

Oportunidade de Trabalho para os Mais Velhos, Alternativa em que Todos Lucram

Job Opportunities for Senior Citizens - a Profitable Alternative for Everybody

Adalberto Brandalize*

* Tribunal de justiça do Estado do Paraná

Resumo

Este trabalho discorre sobre o entendimento do que é ser velho ou idoso. E como está o mercado de trabalho para quem tem mais de 40 anos? O que fazer na aposentadoria. A sociedade, como um todo, tem que se preparar para envelhecer com dignidade e receber a nova leva de idosos. É importante analisar a participação do "velho" brasileiro nas atividades econômicas. O envelhecimento populacional brasileiro já está afetando a composição etária da População Economicamente Ativa (PEA). A renda dos aposentados é fundamental para boa parte das famílias. Analisou-se os desafios trazidos pelo envelhecimento da população têm diversas dimensões e dificuldades, mas nada é mais justo do que garantir ao idoso a sua integração na comunidade. A Lei N. 8.842, de 14 de janeiro de 1994 que dispõe sobre a política nacional do idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso. Analisou-se o papel do idoso na família, a participação do idoso no mercado de trabalho, as empresas que valorizam o trabalho dos mais velhos e os casos de retorno do idoso ao mercado de trabalho pela "porta de traz". Jovem hoje e idoso amanhã, a aposentadoria insuficiente como causa do retorno ao trabalho.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Envelhecimento e Aposentadoria. Família

Abstract

This study analyzes the concept of being an elder or a senior citizen. What is the job market situation for those over 40 years old? What can be done after retirement? Society as a whole has to prepare to get old with dignity and therefore be able to meet the needs of every new group of senior citizens. Analyzing the participation of the Brazilian elder citizen in economical activities is an important task; the Brazilian population aging process already affects the age composition of the Economically Active Population (EAP). Retired people's income is essential for the survival of most families. We studied the challenges brought about by the population aging, with its different dimensions and difficulties; nevertheless, it is crucial and mandatory that senior citizens have access to good integration in their communities. We also analyzed Law No. 8,842 - January 14, 1994, which refers to the national policy concerning the elderly and creates the National Senior Citizen Council. The role of the elderly in the family, their participation in the job market, the companies that value the work of the elderly and the situations where the elderly return to the job market "through the back door" were also studied. Young today and an elder citizen tomorrow, the insufficient pension appears as the main cause of return to the job market.

Key-words: Job market. Aging and Retirement. Family.

1 Introdução

O presente estudo analisa o ser "velho" ou idoso e sua relação com o mercado de trabalho, bem como o papel do idoso na família, na qual, em mais da metade é o rendimento do idoso que provém a maior parte do sustento familiar.

A participação do idoso no mercado de trabalho como elemento produtivo e forma social de marketing e como forma de aproveitar a experiência acumulada ao longo dos anos de trabalho e gerar lucros.

Pesquisa-se alguns exemplos positivos de empresas que valorizam o trabalho da terceira idade e em contrapartida o comentário das situações de retorno do idoso ao mercado de trabalho pela "porta de traz".

Como pensam os jovens de hoje que serão os idosos de amanhã, como eles tratam essa questão e a aposentadoria insuficiente como causa do retorno ao trabalho.

2 Metodologia

Trabalha-se a pesquisa bibliográfica em fontes primárias, objetivando a coleta de dados em publicações adequadas e direcionadas de autores a cada abordagem no trabalho. A análise e a avaliação das informações pertinentes a situação em questão visando fundamentar as hipóteses. É oportuno citar Cruz e Ribeiro (2003, p.11):

Todas as pesquisas, independente de sua classificação (seja com base nos objetivos, procedimentos técnicos ou

fontes de informação), supõem e exigem uma pesquisa bibliográfica prévia. Fato este que explica diversos objetivos de uma pesquisa desse tipo

Complementa-se com a citação de Cervo e Bervian (1983, p. 55):

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema.

A identificação de textos e pesquisas relativas à problemática do idoso útil, bem como as mudanças culturais, mostra a validade e explicitam o problema.

3 Ser Idoso e o Mercado de Trabalho

O entendimento do que é idoso ou velho varia, para boa parte das empresas passou dos 40 anos é velho, para a previdência este conceito é bem mais tardio e este é um paradigma que precisa mudar.

Muitas empresas despedem os profissionais mais velhos não por causa da idade, mas, devido ao salário, que veio aumentando no tempo por diversas razões, atualmente está acima do salário médio de mercado e acaba tornando-se proibitivo para as empresas. A legislação que gera encargos sociais elevados e ainda o valor da rescisão que se potencializa alavancada pelo tempo de casa, porém está estaticamente comprovado que mesmo com o anteriormente exposto esses trabalhadores são lucrativos e geram retorno.

O desligamento da rotina de anos de trabalho significa um giro de 180° e às vezes, esta mudança é dramática pelas conseqüências psicológicas e morais. O sujeito deve repensar e redefinir sua vida e identidade ao mesmo tempo em que deve assumir sua velhice e o estigma de ser inativo, da fragilidade física e a competência para produzir.

De acordo com a UATI (2007) para alguns a perda da função principal da vida, trabalho produtivo economicamente para o homem, e criação de filhos para a mulher, é um grande impacto, pois os maiores valores estão apoiados nessas funções. Para pessoa que se aposenta a incorporação gradativa de outras ocupações, de interesses novos, a adesão voluntária a trabalhos sociais são, capazes de conferir novo sentido de vida e ocupar produtivamente o tempo livre, sempre que sejam favorecedoras do desenvolvimento humano, estímulo mental e manutenção emocional de valores altruístas.

Quantos anos têm o idoso? O Plano de Ação Internacional sobre Envelhecimento das Nações Unidas (1982), acompanhando a orientação da Divisão de População, estipulou 60 anos como o patamar que caracteriza o grupo idoso. Porém, é usual, em demografia, definir 60 ou 65 anos como o limiar que define a população idosa. Moreira (2001) explica sobre o envelhecimento da população brasileira, acres-centando que por envelhecimento populacional entende-se o crescimento da população considerada idosa em uma dimensão tal que, de forma sustentada, amplia a sua participação relativa no total da população.

A ampliação do peso relativo da população idosa deve-se a redução do grupo etário jovem, em conseqüência da queda da fecundidade, configurando o que se denomina envelhecimento pela base.

A aposentadoria no Brasil, em uma sociedade com membros intimamente identificados em constituir uma família, produzir e ter remuneração suficiente para cobrir as necessidades da casa, do cônjuge e da família, o termo "Aposentadoria" se apresenta ameaçadora, carregada de imensas dificuldades e conseqüências às vezes imprevisíveis e até desastrosas, motivado pelo descaso do Governo e da própria sociedade.

O Brasil é um país em que a população está envelhecendo e aumentando gradativamente a longevidade do povo, e isto está fazendo com que a sociedade repense vários aspectos como: aposen-tadoria e o que fazer após a mesma ou ainda uma pessoa com 45 anos é produtiva, por que, geralmente é suprimida do mercado de trabalho? As pessoas tendo uma maior expectativa de vida começam a questionar-se a respeito de alguns sonhos "esquecidos", um retornar a faculdade (o que hoje é até estimulado por algumas instituições de ensino), ou ainda a segunda profissão, que no passado era realizada como hobby ou complemento familiar e, hoje se torna a profissão principal.

Reproduzindo a idéia de Vieira Sá (2007), os motivos variam e podem ser muitos: necessidade econômica, não gostar de ficar em casa, entre outros. O primordial e mais importante é o indivíduo ser produtivo e útil, capaz de interagir com o meio e levar conhecimentos de sua experiência de vida para o seu novo trabalho e, em síntese sentir-se parte da sociedade e não a margem da mesma.

A contra partida, será prover-se tanto em nível econômico como, e principalmente emocional e social, sem ser taxado por si ou pelos outros de peso social por estar "improdutivo" e não ter mais o mesmo "status" social que adquiriu no passado. Os desafios trazidos pelo envelhecimento da população têm diversas dimensões e dificuldades, mas nada é mais justo do que garantir ao idoso a sua integração na comunidade.

Alguns idosos estão dispostos ao desafio do novo e percebe-se claramente através dos telejornais que alguns empresários começam a mudar e estão dando oportunidade no mercado de trabalho, bem como valorizando e destacando características como responsabilidade, organização, disciplina, comprometimento e pontualidade nas atividades realizadas.

A nossa sociedade como um todo tem que se preparar para envelhecer com dignidade e receber a nova leva de idosos, dando oportunidades de ação nos vários níveis sociais.

Segundo o artigo, A Política Nacional do Idoso (2002) o envelhecimento da população influencia o consumo, a transferência de capital e propriedades, impostos, pensões, mercado de trabalho, saúde e assistência médica, a composição e organização da família. É um processo normal, inevitável, irreversível e não uma doença, não deve ser "tratado" apenas com soluções médicas, mas também por intervenções sociais, econômicas e ambientais.

O envelhecimento da população está criando um mercado para empresas de venda de serviços que abrangem o turismo, alimentação especial, medicamento, roupas, lazer, etc. com um crescimento em ritmo acelerado, e com oportunidades de negócios, bem como automaticamente está oportunizando a volta dos mesmos para trabalharem nas áreas envolvidas.

Especialista em velhice nas Nações Unidas, Dr. Walter Beatie, diretor do centro de gerontologia da Universidade de Siracusa fez a previsão que a população mundial com mais de 60 anos, que em 1970 representava 8,4% do total, atingiria em 2000, 9,3%, elevando o número de 304 milhões para 581 milhões de pessoas. Em 1900, 10 a 17 milhões de pessoas tinham mais de 65 anos, menos de 1% da população mundial. Em 1992 aumentou para 342 milhões, correspondendo a 6,2%. Estima-se que, em 2050 serão 2,5 bilhões de pessoas com mais de 65 anos, cerca de 20% do total dos seres humanos (BARRETO, 1992).

De acordo com Pereira (2007, p.9):

O aumento do número de idosos causará impacto imediato na saúde e na Previdência, que terão seus gastos elevados. Em 1960, havia 0,9 aposentado para cada 10 pessoas em idade ativa (entre 15 e 65 anos). Hoje, há 1,3 aposentado para cada dez trabalhadores. Documento do Ministério da Previdência Social obtido pela Folha mostra que, em 2020, haverá duas pessoas em idade de aposentadoria (com mais de 60 anos) para cada 10 em idade produtiva (contribuintes potenciais do sistema previdenciário) e que diante dos fatos e das previsões para o futuro, faz-se necessário o estudo da qualidade de vida dos cidadãos da terceira idade com urgência, a fim de determinar qual seu novo papel na sociedade e que perspectivas este cidadão poderá ter ao ingressar nesta fase da vida.

Desta forma, verifica-se que há crescimento acelerado e constante da população idosa, porém, pouco se tem feito para gerar mecanismos para absorver este contingente de pessoas, ainda produtivas e com necessidades no mercado de trabalho. A omissão de governos e da sociedade contribui para o agravamento desse problema, em um futuro próximo (BARRETO, 1992; PEREIRA, 2007).

Não existe um programa de preparação para aposentadorias na sociedade atual, quer governamental ou empresarial. Desta forma, se há uma interrupção repentina da diária de trabalho ou ainda a perda do trabalho, o trabalhador sente-se perdido, sem função na vida e aos poucos perde a identificação com o trabalho. Nestas situações podem surgir crises de depressão e sentimentos de inutilidade, baixa na auto-estima, o que resultando em alguns casos em doenças e até mesmo na morte.

3.1 O papel do idoso na família

De acordo com Augusto (2007) com a participação de 53% no orçamento da família, brasileiros acima de 65 anos provam a força de seu trabalho e impulsionam o país; especialistas alertam, no entanto, para necessidade de mudanças, inclusive, na redistribuição de rendas.

Segundo dados da Síntese de Indicadores Sociais

(2007) o número de idosos chega a 14,5 milhões representando 9,1% da população brasileira, enquanto no início da década somavam 11,4 milhões, 7,9% do total. Apesar do processo de envelhecimento recente, a população brasileira pode ser considerada uma das maiores do mundo, superior a da França, Itália e Reino Unido. Daqui a 25 anos a população de idosos no Brasil poderá ser superior a 30 milhões. Cerca de 70% dos idosos eram, em 1999, os responsáveis pela família e mais de um terço ainda se encontrava no mercado de trabalho. Quase 12% viviam sozinhos e 27% deles declararam possuir um plano de saúde.

O Censo Demográfico do ano de 2.000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2007), apresenta o quadro de idosos e a percentagem alfabetizada representando 65% dos idosos, conforme disposto no quadro 1 a seguir:

Quadro 1. População total e alfabetizada de idosos residentes, por grupos de idade - Brasil

Grupos de Idade	Total	Alfabetização
60 a 64 anos	4.600.929	3.259.833
65 a 69 anos	3.581.106	2.396.782
70 a 74 anos	2.742.302	1.755.984
75 a 79 anos	1.779.587	1.052.365
80 anos ou mais	1.832.105	956.989
Total	14.536.029	9.421.953

Fonte: IBGE (2007)

Segundo o Censo do IBGE (2007) referente ao ano de 2000, 62,4% dos idosos e 37,6% das idosas são arrimo de família. Juntos, somam uma população de 8,9 milhões, dos quais 54,5% garantem o sustento dos filhos e até dos netos. Graças às aposentadorias, esses velhos são responsáveis por mais de 90% do total de rendimento mensal do domicílio.

O Censo do IBGE de 2000 retrata que os grupos etários mais velhos estão perdendo sua participação na população ocupada. O grupo de 40 a 49 anos perdeu, segundo o censo do ano 2000, 5000 postos de trabalhos. Entre 50 a 64 anos de idade, perderam 12 mil empregos, e os idosos de 65 anos ou mais, já de reduzida participação no emprego formal, perderam 3000 vagas. (IBGE, 2007).

Para Bolsanello (1986 apud PEREIRA, 2007), as pessoas idosas são quase sempre mencionadas como problema, raramente em termos de solidariedade familiar e social ou das contribuições positivas que podem oferecer as outras gerações, particularmente quando lhes é permitido funcionar no ambiente de seu próprio lar. Pela pouca ou talvez nenhuma contribuição que dão ao produto nacional bruto de seu país, os velhos passaram a ser a geração indesejada. É de fato hoje cada vez mais aceito que as necessidades sociais e psicológicas, peculiares aos idosos, são mais bem atendidas no seu ambiente ativo e afetivo da família, onde eles têm um papel a desempenhar e onde se sentem necessários e

estimados. O que se faz necessário é uma integração dinâmica entre os membros da família de todas as idades.

Segundo UATI (2007) a vivência de anos de mercado de trabalho caracterizado pelo emprego fixo e pela ansiedade da aposentadoria como ideal social e culturalmente descrita como “fase idílica de descanso e gozo dos prazeres da vida”, levou a geração que hoje se encontra na terceira idade, a um choque. O avanço da medicina possibilita uma condição física e mental de maior longevidade, instala-se o desejo de permanecer como ser produtivo, mas o mercado de trabalho ainda não compreende como utilizar as competências deste segmento.

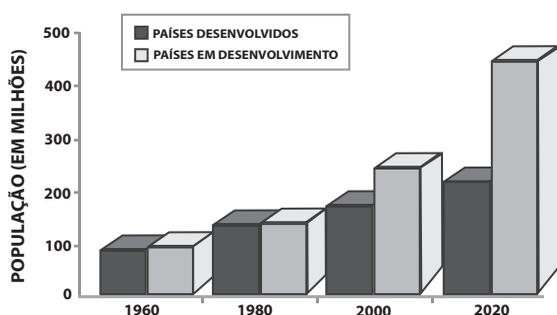
Na tabela 1, abaixo, referente ao Brasil nota-se que em 1950, os idosos do país em relação ao mundo ocupavam 16º contingente, passando em 1980 para o 11º contingente e em 2025 deverá atingir a posição de 6º contingente mundial com 31,8 milhões de idosos.

Tabela 1. Mudanças na população de países que terão mais de 16 milhões de pessoas com 60 anos ou mais no ano de 2025.

	Rank			População			
	2025	1980	1950	2025	2000	1975	1950
China	1	1	1	284.1	134.5	73.3	42.5
Índia	2	2	2	146.2	65.6	29.7	31.9
USSR	3	4	4	71.3	54.3	33.9	16.2
USA	4	3	3	67.3	40.1	31.6	18.5
Japão	5	5	8	33.1	26.4	13.0	6.4
Brasil	6	11	16	31.8	13.9	6.2	2.1
Indonésia	7	10	10	31.2	14.9	6.8	3.8
Paquistão	8	14	11	18.1	6.9	3.6	3.3
México	9	15	25	17.5	6.6	3.1	1.3
Bangladeche	10	13	14	16.8	6.5	3.3	2.6
Nigéria	11	18	27	16.0	6.3	2.6	1.3

Fonte: United Nations, Department of International Economic and Social Affairs (1982)

POPULAÇÃO IDOSA NO MUNDO 1960-2020



Reproduzido de: WHO, WORLD HEALTH STATISTICS ANNUAL, GENEVE, 1987

Fonte: Terceira Idade, 2007

Gráfico 1. População idosa no mundo de 1960 a 2020

O Gráfico 1 População Idosa no Mundo 1960-2020 evidencia o maior crescimento dessa população nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

Segundo Camarano (2000), coordenadora da área de pesquisa em população e família do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), os idosos contribuem, em média, com 53% da renda familiar. As aposentadorias e pensões, pagas pela Previdência Social, acabam atendendo não só aos mais velhos, como também aos seus familiares. E a maioria recebe benefícios de um salário mínimo. É pouco, mas é com esse dinheiro que muitas famílias resistem à pobreza e sobrevivem. E, nesses casos, os idosos são, um fator de equilíbrio social e não uma carga.

4 Participação do Idoso no Mercado de Trabalho

É oportuno iniciar com o entendimento do Ministério do Planejamento, orçamento e Camarano (2000, p.1):

A participação do idoso no mercado de trabalho sofreu poucas variações no período considerado, não mostrando uma resposta expressiva ao aumento da participação de aposentados. Entre as variáveis consideradas que poderiam influir nessa participação, idade e educação mostraram ter um peso expressivo, apresentando a idade um efeito negativo e a educação, positivo. Acredita-se que essas duas variáveis refletem condições de saúde que, na verdade, devem ser um os determinantes mais importantes da oferta da força de trabalho idosa.

Contrariando o pensamento da maioria para Camarano (2000) a participação do idoso brasileiro no mercado de trabalho é alta, considerando os padrões internacionais, pois em 1998, mais da metade dos idosos do sexo masculino e quase 1/3 do feminino aposentados, continuavam no mercado de trabalho. Entende-se que a renda do trabalho dos aposentados tem um peso bastante significativo na sua renda e na de suas famílias.

Ainda de acordo com Camarano (2000, p.1):

A experiência internacional mostra que entre 1960 e meados da década de 80 a taxa de atividade da população de 55 anos e mais declinou em vários países desenvolvidos. Essa era inversamente associada à urbanização, ao desenvolvimento econômico-industrial, à ampliação da cobertura previdenciária etc. Desde então, essa taxa se estabilizou em alguns desses países e em outros, como Austrália, Estados Unidos e Japão, aumentou no início dos anos 90. Não se sabe até que ponto esse aumento é resultado do crescimento da esperança de vida, das melhores condições de saúde ou das dificuldades de se obter aposentadoria por parte desse segmento.

De acordo com o artigo, A Política Nacional do Idoso: um Brasil para todas as idades (2002), o Relatório Nacional sobre o Envelhecimento da População Brasileira é um dos mais completos documentos já produzidos sobre o assunto, resultante de um trabalho coordenado pelo Itamaraty, com ampla participação de órgãos do Estado e entidades da sociedade civil. Neste documento o envelhecimento da população brasileira se evidencia pelo aumento da participação do contingente de pessoas maiores de 60 anos de 4%, em 1940, para 9% em 2000.

Além disso, a proporção da população acima de 80 anos tem aumentado, alterando a composição etária dentro do próprio grupo, o que significa que a população considerada idosa também está envelhecendo. Desta forma a população com mais de 60 anos é o segmento que mais cresce, embora ainda seja um contingente pequeno: de 166 mil pessoas, em 1940, o grupo “mais idoso” passou para quase 1,8 milhões em 2000 e representava 12,6% da população idosa em 2000 e aproximadamente 1% da população total.

Segundo o artigo Aprendiz Guia de Empregos (2007), nas pequenas localidades rurais, é comum o dia do pagamento dos aposentados, ser o único do mês em que a economia da cidade se movimenta.

Depois que a Constituição de 1988 garantiu o acesso à aposentadoria a todos os trabalhadores do campo, as estatísticas da pobreza sofreram alterações. O mesmo artigo informa que o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) demonstra que desde o advento da aposentadoria rural a pobreza entre a população desceu de 45% para 32%. A pesquisa levou em conta a remuneração mensal per capita.

Os idosos ou pessoas maduras devem continuar aprendendo sempre para que possam usar seu potencial intelectual para trabalhos desafiadores e que tragam alguma contribuição. Devem-se valorizar as oportunidades de trabalho “conseguidas” (pela capacidade) ao invés destas oportunidades “conce-didas” (aproveitando o aposentado como mão de obra barata e disponível), que “ajudam” alguns idosos, mas fixam uma imagem de declínio.

Para Augusto (2007) é necessário mudar a opinião da sociedade para que o envelhecimento não seja encarado como um tormento, mas uma etapa importante da vida. O envelhecimento populacional e a população mais envelhecida não são os maiores desafios a serem enfrentados. As mudanças na política econômica, social e de saúde, estas sim, devem ser questionadas e incluídas na agenda de debates públicos.

Sigollo (2007, p.7) afirma que:

a escassez de talentos no mercado de trabalho fica cada vez mais visível à medida em que os profissionais mais experientes se aposentam. Essa é uma tendência mundial e a maioria das empresas não está fazendo nada para reverter o quadro.

Sigollo (2007) cita a conclusão de um estudo da prestadora de serviços e consultora de Recursos Humanos, Manpower, feito em mais de 25 países abordando as perspectivas dos trabalhadores com mais de 50 anos de idade. A pesquisa demonstrou que as empresas ainda não perceberam a importância de levantar o percentual de sua força de trabalho que se aposentará nos próximos cinco ou dez anos. Isso serve para medir o potencial intelectual e de produtividade que será perdido quando essas pessoas deixarem a empresa.

Um ponto a favor das pessoas com mais de 50 anos é que elas normalmente, já têm uma carreira construída, geralmente atuam em um cargo de alto nível e têm possibilidades reais de se aposentar. Esse grupo de profissionais está buscando qualidade de vida e flexibilidade de horários.

Para Sigollo (2007, p.7):

A solução, portanto, seria que as empresas desenvolvessem um programa especial para os executivos que estão perto de se aposentar, com horários mais flexíveis e novas funções, prestando consultoria e treinando os mais jovens, por exemplo.

Da mesma forma algumas empresas preocupadas com a qualidade em seus serviços, trabalham programas na área de Gestão de Pessoas para buscar profissionais disponíveis no mercado, mas com conhecimento e experiência que se ajustem às suas necessidades. Fora desse grupo, a maioria dos empregadores, teima em a aposentadoria como uma forma de reduzir custos, isto demonstra pouca visão e põe até mesmo a empresa em risco.

Manpower (2007 *apud* SIGOLLO, 2007) observou que um dos dados mais curiosos revela que as empresas no Japão são de fato as únicas preocupadas a reter trabalhadores com mais de 50 anos. São 80% no Japão, nos EUA e Austrália em torno de 25%.

Neste sentido, Sigollo (2007, p.7) complementa afirmando que

essa é uma questão cultural, os japoneses valorizam os idosos; existe um respeito muito grande pela sabedoria e experiência dos mais velhos.

A pesquisa citada acima relata ainda que mesmo no Japão menos de 15% das empresas possuem estratégias para recrutamento de pessoas com mais de 50 anos. O importante é o profissional estar sempre atualizado, pois mesmo uma ótima formação acadêmica não substitui a experiência e bagagem de vida que pessoas com mais de 50 anos possam ter e esta experiência deve ser valorizada pela empresa (SIGOLLO, 2007).

4.1 Empresas valorizam cada vez mais o profissional mais velho

Países como Japão e os asiáticos em geral têm profundo respeito pelos idosos e os referenciam sempre que podem, porém sabemos que no Brasil a cultura é diferente e casos de discriminação ocorrem, embora recentemente com menor intensidade no mercado de trabalho.

De acordo com o Aprendiz Guia de Empregos, (2007) parte das empresas descobriu que mesclar os trabalhadores com parcela de idosos gera lucro. O guia cita experiências como o caso da Pizza Hut, é conhecida pelas oportunidades que oferece aos mais jovens, a experiência com o pessoal de mais idade surpreendeu, pois a convivência dos muito jovens com os mais velhos deixou o clima leve, descontraído, mais amistoso. Os clientes também aprovaram e demonstraram clara preferência pelas pessoas de mais idade. Relata também a experiência que corrobora com o conteúdo do caso da Pizza Hut, na Bosh. Apostar no pessoal mais velho como linha de frente na geração de renda de uma comunidade foi a opção da Bosch, em Curitiba. A iniciativa envolveu grande parte das quase 500 empresas da cidade industrial. Entre os 15 mil habitantes de Vila Verde, comunidade carente encravada no centro das indústrias, 85% está entre 50 e 70 anos.

Atualmente, as empresas mais organizadas e com responsabilidade social, contratam serviços de consultores que orientam-nas a encaminhar a aposentadoria de seus funcionários, é não se acomodar e empreender. Segundo o Aprendiz Guia de Empregos (2007) as saídas podem ser buscar clientes em lugar de procurar emprego; prestar serviço em lugar de esperar pedidos. Foi o que fez Paulina Lerner de 71 anos, levando sua experiência como professora de marketing para o departamento de voluntárias do Hospital Albert Einstein. A primeira experiência foi no Banco de Sangue, onde ajudava no esforço de convencer doadores a doar espontaneamente, ainda era o tempo em que doações de sangue eram remuneradas.

Segundo Néri (2007) o segmento de serviços tem oferecido espaços e oportunidades interessantes para os idosos em áreas como educação, saúde, comércio, hotelaria e transportes que podem aproveitar as características próprias da idade. Combinar vantagens da juventude com a experiência da maturidade pode render muito para a empresa, denominada “diversidade etária”. De acordo com o diagnóstico e a oportunidade identificada no artigo - Envelhecimento trará novos Produtos Diferenciados (2007) com o envelhecimento da população serão lançados produtos com diferenciais, voltados para atender às necessidades específicas desse grupo. A população pode chegar a 100 anos ou mais e o comércio terá de se adequar a esses consumidores. No Brasil o potencial de consumo dessa população não é muito forte, mas tende a crescer.

O problema é agravado com uma legislação rígida, decisões implacáveis o sistema pune o trabalhador, pune a empresa e pune a causa do emprego. Mas outra punição à empresa é que a prática de “despedir” profissionais mais velhos e mais experimentados resulta em prejuízo, pela queda de qualidade de produção e do produto. Constando que as empresas ainda não perceberam a importância de levantar o percentual dessa força de trabalho.

4.2 O Retorno ao mercado de trabalho pela porta de traz

O retorno dos aposentados ao trabalho, desempenhando funções de “office-boys”, promotores de venda e recepcionistas, sem direitos trabalhistas, é visto de forma negativa por especialistas, pois essas atividades não aproveitam os ganhos da maturidade e acabam sinalizando e destacando as perdas do processo de amadurecimento. Na cidade do Rio de Janeiro muitos office-boys que estão sendo substituídos por *office-idosos*. O empregador não paga vale-transporte, não precisa ter uma relação de trabalho formal, não recolhe INSS porque o trabalhador já é aposentado. Ele não tem a agilidade do jovem, mas tem filas especiais nos bancos, passa a sensação de responsabilidade e está tirando o emprego dos jovens, afirmou Camarano (2000), coordenadora da área de pesquisa em população e família do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

A maioria dos aposentados ou desempregados após os 40 anos, não volta a trabalhar na mesma atividade que exercia antes de se afastar do trabalho. Isso ocorre por

dois motivos principais: o salário alto em relação ao que a empresa pode pagar para um iniciante e as grandes mudanças tecnológicas e nas relações de trabalho. Alguns trabalhos, devido às mudanças rápidas do mundo empresarial, simplesmente desaparecem e outros são realizados de forma muito diferente dos velhos tempos.

4.3 Jovem hoje, idoso amanhã

A pesquisa realizada e disponível no artigo “Jovem quer descanso quando chegar à Terceira Idade” (2007) reproduz o que pensam os jovens quanto a terceira idade. Em média 29% de entrevistados em São Paulo se considera na terceira idade quando tiverem entre 60 e 70 anos e 14% acredita que a terceira idade começa antes mesmo dos 50 anos. Do lado oposto, 1% acredita que a terceira idade só começa aos 90 anos.

A pesquisa revela que poucos brasileiros consideram a terceira idade como época para assumir riscos e desafios pessoais, ou experimentar coisas novas. Ao contrário, acham que os idosos deveriam diminuir o ritmo das atividades, descansar e relaxar. Família, amigos, boa saúde e uma sólida crença religiosa são vistos como as maiores fontes de satisfação e felicidade nas últimas décadas da vida. Os brasileiros mais velhos provavelmente vão querer trabalhar, mas buscarão uma combinação conveniente de trabalho e lazer.

Dentre os jovens, 80% das pessoas escolheriam continuar trabalhando quando tivessem mais idade, segundo a pesquisa, o modelo dos “anos dourados” vem sendo rejeitado a favor de um estilo de vida que una trabalho, estudo e lazer. A maioria das pessoas é contra a aposentadoria mandatória e espera se aposentar mais tarde que a atual geração vem se aposentando (JOVEM, 2007).

A pesquisa revelou ainda, que 4 em 10 (44%) dos brasileiros já tomaram alguma iniciativa para se preparar para a aposentadoria, 36% dos entrevistados têm menor propensão a achar que arcarão com a maioria de suas próprias despesas na aposentadoria e 25% têm menor propensão a estar seriamente preocupado com o dinheiro acabar antes de morrerem (JOVEM, 2007).

Os resultados demonstram que a importância para a aposentadoria são flexibilidade e escolha, e conseqüentemente forçar as pessoas no sistema de planejamento e pagamento de aposentadoria, independente das circunstâncias individuais, precisa mudar.

4.4 Aposentadoria “insuficiente” provoca retorno ao mercado de trabalho

Segundo Chein e Augusto (2007) para milhares de aposentados comuns, arregaçar as mangas é sinal de luta extrema pela sobrevivência. Nos países desenvolvidos, a realidade é diferente. Com uma aposentadoria satisfatória, que geralmente é reforçada por planos de previdência complementar, os idosos só voltam a trabalhar se quiserem.

Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) aponta que a maioria dos brasileiros não encara a aposentadoria como a interrupção da atividade laboral. O documento lembra ainda que em outros

países o recebimento do benefício da aposentadoria é condicionado legalmente à saída do mercado de trabalho. Se o aposentado volta a trabalhar, o valor do benefício é reduzido. No Brasil, a maioria dos aposentados volta ao batente porque ainda tem condições de trabalhar por mais tempo. A aposentadoria é muito precoce, ainda numa fase de pleno vigor das pessoas, afirma Camarano (2000).

No Brasil, os valores dos benefícios são muito baixos e há integração social dos idosos, porque se o trabalhador se aposenta novo (por conta do aumento da longevidade ainda está com boas condições de saúde), se ficar em casa pode entrar em depressão. Então, o trabalho é uma forma de integração social importante (CAMARANO, 2000).

Camarano (2000) complementa que na Europa as pessoas se aposentam em ótimas condições de saúde e de trabalho (as mulheres aos 60 anos e os homens aos 65), e mesmo assim, o Estado não amplia a idade de aposentadoria justamente para garantir a abertura de empregos aos jovens. Se o aposentado quiser voltar a trabalhar, fica sem receber a aposentadoria ou pede uma licença da aposentadoria enquanto estiver trabalhando.

5 Legislação

A partir da Lei nº 8.842, de 14/01/1994 a legislação brasileira procurou se adequar a tal orientação, embora ainda falte algumas medidas. A Política Nacional do Idoso, estabelecida pela referida lei, criou normas para os direitos sociais dos idosos, garantindo autonomia, integração e participação efetiva como instrumento de cidadania. Essa lei surgiu fruto dos anseios da sociedade, sendo resultado de inúmeras discussões e consultas ocorridas pelo país, nas quais participaram idosos ativos, aposentados, professores universitários, profissionais da área de gerontologia e geriatria e várias entidades representativas desse segmento, que elaboraram um documento que, mais tarde resultou no texto base da lei.

Segundo o artigo: A política Nacional do Idoso (2007) a legislação não tem sido eficientemente aplicada. Isto se deve a vários fatores, que vão desde contradições dos próprios textos legais até o desconhecimento de seu conteúdo. Na análise de muitos juristas, a dificuldade de funcionamento efetivo daquilo que está disposto na legislação está muito ligada à tradição centralizadora e segmentadora das políticas públicas no Brasil, que provoca a superposição desarticulada de programas e projetos voltados para um mesmo público. A área de amparo à terceira idade é um dos exemplos que mais chama atenção para a necessidade de uma "intersetorialidade" na ação pública, pois os idosos muitas vezes são "vítimas" de projetos implantados sem qualquer articulação pelos órgãos de educação, de assistência social e de saúde.

6 Considerações Finais

O início do século XXI trouxe um desafio ainda maior para o mercado profissional: compreender e reavaliar o espaço destinado à força de trabalho disponível com

idade superior a 60 anos, concomitantemente, no caso do Brasil, expõe a triste realidade do paradigma que após os 40 anos o profissional é "velho" e raras opções de trabalho lhe restam em caso de desemprego.

As empresas precisam potencializar as condições oferecendo maiores possibilidades para os "velhos" ou idosos desempenharem seus papéis como força de trabalho. Aquelas que estão proporcionando a volta ao trabalho com um equilíbrio de juventude e experiência estão relatando ótimos resultados.

É preciso, pois, estar muito atento a esta identificação com o trabalho remunerado e aos cuidados com a família, estatística já demonstrou que um número considerável de aposentados morre antes de completar dois anos de aposentadoria.

A lógica e as informações demonstram que o país não tem outro caminho senão investir em programas de atendimento aos idosos. Na realidade, eles se tornaram tão numerosos que não podem mais ser ignorados pelo poder público. Em países desenvolvidos, existem programas de educação permanente e de recapacitação profissional que aumentam as possibilidades de emprego para os mais velhos.

Outras medidas, provavelmente, devem vir a reboque, tais como o fim do preconceito etário nos ambientes de trabalho, a promoção de políticas públicas e privadas de seguridade social que garantam pensões e aposentadorias dignas e a promoção primária, secundária e terciária da saúde. É o mínimo que eles precisam para viver melhor o último ciclo da vida.

Uma ótima formação acadêmica não substitui a experiência e bagagem de vida que pessoas com mais de 50 anos tem e devem ser valorizadas pela empresa.

Na Europa as pessoas se aposentam em ótimas condições de saúde e de trabalho, e mesmo assim, o Estado não amplia a idade de aposentadoria justamente para garantir a abertura de empregos aos jovens. Se o aposentado quiser voltar a trabalhar, fica sem receber a aposentadoria ou pede uma licença da aposentadoria enquanto estiver trabalhando.

A renovação no mercado de trabalho é essencial para a manutenção da empregabilidade dos jovens, porém muitos idosos têm dificuldade de aceitar o afastamento do trabalho e ficar em casa vai entrar em depressão, então, o trabalho é uma forma de integração social importante.

A maior parte dos produtos vendidos para idosos está muito mais associada à incapacidade de locomoção e à condição física limitada do que ao crescimento desse grupo etário no mercado consumidor. Outro grande grupo de "produtos" oferecidos a idosos é o dos fármacos. Existe ainda um terceiro que "avança" sobre o universo da terceira idade: o dos seguros de vida. Nesse caso, os idosos aparecem mais como "fonte" para propagandas e comerciais do que como os mais potenciais consumidores. É comum ver pessoas idosas em comerciais de companhias de seguro na intenção de dar credibilidade ao "produto" vendido. Portanto, é um mercado com um enorme potencial de trabalho e lucro.

A longevidade produz uma situação cada vez mais comum: idosos cuidando de idosos. Esse exército de cuidadores de octogenários desenhará uma nova

realidade socioeconômica. É um fenômeno mundial e já atinge o Brasil.

A pesquisa em 25 países com 28 mil gestores que constatou que as empresas ainda não perceberam a importância de levantar o percentual dessa força de trabalho, corrobora com a idéia geral desta pesquisa.

Referências

A POLÍTICA Nacional do Idoso: um Brasil para todas as idades/2002. Disponível em: www.comciencia.br. Acesso em: 16 ago. 2007.

APRENDIZ Guia de Empregos. *Empresas valorizam cada vez mais a terceira idade*. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guia-de-empregos/especial/>. Acesso em: 20 ago. 2007

AUGUSTO, M. *O Idoso participa, sim, da renda familiar*, disponível em: http://www.techway.com.br/techway/revista_idoso/economia/economia_mario2.htm Acesso 8 ago. 2007.

BARRETO, M.L.F. *Admirável mundo velho. Fantasia e realidade social*. São Paulo: Ática, 1992.

CAMARANO, A. A. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. *Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

CHEIN, C.; AUGUSTO, M. Aposentadoria é precoce no Brasil. Disponível em: http://www.techway.com.br/techway/revista_idoso/economia/economia. Acesso em: 17 ago. 2007.

CRUZ, C.; RIBEIRO, U. *Metodologia científica: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2003.

DURAND, J. D. The labor force in economic development: a comparison of international census data, 1946-1966. Princeton University Press, 1975.

ENVELHECIMENTO trará produtos diferenciados. Disponível em: <http://www.homeca-replus.com.br/estudo>. Acesso em: 22 ago. 2007.

GARRIDO, R.; MENEZES, P. R. O Brasil está envelhecendo: boas e más notícias por uma perspectiva epidemiológica.

Revista Brasileira de Psiquiatria, São Paulo, 2002.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 18 ago. 2007.

JOVEM quer descanso quando chegar à terceira idade. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas05/090820055.htm>. Acesso em: 16 ago. 2007.

KURODA, T. *Age structure and aging policy: Japan's case*. Japan: Nishon University, July 1997. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE POPULAÇÃO, 23. China, *Anais...* China, 1997.

MOREIRA, M. de M. Envelhecimento da população brasileira: aspectos gerais. In: WONG, L.L.R. (Org.). O envelhecimento da população brasileira e o aumento da longevidade: subsídios para políticas orientadas ao bem-estar do idoso. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

NERI, A.A. Mercado aproveita para explorar aposentado. Disponível em: http://www.techway.com.br/techway/revista_idoso/economia-economia. Acesso em: 19 ago. 2007.

PEREIRA, D.E.C. Qualidade de vida na terceira idade e sua relação com o trabalho. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/7962.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2007

SIGOLLO, R. Manter funcionários mais velhos significa lucro. *Jornal de Londrina*, Londrina, 20 ago. 2007. p. 7.

SINTESE de Indicadores Sociais: Brasil termina o século com mudanças sociais. Disponível em: <http://www.e.gov.br/DefaultCab.asp?url=>. Acesso em: 25 ago. 2007.

TERCEIRA Idade. Dados estatísticos sobre os idosos. A transição demográfica brasileira. Disponível em: <http://www.saudeemmovimen-to.com.br/conteudos/>. Acesso em: 21 ago. 2007.

UATI – Universidade Aberta à Terceira Idade. *Trabalho e aposentadoria na 3ª idade*. Disponível em: <http://www.virtual.epm.br/uati/seminarios/trabalho>. Acesso 21 em: ago. 2007.

VIEIRA SÁ, P.M.M. *O idoso no mercado de trabalho*. 2007. Disponível em: <http://www.drgate.com.br/index.php?option=>>. Acesso em: 20 ago. 2007.

Adalberto Brandalize*

Mestre em Administração. Docente de Administração. Consultor Empresarial. Diretor Vice-Presidente da BPC-Brasil/Paraná-China. Câmara de Comércio, Indústria, Desenvolvimento e Cultura. BPI- Brasil/Paraná-Índia. Câmara de Comércio, Indústria, Desenvolvimento e Cultura. Conciliador do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

e-mail: <branda@sercomtel.com.br>

*** Endereço para correspondência:**

Rua Paranapanema, 188 – CEP. 86025-330 – Londrina, Paraná, Brasil.
