

O MERCADO DE TRABALHO PARA O ENVELHESCENTE

THE LABOR MARKET FOR AGING

Dejanira Sobrinho Dantas Silva¹

Adriana Cristina Silva²

Josney Freitas³

RESUMO

O presente trabalho busca tecer reflexões sobre a realidade dos envelhescentes que buscam uma inserção e permanência no mercado de trabalho contemporâneo e as necessidades destes para permanecerem - se atuantes no cenário atual em mercado altamente mutável. A construção histórica dos direitos dos idosos e o processo de envelhecimento populacional são determinantes nas percepções acerca da realidade desta parcela e segmento populacional, os quais buscam esclarecer a teia de relações que liga o mercado de trabalho à população envelhescente. Utilizou-se para a construção desse artigo a pesquisa bibliográfica qualitativa, a partir de obras literárias, artigos publicados, internet e revistas científicas do assunto. A pretensão do estudo foi mostrar a empregabilidade e recolocação das pessoas de idade superior a 40 anos no mercado e que podem significar um ganho para as organizações. O trabalho assume um papel importante na determinação das relações dos envelhescentes com a sociedade e também sua ligação às formas de acesso destes sujeitos ao mercado de trabalho. Que o processo de envelhecimento destes profissionais, bem como sua busca continua de desenvolvimento implica em transformações na execução do seu trabalho e na forma de se manter sua empregabilidade no mercado de trabalho atual.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Envelhescência, Empregabilidade.

¹ Discente do curso de Administração da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) - Unidade Frutal. E-mail:deja_dantas@hotmail.com

² Economista e Administradora, Mestre em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto. Pesquisadora e coorientadora pela Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG-Unidade Frutal.

³ Matemático e Pedagogo Professor Doutor na Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, Frutal, MG. E-Mail: josney.silva@uemg.br

ABSTRACT

This research seeks to reflect on the reality of the elderly who seek an insertion and permanence in the contemporary labor market and their needs to remain active in the current scenario in a highly changing market. The historical construction of the rights of the elderly and the population aging process are determinant in the perceptions about the reality of this portion and population segment, which seek to clarify the web of relationships that links the labor market to the aging population. Qualitative bibliographic research was used for the construction of this paper, based on literary works, published articles, internet and scientific journals on the subject. The aim of the study was to show the employability and replacement of people over the age of 40 in the market and that can mean a gain for organizations. Work plays an important role in determining the relationship between the elderly and society and also their connection to the ways of access of these subjects to the labor market. That the aging process of these professionals, as well as their continuous search for development, implies transformations in the execution of their work and in the way of maintaining their employability in the current job market.

Keywords: Labor Market, Aging, Employability.

INTRODUÇÃO

O termo “envelhescente” vem sendo empregado em trabalhos acadêmicos (LOTH e SILVEIRA, 2012), faz uma analogia com a adolescência, refletindo uma etapa de preparação para a velhice, assim como a adolescência é uma preparação para a idade adulta.

A vida da espécie humana é dividida, pela psicologia evolutiva, em cinco fases distintas, delimitadas pela faixa etária dos indivíduos: *pré-natal* – antes do nascimento; *infância* – de zero a 12 anos de idade; *adolescência* – dos 12 aos 20 anos de idade; *maturidade* – dos 20 até os 65 ou 70 anos de idade; *velhice* – a partir dos 65 ou 70 anos de idade (COLL, 2004, p. 14).

Entre estas, outras subfases se estabelecem, como a *primeira infância*, a *educação infantil* ou *pré-escolar*, o *ensino fundamental* ou *latência*, a *puberdade* e a *juventude*. A envelhescência se situa como uma das subfases, compreendida entre os 40 e os 60 anos de idade, ou seja, na popularmente chamada meia-idade.

Logo, este estudo dispõe-se conhecer e analisar a nova dinâmica do mercado e a empregabilidade para os profissionais acima de 40 anos de idade, identificando como podem enfrentar os desafios e expectativas do contexto altamente competitivo do mercado de trabalho atual. É imprescindível tornar compreensível a expressão envelhescente para o desenvolvimento do estudo e razão da escolha desse grupo de profissionais.

Para Chaves (2006, p.189) a envelhescência nada mais é que uma preparação para entrar na velhice, assim como a adolescência é uma preparação para a maturidade.

Nesta dimensão, Drucker (2006, p.56) expressa à ideia de que nenhuma sociedade, ao longo dos tempos, enfrentou tantos desafios. No entanto, igualmente novas são as oportunidades da sociedade do conhecimento, na qual, pela primeira vez na história, a possibilidade de liderança estará aberta a todos. E também a possibilidade de adquirir conhecimentos não mais dependendo da obtenção de educação prescrita em determinada idade.

O tema foi escolhido para aprimoramento do conhecimento à empresários e acadêmicos sobre a discriminação velada aos profissionais envelhescentes no mercado globalizado que exige cada vez mais profissionais preparados as mutações constantes do mercado independente da faixa etária, além da relevância social na modernidade e o comportamento do mercado para atender a todos os públicos.

O presente estudo está centrado na questão: Quais os desafios impostos ao profissional envelhescente em face de discriminação etária para seu ingresso permanência e ou recolocação no mercado de trabalho? A hipótese imediata é identificar que a idade é o principal fator de exclusão dos profissionais acima de 40 anos de idade, considerando que existem muitas pessoas qualificadas e experientes, que não tem oportunidades de recolocação ou inserção no mercado de trabalho.

A escolha sobre essa modalidade de segregação profissional ganha destaque em virtude de se tratar de uma abordagem pouco explorada, ainda com limitada literatura acerca do tema, demandando que se busque complementação em outras áreas tais como o Direito, a Psicologia, a Sociologia e a Filosofia. Ressalta-se ainda que a Constituição Federal (1988, Art. 7, Inciso XXX), assegura:

“proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Como objetivo geral, o estudo apresenta o desenvolvimento da empregabilidade e recolocação dos profissionais envelhescentes no mercado de trabalho e, especificamente realiza uma revisão bibliográfica em relação ao tema em estudo, conceituando o que é o Envelhescente e, as exigências do mercado de trabalho para atender a demanda do profissionais, inclusive os envelhescente no mercado de trabalho atual e neste contexto, identificar se a faixa etária é um dos fatores prevalentes na sua permanência ou não reinserção ao mercado de trabalho e, se tal fato trata-se de atitude discriminatória, por parte dos empregadores.

O método utilizado a partir de pesquisa exploratória não requer a formulação de hipóteses para serem testadas, ela se restringe por definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto de estudo, portanto ela seria um passo inicial para o projeto de pesquisa. A pesquisa exploratória é recomendada quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p.61). Aplica-se nesse contexto, devido ao mesmo apresentar levantamento bibliográfico sobre o tema proposto de acordo com Gil (2010) como objetivo de proporcionar maior familiaridade com o tema e torná-lo mais explícito, envolvendo levantamento bibliográfico.

Tendo em vista que o foco deste estudo é a discriminação etária dos trabalhadores com mais de 40 anos de idade, imprescindível tornar compreensível, principalmente ao leitor leigo, a expressão envelhescente, citada por Chaves (2006) onde ainda complementa que o mercado de trabalho e desemprego são pauta de discussão mundial, afinal muitas foram às transformações pelas quais passaram as relações de trabalho no mundo e, em nosso país, envolvendo os processos de reestruturação das ações produtivas, observado o contexto econômico, social e político do país. Nesse panorama de mudanças, com um significativo número de desempregados, ganham visibilidade determinados grupos de trabalhadores que apresentam maior dificuldade em obter um posto de trabalho, tais vulneráveis englobam mulheres, negros, jovens e pessoas a partir de 40 anos de idade.

Exigências das organizações para o mercado de trabalho contemporâneo

O trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência. Essa afirmação condiz com a definição dada por Karl Marx (1985) quanto ao que seria o trabalho. Compreender o mercado de trabalho no contexto atual após todas as transformações pelas quais passaram as relações de trabalho no mundo e, particularmente, no Brasil, envolvendo os processos de reestruturação das ações produtivas, observado o contexto econômico, social e político do país. Enfim, as empresas buscam adaptar-se às novas exigências de competitividade para garantir presença na nova configuração do mundo globalizado e essas mudanças acabam promovendo alterações na estrutura e dinâmica do mercado de trabalho, tendo como consequência o desemprego, a precarização nas condições e relações de trabalho, diminuição, redução do emprego e o agravamento da exclusão social.

São novos tempos. E esse cenário diferente exige criatividade e readaptação do trabalhador. As rápidas mudanças decorrentes do avanço tecnológico e do processo de globalização tornam cada vez mais instáveis o mercado de trabalho mais exigente e complexa a inserção e a permanência do profissional no mercado. Em decorrência dessas transformações, as empresas mudaram suas estruturas estão cada vez mais enxutas; passando a reorganizar e redesenhar seus postos de trabalho a fim de garantir sua sobrevivência no mercado competitivo. Conseqüentemente, houve também mudanças nas formas de trabalho, o emprego deixou de ser sinônimo de segurança, tornando o período de permanência nas empresas cada vez mais curto, exigindo profissionais com boa formação e que apresentem qualificações que os tornem capazes de promover o desenvolvimento organizacional independente da faixa etária.

A globalização econômica, informatização, inovações tecnológicas para aumento de produtividade, individualismo, atuação dos Estados e a valorização do conhecimento, são alguns dos fatores que contribuíram para esta realidade do mercado de trabalho, claro que em contrapartida trouxe o desemprego, a substituição de homens por máquinas, desaparecimento de algumas funções, mas ao mesmo tempo criou novas oportunidades de empregabilidade, como emprego para alguns grupos de vulnerabilidade, tais como os envelhescentes.

Portanto, compreender o significado de Envelhescente permite uma compreensão da envelhescência e o mercado de trabalho em relação à população que envelhece e busca preservar a dignidade, a autonomia e a resiliência diante das mudanças geradas pelo próprio envelhecimento e as necessidades das organizações.

É na condição de “envelhescente” que o velho se descobre. Mas nessa redescoberta, a realidade nem sempre se apresenta tão benéfica e promissora. Quantas vezes ouvimos o lamento solitário do velho que não se sente com a idade que tem, que teme a morte, agora tão próxima, e quantos sonhos ainda por realizar.” (ARCURI, 2004, p.165).

Assim a envelhescência nada mais é que uma preparação para entrar na velhice, assim como a adolescência é uma preparação para a maturidade. Engana-se quem acha que o homem maduro fica velho de repente, assim da noite para o dia. Não. Antes, temos a fase da envelhescência (CHAVES, 2006).

“A rede de relacionamento do” trabalhador “envelhescente” também se mostra importante para a conquista de um novo posto de trabalho: [...] Percebe-se que, paradoxalmente, a experiência, associada à possível maturidade de trabalhadores com mais de 40 anos os encaixe em funções de relacionamento, com maior possibilidade de sucesso. [...] Por outro lado, o mercado de trabalho mostra-se impiedoso porque, ao mesmo tempo em que estabelece ideias preconcebidas sobre os trabalhadores, acrescenta o componente de que a culpa pela ausência do emprego é do próprio trabalhador, uma vez que “os bons sempre encontram lugar” (CHAVES, 2006, p. 146 -147).

Nesta relação entre o mercado de trabalho e as organizações temos o componente humano, considerando que, na visão de Dutra (2011), a relação entre mercado de trabalho e pessoas é complexa, já que existe uma dinamicidade entre as partes, de acordo com o cenário em que estão inseridas, ocorrem mudanças diversas como citamos sejam elas causadas por novas tecnologias, globalização, transformações econômicas, sociais, culturais e demográficas.

Evidente que compreender essa categoria de profissionais chamados envelhescentes que se enquadram na faixa de idade que vai dos 45 aos 65, torna-se importante diante de mudanças instantâneas, afinal segundo Soares (2012) é nesse estágio que eles se percebem não mais tão jovens, mas também não com

idade avançada. É um processo no qual “[...] a pessoa sabe que não é mais jovem, mas ainda não se considera velha; revive um período de indefinição” (SOARES, 2012, p. 21).

De acordo com o autor, percebe-se que os chamados “*envelhescentes*” estão em busca da construção de novos projetos de vida, momento da recriação, evolução. Reinventar seu cotidiano, restabelecer novas dinâmicas em sua realidade para adaptação desse mundo dinâmico.

Nota-se que as organizações estão buscando se encaixar no atual mercado de trabalho para receber as novas gerações que vem chegando para fazer parte desse quadro de funcionários, sendo assim os profissionais da envelhescência sofrem com a constante busca para se manter nesse novo cenário. Nesse contexto profissional contemporâneo em que, a produtividade se caracteriza por novos paradigmas e que atributos como agilidade, flexibilidade e inovação são imprescindíveis e se sobressaem aos valores pessoais qual o envelhescente tem seu espaço comprometido no mercado de trabalho.” (ANDREOLA; GOLDSHMIDT, 2013).

A partir desse princípio fica clara a necessidade desses profissionais buscarem seu espaço, diante aos jovens ingressantes no mercado, de forma a gerarem para as organizações capacidade de produção e lucro independente da faixa etária. A difusão da informática e as inovações tecnológicas modificaram o modo de produzir, administrar e trabalhar e, a maioria dos envelhescentes, que há mais de 20 anos sequer tinha acesso a alguns equipamentos tecnológicos hoje considerados absolutamente indispensáveis, são forçados a aprender manusear para conseguirem permanecer *conectados* com o mundo e funcionalmente ativos.

As pessoas são peças de suma importância para as organizações, elas possuem pensamentos e as ações diferentes entre si, é extremamente importante que os gestores consigam assimilar e separar essas diferenças e saber usar de maneira proveitosa, para conseguir tirar o maior proveito das características que as pessoas possuem, afinal sem elas as empresas teriam seus rendimentos e produção parados. A partir desse princípio conclui-se que as organizações precisam fazer seus negócios de forma diferente, elas precisam ter um olhar no futuro, que já é totalmente diferente do passado. E assim podemos perceber que as pessoas precisam acompanhar essas evoluções para garantir sua empregabilidade.

O Papel do Trabalho na Construção de Empregabilidade na Envelhescência

Em razão dessa nova realidade do mercado de trabalho, permeada por mudanças constantes e imprevisíveis, a palavra empregabilidade, mesmo não tendo uma definição única, passou a ser utilizada nas conversas dos trabalhadores, dos empresários, nos meios de comunicação, nas políticas educacionais e desenvolvimentistas como uma alternativa de enfrentamento das contínuas transformações que o mercado atual impõe. Torna-se um assunto dinâmico que necessita atender os pré-requisitos do mercado de trabalho cada vez mais exigente.

As chamadas competências essenciais vão se tornando mais amplas e mais complexas à medida que o tempo passa. Historicamente o conceito de empregabilidade parece ter surgido com os educadores que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a conquista de emprego.

A empregabilidade atual substituiu a antiga relação entre patrões e empregados, onde oferecia serviço e como troca recebia estabilidade e recompensa, pois o empregado passa a ser administrador de sua própria carreira, expandindo suas alternativas dentro da organização (PUPO, 2005, p. 22).

Pupo (2005) afirma que no mercado de trabalho atual para que o empregado continue em uma organização, não deve depender de treinamento oferecido pela empresa, e sua preparação, o funcionário precisa procurar por conhecimentos atualizados para dar base ao seu trabalho, assegurando sua empregabilidade, termo que impacta desde o jovem profissional aos mais experientes, que são atingidos fortemente devido a uma conduta flexível que a nova realidade do mercado de trabalho exige. O autor define de forma bem simples, podendo entender a empregabilidade como grupo de pré-requisitos necessários para se conseguir e preservar um emprego.

De acordo com Liberal e Pupo (2007) empregabilidade está intrínseca no indivíduo e não se consegue em livros e treinamentos, dessa maneira cria-se um traço que divide trabalho e emprego, em que o que vale não é o fato de se ter trabalho, mas a competência de ter-se emprego, assumindo assim características únicas do trabalhador.

Os autores afirmam que estudar e avaliar a nova dinâmica nomeada empregabilidade torna-se essencial para que os profissionais, principalmente àqueles acima dos 40 anos de idade, possam melhor enfrentar os desafios de modo altamente competitivo do mercado de trabalho contemporâneo. Neste contexto, no qual predomina a competitividade, antigos valores são deixados de lado incorporando novos paradigmas onde, no lugar do líder autoritário, a capacidade para gestão de pessoas e alcance dos objetivos; no lugar da segurança do emprego, o conhecimento dos fatores de empregabilidade. Segundo os autores é imprescindível entender que a literatura apresenta perfis e modelos ideais para distintos empregos, porém a excelência profissional muitas vezes não será atingida (LIBERAL E PUPO, 2007).

Minarelli (2010) afirma que o emprego ainda continua sendo uma necessidade dos empregadores e empregados. Porém, por melhor que seja, deixou de ser sinônimo de segurança, apesar de durante muitos anos essa ideia tenha sido vendida aos empregados para garantir a fidelidade total aos empregadores.

Segundo o autor para se possuir trabalho e remuneração durante a carreira inteira e após a aposentadoria, é imprescindível que o profissional mantenha e atualize a condição de ser contratável, isto é, sua empregabilidade. Considera que o prazo de se efetivar nas empresas fica cada vez mais curto, aumentando em termos de profissionalismo os critérios para sua permanência, uma vez que a organização de “a grande família” passa a ser sede onde os profissionais trabalham com objetivos na produção e prestação de bens e serviços.

Tal fato destaca as seis condições básicas que o autor considera que o profissional precisa para se manter dentro do contexto da empregabilidade: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental e espiritual, reserva financeira e fontes alternativas, e relacionamentos. O autor considera esses os seis pilares que, uma vez conectados e igualmente desenvolvidos, dão estabilidade ao profissional e conferem a empregabilidade, ou seja, a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ser remunerado, vale destacar o espiritual que diz respeito à essência humana, sem ele deixamos de valorizar sentimentos importantes que nem sempre compreendemos, mas que fazem parte do nosso dia a dia.

Essa visão do mercado sugere que as empresas e os profissionais devem ter contato contínuo com o mercado de trabalho, e não por acaso em função de uma necessidade específica. Indica ainda que as relações no mercado de trabalho fiquem mais complexas no futuro e existirá crescente campo para mediadores entre pessoas e organizações. Considerando esse cenário, as empresas modernas passam a atrair colaboradores que sejam empreendedores de sua própria carreira, que busquem aperfeiçoarem-se para agregar conteúdo ao seu trabalho e crescer junto com elas, elevando a qualidade de seus produtos e serviços (DUTRA, 2011).

Para esse novo cenário no mundo do trabalho, as organizações foram obrigadas a repensar as relações de trabalho. “Nessa onda de reestruturação, as pessoas deixam de ser recurso produtivo ou mero agente passivo da administração para se tornar agentes ativos e proativos do negócio” (CHIAVENATO, 2014, p. 338).

Chiavenato (2014) reforça que o sucesso da organização passa a ser diretamente vinculado as pessoas que as compõe.

Para Bettencourt (2014) a empregabilidade é um conceito usado há relativamente pouco tempo, esse termo passou a ser usado no final do século XIX na Inglaterra para apontar os que eram empregáveis dos que não o seriam. O autor ainda ressalta que esta visão de empregabilidade pode causar a sensação de culpa no desempregado. Ele se sente culpado por não conseguir evoluir em seu posto de trabalho, apesar da empregabilidade.

Nesse contexto em que a gestão da diversidade passa a falar mais alto, não por razões humanistas, mas por ser uma necessidade dos negócios. Importante se ter em mente duas realidades distintas: o antigo empregado, cujo currículo é farto, com muita experiência e por este motivo, se torna um empregado “caro” e aquele desempregado, acima de 40 anos que busca a reinserção no mercado. Vale ressaltar que para as organizações que investem no desenvolvimento de habilidades, essa realidade é diferente, pois não investiria no desenvolvimento de um profissional de “curta vida útil”, que não permaneceria e tão pouco contribuiria para o crescimento de ambos, o qual estivesse apenas buscando “preencher tempo” para a aposentadoria.

Daí, muitas vezes, a dificuldade dos envelhescentes em conseguir uma nova ocupação no mercado de trabalho após um longo período de desemprego ou até mesmo, após a aposentadoria, ao convergir à integração e incentivo aos jovens,

futuro da sociedade para desenvolvimento ambíguo junto aos mais experientes no mercado.

Conforme se está vendo, a evolução de uma carreira está sujeita às inovações e ao aperfeiçoamento, tanto quanto às linhas de produtos diversos. Ficar parado no tempo é prenúncio de obsolescência e esse é um mal que tem atingido muitas pessoas que não se dão conta da importância de atualizar-se em vários aspectos de sua formação curricular. Um profissional com empregabilidade, independentemente de sua idade tem as suas chances de atuação ampliadas pela grande atratividade que exerce em contratantes potenciais, devido a sua contribuição ajustar-se às novas demandas empresariais.

Deste modo, conhecer e analisar a nova dinâmica denominada empregabilidade é fundamental para que os profissionais, principalmente aqueles acima de 40 anos de idade, possam mais bem enfrentar os desafios do mercado de trabalho da atualidade. Exige do profissional criatividade e descoberta dos próprios pontos fortes, que se transformam em serviço, uma multifuncionalidade do profissional, apto a desenvolver vários tipos de trabalho, manter uma rede de amigos, acompanhar o desenvolvimento das novas tecnologias, especialmente a da informação, gostar do que faz e cuidar de sua qualificação.

Discriminação Etária no mercado de trabalho para o envelhescente

O etarismo teve sua primeira definição com Butler (1969 *apud* MACNICOL, 2006, p. 7): “[...] um processo de estereotipação sistemática e discriminação contra pessoas por elas serem velhas, assim como o racismo e o sexismo o fazem por causa da cor da pele e do gênero”. A primeira definição de etarismo vislumbrava um preconceito somente contra os mais velhos, mas que já incorporam dois termos importantes: estereótipos e discriminação.

A envelhescência é carregada de particularidades e estabelece entre o processo em si e as influências sociais uma forte ligação sobre o envelhecer. Contudo, envelhecer parte do pressuposto de viver representações sociais e lidar com o dilema da consciência atemporal (BERLINCK, 2000).

Chaves (2006) afirma que os profissionais acima de 40 anos sofrem o mesmo drama que os jovens: a discriminação etária. Eles sentem o peso da idade,

apesar de se encontrarem aptos ao trabalho, confrontando-se com esses atores sociais “envelhescentes”, que atualmente vêm assumindo grande visibilidade, surge o interesse científico que se dedica a tentar compreender a realidade das transformações no espectro do trabalho e suas consequências sobre os trabalhadores, tendo-se como foco o segmento de trabalhadores com mais de 40 anos, que vêm demonstrando dificuldade em obter um posto de trabalho.

A idade constitui-se em um dos pontos frágeis das relações laborais. Nesse aspecto, tanto os jovens como os idosos sentem os efeitos de um mercado de trabalho que não alberga a sua população economicamente ativa, deixando de fora um contingente expressivo de trabalhadores (CHAVES, 2006, p. 97).

Mas, o que é a velhice? Por que um trabalhador, aos 40 anos, pode ser considerado “velho” ao mercado de trabalho? Chaves (2006) diz que, várias são as explicações do processo de envelhecimento, podendo-se obtê-la do ponto de vista fisiológico, antropológico, sociológico ou histórico. No entanto, não se buscará esmiuçar cada uma dessas vertentes, mas tentar estabelecer o significado desse processo de envelhecimento dentro das relações sociais de trabalho, inseridas nas exigências do mercado de trabalho. É criada a falsa ideia de flexibilidade de novos padrões produtivos que correlaciona juventude e reengenharia empresarial descartando os mais velhos, demitindo-os evitando aos contratantes pressões quanto à rigidez dissociada à idade.

Promover a recolocação desse grupo no mercado de trabalho deve, portanto, ser uma prioridade da política de emprego do país. O autor, aponta ainda que ao se encontrar desempregado, o trabalhador “envelhescente” se vê numa nova perspectiva para procurar nova posição no mercado de trabalho, um atalho pela sobrevivência própria e daqueles que de si dependem, criando um processo declinante.

Mormente no que tange às relações de emprego, a idade tem sido motivo de discriminação. Por um lado, recusa-se emprego a pessoas mais idosas, ou quando não, dão-se lhes salários inferiores aos dos demais trabalhadores. (FIGUEREDO, 2011).

o avanço tecnológico faz destacar que quem passou dos 45 já é um sujeito discriminado por parte de alguns empresários marcados, possivelmente, pelo espírito de constante inovação e renovação.

Assim, aos trabalhadores é exigida uma constante transformação, para conseguir se manter no mercado de trabalho. Se o mercado de trabalho atual é exigente e acaba sendo excludente quando se trata de uma mão de obra da terceira idade, e o envelhescente precisa trabalhar para não se tornar um problema crônico para os governos, qual é a solução? Trata-se de um problema social que exige reflexão das instituições sociais (governo, empresa e sociedade) a fim de traçar um plano social que também deve possuir caráter preventivo.

De acordo com Soares (2012), esse sentimento de insegurança no trabalho está relacionado justamente ao fato de que o indivíduo não se percebe mais jovem, mas também não velho. Essa indefinição, remete à crise vivida na adolescência assinalada pela intensidade afetiva e emocional, pelas mudanças corporais e suas repercussões no meio social, características que se percebem presentes na envelhescência.

A percepção dos envelhescentes frente aos jovens revelou que os envelhescentes sustentam também estereótipos positivos frente aos jovens enxergando como necessários para a continuidade ao seu cargo e como possuidores de maior capacitação tecnológica e energia vital como apontam Loth e Silveira (2012). Assim, tais percepções reforçam a continuidade, presença e intensidade do etarismo direcionado aos mais velhos nas organizações.

Para Mendes (2012) a envelhescência abrange as idades de 45 aos 59 anos, a terceira idade é a etapa da vida que começa aos 60. Entretanto, essa não é uma classificação consensual, principalmente quando são levados em conta aspectos sociais e de desenvolvimento humano, o termo também se aplica aquelas pessoas que estão abertos a novos aprendizados, corroborando assim com Soares.

Mendes (2012, p. 59) aponta ainda a predisposição para a discriminação ao se usarem as terminologias “idoso” (ido: aquele que já foi?) e “velho” (fora de prazo de validade?), bem como “terceira e melhor idade”, por parte de pessoas envelhescentes, por não aceitarem estar incluídas nessa categoria.

Para Soares (2012, p. 74), o processo de envelhecimento que a priori é um fenômeno natural, nem sempre evolui segundo a cronologia, e se seu estereótipo se instala no imaginário, as fantasias de declínio muitas vezes se antecipam aos sinais aparentes do próprio processo em marcha, e a tomada de consciência do

envelhecimento, cujas mudanças se anunciam no corpo, começa a se instalar em um tempo de caráter subjetivo.

Andreola e Goldshmidt, (2013) consideram que a maioria dos indivíduos que hoje se encontram na faixa etária entre os 40 e 60 anos de idade, ou seja, esses envelhescentes, há duas décadas sequer tinham acesso a alguns equipamentos tecnológicos hoje considerados absolutamente indispensáveis, estes grupos foram forçados a aprender modos de viver completamente diversos dos que conheciam, necessitando reciclar-se para conseguirem permanecer conectados com o mundo e manter-se funcionalmente ativos.

É necessário que haja consciência e conseqüente adaptação da força de trabalho, para que os envelhescentes e idosos tenham aceitabilidade e possam contribuir com seu trabalho, uma vez que muitos continuarão a trabalhar por mais tempo, havendo a necessidade de se quebrar algumas barreiras para se manterem ativos no mercado de trabalho (OLIVEIRA; SERRA, 2014).

Logo, o sentido do trabalho para o profissional envelhescente não está relacionado apenas à idade cronológica do sujeito, como apontado nos estudos, mas também às condições sociais, às tecnologias e à identidade pessoal. A visão depreciativa que se tem sobre as pessoas idosas deve-se à ideologia produtivista para a qual se uma pessoa não é capaz de trabalhar não é tão útil para a comunidade em que vive, diante dos apontamentos do estudo a importância da adaptação ao mercado contemporâneo.

Tendências do mercado de trabalho contemporâneo para os envelhescentes

As inovações tecnológicas aliadas as modificações do mercado de trabalho exigem uma reestruturação conjunta de empresas e profissionais mais antigos que precisam se adaptar as novas exigências a fim de manterem se ativos.

Krausz (1999, p. 16) diz que o importante não é ter um emprego, mas ter trabalhabilidade, adquirindo e desenvolvendo competências e habilidades que apresentam real valor no momento, onde cada vez mais é exigida a capacidade de atualização de habilidades e competências pessoais e profissionais para a trabalhabilidade das pessoas, permitindo-lhes optar entre emprego, atividade autônoma ou empresarial.

Envelhecer no mundo contemporâneo caracteriza-se como um processo complexo e heterogêneo, considerando-se que, por um lado, é único e singular em sua essência, e, por outro, se assinala como universal, principalmente por envolver mudanças intrínsecas ao desenvolvimento humano natural (NERI, 2002).

O mercado de trabalho atual configura-se como excludente não apenas ao idoso, propriamente dito, mas às pessoas maiores de 40 anos. “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 autor ainda afirma que 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.

Se o mercado de trabalho é excludente no que se refere à mão-de-obra de terceira idade, e o idoso necessita trabalhar para não se tornar um problema crônico para os governos, surge um problema social que exige reflexão das instituições sociais (governo, empresas e sociedade). (UYEHARA E CORTE, 2006, p. 108)

Tais transformações exigem uma maior preparação do trabalhador, que precisa desenvolver competências e habilidades, ultrapassando a condição de objeto, vendedor da mercadoria e força de trabalho alcançando a condição de sujeito, um ser humano aprendente enquanto realiza seu fazer. É nesse panorama de superação, de trabalho ou emprego, que surge o conceito “trabalhabilidade”. Onde o trabalhador tornar-se uma unidade de produção, a partir da administração de suas próprias habilidades, agindo como aprendente/empreendedor e não como empregado/executor, independentemente de sua idade (DREY ,2006).

O retreinamento mostra-se uma das exigências dos novos tempos para que seja possível acompanhar as mudanças tecnológicas, onde os trabalhadores precisarão reciclar-se periodicamente para conservar seus conhecimentos atualizados e desenvolvendo outras habilidades.

Segundo Chaves (2006, p. 109), diante da fragilidade identificada no campo do trabalho, a participação do Estado com a implementação de políticas públicas ativas que estimulem a integração ao mercado de trabalho desses grupos sociais vulneráveis é fundamental. A implementação de políticas públicas, reconheceria o

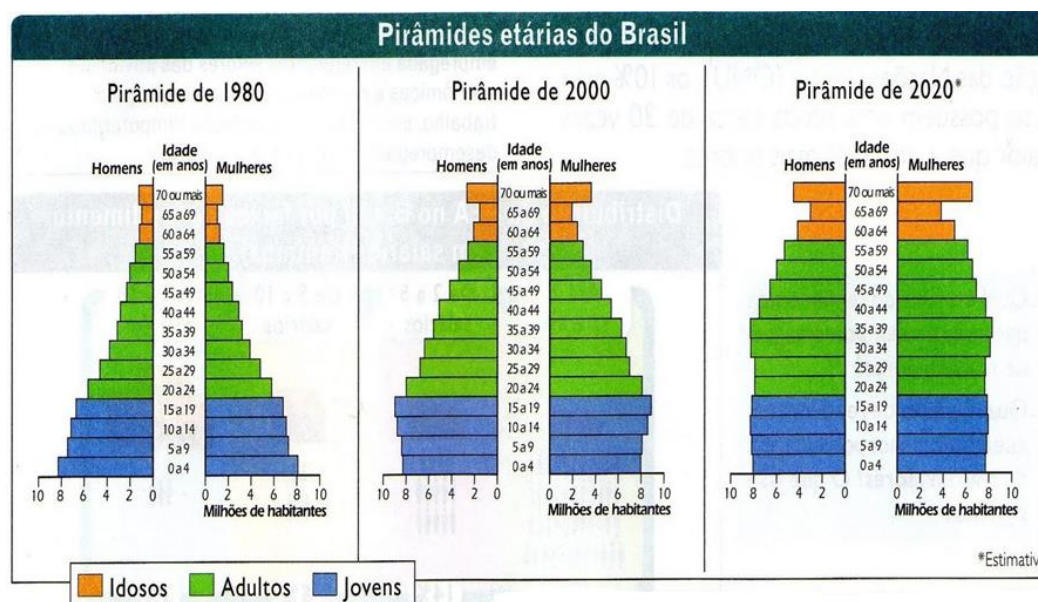
problema sobre essas questões e teria o condão de melhorar essas desigualdades sociais detectadas, visando, assim, efetivar os princípios e direitos fundamentais constitucionais estabelecidos evitando ou amenizando a fragilidade dessa etariedade de profissionais.

As novas variáveis, presentes no mercado deste novo tempo, exigem uma mudança nos paradigmas organizacionais, conforme apresenta Chiavenato (2014). Neste novo cenário, novas áreas de atuação surgem e despontam como fatores imprescindíveis na busca pelo diferencial competitivo, lideradas pela dependência cada vez maior da tecnologia da informação, com a utilização de sistemas de informação para gerir o negócio. Isso porque a solidificação da sociedade do conhecimento no mundo globalizado passou a exigir que as informações fossem criadas, processadas e disseminadas mais rapidamente. Desta forma, a necessidade de profissionais cada vez mais especialistas se faz presente, ou seja, trabalhadores do conhecimento, os quais são capazes de absorver as informações que lhes são atribuídas e aplicá-las da melhor forma no ambiente organizacional em que estão inseridos, assumindo o papel de principal ativo dentro de uma organização independente de sua idade.

Nesse ponto, vale destacar o seguinte entendimento. Reconhecer o preconceito etário como um problema é o primeiro passo para eliminá-lo. O próximo consiste em escolher um método para combatê-lo e conscientizar os indivíduos a respeito das suas consequências. O comportamento da sociedade, ao longo de nossa história recente, construiu uma imagem de deterioração do idoso. Hoje, vem sendo desmitificado 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 concepções sobre a questão do envelhecimento, afinal as mudanças de valores com a virada do milênio vêm junto com outra mudança, a mudança do perfil demográfico das populações, que traz consigo alteração nos estilos de vida, nos sistemas de produção e no consumo de maneira geral.

Ilustrando essas alterações a enorme transformação da pirâmide etária brasileira. Na maior parte do século passado a pirâmide tinha uma base larga e um topo muito estreito. No final do século XX e no início XXI a base da pirâmide se estreitou e houve um alargamento do meio da pirâmide. Isto quer dizer que existe

atualmente uma grande proporção de pessoas em idade ativa e o Brasil vive o período conhecido como bônus demográfico, que é um momento em que a demografia dá um gás para a economia. O encorpamento do topo da pirâmide e o fim definitivo do bônus demográfico vai ocorrer, principalmente, na segunda metade do atual século.



Fonte: IBGE. Estatísticas do Século XX.

Fica evidente pela imagem acima, da esquerda para direita, a transição demográfica de um país jovem para um país maduro. O número de brasileiros idosos de 60 anos e mais era de 2,6 milhões em 1950 (4,9% do total), passou para 29,9 milhões em 2020 (14% do total) e deve alcançar 72,4 milhões em 2100 (40% do total populacional). O número de brasileiros idosos de 80 anos e mais era de 153 mil em 1950 (0,3% do total), passou para 4,2 milhões em 2020 (2% do total) e deve alcançar 28,2 milhões em 2100 (15,6% do total populacional) (IBGE, 2020).

Com o aumento da expectativa de vida e o envelhecimento populacional, as medidas na perspectiva do ciclo de vida ajudam ainda a evidenciar mais claramente a dinâmica do mercado de trabalho. Não se pode afirmar se impacta a expectativa de vida no mercado de trabalho ou se traduz totalmente em aumento do número de anos fora do mercado de trabalho, mas vale destacar a discussão previdenciária, com o possível aumento do tempo de recebimento do benefício pelos aposentados ante a maior longevidade brasileira e a diminuição proporcional do número de

contribuintes em relação ao número de beneficiários com o envelhecimento populacional.

Ademais, é preciso lembrar que essa mudança etária deve trazer mudanças na economia, uma vez que os níveis de consumo e renda se modificam com a idade, fato estilizado nos modelos de ciclo de vida econômico. No Brasil, o consumo privado e a renda do trabalho apresentam uma relação clássica de déficit, ou seja, consumo maior do que a renda no primeiro e último estágios, e de superávit, renda maior que o consumo no estágio intermediário.

Além disso, as organizações devem preparar-se para uma nova realidade de consumo, contemplando as necessidades e desejos das pessoas mais velhas. Reposicionar-se estrategicamente em relação a esse novo segmento consumidor impactará na economia dos negócios nos próximos anos. E ainda adaptar-se a nova realidade do mercado de trabalho, há exemplos de empresas que 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, além de auxiliar na superação das dificuldades financeiras, fazem do idoso uma referência na instituição, que auxilia aos mais jovens e podem ser aproveitados nas profissões e/ou cargos que exigem atualização e experiência, além de algumas atitudes e valores serem especialmente ressaltados nesta idade.

Vale destacar que a discriminação etária é uma consequência do processo natural de envelhecimento do ser humano, no entanto, torna-se muito mais adversa e farta no que concerne àqueles trabalhadores que não buscam por atualização profissional. Para que esse panorama seja modificado, muitas medidas podem ser adotadas, como citados desde programas de requalificação e reciclagem internos, direcionados especificamente aos trabalhadores envelhescentes até, e principalmente, inovações na legislação e o implemento de políticas públicas, ambos visando à proteção, manutenção e contratação de profissionais com mais de 40 anos de idade que estejam fora do mercado de trabalho.

Considerações Finais

A análise do estudo teórico demonstrou a importância de compreender o que se trata o termo *envelhescente* e quais os desafios a estes para o ingresso, permanência e ou recolocação no mercado de trabalho e que existe uma discriminação etária velada de oportunidades para esse grupo no mercado contemporâneo. Em suma, percebe-se com este estudo a necessidade de novas práticas empresariais quanto ao trabalhador envelhescente, destarte da exclusão eminente desse valioso capital humano, gerido por meio de estigmas da perda de produtividade e equivocada visão limítrofe do fim da carreira, invés de perspectivas contemporâneas, que perpassem pelo entendimento de sua experiência e tempo de adaptação de suas capacidades para o trabalho. É necessário compreender este profissional como capaz de articular sua realidade e permanecer no mercado de trabalho, além disso, este estudo deixou claro a importância da construção da empregabilidade e clarificou como se dá essa discriminação velada a essa categoria de profissionais e a urgência de práticas pautadas por realidades heterogêneas e holísticas, portanto livre de estigmas.

Logo ao compreender o que é o *Envelhescente* e as exigências das organizações para atender ao mercado de trabalho contemporâneo deixou claro as competências e o quanto o profissional, independentemente de sua idade, busca desenvolvimento contínuo para ofertar o que a demanda exige dos profissionais, inclusive os envelhescentes, bem como a importância de ações políticas de todas as esferas, pois, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), ao longo deste século, aumentou muito a expectativa de vida, e que há cerca de 1 bilhão de pessoas com 60 anos ou mais no mundo e que este número duplicará em 25 anos, chegando a 2 bilhões até 2050.

Na economia e nas ciências sociais, o envelhecimento populacional traz à tona diversas peculiaridades como as questões previdenciárias e de políticas públicas. É essencial pensar na responsabilidade dos governos face o impacto do envelhecimento populacional é sentido por toda a sociedade, considerando a atual economia globalizada e neoliberal, que fragiliza os direitos trabalhistas, algumas classes de trabalhadores, dentre os quais os envelhescentes, foco do presente estudo, o qual evidenciou-se grandes dificuldades para ingressar ou se manter no

mercado de trabalho formal, sendo muitas vezes obrigados a se retirarem do trabalho por meio da aposentadoria imposta, ou ainda, submeterem-se a trabalhos informais, com salários muito inferiores à sua qualificação e experiência profissional.

Se, no passado, envelhescentes e pessoas da terceira idade viviam em casa com tarefas domésticas para contribuir com a família, sem interesse de viver socialmente em instituições de educação, em restaurantes, em cinemas ou viajando, atualmente, esse grupo de pessoas diminuiu suas atividades domésticas e se motivaram para ir a locais públicos, para dar continuidade à vida pública, para (res)significar sua vida por meio de ações socioeducacionais e outras atividades, como viagens, aulas de pintura, exercícios físicos, etc.

Contudo, acredita-se que os achados contribuem para a compreensão da relação entre envelhecimento e trabalho, inclusive no sentido de desmistificar algumas concepções sobre o envelhecimento e a capacidade para o trabalho de profissionais mais maduros. Foi possível verificar a importância das questões do trabalho e adequações nessa situação que, sob o ponto de vista de trabalhadores, possibilitam grande contribuição para as organizações nesse mercado em constante evolução. Relevante destacar a escassez na literatura a respeito do assunto da envelhescência, o que demonstra ser necessário novas pesquisas que abranjam questões mais amplas sobre esse grupo de pessoas na faixa etária chamada de envelhescentes para aprofundamento dos acadêmicos e empresários sobre essa discriminação velada no mercado de trabalho e poucas ações do poder público a essa parcela da população no mundo contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ANDREOLA, L. S.; GOLDSHMIDT, R. **Tecnológicas e a discriminação dos envelhescentes no mercado de trabalho**: Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

ARCURI, I. **Arteterapia de corpo e alma**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

BERLINCK, M. T. A envelhescência. In: **Psicopatologia Fundamental**. São Paulo: Escuta, p. 193-198, 2000.

BETTENCOURT, R. **Políticas para a empregabilidade**: 1956 extra-coleção. Lisboa-Portugal: Conjuntura Actual Editora, 2014.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. São Paulo: Afiliada, 2007.

CHAVES, D. L. M. de S. **Mercado de Trabalho e Discriminação Etária**: A Vulnerabilidade dos Trabalhadores "Envelhescentes". São Paulo: Ltr, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

COLL, C.; MARCHES, Á.; PALACIOS, J. (Org.). **Desenvolvimento psicológico e educação**. Tradução Daisy Vaz de Moraes. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

DREY, E. **Trabalhabilidade: Um Desafio Educacional para o Ensino Médio**. Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc, Campus de Joaçaba. 2006, Pg. 10

DRUCKER, P. F. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Pioneira, 2006.

DUTRA, J. S. – **Gestão de Pessoas** – Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas: 1. Ed. – 9. reimpr.- São Paulo: Atlas, 2011.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FIGUEREDO, C. M. A. **A Discriminação Do Homem No Mercado De Trabalho Após Os 45 Anos No Brasil**. 2011. 7 f. Monografia (Especialização) - Curso de Recursos Humanos, Centro Universitário de Lins - Unilins, Lins-sp, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 05 de jul de 2020.

KRAUSZ, R. R. **Trabalhabilidade**. Editor Nobel, 1999 são Paulo. Página 16,17

LIBERAL, M. M. C. de; PUPO, M. B. Fatores de Empregabilidade Para Profissionais Acima dos 40 Anos de Idade. **Revista da Pós-graduação: Administração**, São Paulo, v. 2, n. 1, p.1-16, maio 2007.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. **Etarismo nas organizações**: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhescentes. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em 5 de Mar de 2020.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. S. P. da. **Estudo dos Estereótipos nos Envelhecidos Sofredores de Etarismo**. In: VII ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 2012, Curitiba/pr. ENEO 2012. Curitiba/pr: Anpad, 2012. v. 1, p. 1 - 3.

MACNICOL, J. **Age discrimination: an historical and contemporary analysis**. Cambridge University Press, New York, 2006.

MENDES, T.M.S. **Da adolescência à envelhecimento: convivência entre as gerações na atualidade**. Porto Alegre: Mediação, 2012. 176 p.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Gente, 2010.

NERI, A. L. **Envelhecer bem no trabalho**: possibilidades individuais, organizacionais e sociais. In: Revista Terceira Idade. São Paulo: SESC, 2002, v. 13, n. 24.

OLIVEIRA, K. H.; SERRA, M. M. P. **A demografia organizacional de instituições de pesquisa paulistas**. XXXVIII EnANPAD, 2014. Rio de Janeiro: Anais do EnAnpad. 2014. p. online.

PUPO, M. B. **Empregabilidade acima dos 40 anos**. Ed. Expressão e arte. São Paulo, 2005. Pg.17, 22. PUPO, M.B. Empregabilidade acima dos 40 anos. Disponível em: www.gestaoderh.com/artigos/entrevista2.asp. Acesso em jun de 2020.

SOARES, S. S. G. de S. **Envelhecimento: um fenômeno da modernidade à luz da psicanálise**. São Paulo: Escuta, 2012.

UYEHARA, A. M. G.; CÔRTE, B. Por que contratar idosos? Um estudo de caso da Festiva. **Revista Kairos**, São Paulo, ano 9 n. 1, jun. 2006. p. 107-122. (2006).