

A Terceira Idade e o Mercado de Trabalho

Seniors and the Labor Market

ELÍDIO VANZELLA¹
EUFRÁSIO DE ANDRADE LIMA NETO²
CÉSAR CAVALCANTI DA SILVA³

RESUMO

No Brasil a proporção de idosos assim como a expectativa de vida vem aumentando. O envelhecimento da população tem despertado o interesse de pesquisadores de diversas áreas. Entre os vários estudos sobre essas tendências podem-se destacar a questão da saúde, da ocupação do tempo ocioso, das atividades de lazer e turismo e da aposentadoria, mas as pesquisas sobre a inserção da terceira idade no mercado de trabalho são raras, e por isso, motivaram a realização deste trabalho. Muitos idosos permanecem no mercado de trabalho por questões pessoais ou financeiras, aplicando nas organizações seus conhecimentos e experiências, que precisam ser aproveitados pelos empregadores. Assim, o objetivo deste estudo foi apresentar a participação das pessoas da terceira idade no mercado de trabalho, através de uma revisão da literatura sobre o tema. Entre as principais constatações obtidas verificou-se que os idosos estão cada vez mais economicamente ativos e que podem contribuir positivamente para as organizações através de seu capital intelectual.

DESCRIPTORIOS

Força de Trabalho. Idoso. Mercado de Trabalho.

SUMMARY

In Brazil, the proportions of elderly as well as life expectancy have been increasing. The aging of population has aroused interest of researchers from different areas. Various studies on those trends highlight the issue of health, occupation of idle time, leisure and tourism activities and retirement, but researches on inclusion of elderly in the labor market are rare, and therefore have motivated this paper. Many older people remain in employment for personal or financial matters by applying their knowledge and experiences that need to be taken by employers. Thus, the purpose of this study was to present the participation of the elderly in the labor market through a literature review on the subject. The main results obtained have showed that the elderly are becoming more economically actives and can contribute positively to organizations through their intellectual capital.

DESCRIPTORS

Labor Force; Aged, Job Market

1 Professor da UNIUOL Faculdades. Graduado em Administração de Empresas - IESP Faculdades. Mestrando em Modelos de Decisão e Saúde – UFPB.

2 Professor do Departamento de Estatística (CCEN). Doutor em Ciências da Computação pela Universidade Federal de Pernambuco.

3 Professor do Departamento de Enfermagem Clínica (DENC). Doutor em Enfermagem pela Universidade de São Paulo.

No Brasil, seguindo uma tendência mundial, o número de idosos e a expectativa de vida da população brasileira têm aumentado. Em 2050, de acordo com O INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE (2008), a expectativa de vida do brasileiro, ao nascer, será de 81,3 anos e os maiores de 65 anos serão 18%, igualando-se aos de 0 a 14 anos. Na União Européia, por exemplo, a população idosa ultrapassou a de jovens com menos de 14 anos (INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR, 2007). O envelhecimento da população tem despertado o interesse de pesquisadores de diversas áreas. Muitos estudos apontam a preocupação com a aposentadoria, com a questão do tempo de contribuição, com o lazer, com as práticas recreativas e com a ocupação do tempo ocioso, por outro lado, a permanência dos idosos no mercado de trabalho não tem recebido dos estudiosos, nesta área a atenção devida. Esta pesquisa objetiva discutir a permanência da terceira idade no mercado de trabalho, compreendendo que, embora, no aspecto econômico, as pessoas idosas possam a ser vistas como improdutivas, a realidade mostra que este grupo pode permanecer ativo profissionalmente (AMARILHO, 2005). Para a realização deste artigo foi feita uma revisão da literatura, através de um estudo exploratório sobre o tema proposto

1. Idosos e o mercado de trabalho

De acordo com o Estatuto do Idoso (Lei nº. 10.741 de 1º de outubro de 2003), decreta-se idoso no artigo 1º da Lei, toda pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Muitos estudiosos argumentam que a velhice não se refere apenas a uma questão cronológica. A definição de envelhecimento contempla várias dimensões: do ponto de vista biológico, social e econômico. Neste artigo, adotaremos o fator biológico considerando o pensamento de CARVALHO, GARCIA, (2003):

O envelhecimento populacional não se refere nem a indivíduos, nem a cada geração, mas, sim, à mudança na estrutura etária da população, o que produz um aumento do peso relativo das pessoas acima de determinada idade, considerada como definidora do início da velhice. Este limite inferior varia de sociedade para sociedade e depende não somente de fatores biológicos, mas, também, econômicos, ambientais, científicos e culturais...

WAJNMAN, (2004) afirma que é inevitável o aumento de pessoas com mais de 60 anos na População Economicamente Ativa (PEA) brasileira. A expectativa é de que em 2020, pelo menos, 13% da PEA seja formada por pessoas que estão na terceira idade.

Muitos idosos permanecem no mercado de trabalho ou retornam a ele após a aposentadoria por vários motivos, entre eles: necessidade de uma renda adicional, ocupação do tempo ocioso, gosto pelo trabalho desenvolvido. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2007) constatou que quase 20% dos idosos aposentados no Brasil trabalham. Entre os principais motivos estão a necessidade de uma remuneração extra ou a vontade de permanecer ativo.

O gestor de recursos humanos encontra, assim, um cenário onde a presença dos idosos nas empresas será cada vez maior, associado a uma queda na natalidade, que em algumas décadas reduzirá o número de jovens no mercado de trabalho. A queda combinada das taxas de fecundidade e mortalidade vem ocasionando uma mudança nas estruturas etárias, com a diminuição relativa da população mais jovem e o aumento proporcional dos idosos. Em 1980, a população brasileira dividia-se, igualmente, entre os que tinham acima ou abaixo de 20,2 anos. Em 2050, essa idade mediana será de exatos 40 anos. (IBGE, 2008)

O gestor deverá estar capacitado a lidar com o novo paradigma, considerando que a Administração de Recursos Humanos (ARH) é responsável pelo conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e organizações (SAVIANI, 1997). Para (CHIAVENATO, 2003) a ARH tem entre suas funções na organização, a provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados, sintetizando que, esta área comunica as políticas e práticas necessárias para se administrar o trabalho das pessoas.

O administrador de pessoal deve saber que em função da idade o colaborador possui um acúmulo de experiência profissional e que ela é importante para a realização de atividades com mais eficiência, menor desperdício ou com segurança para evitar erros na tomada de decisão, pois, situações similares já foram vividas. Segundo (PEREIRA, 2002) o trabalho ideal para os idosos deve envolver gestões mais participativas e não apenas a execução de tarefas. De acordo com o IBGE, (2007) a maior concentração de idosos está no setor de serviços que emprega 52,8%, seguido do comércio com 22,3% e da indústria com 11,9%.

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho, em todos os setores, vem recrutando mão-de-obra qualificada para atender às necessidades da chamada "Era da informação". A "Era do capital intelectual" pode ser uma grande oportunidade para a mão-de-obra da terceira idade, pois, se baseia na capacidade humana de gerar conhecimento e, não na força física.

A Nova Vantagem Competitiva das Empresas define o capital intelectual como a soma de conhecimento, informação, experiência e propriedade intelectual de uma empresa ou nação (SAVIANI, 1987).

As empresas passam a ser um espaço de ensino-aprendizagem, pois o grande diferencial destas organizações está na capacidade de conquistar, desenvolver e manter talentos. Neste sentido, as relações entre chefes e subordinados mudam, pois as empresas compreendem que precisam dos funcionários, uma vez que estes são seus principais ativos, ou seja, a relação de subordinação passa a não existir da forma tradicional, pois as companhias não são mais as detentoras exclusivas dos meios de capital, uma vez que são a capacidade de aprendizagem e o talento dos colaboradores os geradores de riqueza. A liderança, o ambiente de trabalho e a motivação, passam a ser fatores indispensáveis, como garantia de competitividade mercadológica.

Os idosos economicamente ativos terão a experiência como grande aliada em uma sociedade baseada na educação e que tem a informação como matéria-prima, pois a partir da capacidade de transformar dados em informação é que se pode gerar produtividade. De acordo com DRUCKER, (1998) a informação é a ferramenta do trabalhador do conhecimento. Assim, a busca por informações sérias e confiáveis representará o tônus para a tomada de decisão. As empresas por sua parte deverão investir em um treinamento voltando-se para o desenvolvimento de habilidades e não meramente para a execução de tarefas repetidas e rotineiras. Nos idosos a capacidade intelectual e o conhecimento adquirido passam a ser um capital ativo de grande valor para as organizações.

AMARILHO, (2005) argumenta que as potencialidades mentais dos indivíduos de terceira idade, hoje comprovadas, merecem, portanto, ser entendidas como sinônimo da força produtiva de que são detentores. Nas regiões Nordeste e Sul, o número de aposentados trabalhando está acima da média nacional: 24,5% e 27,3%, respectivamente. Somando os aposentados que voltaram à ativa aos idosos que ainda não se aposentaram, a proporção dos que chegam aos 60 anos no mercado profissional atinge ao percentual de 30,9%, assim os 5,9 milhões de idosos trabalhadores do Brasil ocupam hoje 4,5% dos postos de trabalho do País (IBGE, 2007). No quesito vínculo empregatício a maior parte dos trabalhadores idosos são autônomos (43,9%) e assalariados (31,4%), sendo que, 9,8% deste percentual são empregados domésticos.

Considerando essa prevalência dos autônomos tramita no Senado um projeto que altera a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Esse projeto (PLS 314/07) que aguarda votação na comissão de assuntos sociais trata da discriminação contra idosos que trabalham como prestadores de serviço (autônomos ou representantes comerciais), pois de acordo com a autora do projeto, senadora Lúcia Vânia (PSDB-GO), a Lei 9.029 proíbe a discriminação contra os idosos com vínculo empregatício, mas não protege os prestadores de serviços (BRASIL, 2007).

Na questão das relações trabalhistas o Estatuto do Idoso dedica o capítulo VI à profissionalização e ao trabalho, destacando-se: O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. (Artigo 26). O Estatuto ainda aborda a questão da idade limite e do serviço público:

Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada. (artigo 27)

A Constituição Federal do Brasil nos artigos 203 e 229 faz referência à velhice, no que se refere aos direitos dos idosos, assim como, a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8842 de 04 de janeiro de 1994), cujo capítulo IV sobre as ações governamentais dispõe que se deve:

a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado; b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários; c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

É interessante destacar a Lei Estadual nº 9.085, de 17 de fevereiro de 1995 (Estado de São Paulo) que concede benefícios a empresas que contratarem pessoas com mais de 40 anos: Artigo 1º - Fica instituído incentivo fiscal para as pessoas jurídicas domiciliadas no Estado que, na qualidade de empregador, possuam pelo menos 30% (trinta por cento) de seus empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

Quanto aos cargos com responsabilidade de decisão, ocupados pelas pessoas da terceira idade, os dados do IBGE, (2007) apontam que entre esses trabalhadores, 6,3% têm mais de 60 anos, ou seja, a questão da experiência pode ser valorizada nos cargos mais elevados, embora esta participação seja pequena. O próprio Instituto tem considerado a participação da terceira idade no mercado de trabalho recrutando-os para trabalhar no censo. Em todo o país foram 2.678 recenseadores com mais de 60 anos para colher os dados do Censo 2010. Cinco selecionados tinham mais de 80 anos. Os recenseadores com 87 anos participaram da coleta de dados em São Paulo e Goiânia. Em termos percentuais essa valorização é pequena, mas já aponta uma tendência de contratação de pessoas idosas.

De acordo com esses dados, pode-se constatar que a “Era da informação” tem contribuído para a

inserção e permanência dos mais experientes no mercado de trabalho, pois sua base é o conhecimento e não a força. Para (STUCCHI, 2007) muitas vezes, o funcionário mais velho é valorizado por ser mais treinado e competente.

MOREIRA, (2000) considera que, a permanência do idoso no trabalho pode ser discutida por dois ângulos: o trabalho pode ser benéfico quando propicia auto-estima, satisfação, sensação de produtividade, além da remuneração, e, por outro lado, pode ser prejudicial quando a única razão para se manter trabalhando é a necessidade de renda, sem qualquer outra motivação.

O trabalho tanto pode ser uma fonte de aumento da qualidade de vida (por proporcionar ao idoso a atividade, tanto física quanto intelectual), como pode ser agravante da qualidade de vida (porque quanto piores, mais dilapidadoras e degradantes as condições de trabalho, pior a qualidade de vida do trabalhador na terceira idade). o trabalho pode ser um elemento importante para gerar qualidade de vida, desde que esteja associado ao prazer (MOREIRA, 2000).

Nesse caso é fundamental observar a carga horária de trabalho dessas pessoas, considerando a idade, o tipo de atividade desenvolvida e as condições de saúde. O que se observa é que para os homens na faixa etária entre 65 e 69 anos, a jornada semanal de trabalho é de 40 horas e após os 80 anos, os idosos que trabalham o fazem, em média, 32 horas por semana (DIEESE, 2009)

Assim, o aumento de idosos faz com que a sociedade tenha a necessidade de refletir sobre o que as

pessoas querem ou precisam fazer quando atingem a maturidade. Esse panorama mostra que embora durante o século XX, por mais de 50 anos, a gerontologia considerou o envelhecimento como a antítese do desenvolvimento (NERI, 2001) essa visão está sendo modificada e que a presença dos idosos no mercado de trabalho será cada vez maior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O crescimento da população idosa e o aumento da expectativa de vida têm-se tornado, com frequência, temas de discussões em diversos setores da sociedade brasileira. As conquistas da humanidade para o aumento da expectativa de vida trazem junto uma nova realidade: o papel dos idosos na sociedade. Com o aumento da longevidade as pessoas querem continuar a ser ativas, a fazer parte do processo produtivo. O trabalho para os idosos além de constituir uma fonte de renda, muitas vezes, como complemento essencial à aposentadoria, é também uma forma de se manter útil, de se ocupar, uma questão de dignidade. E, portanto, se deve compreender que o envelhecimento não significa improdutividade e dependência.

Sendo assim, com base na revisão da literatura realizada percebe-se uma presença crescente dos idosos nos postos de trabalho, e que estes contribuirão definitivamente para o mercado de trabalho, através dos conhecimentos adquiridos e, portanto, cabe às empresas se prepararem para este cenário, promovendo um ambiente organizacional que estimule a produtividade e o aproveitamento desse capital intelectual.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Projeto de Lei Nº 314/07. Dispõe sobre alteração da Lei 9.029 de 13 de Abril de 1995. Disponível em [HTTP://www.senado.gov.br/noticias](http://www.senado.gov.br/noticias). Acesso em 08 de Set de 2010.
- AMARILHO CB. O executivo-empresário, sua aposentadoria e o processo de afastamento do trabalho. Rio de Janeiro: UNATI, 2005.
- ARCURI IG, CORTE B, MERCADANTE EF. Envelhecimento e Velhice: Um guia para a vida. São Paulo: Vetor, 2006
- CARVALHO JAM, GARCIA RA. O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico, Caderno de Saúde Pública. 19(3):726 – 727, maio – junho. 2003
- CHIAVENATO I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL. Disponível em www.planalto.gov.br <acesso em 29/08/2010>
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. Indicadores. Mercado de trabalho. Disponível em www.dieese.org.br < acesso em 03/09/2010>
- DRUCKER PF. A Profissão do Administrador. São Paulo: Pioneira, 1998.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatística da População. 2007. Disponível em www.ibge.gov.br <acesso em 04/09/2010>
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Projeção da população do Brasil por sexo e idade. Rio de Janeiro, 2008.
- INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR. Disponível em www.ipfe.org <acesso em 04/09/2010>
- MOREIRA MMS. Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, 2000.
- NERI A L. Desenvolvimento e envelhecimento. Campinas (SP): Papyrus, 2001.
- POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO. Disponível em www.pucpr.br/ensino < acesso em 07/09/2010>
- SAVIANI JR. Empresabilidade. São Paulo: Makron Books, 1997.
- STUCCHI D. O curso da vida no contexto da lógica empresarial. In BARROS MML, (org) Velhice ou terceira idade. 4 ed. Rio de Janeiro, FGV, 2007.
- WAJNMAN SO. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO AA. Os Novos idosos brasileiros: muito além dos 60. Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

Correspondência

Elídio Vanzella
Av. Presidente Afonso Pena, 454, Ap. 402- Bessa
58035-030 João Pessoa – Paraíba – Brasil

E-mail
evanzella@yahoo.com.br