seis nomes de trabalhadores/as dos quais quatro eram homens. Os quatro aceitaram participar e, ao final da entrevista, a pesquisadora, pediu que indicassem colegas para entrevista e estes eram, geralmente, outros homens. Mesmo quando pedia para indicarem mulheres tendiam a indicar homens. Algumas poucas vezes ocorreram indicações de colegas mesmo sem a pesquisadora ter solicitado, mas de homens.

b. Em relação aos **cargos dos/as trabalhadores/as**: neste estudo se pretendia entrevistar trabalhadores/as acima dos 45 anos em diversas categorias profissionais, no entanto, dada a dificuldade de acesso aos/as entrevistados/as não houve representação de todas as categorias dentro do

hotel e, sendo assim, alguns postos ficaram sem ter representantes na pesquisa;

- c. Em relação ao **número de trabalhadores/as ativos versus estudantes**: a diferença entre o número de estudantes entrevistados/as no Brasil e em Portugal se deu pelo acesso que a IES S permitiu à pesquisadora e, por outro lado, às tentativas frustradas de entrevistar estudantes em Portugal. Ao mesmo tempo, encontrar trabalhadores ativos em hotel, no Brasil, na faixa etária objeto do estudo não foi tarefa simples. Ao contrário, em Portugal, os hotéis mais tradicionais e antigos costumavam ter em seus quadros diversos/as trabalhadores/as neste grupo etário;

- 8) Uma dificuldade na realização do trabalho de campo foi, também, o fato do estudo não se dar em uma instituição de cada país. Caso fosse desta forma, a pesquisadora precisaria de uma autorização em cada organização e a partir daí se daria o contato com possíveis os/as entrevistados/as. Entretanto, como os sujeitos eram escolhidos em função da idade e do setor era necessário abordar a organização hoteleira, verificar a existência de trabalhadores/as naquela faixa etária e pedir autorização para acessar os/as trabalhadores/as. Mesmo que a instituição autorizasse cabia ainda obter o aceite do próprio/a entrevistado/a. Desta forma, considerando os/as informantes privilegiados/as e os/as trabalhadores/as que participaram da pesquisa foram envolvidas 21 instituições entre hotéis, pousadas, pensões, instituições educacionais, do governo, associações de trabalhadores/as e empregadores e escolas de hotelaria.

Algumas das limitações citadas já eram previstas por estarem estreitamente ligadas à escolha metodológica. Outras se revelaram ao longo do caminho. No entanto, foi possível encontrar soluções ou alternativas de forma que permitissem responder à questão de pesquisa e que suportam o argumento que se buscou defender.

7.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

A fim de analisar outros ‘fragmentos de realidade’ sugere-se para pesquisas futuras:

- 1) Esta tese buscou o entrelaçamento entre os constructos de envelhecimento e gênero, contudo para pesquisas futuras relacionar outros constructos/elementos com o envelhecimento e o gênero pode trazer elementos interessantes para analisar o mercado de trabalho, como por exemplo, a raça, a classe social, o estado de saúde, a presença de deficiência, o grau de instrução, etc., pois também estão implicados com o gênero e com o envelhecer;
- 2) Sugere-se, também, estender esta mesma pesquisa a outros setores uma vez que a caracterização de trabalhador/a mais velho/a varia de setor para setor e pode variar conforme o recorte geográfico;
- 3) A utilização de outros métodos e técnicas de coleta, como um *survey* com trabalhadores de diversos setores ou com maior abrangência geográfica pode permitir que outros resultados igualmente interessantes ganhem destaque; utilizar-se de técnicas de coleta como *focus group* entre pessoas mais velhas ou entre pessoas mais velhas e mais jovens pode permitir que na discussão desvelem-se outros elementos;
- 4) Relacionar estes resultados com pesquisas em outros países pode permitir verificar outros fatores não mercantis que intervêm no mercado de trabalho para pessoas mais velhas, tanto no setor hoteleiro como em outros.
- 5) Apesar de não ter sido o foco desta tese apareceu, especialmente em Portugal, a ênfase na formação de equipes de trabalho intergeracionais, assim aprofundar o estudo sobre o tema pode trazer contribuições para as relações de trabalho no Brasil e em Portugal.
- 6) Ademais, sugere-se a realização de estudos com grupos maiores de homens e grupos de mulheres a fim de aprofundar o entrelaçamento entre envelhecimento e gênero na esfera reprodutiva e seus reflexos na esfera produtiva;
- 7) Outro ponto que merece destaque é estudar o fim da carreira laboral de fato, procurando compreender os dilemas que envolvem o afastamento do mundo do trabalho quer pela aposentadoria legal quer pela decisão de sair da esfera produtiva.

- 8) Para encerrar, como o mercado de trabalho é dinâmico e a mudança demográfica está se processando com muita rapidez, seria interessante uma replicação deste estudo de cinco em cinco anos, por exemplo, para monitorar as alterações e a partir dos resultados promover ações práticas e políticas públicas em favor dos/as trabalhadores/as mais velhos/as no interior das organizações e no mercado de trabalho, de forma geral.

REFERÊNCIAS

- Abramides, M. B. C. & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de Acumulação Flexível e Saúde do trabalhador. *São Paulo em Perspectiva*, 17 (1), pp. 3-10.
- Abreu, A. & Peixoto, J. (2009). Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição: tendências, políticas e prospectiva no caso português. *Análise Social*, 44 (193), pp. 719-746.
- Adib, A., & Guerrier, Y. (2003). The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel. *Gender, Work and Organization*, 10 (4), pp. 413-432.
- Agrosino, M. V. (2005). Recontextualizing observation: Ethnography, pedagogy, and the respects for a progressive political agenda. In: Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. *The Sage handbook of qualitative research*. 3rd ed. Thousand Oaks, California: Sage, pp. 729-746.
- Amancio, L. (1993). Gênero – Representações e Identidades. *Sociologia: Problemas e Práticas*. (14), pp. 127-140.
- Andrade, L. F. S, Macedo, A. S. & Oliveira, M. L. S. (2014). A Produção Científica em Gênero no Brasil: um Panorama dos Grupos de Pesquisa de Administração. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, 8.
- Arbache, J. S. (2001). *O mercado de trabalho na atividade econômica do turismo no Brasil*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Bachelard, G. (2006). *A epistemologia*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Baltes, P., & Smith, J. (2006). Novas fronteiras para o futuro do envelhecimento: da velhice bem sucedida do idoso jovem aos dilemas da quarta idade. *A Terceira Idade*, São Paulo, 17 (36), pp. 7-31.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, M. M. L. (1998). *Velhice ou Terceira Idade?* Rio de Janeiro: FGV.
- Beauvoir, S. (1990). *A velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Beauvoir, S. (2009). *O segundo sexo – vol. 1: fatos e mitos*. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro.
- Bengtson, V. L., Rice, C., Johnson, M. L. (1999). Are theories of aging important? Models and explanations in gerontology at the turn of the century. In: Bengtson, V. L., & Schaie, K. W. *Handbook of Theories of Aging*. Springer Publishing Company: New York.

Bitencourt, B. M.; Gallon, S.; Batista, M. K. B., & Piccinini, V. C. (2010). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, 34.

Bould, S., & Casaca, S. F. (2011). Aging populations, chronic diseases, gender and the risk of disability. [Working Paper n. 2]. *SOCIUS*. Recuperado em 7 de fevereiro, 2012, de http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_2_2011.pdf.

Brito, J., & Oliveira, S. (1997). Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: Silva Filho, J. F., Jardim, S. (Org.). *A danação do trabalho – organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Cora, pp. 245-263.

Camarano, A. A. (2001). *O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho*. 5º Congresso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires. Recuperado em 17 de junho, 2011, de www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/CAMARANO.PDF

Camarano, A. A., & Pasinato, M. T. (2008). *Envelhecimento Funcional e suas implicações para a oferta da força de trabalho brasileira*. [Texto para Discussão n° 1326]. Rio de Janeiro: IPEA.

Casaca, S. F., Fontoura, D. S., Piccinini, V. C., (no prelo). Mulheres e homens com idades superiores a 50 anos no mercado de trabalho: observações sobre Portugal e Brasil”, in Saeta, B. (org.). *A Diversidade Humana e o Contexto Laboral: Dois Países Duas Realidades – Brasil e Portugal*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie (no prelo).

Casaca, S. F. (2012a). *Trabalho Emocional e Trabalho Estético na Economia dos Serviços*. Coimbra/PT: Edições Almedina, II Série, 20.

Casaca, S. F. (2012b). *Mudanças Laborais e Relações de Gênero*. Coimbra/PT: Edições Almedina, 19.

Casaca, S. F., & Bould, S. (2012). Gênero, Idade e Mercado de Trabalho. In: Casaca, S. F. *Mudanças Laborais e Relações de Gênero*. Coimbra/PT: Edições Almedina, n.º 19, pp. 87-132.

Casaca, S. F. (2006). Flexibilidade, precariedade e relações de gênero nos novos sectores dos serviços. In: Piccinini, V. C., Holzmann, L., Kovács, I. & Guimarães, V. N. (Orgs.) *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, pp. 47-69.

Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa [CEPCEP] (2012). *O Envelhecimento da População: Dependência, Ativação e Qualidade*. Recuperado em 31 de Maio, 2014, de http://www.qren.pt/np4/np4/?newsId=1334&fileName=envelhecimento_populacao.pdf

Cícero, M. T. (2009). *Saber Envelhecer e A Amizade*. Porto Alegre: L&PM.

Chahad, J. P. Z. (2003). Tendências recentes no Mercado de Trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. *São Paulo Perspectiva*, 17 (3-4), pp. 205-217.

Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing old: the process of disengagement*. New York: Basic Books.

Debert, G. G. (1999). *A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo/FAPESP.

Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE]. *Estudo do Setor Hoteleiro*. (2013). São Paulo: Confederação Nacional dos/as trabalhadores/as no Comércio e Serviços da CUT, CONTRACTS, 2013. Recuperado em 03 de dezembro, 2013, de: <http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/estudoSetorHoteleiro0313.pdf>.

Doll, J. (2006). Bem-estar na Velhice: mitos, verdades e discursos, ou a gerontologia na pós-modernidade. *Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano*, Passo Fundo, pp. 9-21.

Doll, J., Gomes, A., Hollerweger, L. Pecoits, R. M., & Almeida, S. T. (2007). Atividade, Desengajamento, Modernização: teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. *Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento*, Porto Alegre, 12, pp. 7-33.

Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), pp. 95–115.

EUROSTAT (2011). *Demography report 2010: older, more numerous and diverse europeans*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

EUROFOUND. (2012). Employment and industrial relations in the hotels and restaurants sector. Recuperado em 15 de Fevereiro, 2013 de http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109011s/tn1109011s_6.htm

Falcão, D. V. S., & Dias, C. M. S. B. (2006). Apresentação: In: Falcão, D. V. S., & Dias, C. M. S. B. (orgs.). *Maturidade e velhice: pesquisa e intervenções psicológicas*. São Paulo: Caso do Psicólogo, pp. 9-10.

Figueiredo, M. D., & Cavedon, N. R. (2009). A Invisibilidade dos/as idosos/as: O Estigma Imputado aos Mais Velhos e Suas Implicações em Centro Comercial de Porto Alegre. *Anais do II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, 2.

Fontes, A. P., Neri, A. L., & Yassuda, M. S. (2010). Enfrentamento de Estresse no Trabalho: relações entre idade, experiência, autoeficácia e agência. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 30 (3), pp. 620-633.

Fontoura, D. S., & Piccinini, V.C. (2012) Envelhecimento Populacional e Gestão de Pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. *Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, 36.

Fontoura, D. S. & Rocha-de-Oliveira, S. (2014). A construção social do(s) Mercado(s) de Trabalho: espaços de lutas de Classe, Gênero e Idade. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*. Gramado, RS, 8.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3 (2), pp. 102-124.

Foucault, M. (2010). Michel Foucault entrevistado por Hubert L. Dreyfus e Paul Rabinow. In: Dreyfus, H. L.; Rabinow, P. *Michel Foucault: uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 4 (29), pp. 738-751.

Fundação de População das Nações Unidas [UNFPA]. (2012). *Envelhecimento no Século XXI: celebração e desafio* (Sumário Executivo). UNFPA: New York, London.

Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS] (2014). População residente segundo os Censos: total e por grande grupos etários. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Recuperado em 03 de Maio de 2014, de <http://www.pordata.pt/Portugal/Populacao+residente+segundo+os+Censos+total+e+por+grandes+grupos+etarios-512>.

Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS] (2014). Esperança de vida à nascença: total e por sexo. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Recuperado em 03 de Maio de 2014, de [http://www.pordata.pt/Portugal/Esperanca+de+vida+a+nascenca+total+e+por+sexo+\(base+trienio+a+partir+de+2001\)-418](http://www.pordata.pt/Portugal/Esperanca+de+vida+a+nascenca+total+e+por+sexo+(base+trienio+a+partir+de+2001)-418).

Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS] (2014). Indicadores de Envelhecimento em Portugal. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Recuperado em 03 de Maio de 2014, de <http://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+envelhecimento-526>.

Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS] (2014). Taxa de emprego: total e por sexo (%). *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Recuperado em 03 de Maio de 2014, de [http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-549](http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549)

Giatti, L., & Barreto, S. M. (2003, junho). Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 19 (3), Recuperado em 21 de abril, 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2003000300008&lng=pt&nrm=iso.

Gil, A. C. (2007). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 5. Ed. São Paulo: Atlas.

Goldani, A. M. (2010, junho). Desafios do "preconceito etário" no Brasil. *Educação e Sociedade*, Campinas, 31 (111), Recuperado em 01 de maio, 2012, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302010000200007&lng=en&nrm=iso.

Goldani, A. M. (1999). Mulheres e envelhecimento: desafios para novos contratos intergeracionais e de gênero. In.: Camarano, A. A. (org.). *Os novos/as idosos/as brasileiros: muito além dos 60?* Rio de Janeiro: IPEA, pp. 75-114.

Goulart Junior, E., Mergulhão, L. R., Canêo, L. C., Najm, M. B., & Lunardelli, M. C. F. (2009, setembro-dezembro). Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. *Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano*, Passo Fundo, 6 (3), pp. 429-437.

Guillemard, A.M. (1993). Older Workers and the Labour Market. In: Walker, A., Guillemard, A. M.; Alber, J. *Older People in Europe: Social and economic policies*. Bruxelas: CEC, p. 35-51.

Guimarães, N. A., Silva, P. H., & Farbelow, M. V. (2008). A experiência desigual do desemprego recorrente: diferenças de gênero e raça nas transições ocupacionais em São Paulo. In: Elias, P., Guimarães, N. A., Purcell, K. & Cardoso, A. *Mercados de trabalho e oportunidades: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdades na Inglaterra e no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Guimarães, N. A. (2009). A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. *Novos estudos - CEBRAP*, São Paulo, 85. Recuperado em 09 de dezembro, 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002009000300007&lng=en&nrm=iso.

Guimarães, R. M. (2006). Prefácio. In: Falcão, D. V. S., & Dias, C. M. S. B. (orgs.). *Maturidade e velhice: pesquisa e intervenções psicológicas*. vol. 1. São Paulo: Caso do Psicólogo, pp. 5-8.

Hareven, Tâmara K. (1999). Novas imagens do envelhecimento e a construção social do Curso da Vida. In: Debert, Guita Grin (org.). *Cadernos PAGU: Gênero em Gerações*, Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero/UNICAMP, n. 13, p.11-35.

Harper, S. (1997). Constructing later life/constructing the body: some thoughts from feminist theory. In: Jamieson, A., Harper, S., & Victor, C. (eds). *Critical Approaches to Later Life*. Buckingham: Open University Press, pp. 160–172.

Hendricks, J., & Achenbaum, A. (1999). Historical Development of Theories of Aging. In: Bengtson, V. L., & Schaie, K. W. *Handbook of Theories of Aging*. Springer Publishing Company: New York.

Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, (21), 24-41. Recuperado em 13 Outubro, 2010, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1517-45222009000100003.

Höpner, A. (2008). *Políticas de Recursos Humanos e Qualidade de Vida no Trabalho em Redes Hoteleiras*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2013). Tábuas Completas de Mortalidade por Sexo e Idade. Recuperado em 21 de Junho de 2014, de ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2012/notastecnicas.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2012). *Pesquisa de Serviços de Hospedagem 2011*. Municípios das Capitais, Regiões Metropolitanas das Capitais e Regiões Integradas de Desenvolvimento. IBGE: Rio de Janeiro.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2010). *Censo 2010*. Recuperado em 05 de julho, 2011, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default_sinopse.shtm.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2009). *Indicadores Sociodemográficos e de Saúde no Brasil*. (2009). Estudo e Pesquisas n. 25: informação demográfica e socioeconômica. Recuperado em 13 de janeiro, 2011, de http://www.ibge.com.br/home/estatistica/populacao/indic_sociosaude/2009/indicsaude.pdf.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2007). *Estatísticas do Século XX*. (2007). Diversas tabelas. Recuperado em 09 de julho de 2011, de <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=POP22&sv=32&t=populacao-por-grupos-de-idade-populacao-presente-e-populacao-residente>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2001). *Brasil termina o século com mudanças sociais*. Síntese de Indicadores Sociais. Comunicação Social. 04 Abril 2001. Recuperado em 05 de julho, 2011, de <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/0404sintese.shtm>.

Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2014). *Estatísticas do Emprego 2013*. Recuperado em 18 de Junho, 2014, de <file:///C:/Users/00115565/Downloads/IE2013T4.pdf>.

Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2012). *Censos – Resultados Definitivos. Portugal 2011*. Recuperado em 28 de janeiro, 2014, de http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_publicacao_det&contexto=pu&PUBLICACOESpub_boui=73212469&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1&pce nsos=61969554.

Ismail. A (2004). *Hospedagem: Front Office e Governança*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Itzin, C., & Phillipson, C. (1993). *Age Barriers at Work: Maximising the Potential of Mature and Older Workers*. Solihull: Metropolitan Authorities Recruitment Agency.

Itzin, C., & Phillipson, C. (1995). Gendered *ageism*: a double jeopardy for women in organizations. In: Itzin, C. and Newman, J. (eds). *Gender, Culture and Organizational Change: Putting Theory into Practice*. London: Routledge, 1995, pp. 81–90.

Kalache, A. (2008, agosto). O mundo envelhece: é imperativo criar um pacto de solidariedade social. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 13 (4), Recuperado em 13 de julho, 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000400002&lng=pt&nrm=iso.

- Keel, J. M., Sauter, S. L. & Hanseman, D. J. (2009). A idade e o stress no trabalho: o que sabemos? In: Rossi, A. M., Quick, J. C. & Perrewé, P. L. (org.). *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Kovács, I. Z. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, (12), 32-67. Recuperado em 14 de maio, 2014, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222004000200003&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1517-45222004000200003.
- Locatelli, P. A. P. & Fontoura, D. S (2013). Envelhecimento Populacional e os estudos em Administração. *Gestão e sociedade*, Belo Horizonte, 17 (7), pp. 273-300.
- Lopes, J. C., & Albuquerque, P. C. (2012). The characteristics and regional distribution of older workers in Portugal. [*Working Paper 22*]. DE/UECE/SOCIUS.
- Lynott, R. J., & Lynott, P. P. Tracing the Course of Theoretical Development in the Sociology of Aging. *The Gerontologist*, Washington, DC, 36 (6), pp. 749-760, 1996.
- Marshall, V. W. (1994). Sociology, Psychology, and the Theoretical Legacy of the Kansas City Studies. *The Gerontologist*, Washington, DC, 24 (6), pp. 768-774.
- Marcondes, W. B., Rotenberg, L., Portela, L. F. & Moreno, C. R. C. (2003). O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, 17 (2), pp. 91-101.
- Mello, G.; & Goldenstein, M. (2011). *Perspectivas da Hotelaria no Brasil*. BNDES Setorial 33, pp. 5-42. Recuperado em 14 de junho, 2012, de: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/set3301.pdf.
- Mercure, D., & Spurk, J. (2005). Introdução. In: Mercure, D., & Spurk, J. (org.). *O trabalho na história do pensamento ocidental*. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, pp. 9-14.
- Nascimento, A. J. R., & Rabêlo, F. C. E. (2008). Memória e envelhecimento: narrativas sobre questões de gênero e do mundo do trabalho. *Sociedade e Cultura*, 11 (2), pp. 333-342.
- Neri, A. L. (2005). *Palavras-chave em Gerontologia*. 2ª ed. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Netto, M. P. (2002). O Estudo da Velhice no Século XX: histórico, definição do campo e termos básicos. In: Freitas, E.V., Py, L., Neri, A. L., Cançado, F. A. X., Gorzoni, M.L. & Rocha, S. M. (orgs.). *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, pp. 1-12.
- Nogueira, C. M. (2007). As trabalhadoras do telemarketing: uma nova dimensão sexual do trabalho? *Anais Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST)*. Montevideo, 5.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2009). *Sociedades en envejecimiento: ventajas y costes de vivir más*. Trabajo: la revista de la OIT, (67), Genebra, OIT.
- Peixoto, C. (1998). Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade... In: Barros, M. M. L. *Velhice ou Terceira Idade?* Rio de Janeiro: FGV.

Peräkylä, A. Analysing Talk and Text. (2005). In: Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 3rd ed. Thousand Oaks, California: Sage, pp. 869- 886.

Perista, H., & Perista, P. (2012). *Género e Envelhecimento, Planear o Futuro Começa Agora – Estudo de Diagnóstico*. Lisboa, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) /Presidência do Conselho de Ministros (PCM). Recuperado em 12 de dezembro, 2012, de http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/estudo_Genero-Envelhecimento.pdf.

Pimenta, M. A. (2005). Gestão de Pessoas e Hospitalidade: Desafios e Perspectivas. In: Dias, R., & Pimenta, M. A. *Gestão de Hotelaria e Turismo*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Pinto, C. R. J. (2010). Feminismo, história e poder. *Revista Sociologia Política*, Curitiba , 1 (36). Recuperado em 11 de novembro, 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782010000200003&lng=en&nrm=iso.

Pinto, S. M. F. V. (2008). *Empresas de Hotelaria: uma análise económica e financeira*. Tese de Mestrado, ISCTE Business School, Lisboa, Portugal.

Posthuma, A. C., & Lombardi, M. R. (1997). Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina. *São Paulo em Perspectiva*, 11 (1).

Prado, S. D., & Sayd, J. D. (2004, janeiro). A pesquisa sobre envelhecimento humano no Brasil: grupos e linhas de pesquisa. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 9 (1). Recuperado em 10 de janeiro, 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232004000100006&lng=pt&nrm=iso.

Prado, S. D., & Sayd, J. D. (2004, setembro). A Pesquisa sobre Envelhecimento Humano no Brasil: pesquisadores, temas e tendências. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 9 (3), Recuperado em 10 de janeiro, 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232004000300027&lng=pt&nrm=iso.

Rocha-de-Oliveira, S. (2009). *Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Rocha-de-Oliveira, S., & Piccinini, V. C. (2011a). A constituição do trabalho na sociedade moderna. In: Piccinini, V. C., Almeida, M. L., & Rocha-de-Oliveira, S. *Sociologia e administração: relações sociais nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, pp. 203-217.

Rocha-de-Oliveira, S., & Piccinini, V. C. (2011b). Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 5 (45), pp.1517-1538.

Ramos, L. R., Veras, R. P., & Kalache, A. (1987, junho). Envelhecimento populacional: uma realidade brasileira. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, 21 (3). Recuperado em 21 de abril,

2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101987000300006&lng=pt&nrm=iso.

Salgado, C. D. S. (2000). *Gerontología Social*. Espacio Editorial: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Salim, C. A. (2003). Doenças do Trabalho – exclusão, segregação e relações de gênero. *São Paulo em Perspectiva*, 17 (1), pp.11-24.

Sánchez, V. C. P. (1980). *Absorção de mão de obra em faixas etárias superiores: um estudo na grande Porto Alegre – 1978/1979*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Schroots, J.J.F. & Birren, B.A. Concepts of time and aging in science. In: Biren, J.E.; Schaie, K.W., eds. *Handbook of the psychology of aging*. 3.ed. New York, Academic Press, 1990. p.45-64.

Silveira, E. S. (2005). Hospitalidade: notas conceituais, antropológicas e históricas. Dias, R., & Pimenta, M. A. *Gestão de Hotelaria e Turismo*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Siqueira, R. L., Botelho, M. I. V., & Coelho, F. M. G. (2002). A Velhice: algumas considerações teóricas e conceituais. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 7 (4), Recuperado em 19 de janeiro de 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232002000400021&lng=en&nrm=iso.

Soares, D. H. P., & Costa, A. B. (2011). *Aposent-Ação: aposentadoria para ação*. São Paulo: Vetor.

Sorj, B. (2000). Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15 (43), pp. 25-34.

Spink, M. J. P., & Frezza, R. M. (2004). Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da Psicologia Social. In: Spink, M. J. (org.). *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. 3ª ed. São Paulo: Cortez, pp. 17-40.

Steiner, Philippe. (2006). *A Sociologia Econômica*. São Paulo: Atlas.

Teixeira, M. C. T. V. (2006). Representações Sociais sobre Rejuvenescimento: um enfoque psicossocial. In: FALCÃO, D. V. S., & Dias, C. M. S. B. (orgs.). *Maturidade e velhice: pesquisa e intervenções psicológicas*. vol. 1. São Paulo: Caso do Psicólogo, pp. 108-130.

Tibbitts, C. (1963). Social Gerontology: origin, scope and trends. *International Social Science Journal*, Paris, França, UNESCO, 15 (3), pp. 339-354.

Toledo, E. G. (2000). Introducción. In.: Toledo, E. G. (coord.). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 15-35.

Veras, R. (2009, junho). Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, 43 (3), Recuperado em 13 de julho, 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102009000300020&lng=pt&nrm=iso.

Vieira, C. C., & Perista, H. (2012). *Introdução para uma compreensão Genderizada do Processo de Envelhecimento*. *Ex æquo*, (26), pp. 9-11.

Yaso, D., & Netto, M. P. (2009). *Como envelhecer bem?* São Paulo: Paulus.

Wajnman, S., Oliveira, A. M. H. C., & Oliveira, E. L. Os/as idosos/as no Mercado de Trabalho: tendências e consequências. In.: Camarano, A. A. (org.). *Os novos/as idosos/as brasileiros/as: muito além dos 60?* Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

Watt, P. (2007). 'I need people that are happy, always smiling': guest interaction and emotional labour in a Canadian Downtown Hotel. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. (10), pp. 45-59.

Weber, M. *Sociologia*. São Paulo: Ática, 1991.

Wegrzynowski, R. (2007). *Desvendando um Setor Socialmente Importante*. Brasília: IPEA, pp. 40-45 (Caderno Trabalho e Turismo).

GLOSSÁRIO

BRASIL	PORTUGAL
Alimentação	Restauração
Aposentadoria	Reforma
Café-da-manhã	Pequeno Almoço
Coleta de dados	Recolha de dados
Garçon/Garçonete	Empregado/a de mesa
Grau de instrução	Habilitações Literárias
Local	Sítio
Moça	Rapariga/Menina jovem
Pesquisa	Investigação
Rapaz	Gajo

Figura 42 - Glossário com termos do Brasil e de Portugal

Fonte: elaborado pela autora

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM MÉDICO GERIATRA (BRASIL)

1) A visão médica sobre o envelhecimento:

1.1) Como a geriatria enxerga o envelhecimento? Como processo? Como fase? Como fim do ciclo de vida? Deterioração? Ganhos e perdas? Só perdas? Só biológico?

1.2) O que destaca de diferença entre gerontologia e geriatria?

2) A vivência do próprio trabalho.

2.1) Como percebe a relação entre ser médico e a relação com o envelhecimento? É mais valorizado? Há diferença para as especialidades?

2.2) Como percebe/ia a relação entre envelhecimento e os demais profissionais da área da saúde (enfermeiros, técnicos em enfermagem, radiologia, psicólogos, etc.) nos consultórios, hospitais e clínicas?

2.3) Há um entendimento de que até que idade se pode trabalhar na área da saúde?

2.4) E em relação aos cuidados com os mais velhos? Quem é o cuidador? São pessoas mais jovens ou velhas? Como é visto velhos cuidando de velhos? Ex.: técnico em enfermagem.

3) A vivência de consultório.

3.1) O que as pessoas relatavam sobre sua relação com o trabalho?

3.2) Qual a importância do trabalho na vida destas pessoas? De forma geral, qual a importância do trabalho para aquele que envelhece?

3.3) Quais as profissões que mais atendia?

**APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL
DEPARTAMENTO DO TRABALHO (DETRAB) NA SECRETARIA DO TRABALHO
E DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL (STDS) (BRASIL)**

- 1) Como vocês estão vendo o envelhecimento populacional em termos de pensar políticas de trabalho e emprego? Esta já é uma preocupação? Se sim, é das principais preocupações? Que medidas estão sendo tomadas?
- 2) Já sentem seus efeitos nos serviços oferecidos à população?
- 3) No site do Ministério do Trabalho e Emprego ao referir-se ao SINE é colocado que um dos principais públicos-alvo são os idosos. No que pensaram ao discriminá-los?
- 4) Em termos de procura de trabalho, saberia dizer setores ou postos de trabalho mais procurados ou que mais empregam trabalhadores acima dos 50 anos?
- 5) Para os/as aposentados/as: há políticas, medidas ou incentivos para seguirem trabalhando? Como é visto o trabalho dos/as aposentados/as?

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL (FGTAS) (BRASIL)

- 1) Como vocês estão vendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho? Possuem dados? Acompanham? Já é visto como uma preocupação da entidade?
- 2) Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho nos seus programas? Na procura por emprego?
- 3) Estão realizando programas/ações voltadas para este público?
- 4) Na descrição de público-alvo do SINE do MTE constam como um dos seus públicos-alvo os idosos. O que pensaram ao incluí-los? Qual a intenção?
- 5) Percebem os trabalhadores mais velhos como um grupo vulnerável? A partir de que idade, em sua opinião, podemos falar em trabalhador mais velho?
- 6) Vocês têm dados sobre o número de aposentados via INSS que seguem trabalhando? E idosos sem aposentadoria?
- 7) Há dados sobre nível de instrução e qualificação profissional?
- 8) Há dados sobre em quais postos de trabalho há mais trabalhadores acima dos 50 anos? Notam alguma diferença na busca por vagas? Há dados de trajetórias profissionais para trabalhadores acima dos 50 anos: que postos buscam, se permanecem, etc.?
- 9) Como percebe o MT para este grupo?
- 10) Pelo que vocês acompanham, como o empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Há setores ou cargos que preferem ou preterem os trabalhadores mais velhos?
- 11) O Sr. Mencionou que é uma realidade nos países europeus, vocês estão se espelhando em algum caso internacional? Como avaliam as diferenças e semelhanças entre os países europeus e o Brasil (em termos a trabalhadores mais velhos)?

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL SINDICATO INTERMUNICIPAL DA HOTELARIA NO RIO GRANDE DO SUL (BRASIL)

- 1) Como o sindicato, na figura de sua diretoria, está percebendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho?
- 2) Possuem dados? Acompanham? Já é visto como uma preocupação da entidade?
- 3) Qual a faixa etária predominante no setor por categoria? (arrumadeiras, *front off*, mensageiros, gerências, supervisão etc.).
- 4) Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho no perfil dos seus associados? Alguma mudança nas demandas em função da idade dos trabalhadores?
- 5) Estão realizando programas/ações voltadas para este público?
- 6) Como percebem a situação dos trabalhadores mais velhos na Hotelaria? Apresentam vantagens em termos de mercado de trabalho ou constituem-se em um grupo vulnerável? É possível verificar diferenças entre homens e mulheres?
- 7) Como percebem o Mercado de Trabalho para este grupo?
- 8) A partir de que idade, na opinião do sindicato, podemos falar em trabalhador mais velho? Consideram a mesma idade para homens e mulheres?
- 9) Quais postos de trabalho há mais trabalhadores acima dos 50 anos? Notam alguma diferença na busca por vagas em função do gênero? Há dados?
- 10) Há setores ou cargos que preferem ou preterem os trabalhadores mais velhos?
- 11) Vocês acompanham se há trabalhadores já aposentados via INSS que seguem trabalhando em Hotelaria? Dispõem de dados sobre o número de aposentados via INSS que seguem trabalhando?
- 12) Há dados sobre nível de instrução e qualificação profissional deste grupo etário? O que chama atenção?
- 13) Pelo que vocês acompanham, como o empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Como percebem a postura dos empregadores?
- 14) São oferecidos cursos de qualificação ou reciclagem para os trabalhadores? Como é a procura destes cursos por trabalhadores acima dos 50 anos?

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM EMPREGADORES OU RESPONSÁVEIS EM RH DE HOTEIS

- 1) O que pensas do mercado de trabalho na Hotelaria? Aquecido? Recrudescido?
- 2) Qual o perfil ideal para se trabalhar em um Hotel nos seus diversos postos, por exemplo, camareira, recepção, mensageiro, capitão-porteiro e administrativo? (atributos e qualificação)
- 3) Qual a faixa etária predominante no hotel por categoria? (arrumadeiras, *front off*, mensageiros, gerências, supervisão etc).
- 4) Qual o grau de instrução requerido? Realizam cursos de qualificação profissional? O que chama atenção?
- 5) Qual a distribuição por gênero?
- 6) Como profissional de GP como estás percebendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho?
- 7) Quais os reflexos deste envelhecimento da força de trabalho no setor hoteleiro? Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho no perfil dos seus funcionários? Alguma mudança nas demandas em função da idade dos trabalhadores?
- 8) A partir de que idade, podemos falar em “trabalhador mais velho”? Consideram a mesma idade para homens e mulheres?
- 9) Estão realizando programas/ações voltadas para este público?
- 10) Como percebem a situação dos trabalhadores mais velhos na Hotelaria? Apresentam vantagens em termos de mercado de trabalho ou constituem-se em um grupo vulnerável? É possível verificar diferenças entre homens e mulheres?
- 11) Há setores ou cargos que preferem ou preterem os trabalhadores mais velhos?
- 12) Quais postos de trabalho há mais trabalhadores acima dos 50 anos? Notam alguma diferença na busca por vagas em função do gênero?
- 13) Há trabalhadores já aposentados via INSS que seguem trabalhando em Hotelaria?
- 14) São oferecidos cursos de qualificação ou reciclagem para os trabalhadores? Como é a procura destes cursos por trabalhadores acima dos 50 anos?

APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL CURSO TECNÓLOGO EM HOTELARIA (BRASIL)

- 1) Qual a leitura do mercado pela escolha de abrir um curso de tecnólogo em Hotelaria na cidade de Porto Alegre?
- 2) PERFIL do aluno:
 - a. Qual a média de idade?
 - b. Quais as faixas de idade?
 - c. Distribuição por gênero.
 - d. Grau de instrução: primeiro curso superior? Possui cursos profissionalizantes?
 - e. Já tem experiência no setor hoteleiro? Em quais funções?
 - f. O que o aluno de Hotelaria está buscando profissionalmente? Quais os postos mais cobiçados? Há diferenciais por idade e gênero?
 - g. Onde e como este aluno e ex-aluno busca colocação em hotelaria? (agências, diretamente nos empreendimentos?)
 - h. Há aposentados via INSS?
- 3) Oferecem algum tipo de agenciamento dos estudantes para colocação no mercado de trabalho?
- 4) Como é a relação com os empreendimentos hoteleiros? Está mais circunscrita a POA? RMPA?
- 5) Como vocês estão vendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho? Quais os reflexos para o meio hoteleiro?
- 6) Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho e do aumento da expectativa de vida nos seus alunos?
- 7) Estão realizando programas/ações voltadas para aqueles acima dos 50 anos?
- 8) Pela tua experiência, em quais cargos pode ser mais interessante e quais cargos menos interessante trabalhadores acima dos 50 anos? E uma leitura para homens e mulheres?
- 9) A experiência (em hotéis ou outros trabalhos) é um atributo geralmente valorizado? E a rotatividade? (meios de hospedagem teve maior rotatividade do setor de turismo).
- 10) Pelo que vocês acompanham, como o empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Há setores ou cargos que preferem ou preterem os trabalhadores mais velhos? É semelhante para homens e mulheres?
- 11) Percebe os trabalhadores mais velhos como um grupo vulnerável? A partir de que idade, em sua opinião, podemos falar em trabalhador mais velho?
- 12) Meio Hoteleiro em geral: idade? Grau de instrução e qualificação profissional? Gênero?
- 13) Como percebe o MT para este grupo?

APÊNDICE G - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL CURSOS PRONATEC – IES S (BRASIL)

- 1) Qual a leitura do mercado pela escolha de oferecer cursos relacionados à Hotelaria na cidade de Porto Alegre via Pronatec?
- 2) Como é feita a seleção dos alunos?
- 3) PERFIL do aluno:
 - a. Qual a média de idade?
 - b. Quais as faixas de idade?
 - c. Distribuição por gênero.
 - d. Perfil socioeconômico? Localidade?
 - e. Grau de instrução: possui cursos profissionalizantes?
 - f. Já tem experiência no setor hoteleiro? Em quais funções?
 - g. Qual o tipo de experiência profissional costuma ter?
 - h. O que o aluno de cursos em Hotelaria está buscando profissionalmente? Quais os postos mais cobiçados? Há diferenciais por idade e gênero?
 - i. Onde e como este aluno e ex-aluno busca colocação em hotelaria? (agências, diretamente nos empreendimentos?)
 - j. Há aposentados via INSS?
- 4) Oferecem algum tipo de agenciamento dos estudantes para colocação no mercado de trabalho?
- 5) Como é a relação com os empreendimentos hoteleiros? Está mais circunscrita a POA? RMPA?
- 6) Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho e do aumento da expectativa de vida nos seus alunos?
- 7) Estão realizando programas/ações voltadas para aqueles acima dos 50 anos?
- 8) Pela tua experiência, em quais cargos pode ser mais interessante e quais cargos menos interessante trabalhadores acima dos 50 anos? E uma leitura para homens e mulheres?
- 9) A experiência (em hotéis ou outros trabalhos) é um atributo geralmente valorizado? E a rotatividade? (meios de hospedagem teve maior rotatividade do setor de turismo).
- 10) Pelo que vocês acompanham, como o empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Há setores ou cargos que preferem ou preterem os trabalhadores mais velhos? É semelhante para homens e mulheres?
- 11) Percebe os trabalhadores mais velhos como um grupo vulnerável? A partir de que idade, em sua opinião, podemos falar em trabalhador mais velho?
- 12) Como percebe o MT para este grupo?

APÊNDICE H - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL DO SINDICATO DE TRABALHADORES/AS EM HOTELARIA (BRASIL)

- 15) Se pudesse traçar um retrato do perfil da força de trabalho no setor hoteleiro na região abrangida pelo sindicato, como seria? (idade e sexo)
- 16) Em que medida aproxima-se ou distancia-se de outras regiões?
- 17) Qual a faixa etária predominante no setor por categoria? (arrumadeiras, governantas, *front off*, mensageiros, gerências, supervisão etc.).
- 18) Como o sindicato, na figura de sua diretoria, está percebendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho no setor hoteleiro?
- 19) O sindicato possui dados? Há acompanhamento quanto ao perfil da força de trabalho?
- 20) Dado o envelhecimento da força de trabalho, de forma geral, em que medida o setor é acolhedor ou hostil para este público? É possível verificar diferenças entre homens e mulheres?
- 21) Os senhores têm conhecimento de casos de discriminação com base na idade?
- 22) Que iniciativas toma o sindicato para combater a discriminação etária?
- 23) Estão realizando programas/ações voltadas para este público geracional?
- 24) Como percebem o Mercado de Trabalho para este grupo?
- 25) A partir de que idade, na opinião do sindicato, podemos falar em trabalhador mais velho? Consideram a mesma idade para homens e mulheres?
- 26) Em quais postos de trabalho há mais trabalhadores acima dos 50 anos? Notam alguma diferença na busca por vagas em função do gênero? Há dados?
- 27) Há trabalhadores aposentados via INSS que seguem trabalhando em Hotelaria? Dispõem de dados sobre o número de reformados que segue trabalhando? Têm conhecimento das razões que os levam a seguir trabalhando?
- 28) Há iniciativas do sindicato para qualificar e reciclar este público? Como é a procura por parte dos trabalhadores?
- 29) Pelo que os senhores acompanham, como os empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Como percebem a postura dos empregadores?

APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM TRABALHADORES/AS (BRASIL)

- 1) Fale sobre suas experiências profissionais. Em quais atividades já atuou na sua trajetória profissional?
- 2) Conte-me como foi seu ingresso na Hotelaria. O que considerou para trabalhar neste ramo?
- 3) Realizou cursos profissionalizantes ou qualificantes? Quais?
- 4) Como é seu dia a dia de trabalho?
- 5) Em sua opinião, quais são as atribuições necessárias para atuar nesta função?
- 6) E no ramo hoteleiro de forma geral?
- 7) Onde um trabalhador que deseja atuar em Hotelaria busca trabalho? Onde o(a) senhor(a) buscou trabalho?
- 8) Em sua opinião, até que idade o trabalhador pode atuar nesta função?
- 9) Percebe diferença entre trabalhadores mais jovens e mais velhos que desempenham esta função?
- 10) É possível verificar diferenças entre homens e mulheres que desempenham esta função?
- 11) Já sentiu que a idade facilitou ou dificultou seu ingresso em alguma atividade profissional? E em algum curso de qualificação?
- 12) Pensando na vida de forma geral, você já vivenciou alguma situação em que tenha se sentido discriminado em função da idade?
- 13) Com que idade você se sente hoje? Por quê?
- 14) Em sua opinião, o que é envelhecer? Pensa que homens e mulheres envelhecem da mesma forma?
- 15) Constata mudanças na importância do trabalho na sua vida hoje e quando iniciou sua vida profissional? Em que sentido?
- 16) Já pensou em sua vida quando parar de trabalhar? Como imagina?
- 17) Com que idade pensa se aposentar? O que pretende fazer após a aposentadoria? Após a aposentadoria, pretende parar de trabalhar?
- 18) Se já for aposentado: por que segue trabalhando?
- 19) Em sua opinião, a proximidade do tempo para aposentadoria ou já estar aposentado via Segurança Social favorece ou dificulta conseguir outro trabalho ou manter-se trabalhando?
- 20) Em sua opinião, qual deveria ser a idade para aposentadoria nesta sua função?

APÊNDICE J - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM REPONSÁVEL DO IEFP (PORTUGAL)

- 1) Como vocês estão vendo o envelhecimento populacional em termos de pensar políticas de trabalho e emprego? Esta já é uma preocupação? Se sim, é das principais preocupações? Que medidas estão sendo tomadas?
- 2) Possuem dados?
- 3) Já sentem seus efeitos na procura pelos serviços oferecidos à população?
- 4) Em termos de procura de trabalho, saberia dizer setores ou postos de trabalho mais procurados ou que mais empregam trabalhadores acima dos 45 anos?
- 5) Para os reformados: há políticas, medidas ou incentivos para seguirem trabalhando? Como é visto o trabalho dos reformados?
- 6) Há programas de qualificação/reciclagem que foque trabalhadores acima dos 45 anos?
- 7) Percebem os trabalhadores mais velhos como um grupo vulnerável? A partir de que idade, em sua opinião, podemos falar em trabalhador mais velho?
- 8) Há dados sobre nível de instrução e qualificação profissional?
- 9) Como percebe o MT para este grupo?
- 10) Pelo que vocês acompanham, como o empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Há setores ou cargos que preferem ou preterem os trabalhadores mais velhos? Estão se espelhando em algum caso internacional? Como avaliam as diferenças e semelhanças entre os países europeus (em termos a trabalhadores mais velhos)?

APÊNDICE K - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL SINDICATO DE TRABALHADORES/AS (PORTUGAL)

- 1) Se pudesse traçar um retrato do perfil da força de trabalho no setor hoteleiro português, como seria?
- 2) Como o sindicato, na figura de sua diretoria, está percebendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho no setor hoteleiro?
- 3) O sindicato possui dados? Há acompanhamento quanto ao perfil da força de trabalho?
- 4) Qual a faixa etária predominante no setor por categoria? (arrumadeiras, governantas, *front off*, mensageiros, gerências, supervisão etc.).
- 5) Dado o envelhecimento da força de trabalho, de forma geral, em que medida o setor é acolhedor ou hostil para este público? É possível verificar diferenças entre homens e mulheres?
- 6) Os senhores têm conhecimento de casos de discriminação com base na idade?
- 7) Que iniciativas toma o sindicato para combater a discriminação etária?
- 8) Estão realizando programas/ações voltadas para este público geracional?
- 9) Como percebem o Mercado de Trabalho para este grupo?
- 10) A partir de que idade, na opinião do sindicato, podemos falar em trabalhador mais velho? Consideram a mesma idade para homens e mulheres?
- 11) Em quais postos de trabalho há mais trabalhadores acima dos 50 anos? Notam alguma diferença na busca por vagas em função do gênero? Há dados?
- 12) Há trabalhadores já reformados via Segurança Social que seguem trabalhando em Hotelaria? Dispõem de dados sobre o número de reformados que segue trabalhando? Têm conhecimento das razões que os levam a seguir trabalhando?
- 13) Há iniciativas do sindicato para qualificar e reciclar este público? Como é a procura por parte dos trabalhadores?
- 14) Pelo que os senhores acompanham, como os empregadores estão vendo os trabalhadores mais velhos? Como percebem a postura dos empregadores?

APÊNDICE L - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL ESCOLAS DE HOTELARIA (PORTUGAL)

1. Quais os motivos de escolha de uma escola de hotelaria nesta região?
2. Como avaliam a situação do setor hoteleiro atualmente?
3. Se pudesse traçar um retrato do perfil do estudante (idade, gênero, grau de instrução, local de origem, etnia, experiência no setor, etc.) nesta instituição, como seria? Há dados? É diferente do perfil de outras unidades da escola? Em que sentido?
4. Há estudantes nas faixas etárias mais altas? Há reformados? Constatam diferenças entre os estudantes mais jovens e aqueles mais velhos? E entre homens e mulheres?
5. Em termos gerais, como observam o MT para homens e mulheres com mais de 45 anos?
6. Que qualificações a escola procura conferir aos estudantes?
7. Estas qualificações estão refletindo em maior empregabilidade dos seus estudantes?
8. O perfil de aluno desta escola está de acordo com o que as empresas hoteleiras buscam?
9. Em que medida o setor é acolhedor ou hostil para trabalhadores acima dos 45 anos? Conhecem casos de discriminação no mercado de trabalho? É possível verificar diferenças entre homens e mulheres neste grupo geracional?
10. Há acompanhamento da trajetória profissional dos ex-alunos?
11. O que o aluno de Hotelaria está buscando profissionalmente? Quais as funções mais procuradas? Há diferenças por idade e entre homens e mulheres?
12. Onde e como este aluno e ex-aluno busca colocação no mercado de trabalho em hotelaria? (agências de emprego, centros de emprego, diretamente nos empreendimentos, internet, contatos pessoais).
13. A escola oferece algum tipo de agenciamento dos estudantes para colocação no mercado de trabalho?
14. Como é a relação da escola com os empreendimentos hoteleiros? Está mais circunscrita a uma determinada região geográfica?
15. Como os senhores avaliam o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho? Quais os reflexos para o meio hoteleiro?
16. Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho e do aumento da expectativa de vida nos seus alunos?
17. Estão realizando ações/cursos voltadas para aqueles acima dos 45 anos?
18. A experiência (em hotéis ou outros trabalhos) é um atributo geralmente valorizado para sua recolocação no mercado de trabalho? E a rotatividade?
A partir de que idade podemos falar em trabalhador mais velho? Consideram a mesma idade para homens e mulheres?

APÊNDICE M - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RESPONSÁVEL ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADORES (PORTUGAL)

- 1) Como descrevem a situação do setor hoteleiro em Portugal hoje?
- 2) Como avaliam a situação do emprego no setor na atualidade?
- 3) Costumam subcontratar ou alugar trabalhadores para algumas funções?
- 4) Como é a rotação de mão de obra?
- 5) Quanto ao processo de recrutamento e seleção, como captam os trabalhadores?
- 6) Se pudesse traçar um retrato do perfil da força de trabalho (idade, gênero, grau de instrução, local de origem, etnia, etc.) no setor hoteleiro português, como seria? Há dados?
- 7) Qual a faixa etária predominante no setor por categoria? (arrumadeiras, governantas, *front off*, mensageiros, gerências, supervisão etc.).
- 8) Quais as principais características/atributos de um trabalhador jovem? E de um mais velho?
- 9) Há funções em que é mais útil o trabalho de um jovem? E de trabalhadores mais velhos? E de homens e mulheres?
- 10) A partir de que idade podemos falar em um homem trabalhador mais velho? E uma mulher trabalhadora mais velha?
- 11) Como a associação, na figura de sua diretoria, está percebendo o envelhecimento populacional e as projeções de envelhecimento da força de trabalho no setor hoteleiro? Possuem dados? Acompanham?
- 12) Já sentem os efeitos deste envelhecimento da força de trabalho? Alguma mudança nas demandas das empresas hoteleiras em função da idade dos trabalhadores?
- 13) Estão realizando programas/ações voltadas para este público?
- 14) Como avaliam a atuação dos trabalhadores mais velhos? E dos mais jovens?
- 15) Como percebem o Mercado de Trabalho para este grupo? Apresentam vantagens em termos de mercado de trabalho ou constituem-se em um grupo vulnerável? É possível verificar diferenças entre homens e mulheres?
- 16) Há postos em que são preferidas mulheres e outros em que são preferidos homens?
- 17) Quais postos de trabalho há mais trabalhadores acima dos 50 anos? Notam alguma diferença na busca por vagas em função do gênero? Há dados?
- 18) Há trabalhadores já reformados via Segurança Social que seguem trabalhando em Hotelaria? Dispõem de dados sobre o número de reformados que seguem trabalhando? São oferecidos cursos de qualificação ou reciclagem para os trabalhadores? Como é a procura destes cursos por trabalhadores acima dos 50 anos?

APÊNDICE N - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM TRABALHADORES/AS EM HOTELARIA (PORTUGAL)

- 1) Fale sobre suas experiências profissionais. Em quais atividades já atuou na sua trajetória profissional?
- 2) Conte-me como foi seu ingresso na Hotelaria. O que considerou para trabalhar neste ramo?
- 3) Qual seu vínculo contratual atual? E anteriores?
- 4) Realizou cursos profissionalizantes ou qualificantes? Quais?
- 5) Como é seu dia a dia de trabalho?
- 6) Em sua opinião, quais são as atribuições necessárias para atuar nesta função?
- 7) E no ramo hoteleiro de forma geral?
- 8) Onde um trabalhador que deseja atuar em Hotelaria busca trabalho? Onde o(a) senhor(a) buscou trabalho?
- 9) Em sua opinião, até que idade o trabalhador pode atuar nesta função?
- 10) Como avalia o desempenho de trabalhadores mais jovens e mais velhos nesta função?
- 11) Considera que homens e mulheres desempenham esta função de igual modo?
- 12) Já sentiu que a idade facilitou ou dificultou seu ingresso em alguma atividade profissional? E em algum curso de qualificação?
- 13) Pensando na vida de forma geral, você já vivenciou alguma situação em que tenha se sentido discriminado em função da idade?
- 14) Com que idade você se sente hoje? Por quê?
- 15) Em sua opinião, o que é envelhecer? Pensa que homens e mulheres envelhecem da mesma forma?
- 16) Constata mudanças na importância do trabalho na sua vida hoje e quando iniciou sua vida profissional? Em que sentido?
- 17) Já pensou em sua vida quando parar de trabalhar? Como imagina?
- 18) Com que idade pensa se aposentar? O que pretende fazer após a aposentadoria? Após a aposentadoria, pretende parar de trabalhar?
- 19) Se já for aposentado: por que segue trabalhando?
- 20) Em sua opinião, a proximidade do tempo para aposentadoria ou já estar aposentado via Segurança Social favorece ou dificulta conseguir outro trabalho ou manter-se trabalhando?
- 21) Em sua opinião, qual deveria ser a idade para aposentadoria nesta sua função?

APÊNDICE O - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PORTUGAL)

Esta pesquisa faz parte da tese de Doutorado de Daniele dos Santos Fontoura, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e investigadora do Centro de Investigação em Sociologia Econômica e das Organizações (SOCIUS/ISEG/UTL). A tese tem como objetivo compreender a construção do mercado de trabalho para trabalhadores maduros no setor hoteleiro.

Eu (nome do participante), declaro ter recebido uma explicação clara sobre a pesquisa acima mencionada e o procedimento que será utilizado, sabendo que as informações que fornecerei para a pesquisa serão confidenciais e não serei identificado(a), além disso, este estudo não implica em nenhum tipo de avaliação funcional. Também não será feita menção de nomes de pessoas ou instituições que eu citar. Estou ciente de que poderei interromper a minha participação na pesquisa se desejar, assim como não sou obrigado a responder todas as questões. Compreendo que a pesquisa não me trará qualquer despesa pessoal.

A minha assinatura neste documento autoriza a pesquisadora a utilizar os dados obtidos somente para os objetivos da pesquisa. Caso necessite de algum esclarecimento sobre a minha participação nesta investigação, poderei entrar em contato com a pesquisadora responsável, doutoranda Daniele dos Santos Fontoura, pelo telefone (XXX) XXXX XXXXX ou pelo e-mail xxxxxxxxxxxxxx@yahoo.com.br.

Este documento está sendo apresentado em duas vias, sendo uma delas para o entrevistado e outra para a investigadora.

(Cidade) _____, ____ de _____ de 2012.

Entrevistado/a

Pesquisadora

APÊNDICE P - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (BRASIL)

Esta pesquisa faz parte da tese de Doutorado de Daniele dos Santos Fontoura, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A tese tem como tema “Envelhecimento e Mercado de Trabalho no Setor Hoteleiro: um enfoque de gênero” e busca entender o mercado de trabalho para trabalhadores maduros no setor hoteleiro.

Eu (nome do participante), declaro ter recebido uma explicação clara sobre a pesquisa acima mencionada e o procedimento que será utilizado, sabendo que as informações que fornecerei para a pesquisa serão confidenciais e não serei identificado(a), além disso, este estudo não implica em nenhum tipo de avaliação funcional. Também não será feita menção de nomes de pessoas ou instituições que eu citar. Estou ciente de que poderei interromper a minha participação na pesquisa se desejar, assim como não sou obrigado a responder todas as questões. Compreendo que a pesquisa não me trará qualquer despesa pessoal.

A minha assinatura neste documento autoriza à pesquisadora utilizar os dados obtidos somente para os objetivos da pesquisa. Caso necessite de algum esclarecimento sobre a minha participação nesta pesquisa, poderei entrar em contato com a pesquisadora responsável, doutoranda Daniele dos Santos Fontoura, pelo telefone (XX) XXXX XXXX ou pelo e-mail xxxxxxxxxxxx@yahoo.com.br.

Este documento está sendo apresentado em duas vias, sendo uma delas para o entrevistado e outra para a pesquisadora.

(Cidade) _____, ____ de _____ de 2012.

Entrevistado

Pesquisadora