

# O PROCESSO DE INSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO JOSÉ DOS PINHAIS/PR

---

Karen Munhoz Villar<sup>1</sup>  
Ricardo Lemes da Rosa<sup>2</sup>

## RESUMO

O envelhecimento populacional é um tema cada vez mais presente nas discussões e debates da sociedade, principalmente em relação à participação dos idosos no mercado de trabalho. Procurando aprofundar e contribuir com este debate, o objetivo geral do estudo foi analisar como este processo ocorre no município de São José dos Pinhais. Para atingir esta proposta, os seguintes objetivos específicos foram desenvolvidos: (a) analisar as características e perfil do idoso inserido neste processo; (b) apontar as principais barreiras e facilitadores no processo de reinserção; (c) analisar este processo na perspectiva do idoso e dos representantes das empresas. O percurso metodológico pautou-se na pesquisa de natureza qualitativa, por meio da pesquisa bibliográfica e documental, além do levantamento de dados empíricos por meio da entrevista semiestruturada com idosos e os representantes da empresa participante para analisar este processo na perspectiva dos atores envolvidos. Destacam-se nos resultados encontrados pela pesquisa: a dificuldade de relacionamento dos idosos com os mais jovens; o desconhecimento dos empregadores sobre os benefícios da contratação dos mais velhos em ganho de qualidade, responsabilidade, baixa rotatividade e absenteísmo com produtividade, equivalente aos mais jovens. Conclui-se ainda que a falta de uma política municipal de empregabilidade para idosos aposentados, ou não aposentados, pode representar um prejuízo à sociedade, pois esta política social estimularia o reconhecimento e aproveitamento das experiências e habilidades dos idosos, contribuindo para uma transferência harmônica entre as gerações.

**Palavras-chave:** Idosos. Reinserção. Mercado de Trabalho. Envelhecimento.

<sup>1</sup> Aluna do 4º ano de Administração da FAE São José dos Pinhais. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2012-2013). *E-mail:* karenmvillar@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestre em Políticas Públicas para o Esporte e Lazer (UFPR). Professor da FAE Centro Universitário. *E-mail:* ricardo.rosa@bomjesus.br.

## INTRODUÇÃO

A estrutura etária do Brasil mudou nos últimos anos e os dados demográficos denotam que o país de jovens está envelhecendo. O Brasil possui aproximadamente 23,6 milhões de pessoas acima de 60 anos, o que representa 12,1% da população (CAMARANO; KANSO, 2012). Aos 60 anos, o indivíduo torna-se idoso e entra para a chamada “terceira idade” (BRASIL, 2003).

Segundo dados do Censo de 2010, o estado do Paraná tem registrado nas últimas décadas um aumento populacional da ordem de 1,09%, chegando ao total de 10.444.526 habitantes, sendo que destes, 11,21% são pessoas com mais de sessenta anos. O município de São José dos Pinhais é a segunda cidade mais populosa da região metropolitana de Curitiba, com 264.210 habitantes, sendo 7,4% com mais de sessenta anos da população e desse total, 8.858 homens e 10.694 mulheres.

Acompanhado este crescimento, o mercado de trabalho se apresenta como um dos segmentos que vem absorvendo esta significativa fatia da população, pois, de acordo com Camarano (2001), a participação do idoso no mercado de trabalho no Brasil é alta, destacando-se que a renda do trabalho destes indivíduos tem um peso bastante significativo na renda de suas famílias.

Percebendo que esses dados indicam uma tendência para aumento da participação dos idosos no ambiente formal de trabalho, buscamos através deste estudo a compreensão do referido fenômeno, destacando como problematização central deste estudo a seguinte questão norteadora: como vêm sendo desenvolvidos a política e o processo de reinserção do idoso no mercado de trabalho em São José dos Pinhais?

Tem-se então como objetivo geral analisar a política e o processo de reinserção do idoso no mercado de trabalho em São José dos Pinhais.

Para atingir tal proposta, os seguintes objetivos específicos foram desenvolvidos:

- a) Analisar as características e perfil do idoso inserido neste processo;
- b) Apontar as principais barreiras e facilitadores no processo de reinserção;
- c) Analisar este processo na perspectiva do idoso e dos representantes das empresas.

Este trabalho se caracteriza como uma pesquisa de natureza qualitativa, pois esta modalidade nos permite investigar o tema proposto, buscando uma profunda compreensão do desenvolvimento da política e do processo de reinserção do idoso no mercado de trabalho em São José dos Pinhais, estabelecendo uma análise significativa e detalhada dos fenômenos que compõem este cenário social.

O percurso metodológico foi dividido em duas fases: pesquisa bibliográfica e documental em artigos especializados para formulação da fundamentação teórica e pesquisa de levantamento de dados com idosos que estão trabalhando no mercado formal de São José dos Pinhais, além de representantes da empresa contratante. A análise dos dados coletados se pautou nos conceitos apresentados pelos autores na fundamentação teórica do trabalho, observando suas correlações e divergências, bem como a confirmação, ou não, das hipóteses apontadas pela pesquisa.

O entendimento acerca desta questão contribuirá na discussão sobre este processo, apontando as dificuldades e os facilitadores que permeiam estas ações, além de prover academicamente conteúdos referentes às políticas públicas voltadas ao idoso no município, no tocante ao mercado de trabalho.

## **1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A fundamentação teórica deste estudo apresenta conceitos para o entendimento sobre como ocorre o envelhecimento da população brasileira; o que é ser idoso no Brasil; quais os aspectos gerais, e de permanência, do idoso no mercado de trabalho e, por fim, o envelhecimento ativo e sua contribuição social.

### **1.1 O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA**

A tendência demográfica no Brasil sofre uma desaceleração do crescimento desde 1970, modificando o padrão ascendente da taxa de crescimento, que registrou 3% ao ano de 1950 a 1970, para próximo de 0,7% nesta década. O envelhecimento da população é observado nos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2011. Em 1940 a população idosa no país era de 4% do total e passou a representar 12,1% do total da população brasileira em 2011 (CAMARANO; KANSO, 2012).

A evolução da expectativa de sobrevida no Brasil pode ser observada na TAB.1, em que constatamos o aumento expressivo da sobrevida dos idosos e a diferença desses valores quando comparamos homens e mulheres.

TABELA 1 – Evolução da expectativa de sobrevida no Brasil – 1930/2010

| IDADE | 1930/40 |        | 1970/80 |        | 2000  |        | 2010  |        |
|-------|---------|--------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
|       | Homem   | Mulher | Homem   | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| 0     | 39      | 43     | 55      | 60     | 64    | 72     | 70    | 77     |
| 10    | 45      | 48     | 53      | 57     | 58    | 65     | 62    | 69     |
| 20    | 38      | 40     | 45      | 48     | 48    | 55     | 53    | 59     |
| 30    | 31      | 33     | 37      | 40     | 40    | 46     | 44    | 50     |
| 40    | 24      | 26     | 29      | 32     | 31    | 36     | 35    | 40     |
| 50    | 18      | 20     | 22      | 24     | 23    | 27     | 27    | 31     |
| 55    | 16      | 17     | 19      | 21     | 19    | 23     | 23    | 27     |
| 60    | 13      | 14     | 16      | 17     | 16    | 19     | 20    | 23     |
| 65    | 11      | 11     | 13      | 14     | 13    | 15     | 16    | 19     |
| 70    | 8       | 9      | 11      | 11     | 10    | 12     | 13    | 16     |

FONTE: IBGE apud Ministério da Previdência Social (2011, p. 16)

As mulheres apresentam maior sobrevida entre os idosos, o que também representa um aumento no percentual da população feminina com mais de 80 anos (CAMARANO; KANSO, 2009). Segundo Monte et al. (2012), a expectativa de vida da mulher idosa aumentou 64% de 1930 a 2009, e do homem idoso aumentou 54% no mesmo período.

A participação da população mais idosa, de 80 anos ou mais, em relação à população total brasileira passou de 0,9% em 1992 para 1,7% em 2011 (CAMARANO; KANSO, 2012). O crescimento da população desta faixa etária preocupa governos em todo o mundo. Em países desenvolvidos, esta faixa etária chega a representar 3% da população total e apresenta o maior ritmo de crescimento. A redução da força de trabalho em decorrência do aumento da população idosa implica necessidade de reformulação das políticas públicas de pensões e aposentadoria (OMS, 2005).

## 1.2 O IDOSO

A definição da idade inicial para se considerar o indivíduo como idoso ainda é imprecisa, e passa por constantes modificações. A escolha pela idade inicial varia de acordo com o organismo balizador. Segundo as Nações Unidas, os países em desenvolvimento devem considerar idoso o indivíduo com mais de 60 anos, assim como para o Estatuto do Idoso e para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). No entanto, a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) estabelece 65 anos o limite mínimo para classificar o indivíduo como idoso, seguindo assim os padrões internacionais (CONTRIM, 2006).

O envelhecimento é um acontecimento natural no processo de vida e não apresenta uma definição exata na literatura científica, porém é possível compreender o processo de envelhecimento estudando as implicações biológicas, culturais e sociais na vida do indivíduo.

Para Ávila, Guerra e Meneses (2007), as alterações biológicas são diferenciadas para cada pessoa, pois dependem da genética, do modo de vida, do meio ambiente e do estado nutricional de cada um. Por isso, não há uma forma universal de envelhecer. A velhice não é algo estático e determinado pela idade do indivíduo, e sim pelos efeitos que os anos lhes causaram.

Os estudos de Ferreira et al. (2010) sobre o papel do idoso na sociedade revelam que o grupo está ligado a um perfil negativo, o idoso como uma pessoa incapaz e dependente. Essa representação social, segundo Moscovi (2009 apud FERREIRA et al., 2010), é consequência da visão da própria sociedade que valoriza a produção, a juventude e o dinamismo.

Para Mendes et al. (2005), Queiroz e Ramalho (2009), a posição social do indivíduo mais velho na sociedade tem relação com a tecnologia, as formas organizacionais e a quantidade de informação gerada atualmente, as quais o idoso pode não possuir capacidade de assimilação e adaptação às novidades. As dificuldades de inclusão social do idoso também são consequências do preconceito ao grupo.

A sociedade os classifica como pessoas limitadas pela velhice, independente de suas características particulares. Estas tensões psicológicas de produtividade causam na pessoa idosa profunda tristeza, decorrente de sua exclusão social, pois são ignoradas as suas capacidade física e intelectual, como a possibilidade de ser um multiplicador de conhecimento.

### 1.3 ASPECTOS GERAIS DA POPULAÇÃO IDOSA BRASILEIRA

O resultado do aumento da sobrevida das mulheres em relação aos homens está modificando a estrutura familiar. A mulher alterou a característica dos domicílios; ela passou de somente cuidadora da família para também provedora e, muitas vezes, chefe de família. Estes dois últimos anteriormente reservados aos homens. O acréscimo da participação feminina no mercado de trabalho pode ser comprovado pelo resultado da sua participação na renda familiar, que passou de 30,1% para 41,5% de 1992 a 2011 (CAMARANO; KANSO, 2012).

No entanto, esta contribuição na renda familiar pela mulher pode estar atrelada aos benefícios previdenciários. A legislação previdenciária brasileira baseia-se na estrutura familiar tradicional, que beneficia a mulher com a aposentadoria em idade menor que o homem, para que, desta forma, sejam compensadas do período da maternidade. A aposentadoria antecipada, geralmente cinco anos antes dos homens, e vivendo em média sete anos a mais que eles, deram às mulheres a possibilidade de acumular benefícios previdenciários da pensão por morte de seu cônjuge e por aposentadoria (CAMARANO; KANSO, 2012).

O benefício da aposentadoria não significa saída do idoso do mercado de trabalho, pois a legislação brasileira permite o retorno à atividade sem que haja penalidade.

No entanto, os estudos de Queiroz e Ramalho (2009) apontam que a maioria dos idosos aposentados está inativa. As mulheres possuem percentual de inatividade superior ao homem, talvez explicada pela cultura familiar de cuidar do lar e da família, principalmente nesta faixa etária. Atualmente, a população ativa sofre as consequências da reestruturação do trabalho, a qual exige indivíduos participantes, altamente qualificados e com múltiplas funções.

Este novo contexto possibilitou o aumento de patologias crônicas relacionadas ao estresse do alto nível de responsabilidade e aumento de carga horária. Dessa forma, há a probabilidade de aumentar a quantidade de indivíduos com entrada no benefício da aposentadoria por afastamento de saúde.

Segundo Queiroz, Ramalho e Monte (2012), a comparação entre os Censos Demográficos de 2000 e de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que a relação entre a população em idade ativa e a idosa em 2000 foi de 6 indivíduos ativos para cada idoso, enquanto que, em 2010 essa relação foi de 5 ativos para cada idoso.

A situação é alarmante, pois, segundo Brasil (2011), a projeção é que em 2036 serão 2,9 pessoas com idade entre 16 e 59 anos para cada pessoa com mais de 60 anos. O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) do Brasil funciona em regime de repartição simples, o que significa que a população ativa financia a população inativa na expectativa que as gerações futuras sejam capazes de financiar a sua aposentadoria.

A população em idade ativa, de 15 a 69 anos, também envelheceu. Em comparação com a PNAD de 1992 e a de 2011, a idade média da população ativa aumentou de 34,7 para 37,5 anos. E as projeções demográficas apontam que, a partir de 2030, os únicos grupos que apresentarão crescimento positivo são os com idade superior aos 45 anos (CAMARANO; KANSO, 2012).

A perspectiva para o futuro é uma população mundial cada vez mais envelhecida. Segundo projeções para 2050, nas regiões mais desenvolvidas, a população idosa poderá aumentar de 20% para 30% da população total, em regiões em desenvolvimento de 8% para 20% e de 5% para 10% em regiões pouco desenvolvidas (LEESON; HARPER, 2008 apud QUEIROZ; RAMALHO; MONTE, 2012, p. 05).

#### 1.4 A PERMANÊNCIA DO IDOSO NA ATIVIDADE ECONÔMICA

O aumento da expectativa de sobrevida e a diminuição da taxa de fecundidade geraram, como consequência, o aumento da participação dos idosos na composição da população e um rearranjo da estrutura familiar, que apresenta pelo menos um idoso em seu convívio (CAMARANO; KANSO, 2012).

A permanência do aposentado na atividade econômica pode ser explicada pela necessidade de reduzir o custo de oportunidade causado pela aposentadoria ainda em idade ativa e pela busca por melhores condições de saúde e autonomia (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2012).

Para Queiroz e Ramalho (2009), a necessidade de complementar a renda familiar são evidenciadas nos valores médios das rendas dos idosos, pois o não aposentado recebe em média 25% a mais que o idoso aposentado. E, ainda, dos homens não aposentados, 72% se encontravam em atividade econômica, taxa bastante superior aos 35% verificados para os homens aposentados.

As características do emprego do aposentado e do não aposentado foram comparadas pelos autores Queiroz e Ramalho (2009) quanto à categoria da sua ocupação e por sexo. Os dados foram coletados do PNAD de 2007 e os resultados apontaram diferenças significativas entre as duas condições e podem ser conferidos na TAB. 2. Os homens não aposentados possuíam maior acesso ao trabalho assalariado, com e sem carteira assinada e no setor público, porém a maior participação nesta última categoria foi das mulheres não aposentadas. O trabalho doméstico, com e sem carteira assinada, também é maior entre as mulheres não aposentadas. Ambos os sexos na condição de aposentados possuem maior acesso à produção para próprio consumo, provavelmente relacionada à atividade rural. Mais de 50% dos homens aposentados trabalham por conta própria e são os que mais possuem a ocupação como empregador. O maior percentual de ocupação identificado entre as mulheres aposentadas foi a produção para próprio consumo e o trabalho por conta própria.

TABELA 2 – Brasil – Características de emprego e ocupação do idoso aposentado e não aposentado por sexo – 2007 – %

| CONDIÇÃO/SEXO            | NÃO APOSENTADO |           | APOSENTADO |           |
|--------------------------|----------------|-----------|------------|-----------|
|                          | Feminino       | Masculino | Feminino   | Masculino |
| Atividade                |                |           |            |           |
| Economicamente inativo   | 80,5           | 27,9      | 79,0       | 64,6      |
| Economicamente ativo     | 19,5           | 72,1      | 21,0       | 35,4      |
| Emprego                  |                |           |            |           |
| Desempregado             | 2,2            | 3,1       | 1,2        | 1,8       |
| Empregado                | 97,8           | 96,9      | 98,8       | 98,2      |
| Ocupação                 |                |           |            |           |
| Empregado com carteira   | 7,7            | 18,1      | 3,1        | 5,9       |
| Funcionário público      | 11,5           | 7,9       | 2,8        | 1,4       |
| Empregado sem carteira   | 6,6            | 15,7      | 4,1        | 10,5      |
| Doméstico com carteira   | 2,8            | 0,5       | 0,6        | 0,1       |
| Doméstico sem carteira   | 11,5           | 1,4       | 6,9        | 0,7       |
| Conta própria            | 33,8           | 42,9      | 27,3       | 50,4      |
| Empregador               | 2,7            | 8,1       | 2,9        | 8,9       |
| Produção/Próprio consumo | 15,3           | 3,7       | 38,3       | 18,5      |
| Construção/Próprio uso   | 0,1            | 0,4       | 0,0        | 0,9       |
| Não remunerado           | 7,9            | 1,2       | 13,9       | 2,5       |
| Total                    | 100,0          | 100,0     | 100,0      | 100,0     |

FONTE: Queiroz e Ramalho (2009, p. 829)

Nota: os idosos empregados e desempregados referem-se apenas aos trabalhadores economicamente ativos. Na comparação de proporções de homens aposentados e não aposentados, apenas a categoria empregador não registrou diferença estatisticamente significativa a 1%. Já na comparação entre mulheres, as diferenças de proporção nas categorias empregadoras e construção para próprio uso não foram estatisticamente significativas a 1%.

De acordo com os dados do PNAD de 2007 e segundo Queiroz e Ramalho (2009), a educação dos idosos possui relação com a distribuição ocupacional, pois quanto mais anos o idoso despense estudando, maior é a probabilidade de conseguir emprego com carteira de trabalho, no serviço público ou como empregador, conforme dados da TAB. 3. Destaca-se também que a relação é inversamente proporcional entre o aumento dos anos de estudo e as ocupações: doméstico sem carteira assinada e produção para próprio consumo; e, diretamente proporcional entre as ocupações: empregado com e sem carteira assinada, funcionário público e empregador.

TABELA 3 – Posição na ocupação do idoso por faixa de instrução (anos de estudo) – 2007 – %

| OCUPAÇÃO/ESTUDO          | MENOS DE 1 ANO | 1 A 4 ANOS | 5 A 10 ANOS | 11 A 14 ANOS | 15 ANOS OU MAIS | TOTAL |
|--------------------------|----------------|------------|-------------|--------------|-----------------|-------|
| Empregado com carteira   | 4,1            | 8,6        | 12,2        | 17,3         | 14,6            | 8,9   |
| Funcionário público      | 1,0            | 2,8        | 4,7         | 14,4         | 20,0            | 4,7   |
| Empregado sem carteira   | 9,5            | 9,6        | 10,8        | 11,3         | 10,7            | 10,0  |
| Doméstico com carteira   | 0,8            | 0,9        | 1,0         | 0,2          | 0,0             | 0,7   |
| Doméstico sem carteira   | 4,2            | 4,8        | 4,2         | 1,4          | 0,2             | 3,9   |
| Conta própria            | 40,8           | 42,9       | 44,3        | 33,7         | 30,9            | 40,8  |
| Empregador               | 2,5            | 5,5        | 8,1         | 13,0         | 17,0            | 6,4   |
| Produção/Próprio consumo | 31,3           | 18,2       | 9,4         | 3,5          | 3,0             | 18,7  |
| Construção/Próprio uso   | 0,3            | 0,7        | 0,3         | 0,5          | 0,0             | 0,5   |
| Não remunerado           | 5,6            | 6,0        | 5,1         | 4,8          | 3,8             | 5,5   |
| Total                    | 100,0          | 100,0      | 100,0       | 100,0        | 100,0           | 100,0 |

FONTE: Queiroz e Ramalho (2009, p. 830)

Notas: resultados expandidos para a população.

A pesquisa de Queiroz e Ramalho (2009) indicou que a reinserção do idoso no mercado de trabalho está diretamente relacionada com as variáveis: aposentado, não aposentado, sexo, idade e educação. Concluem, então, que a permanência ou reinserção do idoso aposentado na atividade econômica está relacionada à complementação de renda familiar e/ou aumento do bem estar dos idosos que poderão vir a ser autônomos caso permaneçam em atividade por mais anos.

## 1.5 O ENVELHECIMENTO ATIVO

A abordagem da Organização Mundial da Saúde (2005) sobre o envelhecimento ativo baseia-se no reconhecimento dos direitos humanos do idoso e nos princípios de independência, participação, dignidade, assistência e autorrealização.

A preservação do direito à igualdade de oportunidades e tratamento digno em todos os aspectos da vida durante o envelhecimento altera a visão do idoso de um alvo passivo e passa a focar em suas necessidades. Esta perspectiva apoia a responsabilidade da participação social do idoso. A vida em comunidade e sua participação nos processos políticos são tão importantes quanto estarem ativos fisicamente em idades avançadas.

Deve-se incentivar a solidariedade entre as gerações, educar os jovens sobre o envelhecimento e zelar pela manutenção dos direitos dos mais velhos para eliminar a discriminação, o abuso e os maus tratos. A qualidade de vida que os idosos desfrutarão no futuro não dependerá apenas das consequências dos caminhos trilhados durante a vida, mas também de como a próxima geração poderá oferecer apoio quando necessário.

## 2 METODOLOGIA

A fase inicial da metodologia constrói uma fundamentação a partir de uma pesquisa bibliográfica e documental em artigos especializados para análise do perfil do idoso inserido neste contexto e quais as principais barreiras e facilitadores no processo de reinserção.

A fase seguinte da coleta de dados foi dividida em duas etapas. A primeira foi a abordagem junto a Secretaria Municipal do Trabalho de São José dos Pinhais para identificar as empresas que possuem programas de contratação de idosos, porém a resposta encontrada apontou a inexistência de qualquer programa relacionado à reinserção de idosos no município. A segunda etapa pesquisada focou no levantamento de dados com idosos e os representantes da empresa participante para analisar este processo na perspectiva dos atores da pesquisa.

Adotou-se uma amostra por conveniência dos pesquisadores após não encontrarem registros de empresas que possuíam programa de contratação de idosos na Secretaria Municipal do Trabalho. Como critérios de eleição da amostra, a empresa selecionada deveria apresentar um histórico de contratação de idosos por pelo menos doze meses e, os idosos selecionados deveriam ter idade completa de 60 anos e estar há pelo menos três meses atuando na empresa.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada. Outro critério comum a todos os participantes da pesquisa se refere a eles autorizarem legalmente sua participação no estudo por intermédio da assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido.

## 3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

As entrevistas ocorreram no mês de abril em uma filial de uma rede de supermercados paranaense localizada a 3,5 quilômetros do centro de São José dos Pinhais. A empresa escolhida contrata idosos desde 2008. Foram selecionados sete idosos conforme os critérios de amostragem apresentados na metodologia, bem como dois representantes da empresa, sendo o gerente geral e o encarregado de caixa.

As entrevistas duraram em média trinta minutos e foram realizadas na sala de treinamento da empresa, com total isolamento e sem interferência do ambiente de trabalho dos entrevistados.

Para fins de apresentação dos dados coletados nas entrevistas, os idosos foram numerados em entrevistados 1 a 7 e os representantes da empresa denominados em entrevistados A e B.

### 3.1 DADOS COLETADOS DOS IDOSOS

A idade média encontrada foi de 64 anos aproximadamente, sendo a maior idade constatada de 74 anos e a menor de 60 anos. As mulheres constituíram a maioria entrevistada com quatro idosas, contra três idosos. Quanto às características das residências, aproximadamente 71% dos idosos eram divorciados, moravam sozinhos e, dentre este percentual, 40% tem sua moradia vinculada com programas habitacionais do município, 20% possuem residência própria e 40% pagavam aluguel; os idosos casados representaram aproximadamente 29% dos entrevistados, possuem residência própria e moram somente com o cônjuge. O nível de escolaridade variou do ensino fundamental ao superior completo.

A maioria dos salários dos idosos entrevistados está vinculada à necessidade de complementar a renda familiar ou própria, sendo que aproximadamente 43% deles dependem do salário como renda principal por não ter nenhuma outra fonte de recursos financeiros. Dos sete entrevistados, cinco não estão aposentados e dois estão aposentados há menos quatro anos. Entre os não aposentados, 80% não possuem tempo de contribuição previdenciária exigida para aposentadoria e 20% não querem se aposentar, mesmo possuindo condições de entrada com pedido de aposentadoria. Os dois aposentados continuam trabalhando por necessidade de complementação de renda.

O salário médio encontrado foi de R\$ 726,00 (setecentos e vinte seis reais) e se verifica a relação entre o valor do salário com o cargo executado e com o grau de escolaridade dos entrevistados. Quanto maior o nível de responsabilidade do cargo, maior o grau de escolaridade do funcionário e maior o valor do salário.

Quanto ao relacionamento dos empregados com o mercado informal ou formal na condição de empregadores, verificou-se que três dos sete idosos entrevistados haviam se arriscado em atividades autônomas anteriormente e um deles possui o projeto de abrir uma empresa no futuro próximo. O entrevistado de número 5 foi proprietário de uma banca de jornais e de uma fábrica de biscoitos; a entrevistada de número 1 é professora de piano em casa desde jovem e já foi proprietária de uma filial do Kumon (espécie de escola para reforço escolar); a entrevistada de número 2 foi consultora de imóveis e o entrevistado de número 7 gostaria de abrir uma empresa de transporte de mercadorias para o próprio supermercado porque conseguiu reconhecer uma oportunidade de negócio não explorada neste serviço que é um gargalo produtivo da empresa.

Todos os idosos entrevistados se referem ao trabalho como fonte de bem estar e melhora na qualidade de vida e, por este motivo, mesmo aposentados continuaram, ou continuarão, trabalhando até que sua condição física e intelectual permita. Destacou-se nesta questão o entrevistado de número 7, ao se referir à aposentadoria como fim da vida

produtiva. Mesmo com condições de entrar com pedido do benefício previdenciário, para ele, ao completar 60 anos, não se chega ao fim da vida e, por isso, rejeita a ideia de aposentadoria.

### 3.2 DADOS COLETADOS DOS REPRESENTANTES DA EMPRESA

Apesar da contratação de idosos não ser um programa específico da empresa, há cinco anos, algumas filiais já adotaram este critério de seleção em suas contratações. De acordo com o entrevistado A, a contratação de idosos nas filiais da empresa é uma característica adotada pelo gestor na elaboração dos critérios de seleção. Na unidade pesquisada, há contratação de idosos porque ele entende esta mudança de padrão de contratação como uma oportunidade de mão de obra ociosa que cobre a deficiência de trabalhadores dispostos a trabalhar no ramo de supermercados. Esta visão gerencial ainda não é compartilhada por todos os gestores das filiais da empresa; alguns não querem contratar idosos porque acham que isso aumentará o número de dispensas médicas. Mas a experiência de cinco anos do entrevistado A com a contratação de idosos, esse aumento não foi constatado e ainda revela que os jovens possuem maior nível de rotatividade na empresa do que os mais velhos.

Os benefícios para a empresa na contratação de idosos para os dois entrevistados seriam a qualidade na execução das atividades e a atitude responsável e comprometida com o trabalho. As dificuldades para a empresa seriam: a preocupação maior com o estado físico dos idosos em comparação aos jovens, para que não ocorra acidente de trabalho; os treinamentos terem um tempo maior que o habitual; preparar os demais funcionários para o relacionamento interpessoal com maior cuidado com os idosos, por serem mais sensíveis.

Segundo o entrevistado A, algumas mudanças no processo de gestão de pessoas foram efetuadas com o tempo para adequação das necessidades dos idosos. Uma delas foi o treinamento. Para toda a empresa, o treinamento é feito no local de trabalho; um funcionário mais experiente repassa as tarefas para o funcionário iniciante. Para os idosos, esse treinamento ocorre em um tempo maior; os funcionários escolhidos para treiná-los repassam as dificuldades e o andamento do treinamento com maior frequência para o gestor, para que ele providencie apoio da empresa à adaptação do idoso com mais facilidade.

Na visão do entrevistado A, a facilidade do idoso é a visão holística das tarefas, o que impacta positivamente a qualidade no trabalho executado. A dificuldade seria o relacionamento com os mais jovens; o choque de gerações é desgastante para os dois

lados. Um tem o conhecimento e responsabilidade que os anos de vida e trabalho lhe proporcionaram e o outro tem a agilidade e rapidez de entendimento que o primeiro perdeu com os anos. A segurança no relacionamento entre jovens e idosos vêm com o tempo de trabalho em conjunto. Para o entrevistado B, também seria uma facilidade do idoso lidar com calma e precisão em momentos de pressão. O entrevistado A comenta que o comportamento do jovem é mais impulsivo e ansioso por promoções e, quando não alcança seus objetivos no tempo desejado, desiste do emprego, aumentando a rotatividade entre eles (que, em comparação com os idosos, é muito maior).

Quando questionado pela diferença de trabalho entre os gêneros masculino e feminino, o entrevistado A diz não ter distinção na contratação, porém a oferta de mão de obra é maior no gênero feminino. Segundo ele, 80% da equipe de funcionários da loja é do público feminino, com a mesma proporção entre as jovens e as idosas. Por este motivo, funções anteriormente masculinas, como padeiro e repositor de hortifrutigranjeiros, agora estão sendo substituídas por mulheres. A empresa não faz distinção na contratação, mas destaca que o trabalho da mulher possui qualidade maior e há menor rotatividade.

A motivação da empresa na contratação de idosos, na visão dos entrevistados, foi divergente. O entrevistado A entende como uma oferta de mão de obra ociosa e o entrevistado B como uma estratégia de inclusão. Questionados se o número de idosos empregados aumentaria se, no momento atual, o Município ofertasse algum incentivo à empresa para a contratação de idosos, a resposta foi unânime que sim. Porém, o entrevistado A comenta que, se não houvesse falta de mão de obra, talvez a empresa não contratasse idosos. Portanto, verifica-se que a oportunidade criada para o idoso pela empresa é consequência de um acontecimento relacionado à oferta de trabalhadores no mercado, com resultado positivo à contratação.

A seguir, os dados coletados foram analisados com base nos referenciais pesquisados na fundamentação teórica.

## **4 RESULTADOS**

Ao finalizar todas as etapas do percurso metodológico exposto, iniciou-se a análise dos dados coletados, que se pautou nos conceitos apresentados pelos autores da fundamentação teórica do trabalho, observando suas correlações e divergências.

No estudo de Queiroz e Ramalho (2009), o percentual de mulheres inativas era maior que percentual de homens inativos, justificado pelos autores como consequência do papel cultural das mulheres de cuidadoras do lar e da família, e por possuírem

menor percentual de participação na população economicamente ativa. Na pesquisa, foi encontrado percentual maior de mulheres do que homens. No entanto, não se pode afirmar que as mulheres idosas são maioria no mercado de trabalho, visto que, no ramo da empresa entrevistada, a mão de obra feminina representa 80% do quadro de funcionários.

Conforme apresentado por Camarano e Kanso (2012), o acréscimo da participação da mulher no mercado de trabalho contribui para o aumento da participação da renda feminina na renda familiar, porém o acúmulo de benefícios previdenciários de pensão por morte de seus cônjuges e por aposentadoria não foi evidenciado na amostra. As mulheres entrevistadas que viviam sozinhas eram divorciadas e, por isso, não possuíam acúmulo de benefício.

A falta de impedimento legal para os aposentados continuarem trabalhando facilita a reinserção do idoso no mercado de trabalho formal. Outro facilitador encontrado foi a baixa disponibilidade de mão de obra para o ramo de supermercados, pois a necessidade de contratação reduziu a exigência do processo de seleção da empresa. Como o entrevistado A citou, talvez a oportunidade de emprego gerada para os idosos contratados não surgisse se houvesse maior oferta de trabalhadores jovens e qualificados para as vagas.

Encontrou-se uma relação com o exposto por Queiroz e Ramalho (2009) e os dados coletados na pesquisa quanto aos homens pensarem em trabalhar por conta própria. O entrevistado de número 5 já foi proprietário de dois pequenos negócios e o entrevistado de número 7 busca no futuro próximo ser prestador de serviços no ramo de transportes de mercadorias para o próprio supermercado. Entretanto, as mulheres também tiveram destaque, pois as entrevistadas de números 1 e 2 foram autônomas tanto no mercado formal, quanto no informal.

A probabilidade maior de encontrar idosos não aposentados no mercado formal confirmou a pesquisa de Queiroz e Ramalho (2009), pois aproximadamente 71% dos entrevistados não eram aposentados. A relação entre o grau de escolaridade e a ocupação do idoso no mercado de trabalho confirma que quanto mais anos de estudos, melhor a ocupação do idoso. Nos dados coletados na pesquisa, quanto maior o nível de responsabilidade do cargo, maior o grau de escolaridade do funcionário e maior o valor do salário encontrado.

No ponto de vista dos empregadores entrevistados, o diferencial do funcionário idoso é a qualidade na execução das tarefas e a visão holística do seu trabalho em relação às atividades de toda empresa e, ainda, que a produtividade do idoso equivale à do jovem.

A principal barreira encontrada pelo idoso no mercado de trabalho foi o relacionamento interpessoal com os mais jovens, confirmando o problema social exposto por Mendes et al. (2005) e Queiroz e Ramalho (2009). O idoso tem receio do jovem porque o vê como concorrência desleal, comparando-se a capacidade produtiva e o jovem tem preconceito com o idoso porque o vê como limitado na sua condição física e intelectual.

Na amostra da pesquisa, foram encontrados aposentados que não pararam de trabalhar por necessidade de complementação de renda. A explicação para não desejarem se tornar inativos está na relação entre o custo de oportunidade e a disponibilidade de capacidade produtiva, juntamente com o enfrentamento do preconceito com relação ao perfil social negativo do idoso de ser incapaz e dependente. A aposentadoria foi conquistada por fatores legais, mas essas pessoas ainda são produtivas, buscam melhorar a saúde e manter a autonomia conquistada com seu próprio trabalho, corroborando com os dados apresentados por Camarano et al. (2012).

A representação social do idoso como incapaz e dependente, segundo Moscovi (2009 apud FERREIRA et al. 2010), é consequência da valorização da produção pela própria sociedade, que é traduzida na busca por juventude e dinamismo. O idoso, nesse contexto, é visto como ultrapassado e não produtivo. Portanto, uma barreira também encontrada no processo de reinserção dos idosos é a concepção dos gestores de que o idoso não será tão eficiente economicamente para a empresa quanto o mais jovem. Com isso, a estratégia de gestão de pessoas das empresas é contaminada por essa visão equivocada, conforme verificado na pesquisa.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa realizada teve por objetivo principal o entendimento a cerca do processo de reinserção do idoso no mercado de trabalho em São José dos Pinhais, porém algumas variáveis, como a quantidade de empresas que possuem contratação de idosos há mais de um ano no município e o cronograma enxuto do projeto, reduziram a abrangência da amostra, o que limitou o trabalho no tocante ao comparativo entre o encontrado na teoria e o verificado na prática.

Contudo, para a empresa pesquisada, a contratação de idosos foi consequência da necessidade de mão de obra e não uma política de inclusão social. O diferencial do funcionário idoso é a qualidade na execução das tarefas e a visão holística do seu trabalho em relação às atividades de toda empresa.

A principal barreira para reinserção do idoso no mercado de trabalho é o relacionamento interpessoal com os mais jovens. O facilitador é a alta demanda por força de trabalho no ramo de supermercados e, as habilidades e competências dos idosos em relação à qualificação, experiência, responsabilidade e comprometimento em comparação ao jovem atuante no setor.

Os dados coletados corroboram com os autores da fundamentação teórica quanto à necessidade de complementação de renda ser a principal justificativa de permanência do idoso no mercado de trabalho e a motivação é o aumento do bem-estar, da qualidade de vida e da autonomia.

Constatou-se que não há políticas efetivas do município voltadas às ações de empregabilidade para os idosos aposentados, ou não aposentados, o que representa um prejuízo à sociedade.

Como contribuição desse trabalho, aponta-se a necessidade de inclusão de políticas públicas e sociais para a efetiva realização de ações voltadas ao processo de reinserção de idosos no mercado de trabalho. O benefício social da interação entre o idoso e o mais jovem será o repasse de conhecimento, a preservação de valores e culturas e a reafirmação do respeito e do zelo pela manutenção dos direitos dos mais velhos. Com essa mudança de comportamento, busca-se eliminar a discriminação, o abuso e os maus tratos contra os mais velhos. Além de construir um legado para o futuro: a boa qualidade de vida na velhice será consequência de uma ótima relação de apoio e respeito entre o idoso do presente e o jovem que será o idoso no futuro.

Como recomendação, sugere-se a continuidade do estudo, considerando-se a necessidade de melhor compreensão do processo de reinserção do idoso no município estudado, com a possibilidade de pesquisa de levantamento com um maior número de empresas de diferentes ramos de atividade. Assim, será proporcionada uma maior coleta de dados para confrontar com as informações teóricas encontradas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Mazzoti; ALDA, Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2001.

ÁVILA, Ana H.; GUERRA, Márcia; MENESES, Maria P. R. Se o velho é o outro, quem sou eu? A construção da autoimagem na velhice. **Psico Revista**: pensamento psicológico, Cali, CO, v. 3, n. 8, p. 7-18, 2007. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=80130802&id=47109>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de Outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 01 out. 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Projeções atuariais para o regime geral de previdência social – RGPS**. Brasília, abr. 2011. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/internet/comissao/index/mista/orca/ldo/LDO2012/proposta/anexo3\\_5.pdf](http://www.camara.gov.br/internet/comissao/index/mista/orca/ldo/LDO2012/proposta/anexo3_5.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

CAMARANO, Ana. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão, n. 830). Disponível em: <<http://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/1972.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2012.

\_\_\_\_\_; KANSO, Solange. **Perspectivas de crescimento para a população brasileira**: velhos e novos resultados. Rio de Janeiro: IPEA, 2009. (Texto para discussão, n. 1426). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4735](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4735)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. **Tendências demográficas mostradas pela PNAD 2011**. Rio de Janeiro: IPEA, 2012. (Comunicado, n. 157). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/121011\\_comunicadoipea157.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/121011_comunicadoipea157.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. FERNANDES, Daniele. **Saída do mercado de trabalho**: qual é a idade? Mercado de trabalho conjuntura e análise. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília – DF, ano 17, p. 19-28, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14386](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=14386)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

\_\_\_\_\_; PASINATO, Maria. T. **Envelhecimento funcional e suas implicações para a oferta da força de trabalho brasileira**. Rio de Janeiro: IPEA, 2008. (Texto para discussão, n. 1326). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/td\\_1326.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/td_1326.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

COUTRIM, Rosa M. E. Idosos trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais. **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 21, n. 2, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v21n2/a04v21n2.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

FERREIRA, Olivia G. L. et al. Significados atribuídos ao envelhecimento: idoso, velho e idoso ativo. **Psico-USF**, Bragança Paulista, SP, v. 15, n. 3, p. 357-364, set/dez. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v15n3/v15n3a09.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MALHOTRA, Narash. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MENDES, Márcia R. S. S. B. et al. A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 422-426, jan./mar. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v18n4/a11v18n4.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005, p. 60. Disponível em: <[http://www.prosaude.org/publicacoes/diversos/envelhecimento\\_ativo.pdf](http://www.prosaude.org/publicacoes/diversos/envelhecimento_ativo.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

QUEIROZ, Vívian; RAMALHO, Hilton M. B. A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. **Revista Economia**, Brasília, v. 10, n. 4, p. 817-848, 2009. Disponível em: <[http://www.anpec.org.br/revista/vol10/vol10n4p817\\_848.pdf](http://www.anpec.org.br/revista/vol10/vol10n4p817_848.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. MONTE, P. A. A inserção do idoso no mercado de trabalho: evidências a partir da duração do desemprego no Brasil. In: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, n. 18., 2012, Fortaleza, CE. **Artigos selecionados**. Fortaleza: Banco do Nordeste de Desenvolvimento, 2012. Disponível em: <[http://www.bnb.gov.br/content/aplicacao/eventos/forumbnb2012/docs/sim2\\_mesa1\\_a\\_insercao\\_idoso\\_mercado\\_trabalho\\_evidencias.pdf](http://www.bnb.gov.br/content/aplicacao/eventos/forumbnb2012/docs/sim2_mesa1_a_insercao_idoso_mercado_trabalho_evidencias.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2013.

SILVA, Ademir A. Viver com mais de 60 anos: a propósito da política social para as pessoas idosas. **Revista Serviço Social & Saúde**, Campinas, v. 10, n. 11, p. 1-30, jul. 2011. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=49400&opt=1>>. Acesso em: 09 ago. 2013.