

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ – UNOCHAPECÓ
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*
EDUCAÇÃO, PROTEÇÃO DE DIREITOS E TRABALHO EM REDE
ESPECIALIZAÇÃO UNIEDU/FUMDES

VANESSA FRANCIELI BORGES

IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DE RECURSOS
HUMANOS E DO TRABALHADOR

Chapecó - 2018

**IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DE RECURSOS
HUMANOS E DO TRABALHADOR**

**ELDERLY IN THE LABOR MARKET IN THE PERSPECTIVE OF HUMAN
RESOURCES AND THE WORKER**

**MAYORE EN EL MERCADO DE TRABAJO EN LA PERSPECTIVA DE
RECURSOS HUMANOS Y DEL TRABAJADOR**

Vanessa Francieli Borges*

Clodoaldo Antônio de Sá**

Resumo

Objetivo: Analisar a produção científica publicada que aborda o tema idosos do mercado de trabalho. Método: Foi realizada revisão integrativa nas bases de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS/BIREME) das publicações em Língua Portuguesa, envolvendo a população idosa e sua relação com o mercado de trabalho. Resultados: Dos 481 estudos encontrados, oito contemplaram efetivamente os critérios de inclusão e foram organizados em quatro categorias de análise: motivação do idoso para permanecer no mercado de trabalho; perfil do idoso trabalhador; características do mercado de trabalho para o idoso; e fatores relacionados à decisão de aposentadoria. Conclusão: As principais motivações para os idosos permanecerem ativos foram a necessidade de renda, satisfação pessoal e desejo de permanecer ativo e círculo social. As principais características dos idosos no mercado de trabalho foram o fato de serem idealistas e eficientes na tomada de decisão, em que pese a pouca habilidade digital. A análise dos estudos evidenciou ainda que o mercado de trabalho é altamente competitivo e tecnológico, fato que dificulta o acesso do idoso e acaba por direcioná-lo para informalidade. A classe social, capacidade mental e física, e espaço no mercado de trabalho foram relacionados como fatores determinantes na opção dos idosos pela aposentadoria, apesar do seu desejo de se manter no mercado de trabalho. Considerações finais: São necessários mais estudos para definir o perfil do idoso empregado, mapear quais atividades mais bem absorvem este perfil.

Palavras-chave: Idosos. Mercado de trabalho. Decisão.

* Estudante do CURSO DIRECIONADO DE ESPECIALIZAÇÃO UNIEDU/FUMDES EM EDUCAÇÃO, PROTEÇÃO DE DIREITOS E TRABALHO EM REDE, Bolsista UNIEDU/FUMDES, promovido pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). *E-mail:* <vanessa08borges@gmail.com>.

** Doutor em Ciência do Movimento Humano (UFSC), professor na Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ). *E-mail:* <clodoaldo@unochapeco.edu.br>.

Abstract

Objective: To analyze scientific publishings that address the subject of the elderly labor market. **Method:** An integrative review was performed on the databases of the Virtual Health Library (BVS / BIREME) of Portuguese-language publications, involving elderly population and its relationship with the labor market. **Results:** Of the 481 studies found, eight of them effectively contemplated the inclusion criteria and were organized into four categories of analysis: motivation of the elderly to remain in the labor market; profile of the elderly worker; characteristics of the labor market for the elderly; factors related to the retirement decision. **Conclusion:** The main motivations for the elderly to remain in the job market were income, personal satisfaction and the desire to remain active and in a social circle. As the main characteristics of the elderly in the job market was the fact that they are idealistic and more efficient decision-makers, in areas where digital skills are not a priority. The analysis of the studies also reveals the highly competitive and technological labor market, a fact that makes access to the elderly difficult and ends up directing it to informality. Social class, mental and physical capacity and labor demand were related as determining factors in the option of the elderly for retirement, despite their desire to remain in the labor market. **Final considerations:** Further studies are needed to define the profile of the employed senior, map which activities best fit their profile.

Keywords: Elderly. Job market. Decision.

Resumen

Objetivo: Analizar producciones científicas publicadas que aborden el tema de adultos mayores en el mercado de trabajo. **Método:** Se realizó una revisión integradora de las bases de datos de la Biblioteca Virtual en Salud (BVS / BIREME) de las publicaciones en Portugués, que implica una relación de personas de edad avanzada y su relación con el mercado laboral. **Resultados:** De los 481 estudios encontrados, ocho contemplaron los criterios de inclusión y se organizaron en cuatro categorías de análisis: motivación del anciano para permanecer en el mercado de trabajo; perfil del anciano trabajador; características del mercado de trabajo para el anciano; factores relacionados con la decisión de jubilación. **Conclusión:** Las principales motivaciones para los adultos mayores permanecer en el mercado de trabajo fueron el salario, la satisfacción personal y el deseo de permanecer activo y en un círculo social. Como principales características de los adultos mayores en el mercado de trabajo está el hecho de ser idealista y eficiente en la toma de decisiones, a pesar de su habilidad digital. El análisis de los estudios evidencia además el mercado de trabajo altamente competitivo y tecnológico, hecho que dificulta el acceso al adulto mayor y acaba por dirigirlo hacia la informalidad. La clase social, la capacidad mental y física y el mercado de trabajo se relacionaron como factores determinantes en la opción de los ancianos por la jubilación, a pesar de su deseo de mantenerse en el mercado de trabajo. **Consideraciones finales:** Se necesitan más estudios para definir el perfil del anciano empleado, identificar que actividades mejor se encajan con este perfil.

Palabras clave: Ancianos. Mercado de trabajo. Decisión.

Introdução

O considerável aumento na população idosa, citado em todos os estudos abordados, é o fator principal que tece toda discussão acerca do tema mercado de trabalho. Para França *et al.* (2013), esse aumento, aliado à queda de natalidade citada por Vanzella, Lima Neto e Silva (2011), fez com que se criasse um novo cenário para a administração de pessoal e recursos humanos. A oferta de mão de obra está trocando de faixa etária, o que produz um grande desafio aos profissionais recrutadores, administradores de RH e gerentes de organizações, um complexo cenário de diferentes gerações trabalhando no mesmo espaço, buscando objetivos comuns por motivações diferentes.

O mercado de trabalho do Brasil está em constante mudança de cenários, muitas vezes, causados pelo avanço tecnológico, configuração da economia alterando e alternando o perfil do trabalhador. Com o aumento da expectativa de vida das pessoas, envelhecimento e trabalho tendem a andar cada vez mais juntos, isso devido a uma série de fatores que abordaremos ao longo deste texto, como: composição de renda, ocupação do tempo livre, papel que desempenham nas organizações, entre outros.

Com base neste contexto, o objetivo do presente estudo foi analisar a produção científica publicada sobre esse cenário de idosos no mercado de trabalho.

Método

Trata-se de uma revisão integrativa de literatura cujas etapas foram conduzidas a partir de Ganong (1987): a) Escolha da pergunta de pesquisa; b) Definição dos critérios de inclusão e exclusão dos estudos; c) Seleção da amostra e inclusão dos estudos selecionados em formato de tabela construída a partir do Microsoft Excel; d) Discussão e análise dos resultados; e) Elaboração do artigo.

Identificação do tema e estruturação da questão de pesquisa

Considerando o cenário do envelhecimento populacional e as transformações sociais advindas desse fenômeno, fazendo com que cada vez mais idosos estejam na disputa por ofertas do mercado de trabalho, como destacaram França *et al.* (2013), o presente estudo de

revisão foi estruturado buscando responder à seguinte pergunta: Qual a produção científica publicada sobre o idoso no mercado de trabalho?

Definição dos critérios de inclusão e exclusão

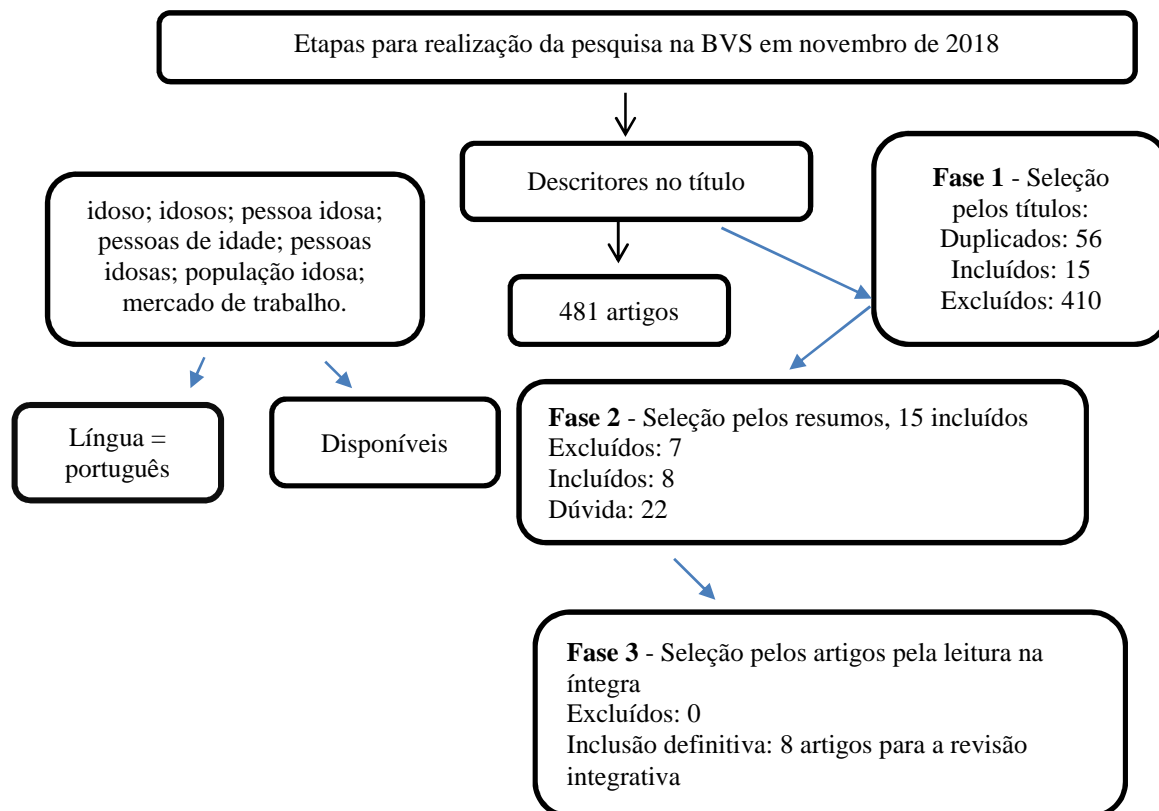
Foram considerados elegíveis apenas os artigos científicos disponíveis na base de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS/BIREME), disponível em <www.regional.bvsalud.org>, na Língua Portuguesa e que analisaram o contexto do idoso no mercado de trabalho. Foram considerados idosos os sujeitos dos estudos com 60 anos ou mais, de acordo com o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003).

Processo de seleção e categorização dos estudos

O levantamento bibliográfico foi realizado por meio de consulta ao portal da BVS, incluindo as bases de informações: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE) e Scientific Electronic Library Online (SciELO), no período entre novembro e dezembro de 2018.

A estratégia de busca foi definida da seguinte forma: foram utilizados os termos idosos e mercado de trabalho, e seus respectivos sinônimos: (tw:(idoso)) OR (tw:(idosos)) OR (tw:(pessoa idosa)) OR (tw:(pessoas idosas)) OR (tw:(pessoas de idade)) OR (tw:(população idosa)) AND (tw:(mercado de trabalho)). Os estudos relevantes para a análise serão expostos em tabela de resumo.

Figura 1 – Fluxograma para a seleção dos artigos da revisão integrativa



Fonte: elaboração dos autores (2018).

Análise e discussão dos resultados

Na presente revisão integrativa de literatura, oito artigos atenderam os critérios de elegibilidade, os quais foram analisados na íntegra e agrupados por temáticas. A tabela 1 apresenta uma síntese dos artigos incluídos na análise a partir dos seguintes itens: ano de publicação, autores, tipo de estudo, objetivos e principais resultados, principais resultados e conclusões.

Foram analisados diferentes estudos, como pesquisas, revisões bibliográficas, de 2013 a 2018, que abordaram o tema complexo e tão importante como o trabalho.

Para dar início à discussão dos resultados, iniciamos com a caracterização formal. De acordo com o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003), decreta-se idoso, no artigo 1º da Lei, toda pessoa com idade igual ou superior a 60 anos. Este marco foi criado para garantir direitos essenciais à pessoa com esta idade, porém, as reflexões sobre envelhecimento, que nos trazem Souza, Matias e Brêtas (2010, p. 2836), abordam como um processo: “Para nós, o processo de

envelhecimento é compreendido como processo de vida, ou seja, envelhecemos porque vivemos e muitas vezes sem nos darmos conta disso. O processo de envelhecimento comporta, portanto, a fase da velhice, mas não se esgota nela.” Embora se tenha de lidar com as perdas, continuar o ciclo buscando novas motivações e sentidos é o que torna esse processo saudável e prazeroso, vinculado à própria percepção.

A tabela 1 apresenta uma síntese dos artigos incluídos na análise a partir dos seguintes itens: ano de publicação, autores, tipo de estudo, objetivos e principais resultados, principais resultados e conclusões.

Tabela 1 – Características dos estudos incluídos na revisão sistemática

| Ano/autor | Título | Características do estudo | Principais resultados |
|------------------------------|---|--|---|
| Biondo <i>et al.</i> (2017) | Fatores associados à permanência dos idosos na informalidade | Objetivo: caracterizar o perfil sociodemográfico e ocupacional dos trabalhadores idosos do setor informal do comércio e analisar os fatores associados à permanência dos idosos na informalidade. Tipo de estudo: estudo epidemiológico e pesquisa. | Dificuldade de conseguir um emprego formal; principal fonte de renda informal; formas de contratação restritiva aumentam o desemprego desta classe que opta pela informalidade. |
| Costa (2015) | Qualidade de vida de idosos no contexto do trabalho e suas Representações Sociais | Objetivo: avaliar a QV de idosos que trabalham e que não trabalham; e conhecer as suas representações sociais sobre QV. Tipo de estudo: (dissertação) estudo exploratório com entrevista e questionário. | Observou-se entre os idosos que trabalham, maiores escores nos domínios e facetas dos instrumentos que analisam a QV, demonstrando que o trabalho permite ao idoso a conservação da sua saúde física, mental, das habilidades sensoriais e relações sociais. Percebeu-se ainda que as representações sociais atribuídas à qualidade de vida demonstraram a relação destas com a variável trabalho. |
| Souza, Matias, Brêtas (2010) | Reflexões sobre envelhecimento e trabalho | Objetivo: conhecer o significado (atitudes, crenças e valores) do processo de envelhecimento no mercado de trabalho para gerontes que frequentam um equipamento social destinado à convivência de idosos. Tipo de estudo: pesquisa de natureza qualitativa. | Identificou-se que ausência do trabalho pode ser substancialmente responsável pela redução da qualidade de vida e de envelhecimento/velhice; ausência do trabalho em decorrência de políticas econômicas que levam ao desemprego estrutural pode ser substancialmente responsável pela minimização da qualidade de vida dos trabalhadores que, ao envelhecer, têm o agravante de encontrar chances reduzidas ao concorrer no mercado de trabalho com pessoas mais jovens. |
| Nista, Viana e | Senhores da vida: a | Objetivo: abordar a | Destacou-se dificuldade do |

| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| Landin (2017) | importância da valorização do idoso no mercado de trabalho sob o ponto de vista do filme “Um senhor Estagiário” | importância da valorização do idoso no mercado de trabalho. Tipo de estudo: análise do filme: “Um senhor Estagiário” e pesquisa | retorno à atividade, falta de projetos de incentivo; exclusão digital. Perfil de pessoas cordiais, interessadas e respeitadas com pessoas e regras. |
| Zoltowski e Teixeira (2013) | A experiência de aposentadoria em profissionais autônomos: um estudo fenomenológico | Objetivo: descrever qualitativamente a experiência da aposentadoria em profissionais autônomos. Tipo de estudo: entrevista com trabalhadores autônomos. | Identificou-se que possuem o desejo de continuarem ativos até que o corpo e mente cheguem ao seu limite. Desejo de sentir se útil e ativo na sociedade. |
| França <i>et al.</i> (2013) | Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão? | Objetivo: identificar quais fatores influenciam a decisão pela aposentadoria. Tipo de estudo: pesquisa sobre a tomada de decisão para a aposentadoria. | O desejo de aposentadoria ou não está relacionado a fatores, <i>status</i> social e financeiro, expectativa subjetiva de vida, flexibilidade horários, nível de escolaridade, planejamento para a aposentadoria. |
| Cockell (2014) | Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil | Objetivo: analisar as trajetórias ocupacionais de aposentados que encontram no trabalho informal da construção civil uma forma de complementar os baixos valores das aposentadorias ou uma opção de permanecerem “ativos”. Tipo de estudo: entrevistas com operários da construção. | Embora não seja suficiente, percebem a aposentadoria como uma conquista pessoal e justa para uma vida dedicada desde a infância ao trabalho. Uma possibilidade de conseguir ter acesso a empréstimos, ao crédito e ao consumo. |
| Vanzella, Lima Neto e Silva (2011) | A terceira idade e o mercado de trabalho | Objetivo: apresentar a participação das pessoas da terceira idade no mercado de trabalho. Tipo de estudo: revisão literária. | Estatísticas: 20% dos idosos aposentados no Brasil trabalham; queda na natalidade prolonga a permanência das pessoas idosas nas organizações; a empresa como espaço de ensino-aprendizagem; aborda o trabalho como fonte de qualidade de vida, autoestima e satisfação, como pode ser fonte contrária se a única motivação for a renda não aliada a satisfação. |

Fonte: elaboração dos autores (2018).

Categorias de análise

Motivação dos idosos para permanecer no mercado de trabalho

Dos oito estudos abordados nesta revisão, seis deles destacam as motivações do idoso em buscar a permanência no mercado de trabalho, seja formal, seja informal. São eles:

Tabela 2 – Fatores associados à motivação dos idosos acerca da busca e permanência no emprego

| Motivação do idoso | Estudos |
|-----------------------------|--|
| Satisfação – reconhecimento | - Biondo <i>et al.</i> (2017); - França <i>et al.</i> (2013); - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). |
| Necessidade de renda | - Biondo <i>et al.</i> (2017); - Souza, Matias e Brêtas (2010); - Nista, Viana e Landin (2017); - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). |
| Círculo social | - França <i>et al.</i> (2013); - Costa (2015). |

Fonte: elaboração dos autores (2018).

Importante conhecer sob que ótica analisar essas motivações é o que faz Moreira (2000), o qual considera que a permanência do idoso no trabalho pode ser discutida por duas perspectivas: o trabalho pode ser benéfico quando propicia autoestima, satisfação, sensação de produtividade, além da remuneração; e, por outro lado, pode ser prejudicial quando a única razão para se manter trabalhando é a necessidade de renda, sem qualquer outra motivação. Nesse cenário se excluem a qualidade de vida e condições de saúde para continuar nesse trabalho, e deve pontuar também qual é o trabalho que o idoso desempenha, se é um trabalho adequado a sua capacidade.

Segundo Cockell (2014), a perda do poder aquisitivo e a necessidade de sustentar a família fazem com que os idosos não pensem em se afastar do trabalho, independentemente se ele for formal ou informal, até porque muitos não querem deixar de ser o provedor da família e muitos não podem deixar de ser por necessidades básicas. Muitas vezes, a idade avançada traz consigo uma longa lista de medicamentos a ser cumprida, o que faz com que essa pessoa passe a ter mais gastos consigo mesmo do que antes, colocando-o em uma carga subjetiva de responsabilidade ainda maior.

Acerca desses cenários e suas influências nesta decisão, França (2008) reforça que o posicionamento de cada pessoa está muito relacionado em nome de qual classe econômica se fala e os fatores que regem o seu modelo de decisão sobre o que é perda e ganho, sobre qual ótica está se avaliando. Assim, uma situação vai dizer muito sobre essa pessoa nestes cenários e com estas condições.

Costa (2015) realizou um estudo sobre a ótica da qualidade de vida em comparativo aos idosos que trabalham e os que não trabalham. Após realizar pesquisas, concluiu que idosos que trabalham têm uma melhor concepção da qualidade de vida, demonstraram resultados melhores dos índices usados para medir tal característica e relacionam,

principalmente, mais uma vez o conceito de utilidade, “sentir-se útil”, independência, autonomia e o convívio social que buscam além dos seus familiares. Os grupos e a convivência desempenham um importante papel na vida do idoso, pois o círculo social contribui consideravelmente para manter essa pessoa idosa em movimento, em atividade e encontrar compreensão para suprir suas necessidades emocionais.

Características do idoso no mercado de trabalho

O trabalhador idoso tem características marcantes. Para esses, o trabalho assume a missão de dar sentido à vida, e o fato de não o ter os torna descartáveis em seu modo de pensar. Dados da pesquisa “Longevidade Brasil”, desenvolvida pelo cientista social José Carlos Libâneo, citado por Cockell (2014), mostram que a maioria dos lares de baixa renda são chefiados por idosos. Isso faz com que o idoso se veja no papel de provedor, seja por responsabilidade, seja por necessidade.

O presente texto buscou identificar o perfil do idoso, contudo, os estudos não foram suficientes para a definição, reunindo, assim, cinco estudos. A tabela 3 reúne as principais características do idoso trabalhador.

Tabela 3 – Características do idoso trabalhador

| Características do idoso trabalhador | Estudos |
|---|--|
| Idealistas, estruturados e construtores | - Nista, Viana e Landin (2017). |
| Acúmulo de experiência profissional, falta de habilidade para lidar com novas tecnologias | - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011); - Nista, Viana e Landin (2017). |
| Baixa escolaridade | - Biondo <i>et al.</i> (2017); - Costa (2015); - Cockell (2014). |
| Maior eficiência na tomada de decisão | - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). |

Fonte: elaboração dos autores (2018).

Constatou-se que os idosos são pessoas idealistas, estruturadas e construtoras, possuem habilidades na tomada de decisão devido ao acúmulo de experiências. Dois estudos apontam como a informalidade está aliada com a baixa escolaridade. No geral, os idosos têm compromisso com os horários e as regras da empresa, habilidades de relacionamento, mas têm dificuldade com tecnologias avançadas, como demonstram Carleto e Santana (2017, p. 75):

[...] a parcela da população que mais tem dificuldades em se adaptar a essas novidades (do mercado laboral) é a idosa, justificado pela inserção tardia desses dispositivos na vida destes sujeitos quando os mesmos já eram adultos mais velhos ou idosos. Assim, o domínio das tecnologias digitais traz consigo as dificuldades para o uso pleno e a compreensão de como estes equipamentos multitarefas funcionam, especialmente os aparelhos celulares, provocando muitas vezes a exclusão digital.

Essa dinâmica tecnológica faz com que as organizações se tornem espaço de aprendizagem, abre também pauta para projetos de inserção digital, já que o perfil que os define conta ainda com características de serem interessados em novos aprendizados, além de serem preocupados com a adimplência, bem caracterizada por Nista, Viana e Landin (2017). Além disso, são respeitosos, equilibrados e cordiais.

Características de mercado para o trabalho do idoso

Tabela 4 – Mercado de trabalho

| Características | Estudos |
|--|---|
| Altamente competitivo, preconceituoso | - Nista, Viana e Landin (2017). |
| Ausência de políticas públicas | - Nista, Viana e Landin (2017). |
| Informalidade | - Biondo <i>et al.</i> (2017); - Zoltowski e Teixeira (2013); - Cockell (2014). |
| Era da informação, Setor de Serviços emprega mais idosos | - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). |

Fonte: elaboração dos autores (2018).

De acordo com Vanzella, Lima Neto e Silva (2010), a tendência de envelhecimento populacional está incentivando pesquisadores, gestores e sociedade em geral a despertar para refletir, repensar e projetar o idoso no mercado de trabalho. Afirmam ainda a queda de fecundidade e mortalidade. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2008 *apud* VANZELLA; LIMA NETO; SILVA, 2010), em 2050, a expectativa de vida do brasileiro será de 81,3 anos, e a maior concentração de empregos de idosos está no setor de serviços, com 52,8%, comércio, com 22,3%, e indústria, com 11,9%.

Zoltowski e Teixeira (2013) abordaram o tema mercado de trabalho, idosos e aposentadoria, mostrando que na categoria autônomos se evidencia muito mais a segunda aposentadoria limitada pelo corpo. Os pesquisados relatam que desejam continuar até que consigam, motivados pelo estilo de vida, carga horária flexível, o que já se configura um pouco mais tendencioso à primeira forma de aposentadoria aos assalariados, que, por vezes, trocam de atividades, buscando mais flexibilidade ou se mantêm na posição ocupada. Porém,

os estudos apontam que permanecer no cargo após ter o direito é uma relação, pode se dizer, horrorosa ao idoso, que ele faz com prazer para não se desfazer das conquistas profissionais e do título de provedor da casa que tantos se apegam.

As causas que levam o idoso para a informalidade são muitas, como expõem Biondo *et al.* (2017). As principais questões que levam o idoso ao trabalho informal é o desinteresse da empresa em contratar devido às especulações sobre a capacidade de idosos de se adaptarem às mudanças tecnológicas; o acúmulo de salário ao longo do tempo de empresa, legislação protetora, fazendo com que a oferta de emprego ao idoso sofra graves reduções.

Esse estudo ainda destaca que a maioria da população idosa na informalidade não tem condições de se manter, seja por familiares, seja por benefício do Estado, tendo de optar pelo trabalho informal independentemente das suas condições laborais, físicas ou mentais. Isso ressalta a responsabilidade do Estado em fortificar as políticas públicas de acesso integral ao idoso. E ainda ressaltam que a inexistência de proteção social e discussões levam essa parcela da população para a informalidade, prejudicando o próprio crescimento econômico do país (BIONDO *et al.*, 2017).

Para Chiavenato (2003, p. 57), as funções da Administração de Recursos Humanos são: “provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados”.

A perspectiva de Recursos Humanos tem, então, uma mão de obra com acúmulo de experiência, e também terá de lidar com o preconceito que se instaurou no mundo do trabalho com relação à pessoa de idade. O estereótipo é que ficam doentes facilmente, não podem carregar peso, não entendem de tecnologia, entre outros. Para Sá *et al.* (2011, p. 537):

Estes estereótipos não somente deturpam a visão da sociedade sobre os idosos, como também influenciam o próprio idoso a acreditar que envelhecer seja sinônimo de doença, invalidez, sofrimento, tristeza. Isso ajuda a criar uma situação paradoxal presente no mundo de trabalho dos idosos, em que, com o passar dos anos, eles adquirem maior experiência profissional; entretanto, ao mesmo tempo, eles têm sua capacidade física diminuída. O avanço da idade não diminui a capacidade laboral, já que, dependendo da função exercida durante a carreira laboral, o envelhecimento permite, por causa da experiência do idoso, que este tenha um aumento na qualidade do serviço prestado por ele.

Ainda o estudo de Nista, Viana e Landin (2017) reflete que a retomada do mercado de trabalho pelo idoso, mesmo diante do preconceito e discriminação, se dá frente ao espaço altamente competitivo, evidenciando a falta de políticas públicas de proteção a reintegração das pessoas de idade com a sociedade.

Realmente, hoje se conquistou, por exemplo, o direito ao idoso nas filas no estacionamento, mas são direitos paliativos. Em relação ao trabalho somente se tem a proibição de fixação de idade máxima nos recrutamentos, mas não existe nenhum incentivo enquanto política para que o idoso se mantenha ativo se for da sua vontade, o que faria com que a rede de proteção a esse fosse otimizada, visto que um idoso com capacidade laboral tem melhor qualidade de vida, mantém-se atualizado e, conseqüentemente, não estará nas filas da assistência social. Faltam programas, por exemplo, como o Menor Aprendiz: programa com carga horária mais flexível e incentivo para as empresas contratarem.

Fatores relacionados à decisão da aposentadoria

Tabela 5 – Fatores relacionados à decisão da aposentadoria

| Decisão de aposentadoria | Estudos | Sim | Não |
|---|---|------------|------------|
| Espaço no MT | - Souza, Matias e Brêtas (2010); - Nista, Viana e Landin (2017). | x | x |
| Capacidade mental e física | - Costa (2015); - Zoltowski e Teixeira (2013). | x | x |
| Classes sociais | - Zoltowski e Teixeira (2013); - França <i>et al.</i> (2013); - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). | x | x |
| Planejamento | - Zoltowski e Teixeira (2013). | x | |
| Tempo com a família | - Zoltowski e Teixeira (2013). | x | |
| Benefício | - Zoltowski e Teixeira (2013); - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). | x | |
| Informalidade | - Biondo <i>et al.</i> (2017). | | x |
| Permanecerem Ativos | - Zoltowski e Teixeira (2013); - Vanzella, Lima Neto e Silva (2011). | | x |
| Horários Flexíveis | - Zoltowski e Teixeira (2013); - França <i>et al.</i> (2013). | | x |
| Dificuldade Financeira e Responsabilidade pela casa | - França <i>et al.</i> (2013). | | x |

Fonte: elaboração dos autores (2018).

Todos os estudos incluídos nesta revisão tratam em algum momento sobre o momento e a decisão de aposentaria por ter relação direta com o tema.

A sintetização dos dados mostra que os fatores que levam a essa decisão são os mais variados. Pode-se analisar que o espaço no mercado de trabalho, a capacidade mental e física, e a classe social são fatores que podem levar ou não as pessoas a querer se aposentar, por serem fatores externos que não dependem da decisão pessoal. Observa-se, a partir dos artigos, que as pessoas que se planejaram para esse momento optam por encerrar suas atividades para passarem mais tempo com suas famílias e executarem sonhos e projetos. Verificou-se também

que todos buscam, sempre que possível, um horário mais flexível, mas serem aceitos na sociedade como membro ativo é de suma importância para os idosos.

Nos dias de hoje, percebe-se que as pessoas estão mais preocupadas com a velhice e aposentadoria e o que fazer com ela, ou o tempo livre, como estudo de França *et al.* (2013), que destaca a importância do planejamento para essa etapa da vida. Porém, atualmente ainda existe uma parcela grande da população que vem de uma época menos tecnológica, em que não era costumeiro esse preparo. Também vem de dificuldades financeiras e estruturais, em que muitas vezes o sustento da família vem dependendo daquela pessoa, então, esses estudos relatam a relação entre a satisfação do trabalho e a necessidade dele. As motivações das pessoas são diferentes para o mesmo acontecimento, muitas vezes na informalidade, há de se avaliar as questões de saúde física e mental desse idoso dentro do mercado de trabalho, formal e informal, pois um trabalhador doente terá reflexos na área da saúde, assistência e outros. Assim, o trabalho em rede deverá cercar o trabalho desse idoso vulnerável.

Zoltowski e Teixeira (2013) e Cockell (2014) abordam questão relacionada à aposentadoria dos idosos. Para esses autores, a maioria dos idosos quer continuar trabalhando, principalmente, pelo motivo de estarem ativos, porém, Cockell (2014) destaca dois tipos subjetivos de aposentadoria.

A primeira delas se refere ao direito de se aposentar, e não necessariamente em afastar-se das atividades, o que muitas vezes pode ser apenas a transição de uma modelo mais rígido para algo mais flexível, ou momento de realizar algum projeto de vida, alguma atividade já exercida, por vezes, pode ser uma aventura autônoma etc. Para esses, a aposentadoria é um marco, adquiriu o direito de parar se quiser, recebendo o benefício.

Diferente da segunda forma, que já não é mais tão conceitualmente bonita e moderna, fala dos limites do corpo, representa a exclusão completa, não depende mais da vontade da pessoa em estar ali. No estudo de Zoltowski e Teixeira (2013), também se manifestou essa segunda aposentadoria subjetiva, a que não se pode controlar. Isso porque, por mais que a grande maioria das pessoas não planeje e nem deseje de afastar das atividades, o corpo tem seu limite e chega uma hora que nem mesmo todo o desejo de estar ali é suficiente, pois já não podem mais, em que recomendações médicas e sinais da própria saúde apontam que é hora de mudar de rotina.

França *et al.* (2013) abordam que a decisão de aposentadoria está ligada a classes distintas e, conseqüentemente, diferentes motivações e opiniões sobre o assunto. Portanto,

para uns pode representar um ganho, já para outros pode representar uma perda, de espaço, de *status* e do seu valor, já que podem estar associadas a fatores psicossociais.

Entre os que almejam a aposentadoria, destacam-se o desejo de passar mais tempo com a família e a realização de projetos. França *et al.* (2013, p. 551) afirmam: “[...] a aposentadoria representa um momento de maior liberdade e de desengajamento profissional, trazendo novas oportunidades e realizações.” Por isso, deve-se encarar como um processo, e não um momento pontual.

Todos os estudos desta revisão partem do mesmo cenário, que é o aumento populacional da pessoa idosa em detrimento ao número de nascimentos, portanto, as discussões são semelhantes na busca por entender o momento e quais fatores influenciam principalmente a decisão da permanência ou saída do mercado de trabalho sob o ponto de vista do próprio idoso.

Conclusão

A análise dos estudos na presente revisão permitiu afirmar que fica evidente que os idosos, em sua maioria, têm vontade de permanecer no ambiente de trabalho, porém, buscam uma carga horária mais flexível. É notável também a preocupação que esses têm em serem membros ativos na sociedade e com poder de compra, porém, a falta de incentivo para contratação faz com que muitos vão para a informalidade.

O aumento populacional de idosos é real e vem causando bastante impacto e transformações no mercado de trabalho. Os estudos foram analisados em discussões gerais, e em categorias: motivações dos idosos para permanecer no mercado de trabalho, perfil do idoso trabalhador, características do mercado de trabalho para o idoso, e decisão para a aposentadoria.

Dos oito estudos analisados, seis deles apontaram as principais motivações que levam os idosos a buscarem permanecer do mercado de trabalho. Dois estudos destacam que existem as motivações puramente de renda, necessitam continuar trabalhando, e três demonstram que a vontade de serem reconhecidos e permanecerem ativos é o que os faz se manter no mercado de trabalho, assim como pela aposentadoria. E um deles mostrou a importância do círculo social, de serem aceitos e respeitados na sociedade.

Nos aspectos gerais sobre as características do idoso trabalhador, cinco estudos definiram: são pessoas idealistas, estruturadas e construtoras, possuem habilidades na tomada

de decisão devido ao acúmulo de experiências, dois estudos apontam como a informalidade está aliada com a baixa escolaridade. Acerca do mercado de trabalho para o idoso, verificaram-se resultados em quatro estudos de que este mercado é altamente competitivo, e não faz nenhuma distinção do idoso que concorre as vagas de ampla concorrência, por não existir nenhum tipo de proteção social ou política pública para este segmento. Assim, muitas vezes, encontram discriminação em função dos estigmas sociais, o que os leva para a informalidade. Já no que se refere a categorias de análise, fatores relacionados à decisão de aposentadoria, verificou-se os seguintes resultados: dos oito artigos, todos abordaram esse tema, por ter relação direta.

Considerações finais

A revisão bibliográfica demonstrou que a aposentadoria é um processo gradual e que a população quer fazer uso deste direito para ter uma melhor condição de vida, mas que não deseja se afastar das atividades apenas por fazer parte da classe idosa. O forte desejo de se manter ativo, útil na sociedade, alerta para o estigma social por eles percebidos, assim como as dificuldades em encontrar postos de trabalho depois de pertencer ao grupo evidenciam que a ausência de projetos voltados para esse tema faz falta e tem afetado essa busca e, conseqüentemente, a saúde mental dos que almejam continuar sendo os provedores de suas famílias.

A sintetização dos dados mostra que os fatores que levam a essa decisão são os mais variados. Pode-se analisar que o espaço no mercado de trabalho, a capacidade mental e física, e a classe social são fatores que podem levar ou não as pessoas a querer se aposentar, por serem fatores externos que não dependem da decisão pessoal. Ainda, observa-se, a partir dos artigos, que as pessoas que se planejaram para esse momento optam por encerrar suas atividades para passarem mais tempo com suas famílias e executarem sonhos e projetos. Verificou se também que todos buscam, sempre que possível, um horário mais flexível, mas serem aceitos na sociedade como membro ativo é de suma importância para os idosos.

Verificou-se, ainda, que são necessários mais estudos para caracterizar o perfil do idoso trabalhador para que seja possível mapear as atividades potenciais para esse perfil. A ausência de políticas públicas e a proteção social a essa classe ainda precisam avançar, como criações de programas de emprego e renda, incentivos para contratação e permanência, afinal, a tendência é que aumente cada vez mais a participação dessa mão de obra no mercado de trabalho.

Referências

BIONDO, Chrisne Santana et al. Fatores associados à permanência dos idosos na informalidade. **Revista de Enfermagem UFPE**, Recife, v. 11, Supl. 5, p. 2090-2097, maio 2017. Disponível em: <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=BDENF&lang=p&nxtAction=lnk&exprSearch=31505&indexSearch=ID>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 out. 2003. Seção 1, p. 1. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10741-1-outubro-2003-497511-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

CARLETO, Daniel Gustavo; SANTANA, Carla da Silva. Relações intergeracionais mediadas pelas tecnologias digitais. **Revista Kairós: Gerontologia**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 73-91, jan./mar. 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/viewFile/31907/22128>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

CHIAVENATO I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

COCKELL, Fernanda Flávia. Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 461-471, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n2/a22v26n2.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

COSTA, Iluska Pinto. **Qualidade de vida de idosos no contexto do trabalho e suas Representações Sociais**. 2015. 106 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/8165>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. **O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552009000200013>. Acesso em: 10 dez. 2018.

_____ et al. Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 nov. 2018.

GANONG, Lawrence H. Integrative reviews of nursing research. **Research in Nursing & Health**, Hoboken, v. 10, n. 1, p. 1-11, mar. 1987. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nur.4770100103>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. **Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento**. 2000. 91 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <<https://portaldesic.iciq.fiocruz.br/pdf/FIOCRUZ/2000/moreiramsm/capa.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

NISTA, Natália Anseloni; VIANA, Helena Brandão; LANDIN, Alexandre. Senhores da vida: a importância da valorização do idoso no mercado de trabalho sob o ponto de vista do filme “Um senhor Estagiário”. **Revista Kairós: Gerontologia**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 365-387, set. 2017. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/38223/25931>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

SÁ, Cláudia Maria da Silva et al. O idoso no mundo do trabalho: configurações atuais. **Cogitare Enfermagem**, v. 16, n. 3, p. 536-542, jul./set. 2011. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/19517/16296>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

SOUZA, Rosângela Ferreira de; MATIAS, Hernani Aparecido; BRÊTAS, Ana Cristina Passarella. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, p. 2835-2843, set. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000600021&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 nov. 2018.

VANZELLA, Elídio; LIMA NETO, Eufrásio de Andrade; SILVA, César Cavalcanti da. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, João Pessoa, v. 14, n. 4, p. 97-100, 2011. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rbcs/article/viewFile/7199/5692>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

ZOLTOWSKI, Ana Paula Couto; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. A experiência de aposentadoria em profissionais autônomos: um estudo fenomenológico. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 17, n. 3, p. 271-280, set./dez. 2013. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/28368/23886>>. Acesso em: 15 nov. 2018.