

GESTÃO 4.0: a realidade do mercado de trabalho para pessoas com mais de 60 anos*MANAGEMENT 4.0: the reality of the labour market for people over 60 years**GESTIÓN 4.0: la realidad del mercado laboral para mayores de 60 años*

Vanessa Carvalho de Barros¹ (vanessa.barros2@fatec.sp.gov.br)
Wellington Barbosa da Silva Lima¹ (wellington.lima22@fatec.sp.gov.br)
José Abel de Andrade Baptista¹ (abel@fatec.sp.gov.br)

¹Faculdade de Tecnologia da Zona Leste

Resumo

O preconceito com relação à idade (idadismo) é muito frequente no Brasil, seja no ambiente organizacional ou social, porém é um assunto com pouca percepção ou discussão. O objetivo geral desta pesquisa é estudar a contratação de pessoas de 60 anos ou mais na gestão 4.0. A metodologia utilizada foi a descritiva qualitativa por meio da comparação de diversos estudos realizados por outras instituições. Dentre os resultados obtidos, constata-se que, no Brasil, a maior parte dos idosos mora com outras pessoas e contribui com 50% ou mais da renda do domicílio. A partir desses resultados foi possível identificar que, no atual cenário da indústria 4.0, a presença dos idosos no mercado de trabalho é de extrema importância no cenário socioeconômico de um país.

Palavras-chave: Idadismo, Idosos, Indústria 4.0.

Abstract

Prejudice in relation to age (age) is very common in Brazil, whether in the organizational or social environment, but it is a subject with little perception or discussion. The general objective of this research is to study the hiring of people aged 60 or over in management 4.0. The methodology used was the qualitative descriptive through the comparison of several studies carried out by other institutions. Among the results obtained, is the fact that, in Brazil, most elderly people live with other people and contribute 50% or more of the household's income. From these results it was possible to identify that in the current scenario of industry 4.0, the presence of the elderly in the job market is extremely important in the socioeconomic scenario of a country.

Keywords: Ageism, Elderly, Industry 4.0.

Resumen

El prejuicio con respecto a la edad (idadismo) es muy frecuente en Brasil, ya sea en el entorno organizacional o social, pero es un tema con poca percepción o discusión. El objetivo general de esta investigación es estudiar la contratación de personas de 60 años o más en la gestión 4.0 y la metodología utilizada fue cualitativamente descriptiva a través de la comparación de varios estudios realizados por otras instituciones. Entre los resultados obtenidos está el hecho de que, en Brasil, la mayoría de los ancianos viven con otras personas y contribuyen con el 50% o más de los ingresos del hogar. A partir de estos resultados se pudo identificar que en el escenario actual de la industria 4.0, la presencia de los adultos mayores en el mercado laboral es sumamente importante en el escenario socioeconómico de un país.

Palabras clave: Idadismo, Anciano, Industria 4.0.

Introdução

A transformação de toda a humanidade devido à nova revolução tecnológica trouxe uma grande diversidade de desafios fascinantes que permitiram que indivíduos e grupos ultrapassassem os limites acadêmicos, sociais, políticos, nacionais e industriais e com isso se beneficiassem das transformações em curso (SCHWAB, 2016).

A percepção dos impactos sociais da revolução industrial 4.0 na humanidade revela a importância que se deve dar às pessoas mais velhas que tentam se inserir nesse novo mercado de trabalho, principalmente por conta do objetivo da gestão 4.0 de potencializar os resultados através da diversidade de raça, gênero, idade etc. (SEBRAE ALAGOAS, 2020).

Essa atitude de adaptação é requisito necessário para melhor gerir as pessoas em meio a essa nova Gestão (SOUZA; OLIVEIRA; FERREIRA, 2019) e já é adotada por 50% das empresas europeias que fazem ações para atrair, engajar e reter pessoas idosas (FURLANI *et al.*, 2017).

Apesar de pouco utilizado na sociedade, o idadismo pode ser definido como “[...] processos sistemáticos de preconceito e discriminação contra idosos” (VIEIRA, 2018, p. 10); ou ainda como “uma forma de preconceito que pode manifestar-se de forma claramente negativa ou camuflar-se em práticas sociais que são aceitas e, em muitos casos, bem-vistas” (VIEIRA, 2013, p. 12). Assim como o racismo, o preconceito quanto à idade está presente há muito tempo na sociedade brasileira, mas ainda é pouco percebido.

A problemática deste artigo é analisar como as empresas enxergam a contratação de pessoas mais velhas nesse novo cenário da revolução industrial e a relevância do tema se dá através da verificação da influência do idadismo nessas relações.

O objetivo geral deste trabalho é estudar a contratação de pessoas de 60 anos ou mais na gestão 4.0, enquanto o objetivo específico é fazer uma análise de como as empresas enxergam pessoas de mais idade diante de uma oportunidade de emprego verificando a influência ou não do preconceito por conta da idade do indivíduo.

1 Embasamento Teórico

1.1 Quarta Revolução Industrial

Surgida na Alemanha, no ano de 2011, a Quarta Revolução Industrial não interfere apenas nas novas tecnologias que o mercado desenvolve, mas também em questões voltadas para as organizações, desde as áreas de marketing até os trabalhadores (SANTOS, 2018).

Além disso, usando a Alemanha como exemplo, é possível perceber a influência da indústria 4.0 na: produtividade (com a presença de mais empresas no país), no crescimento da receita (pela demanda por equipamentos aprimorados e por uma variedade mais ampla de produtos cada vez mais personalizados, por exemplo), no aumento de emprego (aumento de 6%

no período de 2015 até 2025), e nos investimentos (os produtores precisam investir muito para incorporar a indústria 4.0) (RÜßMANN *et al.*, 2015).

A nova revolução industrial conta com grandes tecnologias como que integram diversas áreas do conhecimento humano, tais como “inteligência artificial (IA), robótica, a internet das coisas (IoT, na sigla em inglês), veículos autônomos, impressão em 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica” (SCHWAB, 2016, p.15).

Diferente das outras revoluções que foram marcadas por tecnologias que interferiam de maneira direta apenas em algumas áreas (como, por exemplo, a criação da máquina a vapor, que teve grande influência nos transportes e na produção em larga escala), as invenções da Indústria 4.0 surgem de maneira mais acelerada e abrangem uma área muito maior e que integra diversas áreas do conhecimento (COSTA; PAGANI, 2019).

A rapidez com que as tecnologias são desenvolvidas nesta revolução é incomparável com o tempo de desenvolvimento das inovações dos séculos passados. Grande parte dessa característica se deve ao fato de que hoje o conhecimento está sendo empregado de maneira conjunta entre várias áreas do saber, de modo a impulsionar o desenvolvimento de produtos mais eficientes em menor tempo. Do mesmo modo, a área de atuação das inovações é muito mais ampla, pois elas se relacionam entre si. Alguns bons exemplos são os smartphones que podem se comunicar com inúmeros aparelhos, os engenheiros que utilizam ferramentas autônomas para obter uma visão sistêmica dos processos de produção, ou os gestores que se apoiam em sistemas (como o SAD, SAE, SIG etc.) para uma melhor tomada de decisão. Por fim, todas as tecnologias feitas atualmente geram consequências — sejam sociais, ambientais, econômicas etc. — que se relacionam umas com as outras, tendo impacto direto ou indireto na vida das pessoas (SANTOS *et al.*, 2018).

1.2 Gestão 4.0

Segundo Pereira (2021), a Gestão 4.0 se estrutura em diferentes bases (como automação de processos, integração dos canais de comunicação, relacionamento com o consumidor, análise das informações e virtualização dos processos) para trazer inovações na metodologia de trabalho e trazer resultados como a flexibilidade nas relações com os colaboradores. Além disso, a nova gestão também resulta em “produtividade, redução de custos e uma gestão com foco no cliente. Tudo isso com base em dados gerados a todo instante por sistema de controle, que permitem tomadas de decisão mais acertadas e rápidas” (PAVARINA *et al.*, p. 49, 2020).

A atual revolução não trouxe apenas inovações no campo das tecnologias, mas também no campo da administração, fazendo com que novas habilidades fossem se tornando necessárias para a gestão, como: “Criatividade 4.0, Motivação 4.0, Flexibilidade 4.0, Comunicação 4.0, Trabalho em equipe 4.0 e Liderança 4.0” (PENHAKI, p. 96, 2019).

No atual cenário de governança há forte relação de interdependência entre gestão e tecnologia e por isso o profissional da nova revolução industrial que deseja ter sucesso precisa: “ter uma visão técnica [...] ser mais flexível [...], ter senso crítico [...] manter um bom relacionamento com os demais colaboradores [...], [ter] habilidade em outros idiomas [...] se manter atualizado e bem informado e [...] deve buscar por experiências práticas” (GROUP-PROMOTION, 2017).

1.3 Idadismo

Surgido no ano de 1969, pelo médico Robert Butler, o termo ageísmo foi criado para caracterizar o preconceito das pessoas com relação aos idosos logo após a agência de habitação do distrito de Columbia propor a compra de um arranha-céu para transformar em habitação para idosos pobres e isso gerar revoltas nas pessoas que moravam próximas ao edifício (BUTLER, 1969). Com o decorrer do tempo, o termo foi ganhando alguns sinônimos que tinham sutis diferenças nos significados como idadismo (termo que será mais utilizado no decorrer deste artigo), etarismo, velhismo e idosismo (DÓREA, 2020).

Se “idadismo” é o preconceito com relação à idade, significa que ele não é exclusivo apenas para os mais velhos. Os estereótipos estão amplamente disseminados e inseridos nas mais diversas culturas. E esses estereótipos são o cerne do preconceito (DÓREA, 2020). Um bom exemplo da manifestação desse tipo de atitude é o fato de que em alguns lugares (como no Reino Unido) o preconceito é com relação aos mais jovens, enquanto em outros (como em Portugal) isso ocorre, porém com os mais velhos (MARQUES, 2016).

Apesar de ser considerado idoso todo aquele com idade igual ou superior a 60 anos (BRASIL, 2003), as pessoas sofrem discriminação pela idade bem antes dessa faixa etária. Isso é notável com as discriminações feitas com pessoas mais velhas nas entrevistas de emprego diante de pessoas mais novas tanto em empresas privadas como em cargos públicos, onde muitas vezes existe limite de idade (OLIVEIRA, 2021). Porém, o contrário também acontece a partir do momento em que se usa o idadismo como pretexto para contratar exclusivamente pessoas mais velhas, ignorando as inexperientes (SANTOS, 2018).

Apesar de muitas pessoas enxergarem os mais velhos de maneira negativa, algumas conseguem observar um grande potencial nelas buscando agregar mais experiência para as atividades da empresa e gerando mais valor nas relações sociais. Além disso, alguns acreditam que a relação dos mais jovens com os mais velhos é muito benéfica, pois prepara os inexperientes para o mundo do trabalho. Mesmo assim, diversos idosos perdem seus empregos para pessoas mais jovens e muitas vezes até sem a experiência necessária para exercer o cargo e dessa maneira se sentem traídos ou sem rumo pois desejam continuar trabalhando e, por isso, fazem diversos “bicos” (OLIVEIRA, 2021).

Os jovens inexperientes também sofrem com o idadismo, seja na entrevista de emprego ou no começo da carreira, pois do mesmo modo que uma idade mais avançada às vezes representa experiência, sabedoria e respeito, pouca idade pode gerar desconfiança e prejudicar o crescimento profissional do indivíduo (SOUZA, 2015).

2 Desenvolvimento da Temática

Segundo Lakatos e Marconi (2001, p. 183 *apud* OLIVEIRA, 2011, p.40) a pesquisa bibliográfica,

[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto.

Segundo Triviños (1987, p. 110), “O estudo descritivo pretende ‘com exatidão’ os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

Ainda de acordo com Triviños, apesar de não se preocupar com a quantificação da amostragem, a pesquisa qualitativa baseia-se na representatividade do conjunto de sujeitos que terão relação direta com o estudo.

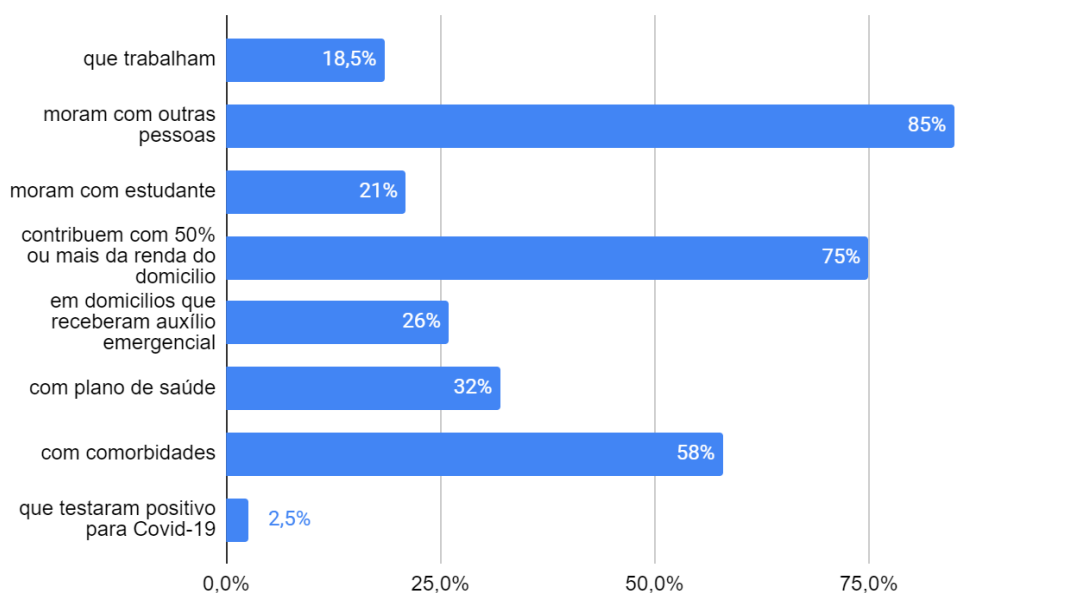
E, ao invés da aleatoriedade, decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para se encontrar com as pessoas; tempo dos indivíduos para as entrevistas etc.) (TRIVIÑOS, 1987, p. 132).

Dessa maneira, através de pesquisa descritiva qualitativa utilizando estudos censitários obtidos a partir de instituições como o IBGE, DIEESE etc., este artigo buscará realizar uma análise do conteúdo com a intenção de relacionar a questão do idadismo com as pessoas maiores de 50 anos inseridas ou não no mercado de trabalho.

3 Resultados e Discussão

O estudo foi feito através da análise de pesquisas realizadas pelo DIEESE, IBGE e Fiocruz, entre os anos de 2019 e 2021, para apresentar resultados precisos e confiáveis sobre a porcentagem de pessoas com 60 anos ou mais que constituem a população brasileira e que trabalham ou não. Também foram analisados dados fornecidos pelo sítio *Trading Economics* para comparar a porcentagem de desemprego entre o Brasil e outros países mais desenvolvidos como a Espanha e a Alemanha.

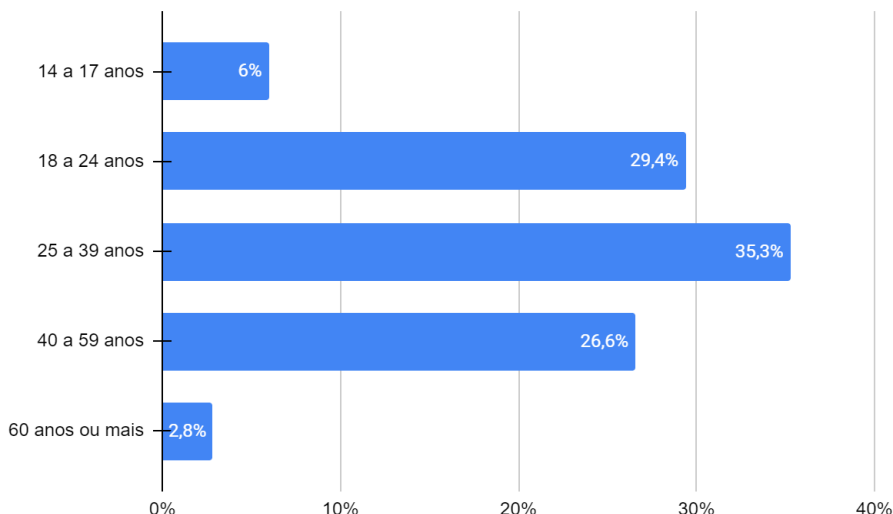
Figura 01 - Comparação entre o perfil do idoso no Brasil e em São Paulo



Fonte: Adaptado DIEESE (2020)

A partir de pesquisa elaborada pelo DIEESE, foi possível perceber que no terceiro trimestre de 2020 os idosos correspondiam a 17,9% da população do país (o que equivale a, aproximadamente, 37,7 milhões de pessoas com 60 anos ou mais). Desse total, apenas 18,5% trabalham, como mostra o gráfico acima. Porém, a porcentagem de idosos que contribui com 50% ou mais da renda do domicílio, mesmo durante a pandemia, é muito alta, tanto em alguns estados como São Paulo quanto no Brasil. O que significa que, no geral, os idosos não gastam apenas com planos de saúde, remédios e outras necessidades básicas, mas a maioria (cerca de 75% em todo o Brasil) também contribui com pelo menos 50% das despesas residenciais. Além disso, a pesquisa também mostra que 85% dos idosos moravam com outras pessoas e 21% moravam com estudantes.

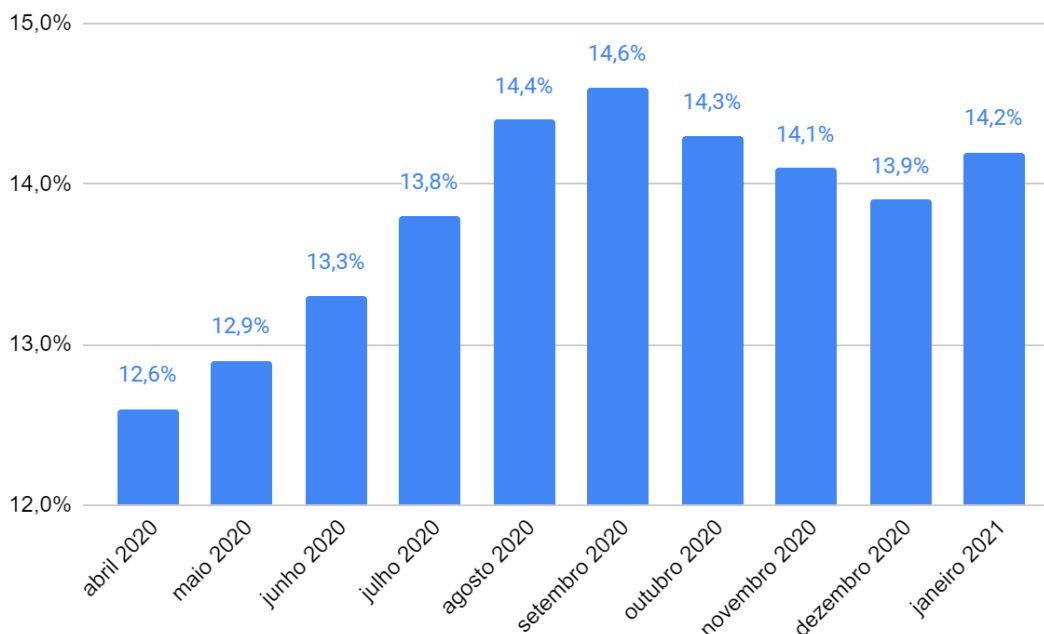
Figura 02 - Distribuição de pessoas desocupadas por idade no 4º trimestre de 2020



Fonte: IBGE (2020)

Já no quarto trimestre de 2020, um estudo feito pelo IBGE mostrou que, em relação a outras quatro faixas etárias, os idosos são os menos desocupados (desempregados), com 2,8%, como mostrado no gráfico 2.

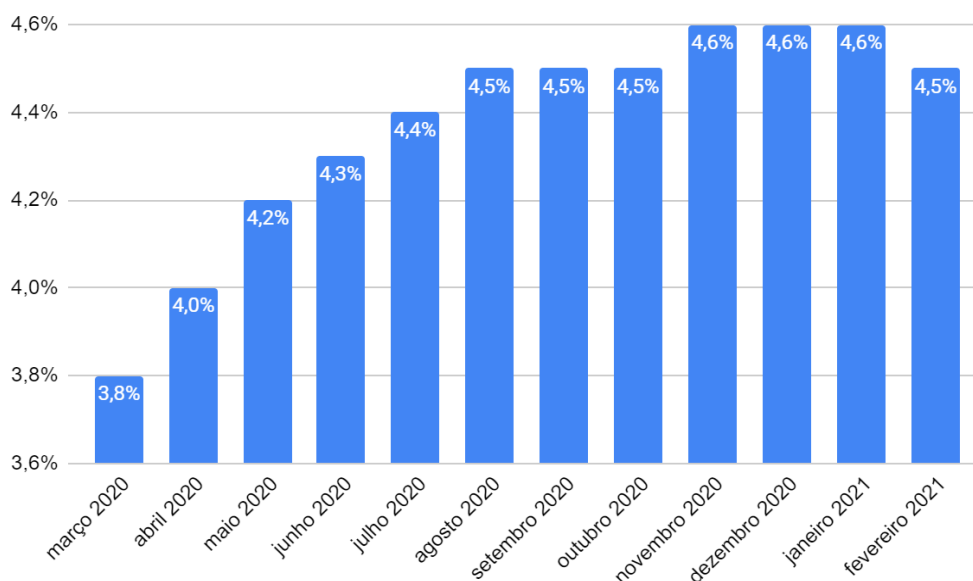
Figura 03 - Desemprego no Brasil no último ano



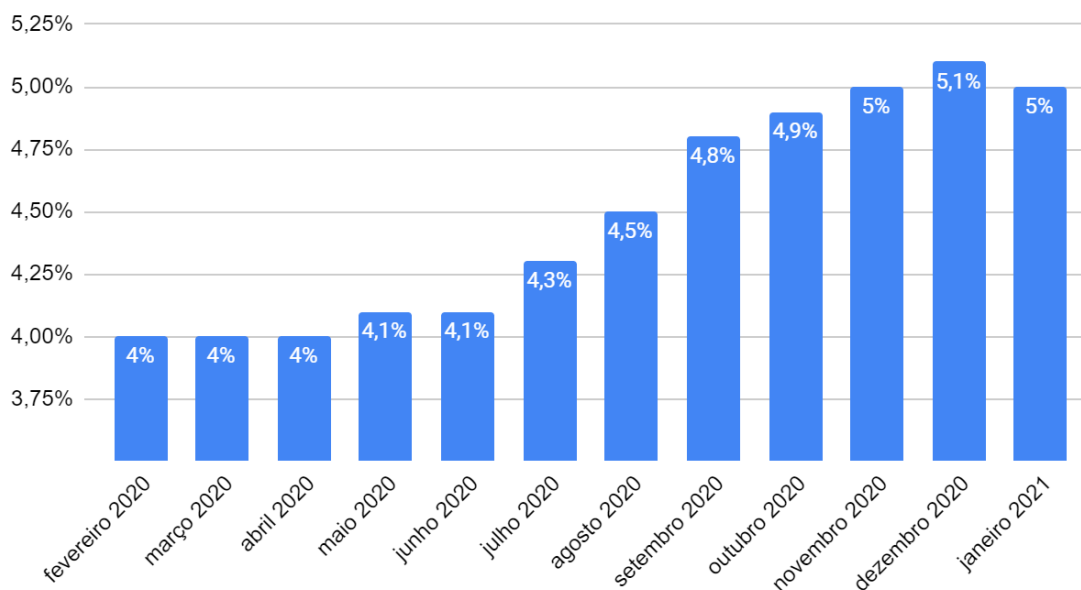
Fonte: IBGE (2021)

Segundo o site *Trading Economics*, em dezembro de 2020, o Brasil apresentou uma taxa de 14,2% de desemprego, enquanto a Alemanha e o Reino Unido, por exemplo, nesse mesmo período, apresentaram índices bem diferentes.

Figura 04 - Desemprego na Alemanha no último ano



Fonte: Trading Economics (2021)

Figura 05 - Desemprego no Reino Unido no último ano

Fonte: Trading Economics (2021)

Considerações Finais

Através da análise das pesquisas e com base no referencial teórico, foi possível perceber que cada vez mais a perspectiva de vida vem aumentando em todo o mundo. Porém, muitos com 60 anos ou mais continuam no mercado de trabalho para se manterem ativos e/ou por necessidade, principalmente no Brasil, onde a maioria dos idosos têm grande participação econômica na maioria dos lares.

Os resultados deste estudo indicam que em países mais estáveis economicamente e mais desenvolvidos tecnologicamente, a perspectiva de desemprego é muito menor do que no Brasil, o que pode significar que apenas uma pequena parcela da população desses países não contribui de qualquer forma para o desenvolvimento da indústria 4.0. Sugere-se então um estudo mais aprofundado com a intenção de saber se existem organizações que se interessem por ensinar também as pessoas mais velhas a se adaptarem às novas tecnologias e não somente os mais novos.

Esta pesquisa amplia nosso conhecimento de mundo a respeito da presença e da importância dos idosos no mercado de trabalho, tanto no cenário nacional quanto internacional. Para algumas empresas os idosos representam pessoas com mais autocontrole, mais comprometidas, menos ansiosas, mais acolhedores, menos gananciosos etc. Em contrapartida, ainda é muito frequente o preconceito com esses indivíduos em diversas empresas do país, que não enxergam os pontos positivos que essas pessoas têm, e os benefícios que podem agregar a uma equipe e aos menos experientes.

Desse modo, com base nos estudos demonstrados neste artigo, é possível concluir que a presença dos idosos no mercado de trabalho é muito importante para o aperfeiçoamento da indústria 4.0 no cenário nacional, pois a troca de experiências entre as gerações faz com que as pessoas se unam e se desenvolvam, o que pode ser visto como um fator muito importante no combate ao idadismo e, conseqüentemente, um grande passo rumo ao desenvolvimento tecnológico do Brasil.

Referências

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Constituição (2003). Lei nº 10741, de 01 de outubro de 2003. **Lei no 10.741, de 1º de Outubro de 2003.**: Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF, 01 out. 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm#:~:text=LEI%20No%2010.741%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20OUTUBRO%20DE%202003.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Estatuto%20do%20Idoso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAscias.&text=Art.,a%2060%20\(sessenta\)%20anos](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm#:~:text=LEI%20No%2010.741%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20OUTUBRO%20DE%202003.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Estatuto%20do%20Idoso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAscias.&text=Art.,a%2060%20(sessenta)%20anos). Acesso em: 05 abr. 2021.

BUTLER, R. N.. Age-ism: another form of bigotry. **The Gerontologist**, [S.L.], v. 9, n. 41, p. 243-246, 1 dez. 1969. Oxford University Press (OUP). http://dx.doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243. Disponível em: <http://www.romolocapuano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O FUTURO DO TRABALHO. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 80-99, dez. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167897/2019_costa_marcelo_4a_r-evolucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 abr. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (org.). **Perfil das pessoas com 60 anos ou mais**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficoPerfil60AnosMais.html>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

DÓREA, Egidio Lima. **Idadismo - Um mal universal pouco percebido**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2020. 98 p. ISBN 9786587032009.

FURLANI, Bruna *et al.* Recolocação após os 60 é tarefa difícil e individual: falta de planejamento de carreira antes dificulta achar emprego após os 60 e quase não há treinamento. Falta de planejamento de carreira antes dificulta achar emprego após os 60 e quase não há treinamento. 2017. **Estadão, Infográficos**. Disponível em: <<https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/recolocacao-apos-os-60-e-tarefa-dificil-e-individual>>. Acesso em: 25 fev. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (org.). **Distribuição de pessoas desocupadas por idade, 4º trimestre 2020**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=30227&t=destaques>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARQUES, Sibila. **Discriminação da Terceira Idade**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016. 112 p. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=49MkDAAAQBAJ&pg=PT11&dq=butler+idadismo&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwidhoiLpbPvAhV8FFkFHxbuAusQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=butler%20idadismo&f=false>. Acesso em: 15 mar. 2021.

OLIVEIRA, Sibeles. Pessoas com 60 anos ou mais vivem como sombras no mercado de trabalho. 2021. **UOL, Notícias**. Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2021/03/07/pessoas>> Acesso em: 2021.

PAVARINA, Adriana *et al.* **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2020. 270 p. Disponível em: <https://www.google.com.br/books/edition/Gest%C3%A3o_4_0_em_tempos_de_disrup%C3%A7%C3%A3o/TzHrDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=gest%C3%A3o+4.0&pg=PA49&printsec=frontcover> Acesso em: 05 abr. 2021.

PENHAKI, Juliana de Rezende. **Soft Skills na Indústria 4.0**. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado). Curso de Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4275/1/CT_PPGTE_M_Penhaki%2c%20Juliana%20de%20Rezende_2019.pdf> Acesso em: 05 abr. 2021.

PEREIRA, Mateus. **Conheça a gestão 4.0 e saiba como ela pode fazer sua empresa crescer**. 2021. Disponível em: <https://blog.runrun.it/gestao-4-0/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

PROMOTION (Santa Catarina) (org.). **Conheça o profissional da Indústria 4.0 e veja como se tornar um**. 2017. Disponível em: <<http://www.group-promotion.com/conheca-o-profissional-da-industria-4-0-e-veja-como-se-tornar-um/>> Acesso em: 15 mar. 2021.

RÜßMANN, Michael *et al.* **Digital Transformation, Industry 4.0, Technology Industry, Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries**. 2015. Disponível em: <engineered_products_project_business_industry_4_future_productivity_growth_manufacturing_industries> Acesso em: 02 mar. 2021.

SANTOS, B. P. *et al.* Indústria 4.0: desafios e oportunidades. **Revista Produção e Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 111-124, 15 jan. 2018. Disponível em: <<https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/e316/193>> Acesso em: 05 abr. 2021.

SANTOS, Sandro. **Introdução à Indústria 4.0: Saiba tudo sobre a revolução das máquinas**. São Paulo: Copyright, 2018. Disponível em: <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/e316/193>. Acesso em: 05 abr. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Geneva: Edipro, 2016. 160 p. Disponível em: <https://lelivros.love/book/baixar-livro-a-quarta-revolucao-industrial-klaus-schwab-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>. Acesso em: 01 mar. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Geneva: Edipro, 2016. 160 p. Disponível em: <<https://lelivros.love/book/baixar-livro-a-quarta-revolucao-industrial-klaus-schwab-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>> Acesso em: 01 mar. 2021.

SEBRAE ALAGOAS (Alagoas). **Gestão 4.0: um guia sobre a 4ª revolução da gestão para empreendedores**. 2020. Disponível em: <<https://blog.sebraealagoas.com.br/gestao/gestao-4-0/>> Acesso em: 22 fev. 2021.

SOUZA, Arian Félix de *et al.* Princípios teóricos da gestão tecnológica 4.0. In: EPCC n- ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO, 2019, Maringá. **Anais Eletrônico**. Maringá: Unicesumar, 2019. p. 1-4. Disponível em:<<http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/3771/1/Edson%20Ribeiro%20de%20Britto%20de%20Almeida%20Junior.pdf>> Acesso em: 1 abr. 2021.

SOUZA, Gláucia Martinhago Borges Ferreira de. **Sou jovem, por isso não sou um bom profissional?** : Nem toda (quase nenhuma ou nenhuma) generalização é útil. Generalizar é dar voz ao desconhecimento. 2015. Disponível em:<<https://gaumb.jusbrasil.com.br/artigos/144283420/sou-jovem-por-isso-nao-sou-um-bom-profissional>> Acesso em: 05 abr. 2021.

TRADING Economics. Disponível em: Trading Economics. Acesso em: 09 abr. 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, Rodrigo de Sena e Silva. **Idadismo: a influência de subtipos nas atitudes sobre os idosos**. 2018. 173 f. Tese (Doutorado). Curso de Psicologia, Departamento de Tecnologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em:<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/28506/3/Tese_Vieira_JAN19.pdf> Acesso em: 26 fev. 2021. Acesso em: 12 mar. 2021.

Recebido em 02/10/2021

Aceito em 28/03/22