

VERITAE

TRABALHO - PREVIDÊNCIA SOCIAL - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

CUIDADO, IDOSOS TRABALHANDO...

A grande maioria dos idosos pretende continuar trabalhando por muito tempo.

**Por José Pastore,
Em Dezembro/2010*

O IBGE divulgou inúmeros dados do Censo 2010 dando conta de que a esperança de vida do brasileiro subiu para 73 anos e que os idosos com 60 anos ou mais formam o grupo que mais cresceu na última década. Como eles estão em termos de trabalho?

Até pouco tempo atrás as empresas se mostravam arredias em relação às pessoas de meia-idade, que eram consideradas como superadas e de baixa produtividade. No caso de idosos, a repulsa era maior ainda.

Os dados mais recentes mostram uma nova realidade. Em 2009, havia no Brasil cerca de 22 milhões de idosos. Destes, 6,5 milhões (cerca de 30%) estavam em plena atividade (Pnad 2009). Há 20 anos essa proporção era de 24% (Censo de 1991). O que explica esse expressivo salto num grupo que, no passado, já havia parado de trabalhar?

Do lado dos idosos, eles estão chegando ao mercado de trabalho com mais saúde, mais instrução e mais necessidade de trabalhar. Com a corrosão dos valores das aposentadorias e pensões, o trabalho se tornou indispensável para o seu sustento e para o de seus familiares, quando moram juntos. Na média, eles respondem por 55% da renda dos domicílios.

Do lado dos empregadores, cresce a disposição para contratar idosos porque os mais jovens estão adiando a sua entrada no mercado de trabalho. Isso ganha importância com o atual aquecimento da economia, que está provocando uma falta de mão de obra generalizada. Abre-se, assim, uma janela de oportunidade para os mais velhos.

Vale a pena contratar idosos? Os empregadores, em especial os do comércio e dos serviços, têm enaltecido as vantagens psicossociais e econômicas nesse tipo de contratação. De um modo geral, os funcionários com mais idade atendem os consumidores e clientes com cortesia, atenção e tolerância. Eles são vistos pelos empregadores como pessoas responsáveis, amadurecidas, equilibradas, assíduas e zelosas naquilo que fazem, apresentando um trabalho diferenciado.

Bem diferente é o trabalho dos jovens da geração Y, que têm muita pressa de se promoverem e pouca lealdade para com as empresas. Os gestores mais velhos (pertencentes à geração X) têm dificuldade de entender os funcionários mais jovens, que são por eles criticamente classificados como integrantes da "geração I" - imaturos, insubordinados e infiéis. É o desencontro de gerações...

No campo econômico, estudos longitudinais têm mostrado que a produtividade dos idosos compensa eventuais desvantagens. Os dados mostram que os idosos agregam às empresas um valor que supera o valor dos seus salários (Ana Rute Cardoso et. al., *Are older workers worthy of their pay?*, Bonn: Institute for the Study of Labor, 2010). No caso do Brasil, soma-se o fato de os idosos aceitarem trabalhar por salários mais baixos, apresentando ainda uma baixa rotatividade. E mais: a grande maioria dos idosos pretende continuar trabalhando por muito tempo.

Haverá oferta desses funcionários? Penso que sim. A taxa de incremento anual dos idosos é de 4%, enquanto a da população total é de 1%. Haverá muitos idosos para trabalhar.

Além disso, as barreiras para o trabalho dos idosos estão diminuindo. Aparte a melhoria da saúde e da instrução, começam a surgir estímulos específicos, como é o caso de vários projetos de lei que buscam limitar a sua jornada de trabalho e do Estatuto do Idoso, que dá prioridade para a profissionalização e a reciclagem dos mais velhos. Essa lei estabelece ainda a idade como critério de desempate em concursos públicos. Se, a exemplo da França, o Brasil estabelecer uma idade mínima de 62 anos para a aposentadoria, a oferta de idosos para o trabalho aumentará ainda mais.

Será que isso afetará a oferta de trabalho para os jovens? Tudo indica que não, é claro, se o Brasil continuar crescendo entre 4% e 5% todos os anos. Mas este é assunto para outro artigo.

***José Pastore é Doutor Honoris Causa em Ciência e Ph. D. em Sociologia pela University of Wisconsin (EUA). É professor titular da FEA e da Fundação Instituto de Administração, ambas da USP. É pesquisador da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas e consultor em relações do trabalho e recursos humanos. Página: www.josepastore.com.br**

Artigo publicado, originalmente, no O Estado de S.Paulo, em 07.12.2010.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE *Orientador Empresarial*, devidamente autorizada pelos mesmos.

Mantenha os Endereços Eletrônicos de sua Organização sempre atualizados e sua Assinatura em dia para não serem prejudicados nos envios das atualizações. Para verificar a regularidade de sua Assinatura VERITAE e atualizar seus Endereços Eletrônicos, encaminhe uma solicitação através do endereço adm@veritae.com.br

Um Ótimo Dia para Você!

Equipe Técnica VERITAE

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Estamos no Twitter! Follow us: www.twitter.com/VERITAE_NEWS