



DIVERSIDADE: REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

ARTIGO ORIGINAL

VELLASCO, Tânia Regina Douzats¹, FIRPO, Fernanda de Moraes², TOSTES, Giane Teixeira Sales³, AMORIM, Pricilla Maciel Cupulille de⁴

VELLASCO, Tânia Regina Douzats. Et al. **Diversidade: reinserção do idoso no mercado de trabalho.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 09, Vol. 01, pp. 87-93. Setembro de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/reinsercao-do-idoso>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/reinsercao-do-idoso

RESUMO

O acelerado envelhecimento populacional é uma realidade mundial, comprovada pelo aumento da expectativa de vida. Esse fenômeno gera degradação social, devido aos impactos na estrutura econômica. Nesse contexto, o presente estudo se propõe a responder sobre quais são os principais fatores que contribuem para a reinserção do idoso no mercado de trabalho, destacando, também, as razões que levam a sua exclusão. O objetivo deste estudo é abordar a reinserção do idoso no mercado de trabalho, enfatizando seu contexto sociocultural e econômico. Para isso, utilizou-se como metodologia a pesquisas bibliográficas, pautadas em análise de artigos científicos e referenciais teóricos. Durante a pesquisa, concluiu-se que alguns fatores que contribuem para a reinserção do idoso no mercado de trabalho estão relacionados a sua experiência profissional, a possibilidade de uma velhice ativa e satisfatória, bem como a necessidade econômica. Quanto às razões que levam a sua exclusão, verifica-se que estas decorrem de fatores relacionados à idade, falta de adaptação e conhecimento das novas tecnologias, bem como as alterações físicas provenientes do próprio envelhecimento.

Palavras-chave: Diversidade, reinserção, idoso.



INTRODUÇÃO

De acordo com Kreling (2016), o envelhecimento da população brasileira é, atualmente, um fenômeno instigante e significativo que passou a ser visível nos anos 90, em decorrência de alterações na dinâmica demográfica. Nesse contexto, dentro da diversidade etária encontra-se a população idosa com suas demandas e questões.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), a população cresce de forma acelerada.

Entre 2012 e 2017, a quantidade de idosos cresceu em todas as unidades da federação, sendo os estados com maior proporção de idosos o Rio de Janeiro e o Rio Grande do Sul, ambas com 18,6% de suas populações dentro do grupo de 60 anos ou mais (IBGE, 2018).

Além disso, os índices demonstram que houve, nos últimos anos, uma diminuição da natalidade em comparação com a expectativa de vida. Sendo assim, a relevância do estudo pauta-se na questão norteadora que visa responder sobre os principais fatores que contribuem para a reinserção do idoso no mercado de trabalho, destacando, também, as razões que levam a sua exclusão.

Nesse cenário, cumpre destacar a fala de Soares (2017), ao afirmar que o envelhecimento é um processo gradativo, relacionado aos aspectos pessoais e comportamentais, que envolve fatores: culturais, de gênero, acesso aos sistemas de saúde, serviço social e econômico. O envelhecimento para a humanidade é um triunfo e um grande desafio para a sociedade atual, tanto quanto para as futuras.

O autor destaca, também, a necessidade de se compreender o idoso na atualidade. Sendo necessário, identificar essa população para implementação de programas de qualidade de vida.



O objetivo deste estudo é abordar a reinserção do idoso no mercado de trabalho, enfatizando seu contexto sociocultural e econômico.

Para o embasamento do estudo, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, revisão sistemática da literatura e artigos científicos, na pretensão de investigar, dentro da diversidade existente, os idosos e sua relação com o mercado de trabalho. A compreensão referente a este tema, favorecerá na discussão e reflexão, além de promover academicamente conteúdos referentes à reinserção do idoso no mercado de trabalho.

DESENVOLVIMENTO

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) vêm realizando várias pesquisas que evidenciam o aumento significativo, nos últimos anos, do número de pessoas acima de 60 anos no Brasil. Os dados indicam, também, que essa população se tornará a grande maioria no futuro. Esse fenômeno é decorrente da influência de diversos fatores, como: os avanços na área de saúde, que influenciam as taxas de fertilidade e mortalidade.

Nesse contexto, Magalhães (2008), afirma que é impossível afirmar que os jovens seriam o futuro do Brasil, pois o mundo envelheceu. As pessoas longevas estão assumindo uma postura mais ativa, com participação na sociedade e na economia. Tornando-se, desta forma, cada vez mais frequente, que pessoas acima de 60 anos permaneçam ou busquem pela reinserção no mercado de trabalho, mesmo após a aposentadoria.

Para a Organização Mundial de Saúde, a idade da pessoa idosa é de 60 anos ou mais (WHO, 2005). Essa definição está de acordo com a Lei nº 10.741, datada de 1º de outubro de 2003, que além de dispor do Estatuto do Idoso engloba outras providências, pois se destina a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. A criação dessa lei foi fundamental,



pois, se tornou uma referência para as políticas que envolvem os idosos. Tal Estatuto proporcionou mais visibilidade e notoriedade a essa população, pelo fato de serem firmadas as atribuições e garantias para essa faixa etária, a fim de promover segurança e remodelar a credicíe social, para que haja mitigação da discriminação imposta a eles pelo mundo capitalista (BRASIL, 2003).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), no Brasil, todo esse processo de transformação relacionada à faixa etária da população, configura-se como um importante tema para debates reflexivos, devido à reorganização estrutural que ocorre no país com o aumento da população idosa. Reporta-se, ainda, que devido ao envelhecimento da população, às oportunidades desse colaborador permanecer no mercado de trabalho, terão um aumento significativo, mesmo havendo necessidade de aposentadorias antecipadas devido a patologias decorrentes da idade avançada.

Com o aumento da reinserção dessa população no mercado de trabalho, é necessário o processo de adequação, tanto para o idoso, quanto para as organizações, que receberão esse público, a fim de se evitar que o setor considerado como informal, seja o responsável por reinserir esta população no mercado de trabalho (KRELING, 2016).

Nesse contexto, verifica-se que há uma barreira que necessita ser argumentada e analisada, a fim de mitigar a discriminação, a vulnerabilidade e a exclusão social, contextualizada pela globalização mundial e sociedades capitalistas. Visto que, a sociedade como um todo, espera que o idoso se aposente ou se afaste das atividades laborais. Além disso, há um entrave referente ao desenvolvimento de produtividade, o que pode expor esses trabalhadores ao enfrentamento de problemas relacionados à exclusão social, devido às dificuldades de adaptação.

Ante ao exposto e considerando o cenário atual, nota-se que um dos fatores que contribuem para a reinserção desta população é a colaboração com suas



experiências construídas ao longo de sua trajetória laboral e de vida. Ademais, cumpre ressaltar que o trabalho oferece a integração social, permitindo, assim, a construção e troca de conhecimentos, o que favorece a autonomia, a qualidade de vida e pode ser de grande utilidade e contribuição nos processos e tomadas de decisão.

Corroborando com o exposto acima, Araújo e Côrte (2016) destacam que o Estado, a sociedade e a população, não estão preparados para o acelerado processo de envelhecimento, pois, a preocupação atual da sociedade está voltada para o inovador e para a estética, afastando a experiência dos mais velhos, perdendo, assim, a oportunidade de aprender com eles. A experiência dos mais velhos não é mais vista como uma qualidade, o que os deixa, dentro da grande diversidade, à margem, negligenciados e desvalorizados enquanto sujeitos ativos na vida e na sociedade.

Sticca e Pádua (2016) destacam que não há consenso entre os pesquisadores e a sociedade para a definição de trabalhador mais velho, sendo esta subjetiva e apontando o envelhecimento como multidimensional. Sendo assim, uma das consequências da tentativa de mensurar é a utilização de faixas etárias para categorizar os trabalhadores, o que acaba por se tornar uma das razões que levam a exclusão desta população, uma vez que se associa às alterações físicas provenientes do próprio envelhecimento a prejuízos no exercício profissional. Apesar desta visão, a literatura aponta que as pessoas com limitações físicas adquirem habilidades através de experiências e estratégias em relação ao trabalho, pois o processo de envelhecimento é individual e subjetivo, dependendo do estilo de vida de cada um.

Referente a isso, Soares (2017), relata que o fato do idoso que estar de bem com a velhice favorece a sua dignidade e autoestima, tornando-se um agente participativo e ativo na sociedade e, em virtude do seu labor e do exercício de sua cidadania, rejeita qualquer imputação que lhe é atribuída.



A despeito disso, Paolini (2016), afirma que o grande desafio nesta trajetória de reinserção no mercado de trabalho é a competição com os mais jovens, por serem melhores qualificados para as funções às quais concorrem. Outro agente dificultador para a inserção do idoso no mercado de trabalho é o avanço da tecnologia, o que torna necessário o conhecimento desta área para vencer as barreiras que possam promover a marginalização e exclusão social (CHERNICHARO, 2018).

Retornando aos fatores que contribuem para a reinserção do idoso no mercado de trabalho, é válido destacar que algumas razões pela quais há o aceleramento do processo de envelhecimento são: solidão, inutilidade, carência afetiva, sedentarismo, falta de socialização e baixa renda econômica. Desta forma, a reinserção desta população contribui ativamente para oferecer ao indivíduo um ambiente onde ele pode se socializar e que se diferencia do ambiente doméstico (COUTRIM, 2006 apud CARVALHO, 2009), trazendo maior probabilidade de viver uma velhice ativa e satisfatória.

Conforme apontado, a necessidade financeira é um fator que exige o retorno da terceira idade no mercado de trabalho, pois, muitas das vezes, o idoso é o principal provedor da renda familiar e o benefício da aposentadoria não é suficiente para arcar com as despesas básicas e pessoais.

Ainda tratando sobre a reinserção, Araújo e Côrte (2016), citam que o idoso em pleno exercício laboral deve ser inserido no mercado de trabalho e que, nesse contexto, as empresas têm muito a lucrar, pois as pessoas acima de 60 anos têm mais experiência, tanto de vida quanto profissional. O que é um fator favorável na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, flexíveis e harmoniosos, tendo em vista que esses profissionais são mais resignados, cautelosos, produtivos, responsáveis, atenciosos e éticos. Essas qualidades são as principais razões para que as empresas estejam dando espaço para essa população de trabalhadores, pois contemplam a oportunidade de expansão para seu negócio.



Além destes fatores, o engajamento e a autenticidade dos idosos diminuem o turnover e absenteísmo para as empresas, o que proporciona maior economia no recrutamento, seleção e qualificação do trabalhador. Por fim, sua atenção e carisma são favoráveis às empresas que lidam diretamente com seus clientes, o que contribui para uma maior fidelização (ARAÚJO e CÔRTE, 2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que o acelerado envelhecimento populacional é uma realidade mundial que deve ser considerada, pois este fenômeno causa impactos na estrutura econômica.

Nesse contexto, o presente estudo se propôs a responder sobre quais são os principais fatores que contribuem para a reinserção do idoso no mercado de trabalho, destacando, também, as razões que levam a sua exclusão, sendo possível concluir que este é responsável, produtivo e que sua trajetória de vida e laboral, favorecem um ambiente de trabalho mais saudável, flexível e harmonioso, o que os tornam qualificados para o mercado de trabalho.

Além disso, seu comprometimento, reduz o turnover e absenteísmo, gerando economia para a empresa. Sua atenção e magnetismo contribui para maior fidelização de clientes. Assim, a reinserção do idoso no mercado de trabalho proporciona benefícios tanto pessoais quanto para a empresa.

É fundamental ressaltar que diversas barreiras dificultam a atividade laboral da terceira idade. Dentre eles, podemos citar: falta de qualificação, domínio da tecnologia, competitividade com os mais jovens, discriminação social e adesão das empresas para esse público.

Por fim, cumpre destacar que a prerrogativa social de reinserção dos idosos no mercado de trabalho, aproxima o idoso dos mais jovens, favorecendo a troca de conhecimento, conservação de valores socioculturais e validação dos direitos e



respeito ao idoso. Sendo assim, a desconstrução comportamental da sociedade atual é fundamental para aniquilar a discriminação e o abuso contra os mais velhos, considerando que o jovem de hoje será o idoso de amanhã.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Denise; CÔRTE, Beltrina. Como a mídia, no Brasil, apresenta o mercado de trabalho para pessoas com 60+? In: FONSECA, Suzana Carielo da (org.). **O envelhecimento ativo e seus fundamentos**. São Paulo: Portal Edições, 2016.

BRASIL. **Estatuto do Idoso**. 3 ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.

CARVALHO, Alessandra Silva. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. **XXXIII Encontro da ANPAD**. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2022.

CHERNICHARO, Isis de Moraes. **O idoso no mundo contemporâneo e as novas tecnologias**. Rio de Janeiro: UFRJ/EEAN, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 15 de maio de 2022.

KRELING, Norma Herminia. Envelhecimento e inserção do idoso no mercado de trabalho, na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indic. Econ. FEE**, v. 43, n. 3, p. 141-154, 2016. Disponível em: <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/view/3666/3666>. Acesso em: 15 de maio de 2022.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso – responsabilidade social das empresas do Estado. **Rev. Trib. Reg.** Trab. 3^a Reg., Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-43, jul./dez. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf. Acesso em: 15 de maio de 2022.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Med. Trab.**, vol. 14, n. 2, p. 177-82, 2016. Disponível em:



MULTIDISCIPLINARY SCIENTIFIC JOURNAL

NÚCLEO DO
CONHECIMENTO

REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR NÚCLEO DO
CONHECIMENTO ISSN: 2448-0959

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br>

<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n2a16.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2022.

SOARES, Esny Cerene. **O idoso de bem com a velhice: um estudo envolvendo idosos que relatam o envelhecimento como satisfatório.** Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

STICCA, Marina Greghi; PÁDUA, Flávia Luvizotto Alcântara de. Aspectos laborais na terceira idade. In: FREITAS, Eduarda Rezende; BARBOSA, Altemir José Gonçalves; NEUFELD, Carmem Beatriz (org.). **Terapias cognitivo-comportamentais com idosos.** Novo Hamburgo: Sinopsys, 2016.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde.** 1ª edição traduzida para o português. Tradução Suzana Gontijo. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

Enviado: Julho, 2022.

Aprovado: Setembro, 2022.

¹ Doutoranda em Educação e Graduada em Psicologia. ORCID: 0000-0002-1246-5863.

² Graduação em Direito pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e Graduanda em Psicologia pela Universidade Estácio de Sá-RJ. ORCID: 0000-0002-0488-1111.

³ Graduação em Enfermagem e Estudante em Psicologia. ORCID: 0000-0003-1615-6280.

⁴ Graduação em Ciências Contábeis e Estudante em Psicologia. ORCID: 0000-0002-8762-9025.