

ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Recursos Humanos

Jéssica Caroline dos Santos de Matos

Keila Baldim da Silva Lopes

Solange de Fátima Nardim Batista

Tayná de Lima Alves

REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

**Araraquara
2018**

Jéssica Caroline dos Santos de Matos

Keila Baldim da Silva Lopes

Solange de Fátima Nardim Batista

Tayná de Lima Alves

REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilario.

**Araraquara
2018**

Jéssica Caroline dos Santos de Matos

Keila Baldim da Silva Lopes

Solange de Fátima Nardim Batista

Tayná de Lima Alves

REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Aprovado em ____ de _____ de 2018.

Banca Examinadora:

Prof^a. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientador: Tiago Luiz Hilario

Prof^a. Avaliadora: Lucina Fabiano de Almeida Steinle

Dedico este trabalho a Deus, que sempre foi o autor da minha vida e do meu destino, o meu maior apoio nos momentos difíceis.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus, pois sem ele nós não teríamos forças para concluir essa etapa.

Aos nossos familiares.

À instituição e aos nossos orientadores por todo o suporte prestado.

Devemos aprender durante toda a vida,
sem imaginar que a sabedoria vem com
velhice.

PLATÃO

RESUMO

Com o aumento da expectativa de vida e as mudanças oriundas da globalização, atualmente no Brasil estudos revelam que as pessoas idosas precisam e querem se manter no mercado de trabalho e para isso é necessário uma transformação em relação a visão que se possui sobre essa faixa etária. Diante das constantes atualizações na legislação previdenciária, os vínculos trabalhistas envolvendo trabalhadores mais velhos precisam ser amplamente discutidos, a fim de facilitar a reinserção e permanência destes profissionais no mercado de trabalho. Para isso é preciso inovar em programas e políticas que privilegiem este público, dando oportunidades de se reinserir essas pessoas no mundo organizacional, de forma produtiva para ambas as partes. E com esta pesquisa, buscamos alternativas de promover o bem-estar do idoso e facilitar esta adaptação dentro das organizações, analisando formas positivas e saudáveis para esta relação, porque quando o idoso é valorizado, toda a sociedade tende a ganhar, pois estaremos valorizando o futuro.

Palavra Chave: Idoso. Valorização. Reinserção.

ABSTRACT

With the increase in life expectancy and changes resulting from globalization, in Brazil, studies show that older people need and want to stay in the labor market and for this a transformation is necessary in relation to the vision that is possessed over this age group . In the face of constant updates in social security legislation, labor ties involving older workers need to be widely discussed in order to facilitate the reinsertion and permanence of these professionals in the labor market. For this, it is necessary to innovate in programs and policies that privilege this public, giving opportunities to reinsert these people in the organizational world, in a productive way for both parties. And with this research, we seek alternatives to promote the well-being of the elderly and facilitate this adaptation within the organizations, analyzing positive and healthy forms for this relationship, because when the elderly are valued, the whole society tends to win, because we will be valuing the future.

Key words: Elderly. Recovery. Reintegration.

Lista de Figuras

Figura 1- Expectativa de vida no Brasil.....	18
Figura 2- Figura 2 Atuação da terceira idade no mercado de trabalho.....	21

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR IDOSO	12
1.1 Envelhecimento e significado do trabalho.....	12
2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO À PESSOA IDOSA.....	14
2.1 O Idoso na Constituição Federal	14
3 POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA	17
3.1 O idoso e Previdência Social	17
4 URGÊNCIA PARA A QUESTÃO DO IDOSO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL E NO MERCADO DE TRABALHO	19
5 INSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA INCLUSÃO SOCIAL.....	20
5.1 Incentivo fiscal para a reinserção do idoso.....	23
6 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO REALIZADO POR IDOSOS	24
6.1 Sentido do trabalho para o idoso	24
6.2 O idoso no mercado de trabalho	25
CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS.....	29
ANEXO A- TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO.....	30
ANEXO B – DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	31

INTRODUÇÃO

Atualmente no Brasil estudos revelam que as pessoas idosas precisam e querem se manter no mercado de trabalho e para isso é necessário uma transformação com relação à visão que se possui sobre essa faixa etária.

Diante disto, as relações de trabalho envolvendo trabalhadores mais velhos precisam ser amplamente discutidas, a fim de facilitar a reinserção e permanência destes colaboradores no mercado de trabalho.

Com aumento da expectativa de vida e as constantes mudanças na Legislação Previdenciária, surge à necessidade de estudos para identificar de forma adequada a maneira de integrar pessoas com mais de 60 anos na classe produtiva, uma vez que a terceira idade não deve ser vista como um período de estagnação ou simplesmente de substituição deste funcionário. O envelhecimento é um processo natural e inevitável.

Frente a atual realidade do Brasil com as propostas de mudanças na legislação previdenciária, sugerindo o aumento de contribuição para obter a aposentaria as organizações devem ter ações positivas e ativas em relação a este novo cenário.

O objetivo deste trabalho é apresentar formas e possibilidades de reinserção do idoso no mercado de trabalho através da valorização de seu conhecimento e experiências adquiridas, respeito, possibilidades para que o idoso mostre o seu potencial, treinamentos específicos capacitando-o para exercer novas funções nas empresas.

Como a inclusão social nos dias atuais é um tema amplamente discutido em seus diferentes aspectos, enxergamos a necessidade de elaborar um estudo voltado à inclusão do idoso no mercado de trabalho. Em sintonia com esta necessidade observamos que as empresas ainda possuem certa resistência com a atuação deste profissional no ambiente corporativo, porém as novas atualizações na legislação previdenciária tendem a forçar uma mudança neste atual cenário, motivo este que nos levou a investir neste tema, buscando ao final da pesquisa

oferecer uma contribuição positiva para as novas atuações no departamento de Recursos Humanos.

Este trabalho se constitui em uma pesquisa bibliográfica, com a finalidade de explorar e esclarecer dados sobre o universo corporativo das pessoas com mais de 65 anos. Realizaremos pesquisas tecnológicas, como sites com referência no tema Inclusão do Idoso e seus direitos. Buscamos incessantemente compreender o estatuto do idoso e aplica-lo nas informações prestadas no decorrer deste trabalho. Daremos ênfase a base que compõe a Política Previdenciária, bem como suas mudanças e como estas afetam a realidade das empresas, observando como exemplo dados de empresas reais, que em seus quadros de funcionários possuem números significativos de trabalhadores com mais idade. Assim, o objetivo deste trabalho é, visando a oferecer de forma descritiva, dados de quem são estes idosos que compõem a classe ativa no mercado de trabalho e quais os resultados desta ocupação para as empresas.

1 DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR IDOSO

1.1 Envelhecimento e significado do trabalho

Nos dias atuais constata-se uma certa dificuldade em encontrar idosos inseridos no mercado de trabalho, isso acontece por decorrência da discriminação desta geração no mercado produtivo. Muitas empresas e pessoas acreditam que o idoso não tem mais utilidade nesta esfera, porém o envelhecimento faz parte do ciclo de vida do ser humano.

Segundo o site psicologado

O “ser idoso” deveria significar a continuação da luta por direitos civis, a função mantenedora de guardião do passado, mas nesta sociedade moderna capitalista o idoso apresenta um maior referencial biográfico que biológico. Ao jovem é a promessa de ingresso no mercado de trabalho e realizações futuras, em contraposição, ao idoso é destinada sua retirada através da aposentadoria e aguardo de sua morte, apresentando de forma gritante a percepção preconceituosa da velhice que ainda pode ser vista como declínio e improdutividade.

Com as informações apresentadas acima, organizações e entidades públicas deveriam incentivar e ver formas de reinserir essa geração no mercado produtivo.

Entretanto o envelhecimento incomoda muita gente, e por que isto acontece?

Uma explicação para isso poderiam ser os padrões de beleza. A nossa sociedade cultua um modelo de beleza praticamente inalcançável e, quase sempre, jovem. Bem como a atriz Cameron Diaz afirma em seu novo livro: “É quase como se falhássemos por não permanecermos com 25 anos para o resto das nossas vidas”. E, se os próprios jovens sofrem para alcançar este padrão de beleza, imagine aqueles que já têm muito mais tempo (e rugas) em sua bagagem.

Segundo Costa (2018), as empresas presumem que pessoas mais novas tenham mais a contribuir para com a organização, trazendo inovação e ideias

criativas, porém se esquecem que os idosos trazem uma bagagem maior, e com experiências amplas. Com isso a busca e a recolocação no mercado de trabalho se torna algo desmotivador, visto que nesta era, as instituições buscam por profissionais mais jovens para o seu quadro de funcionários e para sua equipe.

Como sabemos, o processo de envelhecimento é algo inevitável, do qual faz parte do ciclo de vida, porém juntamente com a idade o idoso passa por um processo de auto aceitação, pois é perceptível algumas mudanças, entre elas se destacam o corpo, pele e as marcas que idade traz.

Além de ter que lidar com a auto aceitação da idade, o idoso tem que enfrentar o preconceito que existe por nossa cultura não o valorizar e trata-lo como algo sem utilidade e importância.

Segundo a Autora Cristina Alves no site Oficina de Psicologia

Valores sociais sem bases na realidade ou preconceitos acerca do envelhecimento exercem um impacto negativo na autoestima. A nossa sociedade tem por hábito valorizar o que é jovem, bonito, novo, em detrimento do idoso, que muitas vezes chega a ser erroneamente considerado de velho, incapaz ou mesmo feio. Isto interfere na autoestima do idoso, já que as suas opiniões acerca de si mesmo podem ficar comprometidas.

Além de terem que lidar com a auto aceitação como dito anteriormente, o idoso sente mais do que nunca a importância de estar inserido no mercado de trabalho, para complementar sua renda e para se sentir útil, contribuindo assim com a sua autoestima.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO À PESSOA IDOSA

O aumento da expectativa de vida aliada a um sistema previdenciário precário e falho faz reconhecer a necessidade e a importância de se planejar cuidadosamente políticas específicas para esse público. O Brasil vem se tornando um país onde sua população está cada dia mais velha, seguindo uma tendência mundial, e isto vem causando grande inquietação em relação ao futuro daqueles que hoje estão no mercado de trabalho.

De acordo com os documentos pesquisados no portal do governo federal

No Brasil o Sistema de Garantia dos Direitos da Pessoa Idosa é amparado por diversos documentos legais e planos de ação política. No plano nacional, além das garantias constitucionais, destacam-se a Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/94) e o Estatuto do Idoso (10.741/03).

Contudo, alguns cuidados devem ser tomados e o Estado deve garantir as pessoas que enfim alcançaram a velhice uma vida plena e saudável.

2.1 O idoso na Constituição Federal

De forma bem sucinta a Constituição Federal brasileira de 1988 no artigo 1º, inciso III, apresenta o fundamento básico da dignidade da pessoa humana, o que representa que todos são iguais perante a lei. Já no artigo 3º, estipula que um dos objetivos fundamentais da República é o de promover o bem de todos, sem preconceito ou discriminação em face da idade do cidadão. Não aceitando em hipótese alguma que haja ações de discriminação para com a pessoa idosa.

Ainda na Constituição é afirmado que a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

Neste momento é compreendida a necessidade de se estabelecer políticas públicas para atender as necessidades e limitações desses cidadãos. Ao reconhecer os direitos destes quando envelhecem, podemos dizer que lhe é oferecido uma compensação por tudo o que já contribuíram com a sociedade, segundo Flavio da Silva Fernandes em sua obra *As pessoas idosas na legislação brasileira* afirmam que os direitos devem representar uma compensação pelas perdas e limitações por que passam as pessoas ao envelhecer, em particular nos aspectos físicos e psicológicos.

Com destaque para a Política Nacional do Idoso que tem como finalidade assegurar os direitos sociais a essa população tão vulnerável e carente de cuidados onde buscam estabelecer condições para promover a autonomia, integração e participação efetiva na sociedade e também para o Estatuto do Idoso, que garante direitos básicos como a saúde, assistência social e aposentadoria a essas pessoas com mais idade, demonstrando suma importância por suas contribuições. Fernandes afirma também que a velhice representa um momento em que tal grupo se torna menos produtivo e reclama atenção e cuidados que a família sozinha, nem sempre tem a capacidade e/ ou condições de proporcionar. Neste momento entendemos a real importância de um sistema previdenciário que supra as necessidades econômicas dos contribuintes aposentados.

Contudo, estas leis ainda nos afirmam que quem as desrespeitarem sofrerá consequências, pois não será tolerado que seja cometido nenhum tipo de discriminação contra o idoso. Além disso, aponta a importância da preparação para a aposentadoria, pois o envelhecimento é algo natural e precisa ser encarado com responsabilidade, orientação e informação aos trabalhadores com relação ao planejamento dessa nova fase da vida.

Completando a ideia de cuidados, reconhecimento e preservação da cidadania, Alexandre de Moraes (2007, p. 805) acrescenta que

Mais do que reconhecimento formal e obrigação do Estado para com os cidadãos da terceira idade, que contribuíram para seu crescimento e desenvolvimento, o absoluto respeito aos direitos humanos fundamentais dos idosos, tanto em seu aspecto individual como comunitário, espiritual e social, relaciona-se diretamente com a previsão constitucional de consagração da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento àqueles que construíram com amor, trabalho e esperança a história de nosso país tem efeito multiplicador de cidadania, ensinando às novas gerações a

importância de respeito permanente aos direitos fundamentais, desde o nascimento até a terceira idade.

3 POÍTICA PREVIDENCIÁRIA

Para compreendermos a real situação do sistema previdenciário nos dias atuais, é preciso fazer uma breve reflexão do passado. A evolução histórica da Previdência Social no Brasil é marcada por uma contínua modificação da estrutura de custeio, organização e administração dos bens previdenciários, bem como a contemplação daqueles que fariam parte do sistema.

Segundo dados coletados do portal do governo federal, a previdência teve seu marco inicial através do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, na verdade a conhecida Lei Elói Chaves (o autor do projeto respectivo), que determinou a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária. É considerado o ponto de partida, no Brasil, da Previdência Social propriamente dita. No mesmo ano da criação da Lei Eloy Chaves, também teve origem o Conselho Nacional do Trabalho, que seria responsável por discutir a questão trabalhista e de previdência, desenvolvendo a proteção social no Brasil.

Entretanto foi com a criação da atual constituição brasileira, em 1988, que estabeleceu um conjunto de ações envolvendo saúde, assistência e previdência social usando o termo “Seguridade Social”. É nesse momento que se estabelece a previdência como a conhecemos hoje, mantendo seu aspecto de arrecadação entre empregadores e empregados, mas delegando ao Estado o papel de organizar e distribuir os recursos de acordo com a legislação.

A previdência descrita na constituição de 1988 é famosa por conseguir incluir pontos importantes para a garantia da proteção social. Mas isso não impediu que algumas reformas mudassem detalhes do seu funcionamento.

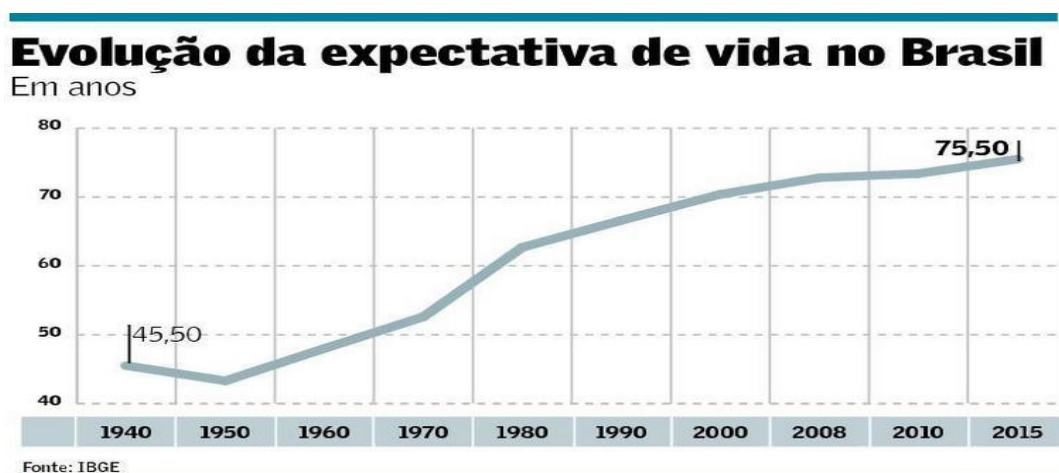
3.1 O idoso e Previdência Social

Com o aumento da expectativa de vida causado pela globalização, o envelhecimento da população e a diminuição da taxa de natalidade, países do mundo todo foram forçados, ainda na década de 90, a reformarem seus sistemas de seguridade social”. Muitos abandonaram o sistema pay-as-you-

go, e partiram para alternativa: o chamado modelo de capitalização, a fim de garantir a solvência de longo prazo do sistema. Nesse novo modelo, as contribuições são depositadas em contas individuais, o dinheiro é investido e serve para bancar o benefício futuro do trabalhador. (PALHUCA, LEONARDO, 2016).

No Brasil não é diferente, a reforma da previdência é um assunto recorrente no país desde sua criação, pois é preciso adequar-se às mudanças advindas da globalização. A expectativa de vida aumentou e a estrutura familiar também está mudando, não temos muitas crianças nascendo. Com isso, o futuro acaba sendo incerto já que o no nosso sistema previdenciário ao contrário do que se pensa as contribuições de hoje não servem para custear a aposentadoria futura do trabalhador, mas sim os benefícios daqueles que já estão aposentados, em outras palavras, aqueles que estão na ativa contribuem para bancar os benefícios dos inativos.

Figura 1 - Expectativa de vida no Brasil.



Fonte: Site Imagine

Nosso sistema previdenciário só é sustentável até o momento que o país possui poucos aposentados em relação aos potenciais contribuintes, mas com a inversão da pirâmide e a má administração dos recursos arrecadados acabará entrando em colapso.

4 URGÊNCIA PARA A QUESTÃO DO IDOSO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL E NO MERCADO DE TRABALHO

No que diz respeito à seguridade social, sem dúvida a principal questão diz respeito à sustentabilidade do sistema de aposentadorias e pensões no longo prazo, tendo em vista o fato de que não só vem caindo a relação entre trabalhadores economicamente ativos e inativos, como também tem aumentado sistematicamente a expectativa de sobrevida em idades mais avançadas. Nesse contexto, muitos países desenvolvidos e em desenvolvimento vêm adotando medidas que visam a assegurar o equilíbrio atuarial dos sistemas de previdência social. Várias dessas medidas afetam a decisão de aposentadoria dos indivíduos e, por conseguinte, também causam impactos sobre a escolha entre permanecer economicamente ativos ou deixarem de integrar a força de trabalho. Tais políticas são voltadas prioritariamente para adiar a data de aposentadoria e estimular a permanência dos idosos no mercado de trabalho. (FURTADO, 2005).

Compreendemos a real importância de se fazer um estudo detalhado sobre as diferentes atualizações nas diretrizes da Política Previdenciária, entender a necessidade das empresas também de se adequarem para acolher essa nova parcela da população, pois se estamos vivendo mais, precisamos envelhecer com dignidade. E já que o trabalho dignifica o homem, precisamos entender que o envelhecimento é diferente de velhice e os idosos querem e precisam fazer parte da classe produtiva do país.

Desde 1988, o Brasil criou normas em combate à discriminação no âmbito trabalhista através da Constituição da República Federativa, mesmo assim, o país lidera as estatísticas de discriminação trabalhista. As empresas brasileiras infelizmente caminham a passos lentos para a compreensão e valorização do trabalhador idoso, ainda não se apropriaram da importância na contratação de profissionais na terceira idade, sendo esta revolução e evolução extremamente benéfica na atualidade.

5 INSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA INCLUSÃO SOCIAL

A inserção do idoso no mercado de trabalho, defende o uso da experiência adquirida como multiplicador de conhecimento.

Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU

Considera-se idoso, nos países desenvolvidos, pessoa com idade de 65 anos e para os países em desenvolvimento 60 anos, apreciando ainda dimensões biológica, cronológica, psicológica, existencial, cultural, econômica, política, social, entre outras para se definir a categoria.

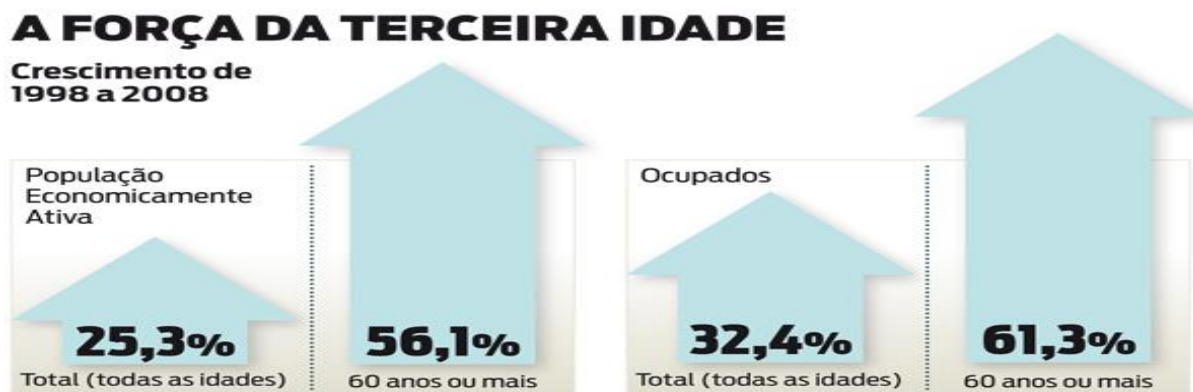
O idoso pode contribuir com suas experiências diversificadas e adquiridas em anos de vivência e de trabalho. Indivíduos saudáveis na dita terceira idade ainda podem exercer atividades profissionais, por apresentarem capacidade física e intelectual e por possuírem conhecimentos e experiências acumuladas.

Vários segmentos profissionais e ambientes voltados para o amparo do idoso têm-se preocupado em adaptar as condições de trabalho de forma a atender as necessidades desta fase da vida, uma vez que, segundo dados do IBGE.

O envelhecimento da população está se acentuando: em 2000, o grupo de 0 a 14 anos representava 30% da população brasileira, enquanto os maiores de 65 anos eram apenas 5%; em 2050, os dois grupos se igualarão em 18 %. E mais, pela Revisão em 2004 da projeção de população do IBGE – Instituto Brasileiro de geografia e estatística, em 2062. O número de brasileiros vai parar de aumentar” –, Projeção da população no Brasil IBGE 30/08/04; e a quantidade de anos vividos está em constante ascensão, relacionando-se a este interesse pela melhoria de serviço que proporcione qualidade de vida, novos costume e hábitos, como por exemplo, exercícios físicos, atividades de lazer, cursos, novas funções dentro da família.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2007, 45% dos idosos viviam com seus filhos na condição de chefe de domicílio.

Figura 2 - Atuação da terceira idade no mercado de trabalho.



Fonte: Site IstoÉ

Com base nesta nova perspectiva algumas empresas já notaram o potencial de ter pessoas idosas em seu quadro de funcionários, e uma delas é o Grupo Pão de Açúcar que lançou no ano de 1997 o Programa Terceira Idade. O objetivo do Programa é propiciar oportunidades para profissionais interessados em ingressar ou em se manter no mercado de trabalho. Embora ofereça oportunidades para todos os níveis dentro da organização, a maior concentração de vagas é para atendimento nas lojas. Em entrevista à Revista Maioridade, a Diretora de Recursos Humanos do Grupo Pão de Açúcar, Maria Aparecida Fonseca, relata (apud VASCONCELOS, s/d) Começamos a observar nossos antigos funcionários envelhecendo dentro da empresa e mantendo sua capacidade, muitas vezes tendo a maturidade como aliada no campo profissional. Então pensamos como poderíamos trocar experiências com essa faixa etária. O programa é um sucesso e vem recebendo elogios freqüentes de clientes e de outros funcionários.

O trabalho em sua totalidade para o idoso, é uma alternativa para a conservação e até mesmo sustentação da autonomia do ser produtivo, da independência e dignidade.

Com base no tema de inserção do idoso no mercado de trabalho a vereadora Adriana Ramalho (PSDB) tem o Projeto de Lei (PL) 273/2017 em tramitação na Câmara Municipal de São Paulo.

O Programa Ativa Idade, destinado a estimular a inserção dos Idosos no mercado de trabalho. O programa é um conjunto de políticas públicas dirigidas à reinserção de idosos no mercado de trabalho para exercer

atividade remunerada ou não remunerada (voluntário), além da intermediação, entre idosos cadastrados, empresas, organizações do terceiro setor e poder público, para preencher as vagas disponíveis no mercado. A proposta pede também que os idosos passem por capacitação, reciclagem e requalificação profissional e haja o desenvolvimento de alternativas que permitam a esse idoso continuar sendo parte da estrutura social e participando efetivamente dela. O texto ainda destaca como objetivos desse programa: reduzir o preconceito de idade tanto no ambiente de trabalho quanto no ato de contratação do trabalhador, promover redes de contatos para as pessoas idosas, no propósito de minimizar eventual isolamento social, além de promover a melhoria das condições de saúde e da qualidade de vida dos idosos por meio do trabalho.

Há muitas propostas que permitem que os idosos continuem a participar da vida ativa e profissional. Uma desta proposta poderia ser criar um programa onde o trabalhador idoso teria uma carga de trabalho reduzida, mas que ao mesmo tempo seria possível compartilhar da experiência dos idosos para treinamento e capacitação dos mais jovens.

As empresas poderiam promover também uma formação profissional continuada, com cursos de atualização contínua, reciclando os trabalhadores e permitindo a revisão de funções.

Outra saída seria a implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA, modelo surgido nos Estados Unidos, na década de 50, iniciando-se com informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões que posteriormente se ampliou, passando a abranger assistência médica, psicológica e social, reduzindo assim os reflexos negativos que acarretam a aposentadoria, tais como: ansiedade, depressão, temores e demais distúrbios e dificuldades de adaptação a um novo contexto social (SANTOS).

O idoso precisa ser respeitado como cidadão, como ente social. O envelhecimento não pode ser visto como etapa inferior da vida.

O envelhecimento da população é inevitável e deverá ser devidamente aceito pela sociedade, pois os idosos não farão mais parte de um grupo minoritário, exigindo cada vez mais que a adequação do mercado de trabalho.

5.1 Incentivo fiscal para a reinserção do idoso

A sociedade como um todo, terá de reformular seus conceitos de idade e envelhecimento, e não poderão limitar-se apenas às garantias de saúde e de cuidados aos mais velhos. Para isso uma proposta capaz de propiciar a manutenção ou a reinserção do idoso no mercado de trabalho seria a redução da contribuição previdenciária patronal sobre o rendimento pago aos empregados idosos, a qual poderia servir de estímulo à contratação de pessoas nessa faixa etária, já que a diminuição dos encargos trabalhistas é uma das maiores demandas da classe empresarial, com essa iniciativa iria incentivar as empresas a ter em seu quadro de funcionários pessoas com mais de 60 anos. Na Lei 10.741 de outubro de 2003 diz

Art. 1º. A Política de Valorização do Trabalho do Idoso consiste em promover o melhor aproveitamento da mão de obra do idoso, com a facilitação da sua inclusão no mercado de trabalho e capacitação profissional.

[...]

Art. 4º Fica o Poder Público, assim entendido como a União, Estados, Municípios e Distrito Federal, autorizado a conceder, incentivos fiscais às empresas que mantenham em seus quadros pessoas idosas.

Cada vez mais, as pessoas idosas devem ser e sentir-se efetivamente integradas ao meio em que vivem, um dos componentes mais importantes desta nova sociedade será, sem dúvida, a atitude dos próprios idosos que, em número crescente e mais reconhecido, terão representatividade maior ou melhor: terão a representatividade devida ao novo contexto social.

Por fim, precisamos entender que o idoso deve ter a opção. Deve poder escolher entre continuar trabalhando ou parar de trabalhar. É preciso pensar no idoso enquanto sujeito ativo que se inclui de forma ajustada na sociedade em que vive.

6 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO REALIZADO POR IDOSOS

Apesar do estatuto do idoso assegurar os direitos dos mais velhos na sociedade brasileira, grande parte da população ainda os trata com desrespeito e negligenciam seu valor. Devíamos tomar como exemplo alguns países orientais, onde a sabedoria dos mais velhos é apreciada, e caso queiram tomar alguma decisão importante não hesitam em ouvir seus conselhos.

O trabalho faz o ser humano se sentir mais útil e numa sociedade utilitarista esse sentimento é muito importante para que cada um reconheça sua finalidade como ser humano. Com os idosos não é diferente.

Ao se retirar ou se negar o trabalho ao idoso se esta retirando toda uma realidade construída e mais alguns sonhos ainda não realizados. Perdido o emprego, mudam-se as rotinas, perdem-se os vínculos sociais e, às vezes, o idoso perde até o seu próprio referencial como ser social. Viver passa a ser um fardo, um dia-a-dia sem perspectivas nem estímulos. O trabalho, apesar do cansaço que proporciona, “compensa porque é o que confere poder e oferece um espaço de socialização diferente do doméstico” (COUTRIM, 2006, p. 101).

O sentimento de isolamento e inutilidade, a falta de afeto e de atividades físicas, sociais e financeiras, são fatores que podem acelerar o envelhecimento social. Por outro lado, a energia e a vontade de viver, impulsionam e prolongam consideravelmente a existência de uma vida (FRUTUOSO, 1999).

6.1 Sentido do trabalho para o idoso

O real significado do trabalho para o idoso esta relacionado ao exercício mental, como uma oportunidade de atualizar-se; à identidade pessoal, já que a profissão identifica o sujeito perante a sociedade; ao exercício de cidadania, pois o indivíduo que trabalha sente-se participante da sociedade em que vive; aos aspectos de sociabilidade, visto que é uma oportunidade de relacionar-se com o próximo,

diminuindo a rejeição social e também a oportunidade de manter financeiramente ou auxiliar no orçamento familiar, pois ter o suficiente para o sustento, demonstra a possibilidade de garantir sua liberdade e autonomia.

Diante do fato que o trabalho alcança uma grande importância nesta idade, é possível afirmar que os recentes estudos demonstram que essa atividade se configura como espaço de liberdade, socialização e valorização da autoestima, além de fonte de renda, em especial nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, onde grande número de pessoas com mais de 65 ainda se mantém na ativa.

6.2 O idoso no mercado de trabalho

O comportamento da sociedade, ao longo de nossa história recente, construiu uma imagem de deterioração do idoso. Hoje, com os diversos avanços científicos e tecnológicos, as pessoas atingem uma longevidade muito maior que em outros tempos. Esse fato é fundamental para que sejam revistas as percepções sobre a pessoa idosa (CARVALHO, Alessandra Silva, 2009).

Entretanto, ter um trabalho mais leve e adequado à idade, é uma alternativa para melhor adaptação à rotina de aposentado, porém essa alternativa para pessoas idosas ainda não condiz com a realidade dentro das organizações. A idade é um fator limitante para manter-se ou para se reinserir no mercado de trabalho, além do preconceito em relação ao envelhecimento, a demanda de pessoas mais jovens desempregadas ou procurando uma nova colocação interferem na absorção da mão de obra mais velha.

Não é a força, nem a agilidade física, nem a rapidez que impulsionam as grandes façanhas; são outras qualidades, como a sabedoria, a clarividência, o discernimento. Qualidades estas que a velhice não apenas conserva, mas, ao contrário, pode delas, particularmente, tirar proveito (CICERÓN, 1995, p. 28).

O mercado de trabalho atual tende a excluir não apenas as pessoas mais velhas, com mais de 65, mas também a todos que é considerado ultrapassado. O desemprego dos adultos mais velhos e dos idosos é mais devido à falta de

oportunidades educacionais e de treinamento em serviço e aos preconceitos de que ao envelhecimento em si mesmo (NERI, 2002, p. 13).

O desequilíbrio entre a demanda de mão-de-obra e a oferta de vagas de emprego, contribui para a criação de critérios de exclusão para a contratação nas organizações, sobretudo nas privadas. Tal fato está relacionado ao modelo de economia capitalista, o qual valoriza a produção em larga escala e rejeita o idoso como trabalhador (TOWNSEND, 1981).

Porem com as novas discussões sobre a reforma da Previdência Social no Brasil e aumento da expectativa de vida, algumas empresas estão adotando procedimentos para contratação ou para manutenção de pessoas idosas em seu quadro de funcionários.

Determinadas características dos idosos justificam esta nova prática pelas organizações que, algumas atitudes e valores são especialmente ressaltados nesta idade, tais como responsabilidade, sabedoria, alegria, solidariedade, paciência e respeito às diferenças.

De acordo com Nascimento, Argimon e Lopes (2006, p. 1), o idoso com suas potencialidades e limitações, pode ser parte significativa da força de trabalho, em que, mais do que nunca, as questões relativas à carga mental do trabalhador se tornarão mais relevantes do que as associadas à carga física, resgatando o idoso na sua bagagem cognitiva e desempenho. Dentro das organizações, os idosos representam experiência para a equipe.

O comprometimento organizacional e o valor afetivo (social e emocional) que o idoso atribui ao trabalho lhes concedem uma característica apreciada pelas instituições. É comum a frase “vestir a camisa”, ou seja, a organização precisa de pessoas comprometidas com sua missão é o que ocorre com as pessoas mais velhas, a capacidade de concentração, o sentimento de orgulho e de gratidão e a filosofia de não deixar para amanhã o que pode fazer hoje beneficiam as organizações que contratam idosos (UYEHARA; CÔRTEZ, 2006).

Nesse sentido os idosos podem ser inseridos em cargos que exijam menor esforço físico e que valorize suas habilidades e conhecimentos, como por exemplo cargos de liderança e de estratégias para a tomada de decisões, criando assim uma política de valorização e retenção de talentos.

Um dos desafios da gestão de pessoas moderna é atender a um modelo de gestão no qual as pessoas sejam vistas como parceiras e que quando estão no trabalho continuam sendo humanas, mais do que espaço de trabalho, as organizações constituem um espaço de convivência humana produtivo para o trabalho” (UYEHARA; CÔRTE, 2006, p. 112).

Outra questão que deve ser levantada é o aproveitamento do capital intelectual humano, já que pode ser considerado como um valioso instrumento de competitividade no mercado.

Neste contexto o idoso é depositário de uma experiência e de um saber único e exclusivo dado pelos anos de vida, as características singulares acumuladas na trajetória de vida podem contribuir para um ambiente organizacional saudável, propício ao compartilhamento de saberes, com saldo positivo para ambos. É possível que o jovem aprenda com o mais velho e que a produtividade melhore (DEBERT, 1999, p. 99).

Tendo em vista o crescimento da valorização do idoso, é possível identificar opções para absorção de idosos pelo mercado de trabalho, desde que não dependa de esforço físico.

A contratação ou a retenção de idosos nas organizações também é um fator valorizado pelos funcionários mais jovens, uma vez que não se sentem ameaçados pela possibilidade de serem descartados com o avanço da idade, criando uma cultura de valorização e reconhecimento.

[...] as organizações empregadoras – e não somente as empresas – devem começar, o mais cedo possível, a experimentar novas relações de trabalho com pessoas mais idosas e, notadamente, com trabalhadores do conhecimento mais velhos. A organização que conseguir primeiro atrair e reter trabalhadores do conhecimento acima da idade tradicional de aposentadoria e torná-los plenamente produtivos terá uma enorme vantagem competitiva (DRUCKER, 1999, p. 47).

As organizações que contratam ou mantêm pessoas idosas em seu quadro de funcionários relatam que a experiência destes contribui para o aumento da produtividade e as características da idade como a competência, a assiduidade, a paciência e a responsabilidade são benefícios desta prática. Já para os idosos os principais benefícios de estar no mercado de trabalho são o reconhecimento por parte dos colegas de trabalho, como dos clientes e da família, a oportunidade de sociabilidade, o sentimento de cidadania, a independência e diminuição da rejeição social.

CONCLUSÃO

Concluimos que infelizmente ainda é real a desvalorização do idoso no Brasil e esta precisa ser combatida. Tal mudança deve partir do governo, oferecendo melhores condições de saúde, segurança, trabalho e lazer. Assegurando que todos os seus direitos sejam respeitados.

A população como um todo, também deve se conscientizar, mas para isso, é necessário o engajamento da sociedade, famílias, escolas e das organizações em geral, buscando a criação de projetos, leis de proteção do trabalhador idoso, incentivos fiscais e políticas voltada para a valorização desse público tão sábio e que ainda tem muito a acrescentar no desenvolvimento da nossa nação. Percebemos ainda, que a atuação deste público no mercado de trabalho até então causa grande inquietação para ambas as partes, empregado e empregador, pois a cultura organizacional acaba sendo limitadora e exclui estes profissionais.

Com esta pesquisa, buscamos alternativas de promover o bem-estar do idoso e facilitar esta adaptação dentro das organizações, analisando formas positivas e saudáveis para esta relação, porque quando o idoso é valorizado, toda a sociedade tende a ganhar pois estaremos valorizando o futuro.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, Alessandra Silva: **Gestão de Pessoas e Envelhecimento**: sentido do trabalho para o idoso. 2009 Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>>. Acesso em 16 abr. 2018.
- DOMINGOS, Larissa **A vez dos idosos**. 2009. Disponível em <http://istoe.com.br/8091_A+VEZ+DOS+IDOSOS/> Acesso em 31 mar. 2018.
- FURTADO, Adolfo. **A participação do idoso no mercado de trabalho**. 2005. Disponível em <https://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1681/participacao_idoso_furtado.pdf>. Acesso em 28 mar. 2018.
- GONTIJO, Amanda Moreira; FARIA, Dayane Santos; SILVA, Elisabete Bianca Tinoco. **Inserção do idoso no mercado de trabalho**: uma inclusão social. 2010. Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/insercao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho-uma-inclusao-social>>. Acesso em: 15 mar. 2018.
- MAGALHÃES, Maria Lucia. 2008. **A discriminação do trabalhador idoso**: responsabilidade social das empresas e do Estado. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/20.500.12178/74044>> Acesso em 26 abr. 2018.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2007. Disponível em <<http://www.valor.com.br/brasil/4314978/ibgepnad-numero-de-trabalhadores-idosos-cresce-126-em-um-ano>> Acesso em 31 mar. 2018.
- OFINA DA PSICOLOGIA. **Auto- estima na quarta idade**: sua importância. Disponível em: <<https://oficinadepsicologia.com/auto-estima-na-quarta-idade-a-sua-importancia>>. Acesso em: 15 mar. 2018.
- PALHUCA, Leonardo: **Bomba relógio**: como a previdência vai quebrar o Brasil. 2016 Disponível em <<https://br.investing.com/analysis/bomba-rel%C3%B3gio:-como-a-previd%C3%Aancia-vai-quebrar-o-brasil-200152342>> Acesso em 01 abr. 2018.
- PORTAL DA PREVIDÊNCIA: **Historia da previdência** (1888-1933) Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/historico/>> Acesso em 31 mar. 2018.
- PORTAL PLENA. **O ciclo da vida**: envelhecer faz parte. 2016 Disponível em <<https://portalplena.com/vamos-discutir/o-ciclo-da-vida-envelhecer-faz-parte/>> Acesso em 15 mar. 2018.
- RAMALHO, Adriana. **Programa Ativa Idade**. 2017 Disponível em <<http://adrianaramalho.com.br/pl-2732017-programa-ativa-idade/>> Acesso em 26 abr. 2018.