



GERONTARIADO: A Velhice do Século XXI e as Transformações no mundo do Trabalho

Marlene Pereira da Rocha ¹
Bruno Chapadeiro Ribeiro ²

RESUMO

O novo fenômeno histórico emergente no século XXI, assinalado pelo envelhecimento populacional, deve aumentar o adoecimento físico e mental da classe trabalhadora envelhecida – o gerontariado – composta pelo grupo de pessoas acima de 45 anos, altamente escolarizadas. Este grupo etário deve passar a ocupar o mercado de trabalho nas próximas décadas, sob o risco de condições desiguais e indignas. Projeta-se, então, a “problemática do gerontariado”: a reflexão acerca das condições de trabalho, produtividade e saúde dos trabalhadores mais velhos e idosos. Nesse contexto, este ensaio teórico tem o objetivo de refletir sobre a precarização do trabalho de pessoas mais velhas e idosas no século XXI. O grupo de gerontariado que representa a força de trabalho mais complexa, com habilidades, talentos e altas competências localiza-se diante um conjunto de riscos de precariedade, uma parte resultante das vulnerabilidades ligadas à fragilidade na capacitação de trabalho e, ainda, em razão da precarização das condições salariais de exploração da força de trabalho. Com isso, reduzem-se as oportunidades dos trabalhadores “mais velhos” na evolução da carreira profissional. O aumento da idade média das pessoas nesse contexto retrata, em parte, o fato de que os trabalhadores mais velhos reproduzem um grupo crescente de pessoas empregadas ou em busca de trabalho. Por outro lado, os trabalhadores com mais idade têm menor chance de estarem desocupados, mas caso assim esteja, demoram mais tempo, em média, a retornar ao trabalho, estando mais suscetíveis, portanto, à crise de emprego, ou seja, caso fiquem desempregados terão mais dificuldade de inserirem-se no campo de trabalho. Para tanto, sugere-se aos empregadores maiores esforços para manter e atualizar as habilidades destes trabalhadores, evitando que a obsolescência da força de trabalho fique na responsabilidade do próprio trabalhador ou da falta de políticas públicas capazes de dar conta da qualificação desse grupo.

Palavras-chave: GERONTARIADO, ENVELHECIMENTO, TRABALHO, IDOSO.

¹ Doutoranda do Curso de Psicologia da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo – UMESP, marlenecerest@gmail.com;

² Pós-Doutorando em Saúde Coletiva pela Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo – EPM/UNIFESP, brunochapadeiroribeiro@gmail.com.



INTRODUÇÃO

Um dos fenômenos históricos emergentes do século XXI é a nova demografia caracterizada pelo envelhecimento populacional. Além disso, a devastação do trabalho vivo envelhecido imerso na nova precariedade salarial, a escassez social e as contradições metabólicas do capital, também compõem a crise estrutural do capital enquanto meio de produção e sistema de controle do metabolismo entre o homem e a natureza (ALVES, 2020).

O novo metabolismo demográfico no século XXI, assinalado pelo envelhecimento populacional, deve aumentar o adoecimento físico e mental da classe trabalhadora envelhecida – o gerontariado, exposta às condições precárias de existência social da força de trabalho. Também, a nova demografia desse envelhecimento populacional deve conduzir a humanidade à crise sanitária constante, ou seja, levando à precariedade da vida e do trabalho do gerontariado.

Segundo Alves (2020) além do impacto no sistema capitalista, terá desdobramentos no mundo do trabalho com o aumento do gerontariado, constituído pelo grupo de trabalhadores "mais velhos e idosos", altamente escolarizados. Em função do crescimento da força de trabalho potencial no mundo, as economias capitalistas estão constatando um definhamento da força de trabalho humana em razão do envelhecimento populacional. Além disso, o crescimento da produtividade da força de trabalho empregada, também está diminuindo (ALVES & NETO, 2020).

O envelhecimento da força de trabalho deve ter implicação no metabolismo social da classe trabalhadora, simultaneamente às mudanças tecnológicas-organizacionais, culturais, aumento da escolaridade, do crescimento da migração global, revelando um conjunto de problemas derivados do recorte etário e geracional da classe social do proletariado: as questões dos trabalhadores adultos mais velhos e o problema dos idosos. No primeiro grupo se relaciona a questão de saúde e a produtividade no trabalho, no grupo de idosos, por sua vez, demandas referentes ao sistema de previdência social (ALVES & NETO, 2020).

O envelhecimento populacional, do ponto de vista econômico é sistematicamente demandado pelo lado da despesa. O fato de o segmento idoso aumentar a sua participação relativa na totalidade da população passou a ser reconhecido como um fardo nas contas públicas. Desde os anos 1980, essa narrativa



ocupa lugar para o avanço na redução do papel do Estado na responsabilidade sob a proteção social, tendo como exemplo, as reformas dos sistemas previdenciários a promover progressiva e contínua redução de direitos históricos conquistados. O olhar economista sobre o envelhecimento populacional resultou em pouca eficácia para os projetos de planejamento das sociedades envelhecidas em quase todos os continentes, incluindo o Brasil (FELIX, 2019).

No Brasil, dados do IBGE demonstram que a informalidade está presente na população idosa em 71,1 % dos casos, mostrando a necessidade do mercado de trabalho em se adequar, principalmente, em números, gerando novas oportunidades para suprir a crescente demanda de pessoas mais velhas e idosas, população que, muitas vezes, têm baixa escolaridade e nível de qualificação abaixo do que o mercado tem exigido (IBGE, 2012; PAOLINI, 2016).

As taxas de atividades de trabalho, para os homens, começam a reduzir a partir dos 50 anos e, para as mulheres, a partir dos 45 anos. Os pesquisadores também assinalam o crescimento, nas últimas duas décadas, do número de homens de 50 a 69 anos que não desempenham atividades laborais no mercado formal de trabalho e não são ainda aposentados (CAMARANO & FERNANDES, 2014).

Outra situação importante sobre pessoas mais velhas no mercado de trabalho brasileiro diz respeito aos processos seletivos para se conquistar uma vaga de trabalho, uma vez que a idade ainda é um fator relevante, ficando os mais jovens em vantagem aos mais velhos. E quando a pessoa idosa deseja retornar ao mundo do trabalho, também precisa competir com concorrentes mais jovens, geralmente preferidos pelo mercado em função do seu maior grau de qualificação. Além disso, são poucas as chances que os indivíduos mais velhos e idosos têm de se atualizar e reciclar, dificultando as permanências ou mesmo o seu retorno no mercado de trabalho de forma digna (PAOLINI, 2016).

Frente às informações apresentadas, este ensaio teórico tem o objetivo de refletir sobre a precarização do trabalho de pessoas mais velhas e idosas no século XXI. O grupo de gerontariado que representa a força de trabalho mais complexa, com habilidades, talentos e altas competências localiza-se diante um conjunto de riscos de precariedade, uma parte resultante das vulnerabilidades ligadas à fragilidade na capacitação de trabalho e, ainda, em razão da precarização das condições salariais de exploração da força de trabalho.



A força de trabalho no século XXI

A demografia da força de trabalho no século XXI demonstra o aumento da parcela de trabalhadores mais velhos (45-65 anos de idade), dos idosos aposentados e traz desafios quanto ao grupo de aposentados e seus impactos na produtividade das empresas e fundo de pensões. Os idosos devem passar a ocupar consideravelmente o mercado de trabalho nas próximas décadas. Então, projeta-se a "problemática do gerontariado": o problema das condições de trabalho, produtividade e saúde dos trabalhadores mais velhos e idosos que neste contexto apresenta a nova questão social do capitalismo do século XXI (ALVES & NETO, 2020).

Diante dessas constatações, um ponto relevante a ser debatido na ótica do capital é o desafio da sustentabilidade dos sistemas de previdência social e pensões públicas frente ao aumento do contingente de idosos aposentados. Entre tantas pautas do envelhecimento profissional, o combate à desigualdade social, ao trabalho precário e à pobreza são questões complexas, paradoxais e insolúveis na perspectiva do capital (ALVES & NETO, 2020).

O gerontariado no século XXI se caracteriza pelo risco da pobreza. A "nova pobreza" do gerontariado é consequência das condições desiguais e indignas no mercado de trabalho oferecido aos trabalhadores mais velhos; ou a invalidez resultante de problemas de saúde; e, ainda, a deterioração do valor das aposentadorias e pensões. A indigência ao gerontariado significa a condição existencial de proletariedade extrema no sentido de incapacidade da força de trabalho "mais velha" ou idosa a ter renda abaixo do valor de reprodução dessa força (ALVES & NETO, 2020).

A contingência do gerontariado

Os autores não consideram idosos de baixa (ou média) escolaridade pertencendo ao que determina "gerontariado". Essa demarcação por nível de escolaridade tem a intenção de expor as contradições do sistema social do capital fazendo com que profissionais de alta qualificação (ou com diploma de nível superior) sejam expostos a riscos e vulnerabilidades, na medida em que envelhecem e se tornam improdutivos (ALVES & NETO, 2020).

os (1) trabalhadores adultos "mais velhos" - estáveis ou "precários"; e (2) os trabalhadores "idosos" (igual ou acima de 65 anos) aposentados ou pensionistas que trabalham [...]. Portanto, para incluir-se na camada social do "gerontariado" não basta ser "mais velho" (45-65 anos de idade) ou idoso (mais de 65 anos), mas precisa ter alta escolaridade (ter diploma de nível superior).

O grupo de gerontariado que representa a força de trabalho mais complexa com habilidades, talentos e altas competências localiza-se diante de um conjunto de riscos de precariedade de uma parte resultante das vulnerabilidades ligadas a fragilidades na capacitação de trabalho e em razão da precarização das condições salariais de exploração da força de trabalho. Para Alves (2020), ainda, no abuso da força de trabalho do gerontariado deve-se considerar o tipo de contrato, a atividade profissional, método de gestão, organização do trabalho com a desvalorização de habilidades e competências (precarização subjetiva) dos trabalhadores mais velhos e idosos.

No Brasil, atualmente, o contingente de trabalhadores "mais velhos" e idosos de alta escolaridade tem uma perspectiva de vida acima de seus pais e avós, além de possuir diploma de nível superior. Esse grupo é caracterizado por riscos de vulnerabilidade, originada do processo de envelhecimento, precariedade salarial, novos ambientes de trabalho, formas de gestão produtivista, contratos precários e a nova base tecnológica informacional, somando-se a isso, os novos sistemas de previdência e assistência social com aposentadoria e pensões desvalorizadas (ALVES, 2020).

Segundo Alves e Neto (2020), o aumento da idade média das pessoas na força de trabalho retrata em parte o fato de que os trabalhadores mais velhos reproduzem um grupo crescente de pessoas empregadas ou em busca de trabalho. Por outro lado, os trabalhadores "mais velhos" têm menor chance de estar desocupados, mas caso assim esteja, demoram mais tempo, em média, a retornar ao trabalho, sendo mais suscetíveis à crise de emprego.

Quanto à participação dos trabalhadores "mais velhos" na educação formal e nos treinamentos profissionais esta é comparativamente menor em relação ao grupo de trabalhadores mais jovens, em consequência da relutância dos empregadores em incorrer em custos de capacitação para trabalhadores que devem ficar por um período pequeno de tempo com suas empresas. Isso tira mais ainda as oportunidades dos trabalhadores "mais velhos" na evolução de carreira. Sendo assim, caso fiquem



desempregados, terão mais dificuldade de reinserir-se no mercado de trabalho, bem como nas condições de inovações tecnológicas e organizacionais (ALVES, 2021).

Em relação ao aumento da idade média da força de trabalho pode resultar no número de trabalhadores "mais velhos" sendo forçados a sair do mercado de trabalho antes de concluir a idade legal de aposentadoria, devido à falta de oportunidades de empregos adequados, isto é, para o processo produtivo do capital, intenso e contínuo, considera que o grupo de "mais velhos" prejudica potencialmente o crescimento da produtividade (ALVES & NETO, 2020).

Para tanto, sugere-se aos empregadores maiores esforços para manter e atualizar as habilidades dos trabalhadores "mais velhos", objetivando garantir que sejam capazes de mudança de setor. Seguindo esta perspectiva, a questão da obsolescência da força de trabalho "mais velha" fica na responsabilidade do próprio trabalhador ou da falta de políticas públicas capazes de dar conta de qualificação que conseguisse fornecer novas habilidades exigidas pelo padrão atual de exigências do mercado de trabalho (OIT, 2018, p. 48).

Cenário do gerontariado: inequidade e pobreza

Para Alves e Neto (2020), a questão central do gerontariado se concentra no desafio de afastar esse contingente de trabalhadores para fora da pobreza e evitar as condições de trabalho precárias. O gerontariado tem vivenciado um declínio real na renda do trabalho e redes de segurança social enfraquecidas contribuindo para a fragilidade de renda na velhice, diminuindo a capacidade de trabalhadores de poupar para a aposentadoria e também a provisão de benefícios pelos sistemas de seguridade em reforma. Portanto, garantir um acesso adequado à cobertura previdenciária representa um grande desafio diante do rápido envelhecimento da população.

A precarização do trabalho no século XXI tem ameaçado tanto os direitos trabalhistas como os direitos previdenciários. A exclusão da força de trabalho dos direitos previdenciários torna-se uma ameaça para o trabalhador idoso de meados do século XXI. Aqueles que em ocupações de baixa qualidade, com rendimentos mais baixos e carreiras de emprego mais curtas ou interrompidas, são inegavelmente mais predispostos à desvantagem na legitimação de direitos de pensão dentro de um sistema contributivo (ALVES & NETO, 2020).



Nesta perspectiva, as mulheres se encontram particularmente em desvantagem quanto à criação de direitos de pensão, já que estão sujeitas a carreiras de emprego encurtadas ou interrompidas devido a questões familiares, ao mesmo tempo em que também enfrentam uma exposição de risco aumentada por trabalhos precários e informais. Assim, como consequência, essas lacunas no mercado empregatício para mulheres prejudicam substancialmente tanto suas remunerações quanto o acesso ao sistema previdenciário (OIT, 2018; ALVES & NETO, 2020).

A renda da população idosa está relacionada às desigualdades presentes tanto na renda do trabalho, quanto no acesso aos planos de aposentadoria e pensão comumente. As desproporções no mercado de trabalho e o acesso desigual à seguridade social tendem a exacerbar as desigualdades na velhice, na renda e no acesso aos serviços de saúde e moradia (ALVES & NETO, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envelhecimento da população mundial está prestes a tornar-se um dos fenômenos mais significativos do século XXI com impacto em todos os segmentos da sociedade. Nas próximas décadas, o envelhecimento rápido implicará para muitos países desafios na esfera dos sistemas públicos de saúde, previdência e proteção social para a população com faixa etária idosa. Nesse sentido, desafio também o grupo de homens e mulheres e idosos que estão submetidos à precarização das aposentadorias, tendo compulsoriamente a manterem-se ocupados, inseridos em situação de trabalho e vida precária.

O grupo de pessoas idosas que vive a precarização das pensões e aposentadorias, que dedicaram à vida ativa a trabalhar para outrem, profissionais de alta qualificação expostos a riscos e vulnerabilidades, o sociólogo Giovanni Alves denomina de “Gerontariado”. Sendo assim, o maior desafio dos trabalhadores idosos do gerontariado é manter-se fora do círculo das condições desiguais e indignas, diante da ameaça da perda dos direitos trabalhistas e previdenciários. Portanto, o crescimento acelerado de pessoas idosas na sociedade coloca o tema do envelhecimento populacional na prioridade da agenda das políticas públicas e da proteção social.



REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. O Trabalho Envelhecido: As Contradições Metabólicas do Capital. Bauru, SP, Projeto Editorial Praxis, 1 ed., 228 p., 2021.

_____. As Contradições Metabólicas do Capital: Colapso Ecológico, Envelhecimento e Extinção Humana. 2 ed. Bauru, SP: Canal 6 Editora - Projeto Editorial Praxis, v. 1, 178 p., 2020.

ALVES, Giovani; NETO, José Meneleu. Trabalho e Envelhecimento no Século XXI: notas sobre a problemática social do "gerontariado" no Brasil. 2020, pp. 381-408.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. Mudanças nos arranjos familiares e seu impacto nas condições de vida: 1980 e 2010. In: CAMARANO, Ana Amélia (organizadora). Novo Regime Demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento? Rio de Janeiro, RJ, Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas – IPEA, Cap. 1, pp. 25-73, 2014.

FELIX, Jorge. Dimensões Socioeconômicas do Longevidade: notas sobre um itinerário de estudo em face da transição demográfica global. In: Longevidade, Política e Mercado. São Paulo, SP, Portal Edições, v. 1, 1 ed., pp. 117-136, 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ, Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 29, 2012.

OIT. World Employment Social Outlook: Trends 2018. International Labour Organization, Geneva, Switzerland, 82 p., 2018.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Rio de Janeiro, RJ, v. 14, pp. 177-182, dez. 2016. Centro Brasileiro de Pós-graduação (CENBRAP), INCA.