

O IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Raidalva Costa Machado¹

raidalvamachado@bol.com.br

RESUMO

O presente artigo pretende analisar a reinserção do idoso no mercado de trabalho, tendo como base para a pesquisa, o levantamento bibliográfico. O tema estudado apresenta uma série de importantes questionamentos que permeiam o cenário da inclusão do idoso no mercado de trabalho e seus reflexos na sua qualidade de vida, além do direito do idoso ao trabalho, os preconceitos por eles enfrentados e também as dificuldades que estes encontram ao tentar se reinserir no mercado de trabalho. Muitos autores que falam sobre o tema, contribuíram para a realização deste estudo, bem como: Ana Amélia Camarano (2000), Márcia Regina Polletinni (2010), Antônio David Cattani (2000), entre outros. A participação do idoso no mercado de trabalho vem crescendo a cada ano, embora ainda haja preconceito com relação ao idoso trabalhador. No entanto, deve-se entender que o trabalho é direito de todos, inclusive do idoso.

Palavras-chave: Idoso. Mercado de Trabalho. Qualidade de vida. Preconceitos.

1 INTRODUÇÃO

A população idosa está aumentando cada vez mais, diante disso, percebe-se uma grande influência econômica na sociedade brasileira. Com isso, o idoso é atraído ao mercado de trabalho para complementar sua renda, pois muitas vezes o valor da aposentadoria não é suficiente para satisfazer as necessidades daquele indivíduo, principalmente quando ele é o mantenedor da família. Assim, o idoso procura trabalho para aumentar sua renda mensal, além do mesmo ser fundamental para o idoso se sentir socialmente produtivo e ativo, aumentando assim, sua autoestima.

Os estereótipos sobre a velhice induzem a uma caracterização do “velho” como incapaz e improdutivo. Dessa forma, o trabalhador jovem tende a ser valorizado e o idoso entra em desvantagem. Muitas empresas ainda não se deram conta da importância do trabalho do idoso, onde a sua participação no mercado de trabalho é importante não só em termos de

¹ Acadêmica do 6º período de Serviço Social da Faculdade Internacional do Delta – FID.

seu impacto no índice de população economicamente ativa, mas também na qualidade de vida deste trabalhador.

Desse modo, é importante levar para a sociedade informações de que o idoso pode sim ser reinserido no mercado de trabalho, pois como já foi dito, o idoso pode contribuir e muito, principalmente com suas experiências e seus conhecimentos.

O estímulo em pesquisar sobre os idosos que continuam trabalhando, surgiu a partir de um artigo realizado na disciplina de trabalho e sociabilidade, do qual se teve a primeira aproximação com essa temática. Daí surgiu o interesse em conhecer os reais motivos e quais as dificuldades que os idosos tendem a encontrar em sua inserção no mercado de trabalho.

Baseado nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo geral analisar a reinserção do idoso no mercado de trabalho. Partindo do alto índice de idosos que estão aposentados com um salário mínimo, percebem-se diversos fatores que ocasionam a volta desses idosos ao mercado de trabalho. E como objetivos específicos, compreender os motivos que levam os idosos a retornar ao mercado de trabalho; identificar as dificuldades enfrentadas pelos idosos aposentados na busca de um novo trabalho e apontar as vantagens para as empresas na admissão de trabalhadores idosos.

Para a construção deste trabalho fez-se uso da pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (1999, p.65), “configura-se na utilização de material já elaborado, como livros e periódicos científicos”, realizando leituras de livros, artigos e textos referentes ao tema. Será realizada também uma pesquisa documental, onde serão analisados dados e informações. Muitos autores como Ana Amélia Camarano (2000), Márcia Regina Polletinni (2010), Antônio David Cattani (2000), entre outros, contribuíram para a realização deste estudo.

Logo, o referido tema é de suma importância para o curso de Serviço Social, pois de acordo com Meireles (1989) “uma das atribuições do Serviço Social é garantir os direitos, além de desencadear um processo de promoção, capacitação e valorização do indivíduo, no intuito de desenvolver sua integração e participação plena na sociedade, focando seu exercício profissional na devolução da dignidade perdida pelo indivíduo”. Com isso, a consolidação deste artigo pode trazer contribuições e informações sobre os direitos dos idosos no mercado de trabalho, freando assim, o preconceito e também a exclusão social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definições de Trabalho e Idoso no Contexto Social

Para compreender a trajetória do idoso no mercado de trabalho é necessário primeiramente entender o conceito de trabalho. Conforme o Dicionário Aurélio, o termo trabalho possui, dentre outros, os seguintes significados:

Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. 2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento. 3. Exercício dessa atividade como ocupação, ofício, profissão, etc.

Porém, o trabalho possui nas diversas épocas históricas variados entendimentos. Para Marx (1990, p. 211):

O trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põem em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.

De acordo com Marx (1990), o trabalho é um processo essencialmente humano. O autor distingue o labor humano daquele dos demais animais pela capacidade do homem de antecipar seus projetos e de representar mentalmente o resultado de seu trabalho. Dessa forma, o indivíduo, antes mesmo da própria atividade, já imagina o produto acabado. Contribuindo para o mesmo entendimento, Albornoz (2000) analisa que no trabalho humano há consciência, intencionalidade e liberdade, enquanto o esforço dos animais se faz por instinto.

Para Cattani (2000), o trabalho é considerado um serviço que se troca no mercado, regulado por mecanismos absolutamente racionais, eficientes e livres. As empresas “demandam trabalho” e os indivíduos “oferecem trabalho”. As empresas empregam enquanto o trabalho não custar mais do que aquilo que ele contribui para a realização do lucro. Os trabalhadores aceitam o salário avaliado como compensador do esforço dispensado. Avaliações diferentes entre empresas e trabalhadores encontram sempre um ponto de equilíbrio, cujo saldo pode ocasionar o “desemprego involuntário”. Assim, argumenta Marques (1997), o objetivo da lógica liberal é fazer com que a oferta e a procura passem a funcionar também no mercado de trabalho. Entretanto, a mercadoria força de trabalho não ingressa nos mercados da mesma maneira como o faz a maior parte das outras mercadorias.

Falando sobre a precarização do trabalho, Hirada e Machado (2007), relatam que, ao lado de elevadas taxas de desemprego, assiste-se ao crescimento do desemprego de longa duração, que atinge particularmente jovens, mulheres e trabalhadores com mais de 40 anos. O mercado, dessa forma, seleciona aqueles trabalhadores mais bem adaptados, isto é, aqueles mais produtivos. É o que Cattani (2000) chama de darwinismo social. De acordo com esse princípio da seletividade dos trabalhadores, o sistema revela uma fantástica capacidade de sobrevivência, adotando estratégias mutantes para descartar os trabalhadores dos quais não consegue obter trabalho produtivo. O desemprego repercute de maneira diferenciada sobre grupos mais vulneráveis. As mulheres, os idosos, os imigrantes, as minorias étnicas, os trabalhadores sem formação ou os trabalhadores qualificados em setores em mutação são os mais atingidos. Dessa forma, apenas aqueles que possuem características empreendedoras sobreviverão. Os incapazes e inadaptados serão eliminados (CATTANI, 2000).

Convive-se com a ampliação do trabalho em tempo parcial e temporário, em que a regra é a ausência de direitos trabalhistas e sociais. Mesmo entre os empregados por prazo indeterminado paira o fantasma da instabilidade. A precarização do trabalho, portanto, atinge o conjunto da oferta de trabalho. Num ambiente de incerteza, o trabalho acaba por perder sua capacidade de integração dos indivíduos na sociedade (ANTUNES, 2007).

Segundo Neri, Coelho e Ancora et al (1997), a tendência do mercado é o emprego flexível e o trabalho precário. Nesse contexto, não há compromisso entre empregado e empresa. O trabalhador não tem garantias; há a constante presença do risco da ruptura.

Singer (2002) defende que a palavra que melhor descreve a situação do mercado de trabalho é precarização, e não desemprego. Surgem postos de trabalho, que, entretanto, não oferecem, de modo geral, as compensações e as garantias que as leis e os contratos coletivos ofereciam. As novas oportunidades de trabalho são criadas, comumente, em função das inovações tecnológicas, bem como da divisão do trabalho.

Dados do IBGE estimam que o Brasil terá mais de 31 milhões de indivíduos com 60 anos ou mais de idade (mais de 13% da população total) ainda neste milênio (CAMARANO, 1999). Além disso, há o aumento da perspectiva de vida, bem como o aumento da população considerada mais idosa (de 80 anos ou mais de idade) (IBGE, 2007).

Marx (1990) alerta que o idoso, visto pela perspectiva do capital, representa o trabalhador improdutivo e obsoleto. Deve, dessa forma, ceder lugar às novas gerações. Para o mercado, os trabalhadores jovens possuem conhecimentos mais atualizados, bem como maior produtividade. Sob essa ótica, o idoso deveria ser retirado do mercado e ser substituído pelo jovem, mais adaptado.

Voltando-se ao conceito de idoso, a Política Nacional do Idoso (PNI), Lei nº8.842, de 4 de janeiro de 1994, e o estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, define Idoso pessoas com 60 anos ou mais. Já a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2002) define o idoso a partir da idade cronológica, portanto, idosa é aquela pessoa com 60 anos ou mais, em países em desenvolvimento e com 65 anos ou mais em países desenvolvidos. É importante reconhecer que a idade cronológica não é um marcador preciso para as mudanças que acompanham o envelhecimento. Existem diferenças significativas relacionadas ao estado de saúde, participação e níveis de independência entre pessoas que possuem a mesma idade (Brasil, 2005).

De acordo com Debert (1999), a velhice não é uma categoria natural, mas uma categoria socialmente construída, que faz distinção entre um fato natural (ciclo biológico, do ser humano) e um fato universal (fatores sociais e históricos), que proporcionam por sua vez, formas diferentes de se conceber e viver o envelhecimento.

Para Motta (2005), é necessário distinguir, inicialmente, idade cronológica de idade biológica. A idade cronológica é o tempo transcorrido a partir da data de nascimento do indivíduo. Já as mudanças biológicas relacionadas à idade começam em diferentes partes do corpo e em momentos diferentes, variando de pessoa para pessoa. O envelhecimento biológico, apesar de ser mais informativo que o cronológico, é de difícil aferição.

Há diversos fatores que permitem definir o que é ser idoso. De acordo com Camarano e Pasinato (1999), a partir da noção biológica de velhice é possível demarcar, por meio do padrão de declínio de determinadas características físicas, o momento a partir do qual o indivíduo pode, ou não, ser considerado como “velho”.

Desse modo, a simples demarcação de idades limite biológicas enfrenta pelo menos três obstáculos. O primeiro se refere aos indivíduos que não são homogêneos, diferenciando-se no espaço e no tempo; o segundo as características biológicas que não existem de forma independente das culturais e por fim, o terceiro e último que é preciso, primeiramente, definir qual é a finalidade social do conceito que está sendo proposto. Apesar de ser extremamente difícil superar simultaneamente esses três obstáculos, não devem ser desconsiderados quando do debate acerca de idosos (CAMARANO; PASINATO, 1999).

2.2 O envelhecimento populacional na contemporaneidade

A preocupação com o envelhecimento acompanha o ser humano desde os primórdios da humanidade. E, uma das principais conquistas da sociedade contemporânea, é o

aumento da longevidade da população. A redução nas taxas de natalidade e o aumento na expectativa de vida vêm fortemente contribuindo para uma mudança na estrutura demográfica do Brasil. A sociedade brasileira vem vivenciando um processo claro de envelhecimento, que traz como consequências graves, problemas sociais e econômicos, com reflexos diretos sobre a condição de vida do idoso. Para não reduzir seu padrão de vida, muitos deles são forçados a prolongar sua permanência no mercado de trabalho, outros ainda são obrigados a retornar a este mesmo mercado para garantir condições mínimas de sobrevivência. (BRASIL, 1999).

O envelhecimento populacional é um fenômeno novo na humanidade. Devido ao declínio da mortalidade, diminuição da natalidade, vacinações sistemáticas, saneamento básico e, principalmente, aos avanços da medicina, as pessoas estão vivendo cada vez mais. Através de todo o mundo, hoje, os velhos são a parcela da população que mais cresce. No Brasil, a década de 70 caracterizou-se pelo “boom” da velhice. A população com mais de 60 anos passou de 4,7 milhões (5% do total) em 1970 para 19 milhões (10%) hoje. E a ONU estima que esse número continue aumentando consideravelmente nos próximos 50 anos. Em 2050, um em cada quatro brasileiros será idoso.

Para Camarano et al (1999) o envelhecimento populacional é hoje um proeminente fenômeno mundial. Isso se traduz no aumento do número absoluto e relativo de idosos, no tempo vivido por eles, no envelhecimento de certos segmentos populacionais, como a população economicamente ativa (PEA), no envelhecimento das famílias (crescimento do número de famílias nas quais existe pelo menos um idoso) e na mudança nos arranjos familiares.

Enquanto atingir a terceira idade era proeza, até meio século atrás, quando a expectativa de vida beirava os 50 anos, hoje é cada vez maior o número de pessoas com 80, 90, 100 anos. Os centenários quase dobraram no Brasil em uma década.

2.3 Motivos que levam os Idosos a retornar ao mercado de trabalho

A inclusão do idoso no mercado de trabalho é vista como fonte de inúmeras vantagens, seja pela maturidade observada nessa fatia populacional ou pelas suas respectivas capacidades, sejam elas de analisar e tomar decisões, ou mesmo de reter conhecimentos, dentre outros. Outro ponto a favor diz respeito ao baixo custo de preparação desses profissionais, uma vez consideradas as experiências adquiridas por eles ao longo da vida. (POLLENTINI, 2008).

Em relação ao trabalho, de uma maneira geral, muitas pessoas veem o indivíduo idoso com discriminação, com isso, chama a atenção para a marginalidade, na qual vale ressaltar sobre as fragilidades e deficiências desse indivíduo. Para Souza (1996), “o “padrão normal” é o jovem, considerado o que tem altas capacidades físicas e de produção. Já o idoso, excluído desse estereótipo exaltado, é visto como o “não normal”. Ele vem sendo excluído gradativamente da vida social. Rótulos como improdutividade, inatividade e inutilidade, são frequentemente associados à velhice.

Segundo Grunewald (1997), do ponto de vista econômico o trabalho após os 60 anos de idade justifica-se pela necessidade de complementação da renda, que diminui com a passagem para a aposentadoria, de modo a preservar, ou a resgatar, seu poder aquisitivo. Já do ponto de vista pessoal, o trabalho na terceira idade justifica-se pela possibilidade de realização pessoal do indivíduo, baseada tanto na prática de atividades que demandam o aproveitamento de suas potencialidades como e, sobretudo, na possibilidade de estimular os relacionamentos interpessoais. Observa-se, também, que depois dos 45 anos de idade as chances de conseguir emprego de executivo são mínimas.

De acordo com Néri (1998), a maioria dos idosos aposentados quando retornam ao trabalho não voltam para a atividade que exerciam, devido a fatores como: o salário relativamente alto em comparação ao que a empresa pagaria para um iniciante e grandes mudanças tecnológicas e nas relações de trabalho. Segundo o autor, alguns tipos de trabalho tendem a desaparecer, enquanto outros passam a ser realizados de forma muito diferente dos velhos tempos.

Segundo Terzian (2006), para profissões mais autônomas, como programação de computadores, consultoria, advocacia, auditoria e ensino, a idade e a experiência são valiosas aliadas. mas para funções executivas, a idade avançada pode sofrer discriminação. Para o autor, haveria um “prazo de validade” em funções executivas. A vida útil limite de um executivo se situaria entre 60 e 65 anos. Já para Néri (1998), o segmento de serviços tem oferecido oportunidades interessantes para os idosos em áreas como educação, saúde, comércio, hotelaria e transportes, que podem aproveitar as características próprias da idade.

Segundo Grunewald (1997), o interesse dos indivíduos de terceira idade pelo trabalho e verificou que a totalidade de sua amostra estava absolutamente interessada nessa questão, mostrando-se prontamente disponível para as oportunidades que surgissem nesse sentido. Esse interesse pelo trabalho aparece sustentado, basicamente, por duas justificativas: uma de ordem econômica e de ordem pessoal. Vale ressaltar que, hoje em dia no Brasil, o

idoso procura emprego não só pela complementação de sua renda, mas também por motivos pessoais, tais como, se sentir produtivo, ativo e útil.

A legislação brasileira (Constituição Federal e Estatuto do Idoso) já consagra o direito do idoso de não ser discriminado profissionalmente. Mas essa discriminação continua ocorrendo. O Estatuto do Idoso, que significou um grande avanço em relação aos direitos dos idosos, assegura a profissionalização e o trabalho ao idoso, em seu artigo 26: “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” e no artigo 27: “Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego é vedada à discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir”.

O Estatuto do Idoso (arts. 958 e 969) define, ainda, como de Ação Penal Pública Incondicionada os crimes contra idosos e estabelece a penalidade para qualquer tipo de discriminação contra o idoso. Apesar da legislação, Pavani (2002, p. 188) constata o preconceito contra os idosos pelo mercado formal de trabalho: Em um mercado de trabalho no qual o preconceito relacionado com a idade do idoso é fato concreto, o Brasil, em ritmo crescente, tem-se destacado pela longevidade de sua população, deixando de ser, gradativamente, um país de jovens. Paralelamente, a persistir esse preconceito, a exclusão do mercado dessa população ainda ativa, constituirá um grave problema de contornos incalculáveis.

Para Todeschini (2008), alguns trabalhadores mais velhos podem trazer vantagens para as empresas. Enquanto os recém-formados chegam ao mercado despreparado para exercer as funções exigidas pelas empresas, os idosos trazem uma bagagem de experiências. Além disso, podem assumir o papel de mentores dos novatos nas empresas e facilitar sua adaptação. Entretanto, há um perfil de profissional que atrai a atenção dos empresários, aqueles que já possuíam uma carreira consolidada e que, de alguma forma, mantêm-se ligados à sua área de atuação.

2.4 As dificuldades enfrentadas pelos Idosos aposentados na busca de um novo trabalho.

A sociedade brasileira está envelhecendo e os idosos estão em número cada vez maior. Não se discute a importância do trabalho para a realização das pessoas e sendo assim dar oportunidades para que os idosos possam trabalhar, contribui diretamente para que eles se mantenham ativos e saudáveis.

Camarano (2001) apontou que em 1998 mais da metade dos homens idosos e pouco mais de um terço das mulheres que estavam trabalhando já estariam aposentados. Nesse estudo a autora argumenta que o fator saúde é um dos mais importantes determinantes na continuidade no mercado de trabalho, mesmo que muitas vezes em horário reduzido nessa nova fase do trabalho.

O profissional de idade mais avançada agrega valor econômico ao negócio, traz credibilidade à empresa, é mais atencioso com os clientes e facilmente conquista a confiança do público alvo. No entanto, o mercado de trabalho se mostra preconceituoso, limitando à ocupação de determinados cargos obrigando o idoso a conviver com o problema de recolocação e inserção no mercado que valoriza o jovem, discriminando o idoso, ao considerá-lo como um trabalhador improdutivo, coagindo muitos destes sujeitos aposentados ou apenas desempregados a julgar formas alternativas de complementação de renda objetivando a garantia de recursos como planos de saúde, medicação, garantias de sobrevivências.

De acordo com Polletinni (2010):

[...] é inadmissível qualquer tipo de discriminação do idoso no mercado de trabalho, que deve ser objeto de repulsa e reação imediata. Para tanto, a intervenção estatal mostra-se indispensável, seja para oferecer meios de profissionalização, seja para oferecer incentivos para as empresas que admitiam pessoas idosas em seus quadros de funcionários. O avanço da idade não deve representar um requisito para a saída do mercado de trabalho. A igualdade entre o trabalhador jovem e o trabalhador idoso somente é verificada, concretamente, se houver o atendimento, por parte do empregador, de determinadas circunstâncias especiais, que respeitem as condições físicas, intelectuais e psíquicas do idoso, sendo esta a razão do artigo 26 do Estatuto. O trabalhador idoso deve ser protegido de trabalhos penosos, insalubres ou em sobre jornada. As diferenças na relação laboral da pessoa idosa somente devem ser invocadas como forma de proteção e não como forma de discriminação.

Ao entrar na terceira idade, os idosos tendem a sofrer preconceitos, principalmente no mercado de trabalho, onde a preferência se dá aos mais jovens pelo fato destes possuírem energia de sobra. Porém, isso deveria ser diferente, pois os idosos podem contribuir muito com suas experiências. Vale lembrar que o envelhecimento não indica que o idoso irá se tornar improdutivo, o envelhecimento não pode ser visto como etapa inferior da vida. Se o idoso sente vontade de trabalhar, tem saúde pra isso ou realmente existe essa necessidade de complementação da renda, porque não voltar ao mercado de trabalho?

Matoso (2009) reconhece que a população idosa tende a sofrer mais preconceitos do que os jovens no mercado de trabalho, cujos reflexos já recaem sobre os ombros daqueles que se encontram numa faixa etária por volta de quarenta anos que, diante do desemprego, por exemplo, já encontra dificuldades em recolocar-se no mercado. O autor indigna-se especialmente quanto a um argumento comum de que profissionais de mais idade não servem. O que ele considera uma discrepância; para ele, a sociedade contemporânea não necessita apenas de força física para o mercado de trabalho: na sua concepção, “cabeças”, “corações” e “visões” são requeridas numa época onde o conhecimento é considerado um diferencial.

Muitos idosos precisam complementar a sua renda, pois muitas vezes o que eles ganham com a aposentadoria normalmente costuma ser menor que o valor que eles recebiam enquanto trabalhavam. Há idosos que enxerga a aposentadoria de forma diferente, eles sentem como um peso, uma nova realidade que mostra sinais do avanço da idade que aponta como final de uma vida produtiva economicamente e o início de uma vida ociosa. Já outros acostumaram tanto a trabalhar que não imaginam viver sem seu trabalho, uma vez que, o trabalho é uma forma de ocupar o seu tempo livre, ou até mesmo um motivo para não ficar sozinho.

2.5 As vantagens para as empresas na admissão de trabalhadores idosos.

O idoso enfrenta muitas dificuldades na sua vida cotidiana, pois sofre muitos preconceitos, relativo ao processo de envelhecimento que está passando. A aposentadoria dificulta ainda mais este processo, por ser entendida como afastamento do trabalho. Isso acontece porque algumas décadas atrás quem se aposentava, não precisava continuar trabalhando, pois a renda da aposentadoria era suficiente para seu sustento e hoje isso não é mais possível.

O envelhecimento da população, ao contrário do que se possa pensar, não é motivo só de gastos para a sociedade, mas é também uma oportunidade de as empresas contarem com mão de obra qualificada, experiente e madura. "A seleção de profissionais com 60 anos ou mais é benéfica tanto os idosos como as organizações que os contratam", afirma Luiz Edmundo Rosa, diretor de educação da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional).

Se a permanência no mercado do trabalho é difícil o que dizer da reinserção. O que se observa é que uma pessoa com mais de 40, que nem idoso ainda é, tem dificuldade para se recolocar no mercado de trabalho. Os empregadores preferem os mais jovens, por que

podem pagar menos e confiam que os jovens têm mais energia e ousadia. Apostam que com o andamento do trabalho estes venham a adquirir mais experiência.

Hoje a visão das empresas mudou em relação à contratação de idosos, graças às mudanças econômicas, políticas e sociais, nos dias de hoje as pessoas chegam à terceira idade com mais saúde, conhecimento e disposição. “Por outro lado a contratação de um idoso apresenta para o empregador algumas vantagens em termos de custos relativamente à contratação de um não idoso.” (CAMARANO, 2001).

Uma empresa tem várias vantagens ao contratar um idoso, pois o mesmo pode usar de sua experiência como treinador ou consultor para os mais jovens, além de possuir características pessoais como: atenção, tolerância e responsabilidade. O idoso possui maior maturidade, capacidade de análise, tomada de decisões e detenção de conhecimento e essas são apenas algumas das vantagens que podem oferecer. As empresas ainda podem aproveitar a mão de obra para agregar valor ao negócio, contribuir com a sociedade e melhoria de vida dessas pessoas.

O idoso também pode oferecer vantagens relativas aos custos da empresa como, por exemplo, o mesmo não necessita de vale transporte para maiores de 65 anos, aceitam salários menores e baixas garantias trabalhistas tais como contribuição para Seguridade Social se é aposentado.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é sem dúvida fundamental na vida de qualquer ser humano, e porque não para os idosos? Aumentar a autoestima, evitar o isolamento social e exercitar a mente são alguns dos benefícios do trabalho na terceira idade. Além de fundamental é também direito de todos, inclusive do idoso. De acordo com o Estatuto do Idoso (2003), “o direito ao trabalho e à profissionalização é um direito fundamental do idoso, e como tal deve ser garantido.”

O que se pode observar é que o Brasil não é mais um país considerado “jovem”, com isso, deve-se pensar que a inclusão do idoso no mercado de trabalho é fundamental. Com o aumento da expectativa de vida, torna-se maior a distância entre o final da vida ativa enquanto trabalhador e o final do ciclo de vida do idoso, o que faz com que estes pensem a respeito do que fazer neste tempo. Assim, acredita-se que o idoso busca cada vez mais ocupar-se, e muitos preferem buscar no trabalho essa ocupação.

Desse modo, é importante que os idosos, ao procurar trabalho, sejam bem acolhidos, pois geralmente o que se vê é uma série de preconceitos com relação ao idoso

trabalhador. Uma empresa tem várias vantagens ao contratar um profissional da terceira idade, pois o mesmo pode usar dos conhecimentos e experiências para ensinar aos mais jovens, além de possuir características como atenção e responsabilidade, hoje consideradas fundamentais no mercado de trabalho.

Então, fica evidente que a participação dos idosos traz muitos benefícios não só para as empresas, mas também para os próprios idosos. Que além da complementação da renda, estes não irão mais se sentir improdutivos. Com isso, o tempo destes idosos será bem aproveitado.

O papel do idoso nesse meio vai muito além do óbvio, não se pode enxergá-lo como alguém que não tem mais utilidade para a sociedade, muito menos para o mercado de trabalho. O que as empresas podem fazer é dar oportunidades a esses profissionais que trazem tantos benefícios, e as empresas que já possuem trabalhadores idosos, que estes possam escolher a hora de parar, desse modo, além de se sentirem valorizados, os idosos terão aquele sentimento de pertencer ainda a sociedade. .

ABSTRACT

This article aims to analyze the reintegration of the elderly in the labor market, taking as a basis for research, literature. The theme studied presents a number of important questions that permeate the scene of the inclusion of the elderly in the labor market and its impact on their quality of life, and the right of the elderly to work, the prejudices they face and also the difficulties they are when trying to reenter the labor market. Many authors who speak on the subject, contributed to this study as well: Ana Amelia Camarano (2000), Marcia Regina Polletinni (2010), Antonio David Cattani (2000), among others. The participation of the elderly in the labor market is growing every year, although there is still prejudice against older workers.

Keywords: Old man. Job market. Quality of life. Prejudices.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000. (Coleção Primeiros Passos, v. 13).

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

BRASIL, **Estatuto do Idoso**. Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Envelhecimento ativo:** uma política de saúde. Brasília-DF, 2005

CAMARANO, Ana Amélia. **O Idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA 2000.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. **O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas**. In: CAMARANO, Ana Amélia (Org.). *Muito além dos 60*. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

CAMARANO, Ana Amélia. **Envelhecimento da população brasileira: problema para quem?** Bahia Análise & Dados - SEI/IPEA, v. 10, n. 4, mar. 2001.

CAMARANO, Ana Amélia. **O Idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA 2000.

CATTANI, Antônio David. **Trabalho e autonomia**. 2. ed. Porto Alegre: Vozes, 2000.
DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: Ed. da USP, Fapesp, 1999.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Disponível em: < <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 29 de set. de 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisas sociais**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRÜNEWALD, Virgínia. **Considerações sobre ergonomia e terceira idade**. 1997. Dissertação (Doutorado em Engenharia de Produção) – UFSC, Florianópolis.

HIRADA, Guilherme Issamu; MACHADO, Ana Flávia. **Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia**. In: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Rio de Janeiro, 2007.
IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2007** (PNAD – Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílios – Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 21). Rio de Janeiro, 2007.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1990. v. 1. (Coleção Os Economistas).

MARQUES, Rosa Maria. **A proteção social e o mundo do trabalho**. São Paulo, Bional, 1997.

MATOSO, R. Trabalho, preconceito e a condição do idoso. In: BARROS JUNIOR, J.C. (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na Terceira Idade**. São Paulo: Editora Edicon, 2009. P.431-446.

MEIRELES, Pedro. **Glossário de Serviço Social**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

MOTTA, Luciana Branco da. **Treinamento interdisciplinar em saúde do idoso: um modelo de programa adaptado às especificidades do envelhecimento**. Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 2005.

NÉRI, Aguinaldo Aparecido. **A preparação para a aposentadoria.** A Terceira Idade, São Paulo, n. 15, 1998.

NERI, Marcelo; COELHO, Danilo; ANCORA, Milene et al. **Aspectos Dinâmicos do Desemprego e da Posição na Ocupação.** Revista Estudos Econômicos, v. 27, 1997.
OMS (Organização Mundial de Saúde). 2008. Disponível em: . Acesso em: 3 de out de 2015.

ONU. **Organização das Nações Unidas.** 2003.

PAVANI, Regina M. Girelli. **A imagem da velhice.** In: TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Maria da Conceição de Araújo (org.). Transformações no trabalho. São Paulo: Olho d'Água, 2002.

POLLETINNI, Márcia Regina Negrisoni Fernandez. **Idoso: Proteção e discriminação no trabalho.** 2010. Disponível em <
http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoni_fernandez_polletini.pdf>. Acesso em: 03 de out. de 2015.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos.** 5. Ed. São Paulo, Atlas, 2002.

SINGER, Paul. **Introdução à economia solidária.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SOUZA, Maria de Lourdes Freitas de. **O homem sujeito: educação para a vida na maturidade.** 1996. Dissertação (Mestrado) – Centro de Educação, UFSC, Florianópolis.

TODESCHINI, Marcos. **Recrutados depois da aposentadoria.** Veja, a. 4, n. 27, ed. 2068, jul. 2008.