

O regresso e a permanência do idoso ao mercado de trabalho: desafios e possibilidades

Maria Valdirene Silva Guimarães

Romaria Rocha Silva

Vanessa Itacaramby Pardim

Carlos Henrique Ferreira de Souza

Resumo

Este trabalho teve como objetivo conhecer, na visão do idoso, os fatores que levam à sua inclusão e exclusão no mercado de trabalho, bem como a realidade vivenciada por este grupo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa básica, de caráter exploratório. Em relação a abordagem, a opção foi pelo método misto e como procedimento optou-se pelo *survey*. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário com questões abertas e fechadas e na análise foi empregado tratamento estatístico e análise de conteúdo. Ao todo participaram da pesquisa 77 idosos economicamente ativos, entre 60 e 79 anos, sendo 62% homens e 38% mulheres. Como resultado verificou-se que em relação ao tipo de atividade que desenvolvem no mercado de trabalho, 62% trabalham formalmente e o restante, 38%, informalmente. Ao comparar a renda familiar dos idosos com a situação de moradia, percebe-se que há uma concentração maior de famílias que sobrevivem com até 3 salários mínimos, 48,28%, sendo que desse total 21,41% das famílias moram em casa alugada, o que reforça a importância do idoso se manter economicamente ativo para contribuir com a renda familiar. No que se refere à contribuição percebida pelos idosos sobre sua inserção nas empresas onde trabalham, 68,97% apontam que isso representaria vantagem econômica, 17,24% destacam a questão do comprometimento elevado para com o trabalho e a empresa, 10,34% apontam para a experiência acumulada durante todos os anos trabalhados e, por fim, para 3,45% isso exerceria um impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. Mesmo com todos os desafios de se trabalhar na terceira idade, a maior parte dos entrevistados acreditam que o trabalho após a aposentadoria ajuda o corpo, a mente e a pessoa a se sentir mais útil.

Palavras-chave: idoso; inclusão social; exclusão social; mercado de trabalho; políticas públicas.

Abstract

This study aimed to know, in the view of the elderly, the factors that lead to their inclusion and exclusion in the labor market, as well as the reality experienced by this group. For that, a basic research, of exploratory nature, was carried out. Regarding the approach, the option was the mixed method and as a procedure the survey was chosen. The data collection was performed through a questionnaire with open and closed questions and in the analysis was used statistical treatment and content analysis. In all, 77 economically active elderly people, between 60 and 79 years of age, 62% men and 38% women. As a result, it was verified that in relation to the type of activity they develop in the labor market, 62% work formally and the rest, 38%, informally. When comparing the family income of the elderly with the housing situation, it is noticed that there is a greater concentration of families that survive with up to 3 minimum wages, 48.28%, of which 21.41% of the families live in a rented home, which reinforces the importance of the elderly to remain economically active to contribute to family income. Concerning the contribution perceived by the elderly in their insertion in the companies where

they work, 68.97% indicate that this would represent an economic advantage, 17.24% highlight the issue of high commitment to work and the company, 10.34% point to the experience accumulated during all the years worked and, finally, to 3.45%, this would have an impact on workers' quality of life. Even with all the challenges of working in the third age, most respondents believe that post-retirement work helps the body, mind and person to feel more useful.

Keywords: elderly; social inclusion; social exclusion; job market; public policy.

1. Introdução

O aumento da expectativa de vida do brasileiro traz novos desafios, pois é preciso encontrar caminhos para lidar com o envelhecimento da população e seu impacto, entre outros, na estrutura produtiva atual (PAOLINI, 2015). Do ponto de vista econômico, pode-se adotar diferentes caminhos para tratar este fenômeno, ou com políticas públicas de caráter assistencialista ou com a percepção que a pessoa idosa é dotada da capacidade de gerar riqueza para o país (FELIX, 2016).

Ainda de acordo com o autor, inúmeros economistas apontam como, pano de fundo da crise financeira que o país enfrenta, a questão da Previdência Social e isso fez com que o envelhecimento da população brasileira passasse a ser tema permanente de discussões sobre o futuro do país (idem). Porém, nestas discussões a respeito da Previdência Social pouco se fala sobre a questão da empregabilidade do idoso no Brasil, o que acaba por gerar um hiato entre a necessidade de postergar a aposentadoria e as oportunidades disponíveis no mercado de trabalho nacional.

Considera-se idoso no Brasil, de acordo com a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências, as pessoas com 60 anos ou mais de acordo (BRASIL, 2003). A criação desta Lei foi muito importante, entre outros, para garantir o espaço do idoso na sociedade, retirando-os de uma posição de fragilidade e exclusão. Por exemplo, o artigo 26 traz que “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” (idem). Mas a manutenção do idoso no mercado de trabalho ou sua reinserção após a aposentadoria não é uma tarefa fácil, pois, de um modo geral, espera-se que ao se aposentarem eles se afastem do mundo do trabalho (RAMOS; SOUZA; CALDAS, 2008).

Paolini (2015, 179) corrobora ao colocar que haja um movimento de

[...] amparo progressivo relacionado aos idosos, encontramos vários deles ainda sendo ignorados pela sociedade, mostrando que a legislação vigente até então tem deixado a desejar, visto que o modo como são vistos e tratados pelo resto da população ainda não modificou, fazendo com que continuem excluídos do contexto social.

Nesse contexto, é importante discutir a questão da inclusão desse grupo, assim como de outros, que, por características diversas, apresentam-se de maneira minoritária, como as pessoas de baixa renda, com deficiência, os negros, os ex-presidiários, entre outros.

Segundo Machado e Oliveira (2015, p. 1), “[...] o processo de envelhecer é sempre pensado como uma espécie de degeneração onde se deixa de ver a pessoa e passa-se a enxergar a condição de pessoa inválida, esse fato contribui para o processo de exclusão”.

Assim, a partir do processo de envelhecimento da força de trabalho, se torna crucial, do ponto de vista do poder público, que hajam investimentos que garantam, entre outros, que as pessoas possam envelhecer com saúde e que tenham possibilidades de se manterem no mercado de trabalho, e, do ponto de vista das organizações, que possam não só pensar em estratégias para armazenar o conhecimento destes indivíduos, como também em soluções que prolonguem sua estadia.

Em função do exposto este trabalho teve por objetivo conhecer, na visão do idoso, os fatores que levam à sua inclusão e exclusão no mercado de trabalho, bem como a realidade vivenciada por este grupo.

Este trabalho se justifica, uma vez que, no Brasil, segundo a projeção realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, a população residente foi estimada em 195,4 milhões de pessoas. Entre 2010 a 2030, no país, estima-se que o índice de envelhecimento da população brasileira (60 anos ou mais de idade) cresça de 26,74% para 76,39% chegando a 170,4 milhões de pessoas idosas.

A tendência demográfica que se observa no Brasil é que a participação dos idosos na população economicamente ativa (PEA) aumente de maneira considerável. Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004, p. 456) corroboram ao colocarem que “[...] em termos de perspectivas de necessidades de geração de empregos, esse será o grupo a pressionar o mercado de trabalho, com um incremento da ordem de aproximadamente 300 mil idosos sendo somados cada ano à PEA de 60 anos e mais”.

Apresentada a introdução, o próximo tópico trará o referencial teórico.

2. Referencial Teórico

A seguir apresentar-se-á o embasamento teórico que tornou possível a realização desta pesquisa.

2.1. Exclusão e Inclusão Social do idoso

A história da sociedade é marcada pela exclusão em vários níveis, o que fez com que seja necessário um esforço diário para buscar meios de solucionar essas questões através da inclusão social. Diante dos desafios das questões sociais, tornou-se essencial discutir as causas que influenciam a exclusão e inclusão dos indivíduos que, por sua vez, impactam diretamente na economia.

COM (2003) entende que a exclusão social é um meio em que alguns indivíduos são impelidos para a margem da sociedade e impossibilitados de participarem de maneira integral devido a sua pobreza ou a ausência de capacidades básicas e de oportunidades para adquirir conhecimentos ao longo da vida, ou ainda como resultado de discriminação.

De acordo Mazza (2005) a exclusão social está associada ao afastamento precoce dos estudos, o que contribui para uma má formação e desencadeia na dificuldade no acesso ao mercado de trabalho. Outros aspectos que reforçam a exclusão social é a pobreza, o desemprego e as carências associadas a eles.

Dentro dessa ótica, torna-se necessário identificar as raízes da dificuldade da inserção destas pessoas na sociedade. Os fatores que podem induzir a exclusão das pessoas são de diferentes ordens: comportamental, psicológico, gênero, sexual, econômico, etário, cultural e étnico, entre outros.

Uma face fundamental da exclusão social é a exclusão econômica que está interligada à pobreza que, por sua vez, é um reflexo da ausência de renda necessária para que o indivíduo adquira bens básicos para suprir suas necessidades. A linha da pobreza inclui a alimentação, moradia digna, saneamento básico, segurança, saúde, educação.

Um outro fator relevante da exclusão social, e que é o foco desta pesquisa, são as pessoas de terceira idade que segundo a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, no art.1, considera como idoso toda pessoa com idade igual ou superior a 60 anos. O art.10 da referida lei, traz que é obrigação do Estado e da sociedade, assegurar à pessoa idosa a liberdade, o respeito e a dignidade, como pessoa humana e sujeito de direitos civis, políticos, individuais e sociais, garantidos na Constituição e nas leis.

De acordo com Mendes et al. (2005), o processo de envelhecimento é involuntário e determina uma fase da vida do ser humano que sofre alterações físicas, psicológica e sociais. Segundo dados de pesquisa do IBGE (2010) em relação à projeção do índice de envelhecimento da população brasileira, no período entre 2010 e 2030 esse índice saltará de 26,74% para 76,39%. De acordo com Brasil (2018), isso se deve, em grande parte, aos avanços de pesquisas na área de medicina e as políticas públicas de prevenção e proteção à saúde através do sistema único de saúde (SUS).

Segundo Brasil (2018), com o aumento da expectativa de vida da população, o sistema de proteção social passa a enfrentar novos desafios, como é o caso da sobrecarga da Previdência, com beneficiários que estão vivendo mais do que o estimado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

De acordo com o IBGE (2010), o período de 2005 a 2015 apresentou um aumento de 46% na população de idosos, passando de 9,8% para 14,3%. Ao mesmo tempo, de acordo com o censo de 2010, houve uma queda no nível de ocupação dos idosos de 30,2% para 26,3%.

Como é possível observar, apesar do aumento da população idosa no Brasil, muitos ainda encontram dificuldades para reingressarem ou se manterem no mercado de trabalho, pois apresentam algumas limitações no que se refere, por exemplo, ao uso das tecnologias. De acordo com Garcia (2001, p. 32) muitos idosos “[...] sentem receio, têm medo e criam uma certa resistência em aprender a usar a informática, por acreditarem que vão manusear o computador erroneamente ou que venham a danificá-lo”.

Outro ponto que contribui para a exclusão do idoso no mercado de trabalho é a percepção da sociedade sobre seu papel. Para Trapp, Figueiredo e Georgette (2016), os idosos são vistos como pessoas ociosas e inativas, o que contribui para sua exclusão social. Assim, torna-se fundamental que haja na sociedade um espírito solidário voltado para a inclusão de pessoas que façam parte desse grupo.

Paolini (2015, p. 178) corrobora ao colocar que a inclusão do idoso no mercado de trabalho é um problema relevante e que precisa ser amplamente discutido para ser equacionado de modo que seja possível “[...] diminuir a discriminação, a vulnerabilidade e a exclusão social às quais tais indivíduos estão expostos, bem como facilitar sua reinserção e permanência no mercado de trabalho”.

Para Queiroz, Ramalho e Monte (2012), existem indícios que reforçam a presença dos idosos no mercado de trabalho, como o aumento da vitalidade, o prolongamento da vida, a educação, a preservação do modelo de vida e a ausência de obstáculos legais às funções do trabalho do aposentado.

Como fica evidenciado, a inclusão social está totalmente relacionada a exclusão, pois aborda os diferentes meios de incluir pessoas que, por motivos diversos, permanecem excluídos da sociedade (FALEIROS, 2006). Santos (2003) corrobora ao entender que a inclusão social se trata dos esforços realizados para a garantia de interação entre os indivíduos em qualquer campo da sociedade, por meio da ciência de seus direitos e deveres.

Ainda segundo a autora, a inclusão social é uma teoria que reconhece os princípios básicos do indivíduo, que oferece oportunidade de acesso à educação, saúde, segurança pública, meio ambiente, habitação digna, cultura e lazer, emprego, renda e cidadania. O que vai ao encontro do que está previsto na Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que em seu art. 5º diz que todas as pessoas “são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” (BRASIL, 1988). Mas, infelizmente, não é o que se observa na prática.

2.2. A cultura organizacional inclusiva e a presença do diverso

A cultura organizacional inclusiva pressupõe que os indivíduos apresentem um comportamento coerente com as políticas e práticas da organização. Nesse sentido, segundo Ferdman et al. (2009), para que o comportamento inclusivo se estabeleça é preciso considerar 6 componentes:

- 1) **Criar um ambiente de segurança** onde as pessoas se sintam confortáveis em compartilhar ideias, recursos, etc.
- 2) **Reconhecer os outros**, independentemente do nível organizacional em que esteja. O comportamento inclusivo pode resultar de um “bom dia” ou um questionamento sobre “como foi o dia”.
- 3) **Lidar com conflitos e diferenças**, por meio de *workshops* sobre diversidade de modo a sensibilizar as pessoas para que estejam mais preparadas para lidar com conflitos e as diferenças entre os diferentes colaboradores.
- 4) **Ser capaz e ter vontade de aprender**, o que pode estar associado a experiências anteriores de inclusão ou exclusão. Nesse sentido, criar uma atmosfera propícia para a aprendizagem se faz fundamental.
- 5) **Dar voz**, pressupõe ter oportunidade de falar, mas também estar predisposto a ouvir. É despertar o sentimento nas pessoas de que são ouvidos e compreendidos.
- 6) **Aumentar a representação de membros considerados como “minorias”**. A presença da diversidade no trabalho, em todos os níveis da organização, é possível por meio da implantação de políticas nesta direção e isso contribui para que os colaboradores se sintam aceitos e respeitados.

De acordo com Ignarra, Contri e Bathe (2009), o processo de inclusão de “minorias” nas organizações não é algo fácil, pois é preciso não só admitir, mas também reconhecer e manter esses profissionais.

Para Sasaki (1997) a empresa inclusiva é aquela que gerencia seu capital humano voltado para a valorização das diferenças e não apenas aquela que se preocupa com a adaptação da estrutura física, adequação nos processos, adequação nas ferramentas do trabalho, entre outras. Assim, quando os recursos humanos partilham da filosofia da empresa, se alargam a possibilidades de sucesso de iniciativas voltadas para a inclusão.

Outro ponto importante é que a empresa que promove a inclusão tem sua uma imagem associada à questão da responsabilidade social e isso impacta no seu relacionamento com seus clientes e fornecedores. Assim, as empresas que souberem realizar a junção de experiências e conhecimentos a uma boa gestão terão um diferencial frente aos demais concorrentes, se tornando mais competitivas e preparadas para apresentar soluções para os problemas que se apresentam.

Ou seja, a diversidade que poderia ser encarada como um problema pode se tornar a solução. De acordo com a Unesco, a diversidade se constitui em

Fonte de intercâmbios, de inovação e de criatividade, a diversidade cultural é, para além do género humano, tão necessária como a diversidade biológica para a natureza. Nesse sentido, constitui o património comum da humanidade e deve ser reconhecida e consolidada em benefício das gerações presentes e futuras. (UNESCO, art.º 1ª, Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, 2002, p. 3)

Nesse contexto, a inclusão do idoso se torna um assunto pertinente, pois como colocam Ramos, Souza e Caldas (2008, p. 507),

Estudos evidenciam que cada vez mais as pessoas idosas precisam ou querem se manter no mundo do trabalho, situação que parece se distanciar do previsto para pessoas nessa faixa etária, pois a sociedade, de forma geral, espera que elas se encaminhem para a aposentadoria e para o afastamento do mundo laboral.

Como é possível observar, a inclusão do idoso traz uma nova lógica, pois ao regressarem ao mercado de trabalho eles podem contribuir com suas experiências adquiridas em anos de vida laboral. Em suma, estar trabalhando faz com que a pessoa esteja mais integrada com o mundo, o que permite que ela construa novos conhecimentos que levem à construção de argumentos próprios para a solução de problemas.

3. Metodologia

O presente estudo trata-se de uma básica, o que vai ao encontro do proposto deste trabalho que tem por objetivo conhecer, na visão do idoso, os fatores que levam à sua inclusão e exclusão no mercado de trabalho, bem como a realidade vivenciada por este grupo.

No que se refere aos objetivos, esta é uma pesquisa de caráter exploratório que, segundo Gil (2008, p. 27), “[...] têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

Já em relação à abordagem, esta é uma pesquisa mista. Marques et al. (2014, p. 40) corrobora ao colocar que esse tipo de abordagem “[...] envolve aspectos qualitativos e quantitativos, com ênfase aos aspectos quantitativos”. Uma vez que a pesquisa quantitativa, segundo Almeida (2016, p. 2), “[...] considera que tudo é quantificável, o que significa traduzir opiniões e números em informações as quais serão classificadas e analisadas”. Já a pesquisa qualitativa para Dalfovo, Lana e Silveira (2008) é o inverso, na medida em que não é expressa em números ou se o for não é o foco principal, o produto da análise inclui não apenas palavras, mas também pinturas, fotografias, filmes etc.

Quanto ao procedimento, optou-se pelo *survey* que é caracterizado pela “[...] obtenção de dados ou informação sobre as características, as ações ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um instrumento de pesquisa” (FONSECA, 2002, p. 33), o que vai ao encontro do proposto nesta pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário que é um instrumento elaborado por uma soma de perguntas que podem ser abertas e/ou fechadas. Segundo Gerhardt e Silveira (2009 p. 9), o questionário “Objetiva levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas”.

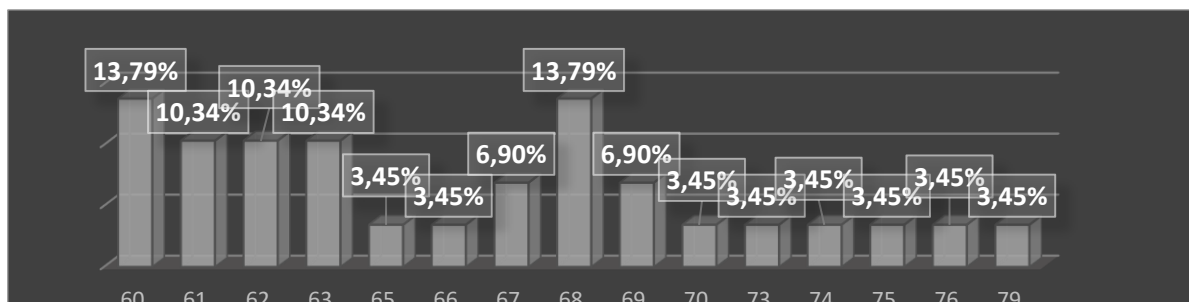
E, por fim, na análise dos dados coletados fez-se uso de tratamento estatístico que, segundo Gerhardt e Silveira (2009), implica na manipulação de dados, por meio da geração (normalmente mediante o emprego de técnicas de cálculo matemático), da apresentação de dados que podem ser colocados através de gráficos ou de tabelas e da interpretação. Também fez-se uso da análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977), representa um conjunto de técnicas de análise, cujo objetivo é a inferência de conhecimentos relativo ao problema pesquisado.

4. Apresentação e análise dos dados

O público-alvo do estudo foram pessoas idosas (com idade igual ou superior a 60 anos) e que se encontravam economicamente ativas. Como resposta ao questionário aplicado, obteve-se a participação de 67 idosos respondentes, todos residentes no estado de São Paulo.

No que se refere ao perfil demográfico, o gráfico 1 traz a faixa etária dos respondentes.

Gráfico 1: Faixa etária dos respondentes economicamente ativos



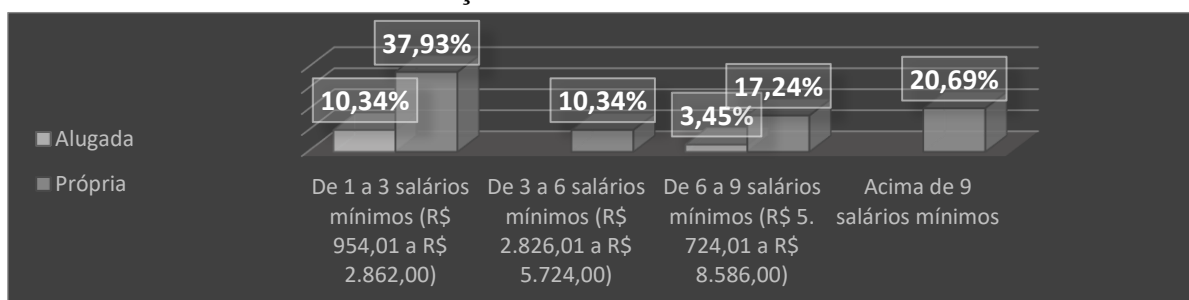
Fonte: desenvolvido pelos autores, 2018

No que se refere ao gênero dos entrevistados, há uma prevalência de homens, 62%, em detrimento de mulheres, 38%. Já em relação ao estado civil, mais da metade, 55,17%, se encontram casados.

Quando questionados sobre filhos, 83% dos idosos entrevistados responderam que sim, apenas 17% que não. Em relação à cor, 65% se classificou como Branca, 28% como parda e 7% como preta.

Já em relação ao tipo de atividade que desenvolvem atualmente, 62% trabalham formalmente e os outros 38% informalmente. Agora quando se cruza a renda familiar dos idosos com a situação de moradia, gráfico 2, percebe-se que há uma concentração maior de famílias que sobrevivem com até 3 salários mínimos, 48,28%, sendo que deste total 21,41% das famílias moram em casa alugada, o que reforça a importância do idoso se manter economicamente ativo.

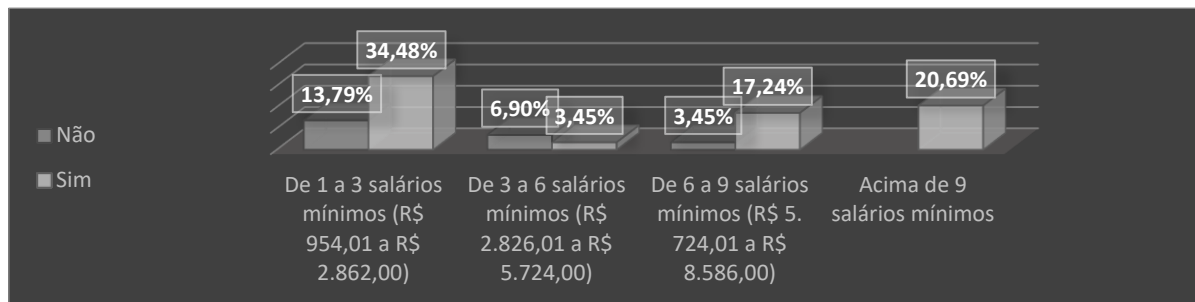
Gráfico 2: Renda familiar X Situação de moradia



Fonte: desenvolvido pelos autores, 2018

Quando questionados se estão aposentados ou não, gráfico 3, é possível verificar que, na amostra, entre aqueles que possuem menor renda familiar, há idosos que não estão aposentados, o que não acontece nas famílias que recebem acima de 9 salários mínimos.

Gráfico 3: Renda familiar X Aposentadoria



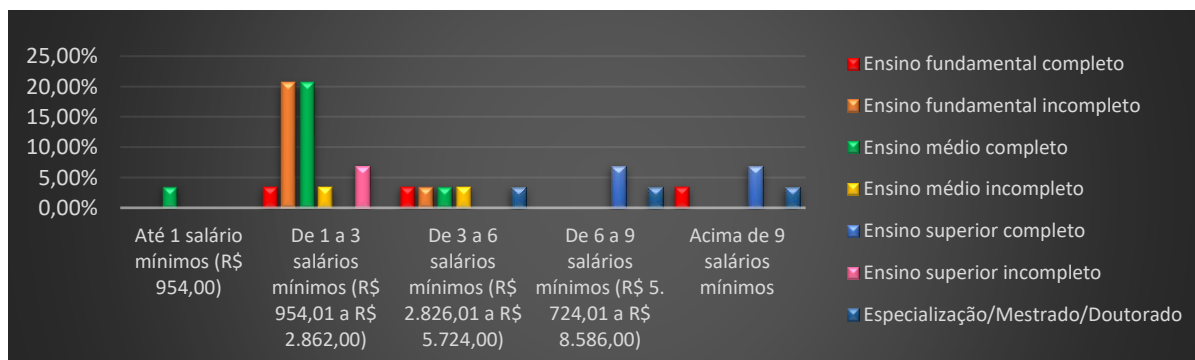
Fonte: desenvolvido pelos autores, 2018

Como é possível observar, a maioria dos respondentes estão aposentados e, ainda sim, continuam trabalhando por questões diversas. De acordo com Cockell (2014), após a aposentadoria há uma redução no poder aquisitivo e, muitas vezes, o idoso se vê compelido a reingressar no mercado de trabalho para compor a renda familiar ou para honrar compromisso pessoais assumidos.

Bulla e Kaefer (2003) fazem uma ressalva ao colocarem que as pessoas que possuem uma renda menor têm tendência a se preocuparem mais com a aposentadoria, uma vez que esse benefício não se mostra suficiente para atender plenamente suas necessidades.

No que se refere a relação entre o grau de escolaridade e a faixa salarial, gráfico 4, é possível observar que o grau de escolaridade exerce influência sobre a faixa salarial em que o idoso se encontra, como é o caso dos idosos graduados e pós-graduados e que estão nas duas últimas faixas salariais. Vale destacar também que há exceção, como é o caso dos idosos com o ensino fundamental completo e que recebem acima de 9 salários mínimos.

Gráfico 4: Escolaridade X Faixa salarial



Fonte: desenvolvido pelos autores, 2018

Queiroz, Ramalho e Monte (2012) abordam o nível de escolaridade como sendo importante para que os idosos sejam contratados. Em relação ao ramo de atividade em que os idosos estão atuando, 59% estão na área de serviço, 34% no comércio e 7% em outros ramos.

Já em relação a carga horária de trabalho, 48% exercem jornadas de 8 horas diárias, 14% trabalham meio período e 38% atuam sem horário fixo determinado, o que vai ao encontro do que coloca Guerra (2016) ao entender que os idosos têm uma tendência a atuarem como autônomos pela dificuldade que encontram para serem recontratados. Além disso, esse tipo flexível de jornada de trabalho vai ao encontro das ocupações desses idosos: corretor de imóvel, proprietário, pedreiro, autônomo e vendedor.

Referente a opinião dos entrevistados sobre a questão do processo e envelhecimento no Brasil, pode-se verificar que não é uma tarefa das mais fáceis, principalmente para aqueles com menor poder aquisitivo e que depende dos serviços públicos.

A opinião com maior incidência nessa questão é a insatisfação com a saúde pública. O entrevistado número 2, por exemplo, se posiciona a respeito de envelhecer no Brasil da seguinte forma: “Acho péssimo, por conta da falta de estrutura, principalmente na área da saúde”.

A dificuldade enfrentada pelos idosos para ter acesso a uma saúde pública de qualidade tem se tornado tema de pauta permanente. Para Carvalho (1993), essas dificuldades existem pelo fato de haver elevada demanda e escassez de recursos no sistema público de saúde.

Por outro lado, há aqueles que apontam aspectos positivos em relação ao processo de envelhecimento, como o que coloca o entrevistado 3 ao afirmar: “Acho que está melhor do que há alguns anos, temos mais oportunidades que antigamente”. Isso pode ser atribuído aos avanços de pesquisas e tecnologias na área da saúde, somado aos esforços de capacitação contínua dos profissionais, por meio do sistema único de saúde (SUS). (BRASIL, 2018).

Quando questionados sobre o motivo de ainda estarem trabalhando, 66% afirmaram que estão aposentados, mas que nunca pararam de trabalhar, 10% que estavam aposentados e retornaram ao mercado de trabalho e 24% que ainda não se aposentaram.

A justificativa para permanecer ou para retornar ao mercado de trabalho é justificada pela necessidade de complementar o orçamento familiar ou para se manter ativo e útil na sociedade. Bulla e Kaefer (2003, p. 5) corroboram ao colocarem que a aposentaria é vista sob dois pontos de vista diferentes, “[...] a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços e anos de trabalho. Por outro, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil”.

Para alguns dos entrevistados o trabalho é tão essencial que alguns se aposentaram devido a problemas de saúde e ainda sim voltaram ao mercado de trabalho, com o propósito de ajudar na composição da renda familiar e para não se acomodarem.

Já em relação às principais diferenças percebidas na vida após a aposentadoria, 31% dos entrevistados perceberam um aumento na renda, pois como se mantiveram ativos, a aposentadoria entra como uma renda adicional. Já para outros representa a possibilidade de uma vida saudável, de permanecer ativo, de ter horário flexível, de ter acesso a crédito consignado, de trabalhar com carga horária reduzida. Porém, há aqueles que sentem que com a aposentadoria veio a discriminação, pois o idoso passa a ser enxergado como um peso para suas famílias.

Há ainda aqueles que apontaram que estão insatisfeitos com a aposentadoria, pois não trouxe a transformação tão esperada em função do custo de vida ser alto e o benefício não ser suficiente. Alguns idosos apontaram que o valor que recebem mal dá para pagar, por exemplo, um plano de saúde. Khoury et al. (2010, p. 149) corroboram ao colocarem que “[...] o benefício da aposentadoria não seria satisfatório ou suficiente para atender as necessidades de sobrevivência do aposentado e sua família”.

Mas, ainda sim, a maior parte dos entrevistados, acreditam que o trabalho após a aposentadoria ajuda o corpo, a mente e a pessoa a se sentir mais útil. Além disso, também mencionam que a aposentadoria não deve ser vista como uma barreira que impeça as pessoas de continuarem ativas.

No que se refere à contribuição percebida pelos idosos sobre sua inserção nas empresas onde trabalham, para 68,97% representaria vantagem econômica, 17,24% destacam a questão do comprometimento elevado para com o trabalho e a empresa, 10,34% apontam para a experiência acumulada durante todos os anos trabalhados e, por fim, para 3,45% isso exerceria um impacto na qualidade de vida dos trabalhadores.

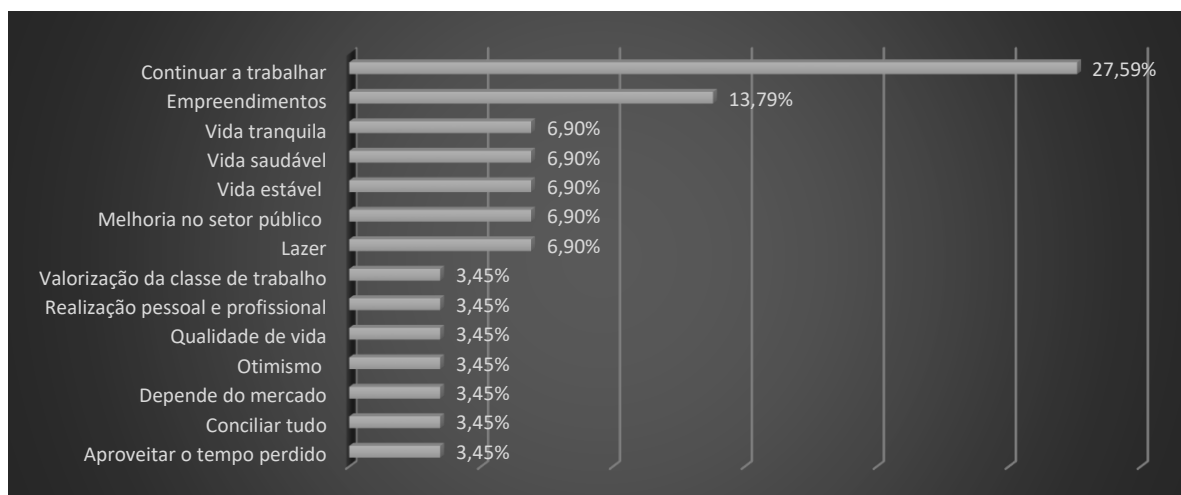
Em relação à questão da experiência acumulada, como colocam Tonet e Paz (2006), para as empresas, a distribuição do conhecimento no trabalho é um modelo que exige que seus colaboradores sejam capazes de transferir uns aos outros o conhecimento que detêm, o que asseguraria o alastramento e desfrute do conhecimento de que precisam, vital em um momento onde se vive a era da informação, onde o conhecimento se tornou fonte de vantagem competitiva. Nesse sentido, o entrevistado 2 corrobora ao colocar que “Acredito que a minha experiência ajuda bastante a empresa”, ou seja, é o reconhecimento de que sua trajetória agregue valor para a empresa em que atua.

Agora quando a questão é sobre como a empresa em que trabalham contribui para suas vidas, 27,59% apontam para a possibilidade de manter uma vida ativa e para outros 27,59% o aspecto financeiro é destacado. Além disso, para 10,34% trabalhar permite ampliar a qualidade de vida, para 6,90% representa valorização e para outros 6,90% é uma experiência significativa, para 3,45% contribui para a experiência e outros 3,45% avaliam como uma boa contribuição. O que vai ao encontro do que colocam Ignarra, Contri e Bathe (2009) que associam o trabalho à inclusão, à qualidade de vida e à uma vida ativa, o que faz com que os idosos sejam vistos de uma maneira diferente pela sociedade. Já para 10,34% não é perceptível a contribuição das empresas em que trabalham para suas vidas e para 3,45% essa experiência não tem agregado valor.

No que se refere ao relacionamento com os demais membros da equipe, para 37,93% dos idosos essa relação é muito boa, para 34,48% é boa e para 27,59% é indiferente, ressalva-se que neste último caso parte da indiferença citada pelos idosos se deve ao fato de trabalharem como autônomos.

Já em relação ao relacionamento com o gestor, 24,14% indicam que é muito boa, para 27,59% seria boa e, por fim, para 48,28% essa relação é indiferente. Aqui parte dessa indiferença também é atribuída a àquela porção de idosos que atuam como autônomos. Mas esse tema precisaria ser explorado com mais profundidade para melhor compreensão do fenômeno.

Gráfico 5: Quais são suas perspectivas para o futuro?



Fonte: desenvolvido pelos autores, 2018

No que se refere aos planos para a o futuro, como pode ser visualizado no Gráfico 5, muitos são os anseios dos entrevistados, mas a qualidade de vida se mostra extremamente relevante.

Em suma, a maioria dos idosos entrevistados tem como preocupação central para o futuro a questão da saúde, ou seja, ter uma vida saudável e acesso a um sistema de saúde de qualidade é prioritário entre os entrevistados.

5. Considerações Finais

O objetivo deste trabalho foi conhecer, na visão do idoso, os fatores que levam à sua inclusão e exclusão no mercado de trabalho, bem como a realidade vivenciada por este grupo, o que é extremamente relevante uma vez que, conforme pesquisas do IBGE, a taxa da população idosa vem crescendo nos últimos anos.

Apesar de alguns idosos relatarem dificuldade de acesso a questões básicas como saúde, por exemplo, há aqueles que acreditam num futuro melhor onde os serviços públicos sejam ofertados com mais qualidade, onde haja uma distribuição de renda mais justa e onde seja possível ter uma qualidade de vida melhor.

Outro ponto interessante que foi possível observar é que, em alguns casos, alguns idosos manifestaram receio e até mesmo foram rudes com os pesquisadores, pois acreditavam que essa pesquisa estava atrelada a uma ação de algum partido político e se mostraram fartos de promessas de um futuro melhor. Por exemplo, para o entrevistado número 1, “o cuidado com a saúde está precário, apesar da estimativa de vida aumentar. Durante anos a má administração pública traz um sofrimento enorme para a maioria dos idosos”.

Além disso, outro aspecto de grande descontentamento é com a estagnação da aposentadoria que não acompanha o cenário econômico. A aposentadoria não trouxe a transformação tão esperada por alguns, pois o custo de vida cada vez mais alto e não consegue ser suprido pelo benefício que recebem, principalmente quando pagam um plano de saúde para terem um atendimento de mais qualidade.

Os idosos economicamente ativos continuam no mercado de trabalho, mesmo depois de aposentados, ou por necessidade de complementar o orçamento familiar ou para se manterem ativos e úteis na sociedade.

Saindo do ponto de vista das políticas públicas e indo para o ambiente das empresas, é possível observar que os idosos entrevistados não estão passando por problemas quanto ao relacionamento com seus colegas de trabalho, mas sim a terem que retornar ao mercado de trabalho, por motivos variados, e não encontrarem oportunidades em função de sua idade.

Considerando que o gestor incorpora a cultura e a visão dos fundadores da empresa, o desafio está nos líderes das organizações se tornarem agentes transformadores com intuito de promover a mudança de comportamento no ambiente organizacional.

Nesse contexto, a permanência, a inserção ou saída do idoso do mercado precisa ser pensada de maneira conjunta entre o poder público e as empresas de modo que eles tenham o respaldo necessário para continuarem se sentindo úteis e contribuindo com a sociedade. Esse tema é urgente tendo em vista as projeções do IBGE que apontam um crescimento expressivo de idosos no futuro.

6. Referências

- ALMEIDA, M. B. **Noções básicas sobre metodologia de pesquisa científica**. 2016.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições, v. 70, p. 225, 1977.
- BRASIL. **Lei Nº 10. 741, de 1º de outubro de 2003**.
- BRASIL. Ministério da Fazenda. **Envelhecimento da população e seguridade social**. Brasília: MF; SPREV, 2018. 162 p. ilustr. (Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 37, 1. Ed.).
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 2, dez. 2003.
- CARVALHO, G. de C. M. O momento atual do SUS. A ousadia de cumprir e fazer cumprir a lei. **Saúde e Sociedade**, v. 2, n. 1, p. 9-24, 1993.
- COCKELL, F. F. Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 461-471, 2014.
- DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 2, n. 3, p. 1-13, 2008.
- COM. Relatório conjunto sobre inclusão social que sintetiza os resultados da análise dos planos de ação nacionais para a inclusão social (2003-2005). **Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões**, Bruxelas, 2003.
- FALEIROS, V. de P. Inclusão Social e Cidadania. Palestra proferida na ICSW 32, em Brasília. **32ª International Conference on Social Welfare**. Brasília: 2006.
- FELIX, J. O idoso e o mercado de trabalho. In ALCÂNTARA, A de O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.
- FERDMAN, B. M; BARRERA, V; ALLEN, A. A; VUONG, V. Inclusive behavior and the experience of inclusion. Gender and diversity in organizations division. **Academy of Management**, 2009.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Ceará: Universidade Estadual do Ceará. 2002.

- GARCIA, H. D. **A terceira idade e a Internet**: uma questão para o novo milênio. Dissertação de Mestrado apresentada à faculdade de Filosofia e Ciências da universidade Estadual Paulista. 2001.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (orgs). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.
- GUERRA, M. H. **Quem são e o Que fazem os idosos que estão no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo**. São Paulo: Fundação SEADE, 2016.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: < <https://goo.gl/Sep3Ba> > Acesso em: set. 2018.
- IGNARRA, C.; CONTRI, T.; BATHE, R. **Inclusão**: conceitos, histórias e talentos das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
- KHOURY, H. T. T. et al. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 13, n. 1, 2010.
- MACHADO, A. K. da C.; OLIVEIRA, H. C. de. A exclusão social da pessoa idosa e o despreparo para lidar com o envelhecimento humano. In: **Congresso Internacional de envelhecimento humano**, 2015.
- MARQUES, H. R. et al. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Campo Grande: UCDB, p. 55, 2014.
- MAZZA, J. Inclusão social, mercados de trabalho e capital humano na América Latina. In: BUVINIC, M.; MAZZA, J.; DEUTSCH, R. (Orgs.). **Inclusão social e desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- MENDES, M. R. S. S. B. et al. A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. **Acta paulista de enfermagem**, 2005.
- PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev Bras Med Trab**. 2016;14(2):177-82
- QUEIROZ, V. S.; RAMALHO, H. M. B; MONTE, P. A. A inserção do idoso no mercado de trabalho: evidências a partir da duração do desemprego no Brasil. **Anais do XVII Encontro Regional de Economia**, 2012.
- RAMOS, E. L; SOUZA, N. V. D. O.; CALDAS, C. P. Qualidade de vida do idoso trabalhador. In **Rev Enferm UERJ**. 2008; 16(4):507-11.
- SANTOS, M. P. dos. A Formação de Professores no Contexto da Inclusão. **II Congresso Internacional do INES e VIII Seminário Nacional do INES**: Surdez e Escolaridade: Desafios e Reflexões. 2003, p. 63-70.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- TONET, H. C.; PAZ, M. das G. T. da. Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 2, p. 75-94, 2006.
- TRAPP, E. H. H.; FIGUEREDO, J. de O.; GEORGETTE, R. da S. Inclusão social do idoso: fatores relevantes e a atuação do psicólogo. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 19, p. 295-310, 2016.
- UNESCO. **Declaração Universal Sobre a Diversidade Cultural**. 2002

WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A. M. H. C. de; OLIVEIRA, E. L. de. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60**, v. 60, p. 453-480, 2004.