

O mercado de trabalho para trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil

WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

wamorim@usp.br

FABIANA BITTENCOURT FEVORINI

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

ffavorini@gmail.com

ANDRÉ FELIPE SARAIVA DE MELO

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

andre.felipe.melo@usp.br

ALEX SANTOS TAVARES

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

alex.tavares@usp.br

Introdução

A expansão da participação dos mais velhos no mercado de trabalho acontece silenciosamente no Brasil. Na gestão de recursos humanos, ainda predominam temas como as gerações X e Y. Porém, pouco se sabe sobre a posição das faixas etárias mais altas no mercado de trabalho, sobre como o seu trabalho é contratado coletivamente nas relações entre empresas e sindicatos ou de individualmente pelas empresas. O envelhecimento populacional e do mercado de trabalho são temas pouco estudados no País.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O objetivo deste artigo é identificar características da participação dos trabalhadores do mercado de trabalho formal com 50 anos ou mais com base nos dados da RAIS (período 2011-2014). Busca-se ainda verificar em que medida as relações de trabalho, especialmente as negociações coletivas vêm tratando as questões específicas destes trabalhadores nas empresas voltadas aos trabalhadores desta faixa etária, assim como as políticas e práticas de recursos humanos de parte de um conjunto de empresas.

Fundamentação Teórica

O envelhecimento populacional é realidade no Brasil (BANCO MUNDIAL, 2011). Os gestores brasileiros percebem positivamente os profissionais mais velhos. Porém, não há práticas específicas de RH para a gestão da idade. As empresas incorrem em preconceito de idade pelo despreparo para a atual mudança demográfica (CEPELLOS; TONELLI; ARANHA FILHO, 2013). Pereira e Hanashiro (2015) apontam o preconceito de idade quanto aos trabalhadores mais velhos tanto em processos de seleção quanto de demissão.

Metodologia

Esta pesquisa será quantitativa usando dados da RAIS – M.T.E. e da pesquisa “As Melhores Empresas para Você Trabalhar” -MEPT sobre políticas e práticas das 150 empresas da área privada. A pesquisa também terá aspectos qualitativos, com informações obtidas a partir de bancos de dados do DIEESE e do PROGEP/FIA. Do DIEESE vieram informações sobre acordos coletivos com cláusulas sobre trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil. Do PROGEP/FIA vieram dados dos cadernos de evidências da MEPT.

Análise dos Resultados

Os trabalhadores com 50 anos participam crescentemente no mercado de trabalho (RAIS-MTE). Um terço deles encontra-se em serviços e outro terço, no setor público. São poucos os acordos coletivos que regulam a contratação de trabalhadores mais velhos. Poucas organizações dão atenção aos trabalhadores mais velhos. A predominância de funcionários jovens foi indicada por várias delas como razão para isso. Isto reforça a percepção da opção estratégica pelos jovens em detrimento dos mais velhos.

Conclusão

Em meados da próxima década terminará o período do bônus demográfico. Depois, haverá um momento crítico em termos geracionais: aumento proporcional de pessoas mais velhas sendo sustentadas por outras mais jovens. O efeito combinado destas tendências já acelera a participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Os trabalhadores serão mais longevos e escolarizados. Este previsível perfil é diferente do historicamente verificado. Quando as organizações despertarão para isso?

Referências Bibliográficas

BANCO MUNDIAL. Envelhecendo em um Brasil mais velho. Washington, D.C. 20433, USA, 2011.
CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M.J.; ARANHA FILHO, F.J.E. Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil. IV EnGPR. Brasília, 2013.
GHOSHEH, N. Age discrimination and older workers: theory and legislation in comparative context. Conditions of Work and Employment Series No. 20. ILO, Geneve, 2008.
GOLDANI, A. M. Desafios do “Preconceito Etário” no Brasil. Educ. & Soc., Campinas, v. 31, 2010.

O mercado de trabalho para trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil

1) Introdução/Justificativa

A despeito de todas as instabilidades econômicas experimentadas nas últimas décadas, tornou-se claro que o avanço tecnológico nas questões relacionadas a saúde, saneamento básico, entre outras, tem permitido uma melhoria contínua nas condições de vida das pessoas. Uma das consequências deste avanço é o envelhecimento populacional, um dos fenômenos contemporâneos mais importantes.

Este fenômeno afeta a organização das sociedades, alterando as dinâmicas familiares e interferindo diretamente na vida das pessoas. No âmbito das políticas públicas, o envelhecimento populacional desperta preocupações que envolvem áreas sensíveis como a previdência social, educação e mercado de trabalho, propondo debates difíceis aos governos e seus respectivos eleitores. O desafio a ser enfrentado pelos países é o processo de transição demográfica. Este se caracteriza pela passagem de um estágio em que as populações nacionais têm alta fecundidade e mortalidade e preponderância de populações mais jovens para outro em que há baixa fecundidade e mortalidade e preponderância de idosos. Em situações diferenciadas, conforme sua condição de desenvolvimento econômico e social, há países que já passaram por este processo e outros, como o Brasil, em que a transição está acontecendo de forma acelerada (BANCO MUNDIAL, 2011).

No que se refere ao mercado de trabalho, ocorre uma diminuição da participação dos jovens evidenciada pelo retardo de sua chegada e, simultaneamente, uma elevação da participação dos mais velhos com sua mais prolongada permanência nos empregos ou na busca por ocupação. Estas mudanças atraem a atenção de instituições como a Organização Internacional do Trabalho e o Banco Mundial preocupadas com a existência do etarismo (*ageism*), ou seja, relações sociais e atitudes que tomam como dadas características de um grupo etário estereotipando-o negativamente (GHOSHEH, 2008). O etarismo teria como consequência a discriminação por idade que, no caso dos trabalhadores mais velhos, toma como pressuposto uma associação entre envelhecimento e declínio produtivo. A partir daí justificam-se as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos na manutenção de empregos dentro das empresas ou mesmo na busca por ocupação (ILO, 2011).

A preocupação com o preconceito de idade torna-se presente e políticas públicas são propostas para seu combate (ILO, 2011). Para isto, foi elaborada a Recomendação 162 (de 1980) voltada especificamente para a ocupação de trabalhadores com mais idade. Aproximada à diretriz de Trabalho Decente, adotada pela entidade em fins dos anos 1990, a recomendação assinala a importância de que os trabalhadores na faixa de idade acima de 50 anos tenham direito à igualdade de oportunidades, treinamento/desenvolvimento vocacional, acesso à seguridade e desenvolvimento de carreira. Como sua recomendação mais forte a este grupo de trabalhadores é ainda posto que, na transição da vida do trabalho para liberdade de atividade, a aposentadoria deve ser voluntária (ILO, 1980).

No caso brasileiro, a transição demográfica acontece de forma acelerada acentuando a necessidade de decisões importantes a respeito principalmente da previdência social. Além disso, após o ano 2000, houve ainda um aquecimento do mercado de trabalho com redução das taxas de desemprego e elevação do rendimento médio dos ocupados criando condições próximas do pleno emprego até então pouco observadas no País.

Neste quadro, o Brasil, tomado durante muito tempo como um país jovem, experimenta de forma silenciosa a expansão da participação dos mais velhos no mercado de trabalho. No que se refere à gestão de recursos humanos, ainda há predominância de temas como as gerações X, Y, Millennials etc em que o foco prevalece sobre os jovens, o que pensam e desejam em relação ao trabalho. Em oposição, pouco se sabe sobre a posição e opinião das faixas etárias mais altas dentro do mercado de trabalho ou mesmo sobre a forma como o seu trabalho é contratado coletivamente nas relações entre empresas e sindicatos ou de forma individual pelas empresas. Tanto o envelhecimento populacional quanto o do mercado de trabalho são processos ainda pouco estudados no País.

Tendo isto em vista, o objetivo deste artigo é identificar características da participação dos trabalhadores do mercado de trabalho formal com 50 anos ou mais tomando por base os dados da RAIS no período 2011 a 2014. Adicionalmente, busca-se ainda verificar em que medida as relações de trabalho, especialmente as negociações coletivas (âmbito de contratação do trabalho) vêm tratando as questões específicas destes trabalhadores nas empresas voltadas aos trabalhadores desta faixa etária, assim como as políticas e práticas de recursos humanos de parte de um conjunto de empresas.

Em busca destes objetivos, este artigo conta, além desta introdução, com outras quatro partes. Na próxima estão apresentadas as principais mudanças demográficas vividas e projetadas no Brasil. Em seguida são apresentados os tópicos dedicados ao desenho metodológico da pesquisa realizada, à apresentação e análise dos dados encontrados e às considerações finais.

2) Envelhecimento e Mercado de trabalho no Brasil

Neste tópico são abordados aspectos relativos à evolução populacional do Brasil e seus efeitos sobre o mercado de trabalho. Ainda serão tratados aspectos relativos à contratação individual e coletiva do trabalho na faixa etária com 50 anos ou mais, tomando estes dados como relevantes para a contextualização da sua ocupação.

A observação dos dados populacionais brasileiros mostra que em pouco mais de 50 anos o País experimentou uma expressiva alteração em suas características. Relatório do Banco Mundial indica cinco características importantes para a demografia brasileira: o País ainda é relativamente jovem, mas sua transição demográfica anda mais rápido que em outros países da América Latina; a taxa de fecundidade decresceu expressivamente ao longo das últimas décadas e já é considerada baixa em termos internacionais; a taxa de mortalidade também tem caído, mas não na velocidade da fecundidade; a estrutura etária da população vem alterando-se de forma expressiva e esta estrutura favorece potencialmente o crescimento econômico (BANCO MUNDIAL, 2011).

Neste último aspecto, as projeções populacionais demonstram que até meados da década de 2020 o Brasil desfrutará do chamado bônus demográfico. Neste período, a combinação das características da demografia brasileira aponta para uma situação em que a redução do número de filhos, a diminuição da mortalidade e o prolongamento da vida ativa das pessoas resultam na redução do número de dependentes – crianças ou idosos – por trabalhador ativo no mercado de trabalho. À luz das experiências de países desenvolvidos, o bônus se concretiza porque neste período abre-se uma janela de oportunidade de crescimento econômico ao País. Com a redução da proporção de pessoas dependentes em relação àquelas que estão trabalhando, torna-se possível maior acúmulo de poupança nos orçamentos familiares, originando-se fundos necessários ao investimento produtivo no País e daí viabilizando-se acúmulo de capital e finalmente crescimento econômico. Dentro da dinâmica

populacional brasileira, esta queda na razão de dependência deve ocorrer até meados da década de 2020. A partir daí, pela maior proporção de idosos na população, o número de dependentes começará a crescer e o chamado bônus demográfico desaparecerá (IBGE, 2008).

Os anos de vigência do bônus demográfico deveriam ser aproveitados para a realização de grandes mudanças na sociedade brasileira com vistas ao enfrentamento de uma realidade em que a proporção de pessoas mais velhas torna-se crescente. Do ponto de vista das políticas públicas são necessárias medidas estruturais voltadas para o atendimento de uma população com demandas específicas em termos de saúde, assistência social, lazer entre outros aspectos. Dentro de uma perspectiva econômica, os debates nas esferas nacional e internacional indicam que uma questão central será em torno das regras que viabilizarão o financiamento da previdência social para uma população que, mesmo tendo trabalhado por três ou quatro décadas, ainda terá pela frente outras duas ou três décadas de vida inativa.

Do ponto de vista pessoal, as estruturas familiares com famílias em média menores contarão com orçamentos de trabalhadores ativos ou pensões de aposentados que deverão arcar com despesas de duas ou até gerações de inativos, entre jovens e idosos em um mesmo domicílio. Neste ponto, é possível prever que o horizonte de participação das pessoas no mercado de trabalho também se alterará. De modo mais provável, a perspectiva da ocupação ou sua busca se estenderá para além daquilo que se verifica hoje em dia. Na verdade, especialmente em relação ao mercado de trabalho, conforme a tabela a seguir, é provável que isto já esteja ocorrendo.

Tabela 1 – População Idade Ativa, População Economicamente Ativa e Ocupados PME – IBGE- Regiões Metropolitanas (*) – Participação (%)

Faixa Etária (anos)	PIA		PEA		Ocupados	
	2003	2015	2003	2015	2003	2015
10-14	9,7	6,6	0,6	0,1	0,6	0,1
15-17	6,4	5,0	2,9	1,4	2,1	1,0
18-24	15,7	11,2	19,3	12,9	16,8	11,6
25-49	44,9	41,7	61,7	60,7	63,8	61,4
50 ou +	23,3	35,2	15,5	24,9	16,7	25,9
Total	100	100	100	100	100	100

Elaboração dos autores. (*) São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador e Recife.

Conforme se verifica na tabela anterior, entre os anos de 2003 e 2015, a distribuição da População em Idade Ativa (PIA) mostrou crescimento da participação da faixa com 50 ou mais anos, chegando no último ano da série a 35,2% do total. A População Econômica Ativa (PEA) e o grupo de Ocupados podem ser tomados como medidas aproximadas do que seriam a oferta e a demanda por mão de obra nestas regiões metropolitanas. Em ambas as colunas, verifica-se crescimento expressivo na participação da faixa de trabalhadores com 50 anos ou

mais chegando próximo de 25% do total nas duas estatísticas. Em contrapartida, nas faixas com pessoas até 24 anos, a queda na participação também foi expressiva.

Neste período, houve também uma redução prolongada da taxa de desocupação e concomitante aumento da renda média do trabalho dos chefes de família (ULYSSEA, 2014). Estes movimentos provavelmente auxiliam a compreensão parcial da redução da participação dos jovens no mercado de trabalho. O raciocínio aqui incluído é que, por um prolongado período conjuntural, com chefes de família ganhando mais, seus dependentes deixaram de ser pressionados a buscar precocemente uma ocupação. Todavia, não há dúvida que o envelhecimento populacional respondeu também fortemente pela alteração da estrutura etária do mercado de trabalho nas regiões da pesquisa.

A despeito da sinalização das evidências do envelhecimento no mercado de trabalho, o que se nota é que o tema das gerações é prioritariamente abordado pela perspectiva dos jovens, tanto do ponto de vista individual, em suas próprias carreiras, quanto das expectativas das empresas quanto a eles. Estudos mais cuidadosos sobre a questão dos jovens têm procurado relativizar ou mesmo reposicionar a pertinência da presença das chamadas gerações X e Y no ambiente organizacional brasileiro (OLIVEIRA; PICCININI; BITTENCOURT, 2012; VELOSO, 2012; LEMOS, 2012). Entretanto, ainda são poucos os estudos que dão mais atenção à inserção dos trabalhadores com 50 anos ou mais no mercado de trabalho e em sentido mais geral, ao próprio papel destas pessoas na sociedade (GOLDANI, 2010).

Entre os autores brasileiros dedicados ao tema, Cepellos, Tonelli e Aranha Filho observaram que, entre os gestores brasileiros, prevalece uma percepção relativamente positiva sobre profissionais acima de 50 anos. Entretanto, constataram também que estas percepções não resultam na adoção de práticas de RH específicas para gestão da idade nas organizações. Mais do que isto, as empresas não estariam mesmo preparadas para a mudança demográfica em curso, não tendo políticas ou práticas específicas para este grupo populacional, incorrendo no preconceito de idade (CEPELLOS; TONELLI; ARANHA FILHO, 2013). Neste sentido, Pereira e Hanashiro apontam a existência de preconceito de idade com relação a trabalhadores mais velhos tanto em processos de seleção quanto de demissão em empresas nacionais (PEREIRA; HANASHIRO, 2014 e 2015).

No entanto, para que estas questões sejam aprofundadas, seria interessante contar com mais informações sobre a dimensão e o comportamento dos números relativos à ocupação destas pessoas no mercado de trabalho. Tais informações serão tratadas no item 4 deste trabalho.

3) Metodologia

Do ponto de vista metodológico, esta pesquisa será quantitativa, pois a intenção foi classificar, ordenar ou medir as variáveis para apresentar estatísticas, comparar grupos ou estabelecer associações (VIEIRA, 2009). Para isto, são utilizados dados secundários constantes de bancos de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E). Os dados da RAIS são recolhidos anualmente pelo M.T.E. de todos os estabelecimentos com assalariados celetistas e estatutários (e também sem empregados). Seu caráter é censitário e refere-se aos trabalhadores e respectivos estabelecimentos e seus dados são sempre relativos ao dia 31/12 do ano em questão. De maneira aproximada, os dados aqui apresentados podem ser tomados como representantes da demanda das organizações em termos de sua mão de obra no mercado de trabalho. Até o momento de elaboração deste trabalho havia dados disponíveis até 2014.

Ainda em termos quantitativos, são utilizados dados da pesquisa “As Melhores Empresas para Você Trabalhar” (MEPT), realizada pelo Programa de Gestão de Pessoas da Fundação Instituto de Administração (PROGEP/FIA). As informações obtidas dizem respeito às políticas e práticas declaradas pelas 150 empresas da área privada de melhor classificação na pesquisa MEPT. Esta pesquisa é realizada anualmente com o intuito de verificar o ambiente organizacional e a qualidade de gestão de pessoas de organizações que voluntariamente dela participam. As organizações desta pesquisa empregam 100 ou mais funcionários (em 2014, este número mínimo foi de 200 funcionários). As informações relativas ao seu ambiente organizacional são resultado das respostas de uma amostra de trabalhadores em cada empresa e as relativas à gestão de pessoas são de responsabilidade da direção de cada organização. Toma-se como pressuposto que estas empresas têm por característica a intenção de se destacar no mercado como boas empregadoras tanto a partir de seu ambiente de trabalho quanto de sua gestão de pessoas. Neste ponto específico, estas informações são registradas em formulário próprio da pesquisa e também em um caderno de evidências, fonte dos dados analisados neste trabalho. (PROGEP/FIA, 2015). Neste trabalho será apresentado o perfil etário dos trabalhadores respondentes da pesquisa a partir de dados disponíveis para os anos de 2011 a 2015.

A pesquisa também terá aspectos qualitativos, pois são apresentadas informações obtidas a partir de bancos de dados do DIEESE e do PROGEP/FIA. A pesquisa qualitativa tem intenção exploratória e toma por base amostras que proporcionam percepções e compreensão do contexto do problema (MALHOTRA, 2012). A pesquisa qualitativa será, neste sentido, documental e tratará de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico e que serão reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 2011).

O DIEESE é uma entidade que desenvolve pesquisas e estudos na área trabalhista. No caso específico de nosso trabalho, foram verificadas informações recolhidas, cadastradas, classificadas e sistematizadas sobre cláusulas de acordos coletivos que envolvessem explicitamente trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil no período recente. Esta base de dados é a maior e mais antiga do gênero no País. No momento da consulta, os dados disponíveis eram mais completos para o ano de 2013. A busca foi realizada pela equipe técnica do DIEESE segundo palavras-chave relacionadas à temática constantes do Manual de Cláusulas do SAIS (DIEESE, 2009). Inicialmente, foram buscadas palavras-chave como “Aposentadoria”, “Estabilidade pré-Aposentadoria” e “Idoso”, expressões relacionadas indiretamente à questão da ocupação na faixa de 50 ou anos ou mais. No entanto, a listagem de cláusulas resultante desta busca inicial teve um volume de informações grande, mas principalmente voltada à estabilidade pré-aposentadoria, ou seja, focada na retirada desta mão de obra do mercado de trabalho. Tendo isto em vista, decidiu-se por uma segunda busca. Como passo seguinte, para maior objetividade na busca, utilizou-se a palavra-chave “Mão de Obra de Faixa Etária Avançada” constante do bloco de cláusulas voltadas às “Normas para Contratação de Grupos Específicos” do Manual de Cláusulas.

Ainda no trecho qualitativo da pesquisa, de modo complementar foram tabulados e apresentados dados a partir da análise dos cadernos de evidência da pesquisa do PROGEP/FIA.

4) Análise dos dados

Nos tópicos a seguir são apresentados resultados relativos às bases de dados da RAIS, DIEESE e também das Melhores Empresas para Você Trabalhar – PROGEP/FIA.

4.1 Trabalhadores com 50 anos ou mais - RAIS – M.T.E.

Nas tabelas a seguir é possível identificar um conjunto de características relacionadas à participação dos trabalhadores com 50 anos ou mais em termos de ocupação formal no período 2011 a 2014.

**Tabela 2 - RAIS – M.T.E.
Trabalhadores por Faixa Etária (%)**

Faixa Etária (anos)	2011	2012	2013	2014
10 A 14	0,01	0,01	0,01	0,02
15 A 17	1,07	1,11	1,09	1,06
18 A 24	16,89	16,50	16,15	15,56
25 A 29	16,71	16,22	15,86	15,56
30 A 39	29,29	29,70	29,96	30,07
40 A 49	21,41	21,40	21,31	21,44
50 A 64	13,76	14,15	14,63	15,23
65 ou +	0,87	0,91	0,99	1,07
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510

Fonte: RAIS/M.T.E.

Conforme a Tabela 2 percebe-se, inicialmente, que as duas faixas etárias que apresentaram variação positiva mais expressiva no período abordado foram aquelas para trabalhadores com 50 anos ou mais. Para as demais faixas, verificou-se uma relativa estabilidade – faixas de 30 a 49 anos – ou ocorreu uma queda na participação – como nas faixas entre 18 e 29 anos. As faixas entre 10 e 17 anos são tomadas como residuais para efeito deste estudo.

A despeito de eventuais efeitos de conjuntura econômica com taxas de baixo crescimento do País sobre a ocupação formal representada pelos dados da RAIS, o período abordado segue tendência já identificada para a ocupação no mercado de trabalho das Regiões Metropolitanas pesquisada pelo IBGE (IBGE, 2016) de envelhecimento da mão de obra. Mais que isso, as variações observadas ano a ano nos grupos de trabalhadores mais velhos nos dados da RAIS são de pequena monta, mas o movimento acumulado ao longo dos quatro anos acompanhados pode ser considerado estruturalmente consistente. Ou seja, segue o movimento populacional de envelhecimento.

**Tabela 3 - RAIS – M.T.E
Trabalhadores com 50 anos ou mais segundo faixa etária (%)**

Faixa etária (anos)	2011	2012	2013	2014
50 A 64	94,05	93,93	93,66	93,46
65 ou +	5,95	6,07	6,34	6,54
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	6.773.357	7.151.257	7.646.239	8.080.145

Fonte: RAIS/M.T.E.

A Tabela 3 mostra que o contingente de trabalhadores com 50 anos ou mais aumentou em cerca de 1.306.788 trabalhadores entre 2011 e 2014. Além disso, nota-se que, no conjunto destes trabalhadores, está aumentando a participação daqueles com 65 anos ou mais. Em termos absolutos, a RAIS registrou cerca de 480,8 mil trabalhadores nesta faixa de idade.

Tabela 4 - RAIS – M.T.E
Trabalhadores por sexo (%)

Sexo	2011	2012	2013	2014
RAIS Total				
Homem	58,10	57,53	57,21	56,75
Mulher	41,90	42,47	42,79	43,25
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510
Trabs. 50 anos ou mais				
Homem	60,00	59,61	59,49	59,06
Mulher	40,00	40,39	40,51	40,94
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	6.773.357	7.151.257	7.646.239	8.080.145

Fonte: RAIS/M.T.E.

A Tabela 4 revela que as faixas etárias com 50 anos ou mais têm predominância de homens levemente superior à verificada para o conjunto dos trabalhadores da RAIS nos anos estudados. Além disso, seguindo a tendência verificada no conjunto dos trabalhadores, na faixa de 50 anos ou mais também se observa elevação da participação feminina ano a ano.

Tabela 5 - RAIS – M.T.E.
Trabalhadores por grau de instrução (%)

RAIS Total	2011	2012	2013	2014
Analfabeto	0,39	0,36	0,33	0,32
Até 5º Incompleto	3,50	3,27	3,09	2,92
5º Completo Fundamental	4,21	3,80	3,44	3,10
6º a 9º Fundamental	7,38	6,94	6,54	6,10
Fundamental Completo	12,35	11,81	11,44	10,81
Médio Incompleto	7,87	7,78	7,61	7,37
Médio Completo	43,22	44,24	45,23	46,10
Superior Incompleto	4,10	4,01	3,84	3,77
Superior Completo	16,45	17,23	17,86	18,82
Mestrado	0,39	0,43	0,47	0,53
Doutorado	0,13	0,13	0,15	0,17
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510

Trabs. 50 anos e mais	2011	2012	2013	2014
Analfabeto	0,74	0,69	0,65	0,63
Até 5º Ano Incompleto	7,08	6,67	6,28	5,94
5º Completo Fundamental	8,61	7,91	7,20	6,58
6º ao 9º Ano Fundamental	10,33	9,91	9,52	9,13
Fundamental Completo	14,91	14,96	14,93	14,50
Médio Incompleto	5,24	5,19	5,19	5,16
Médio Completo	28,19	29,44	30,92	32,21
Superior Incompleto	2,08	1,85	1,77	1,74
Superior Completo	21,88	22,37	22,46	22,95
Mestrado	0,63	0,69	0,74	0,80
Doutorado	0,30	0,31	0,33	0,36
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	6.773.357	7.151.257	7.646.239	8.080.145

Fonte: RAIS/M.T.E.

A Tabela 5 mostra que em termos proporcionais, entre os trabalhadores com 50 anos ou mais, há maior presença de pessoas com escolaridade em nível de superior completo, mestrado e doutorado comparativamente ao perfil identificado para o conjunto dos trabalhadores da base de dados. Entre os trabalhadores mais velhos, esta proporção chega a quase um quarto do contingente enquanto para o conjunto dos trabalhadores esta proporção ainda não alcançou 20%. Em ambos os grupos, constatou-se o crescimento da participação destes trabalhadores com escolaridade mais alta.

Tabela 6 - RAIS – M.T.E
Trabalhadores por tempo de casa (%)

Tempo de casa (meses)	2011	2012	2013	2014
RAIS Total				
Até 2,9	10,55	10,35	10,30	9,58
3,0 a 5,9	9,49	9,17	9,22	9,00
6,0 a 11,9	15,07	14,58	15,33	14,16
12,0 a 23,9	16,29	16,48	15,66	16,54
24,0 a 35,9	9,39	10,02	9,94	9,85
36,0 a 59,9	11,51	11,48	11,40	12,20
60,0 a 119,9	12,33	12,48	12,94	13,14
120,0 ou +	15,32	15,41	15,19	15,49
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510
Tempo de casa (meses)				
Trabs. 50 anos ou mais	2011	2012	2013	2014
Até 2,9	4,23	4,06	4,28	3,86
3,0 a 5,9	4,29	4,08	4,24	3,97
6,0 a 11,9	7,85	7,42	8,48	7,23
12,0 a 23,9	9,26	9,68	8,95	10,24

24,0 a 35,9	6,95	6,83	6,98	6,76
36,0 a 59,9	9,54	9,79	9,60	10,23
60,0 a 119,9	14,74	15,03	15,21	15,31
120,0 ou +	43,10	43,09	42,23	42,36
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	6.773.357	7.151.257	7.646.239	8.080.145

Fonte: RAIS/M.T.E.

A Tabela 6 mostra que, comparativamente ao conjunto dos trabalhadores da RAIS, os trabalhadores com 50 anos ou mais têm proporcionalmente vínculos mais duradouros com suas organizações. Cerca de 58% deles estão em sua organização há cinco ou mais anos. Esta proporção para o conjunto da RAIS é de apenas aproximadamente 29%.

Tabela 7 - RAIS 2014 - 50 anos ou mais - por setor de atuação (%)

Setor/Faixa Etária (anos)	Menos de 50	50 a 64	65 ou +	Total
Extrativa mineral	0,52	0,54	0,40	0,52
Indústria de transformação	17,33	12,36	9,01	16,48
Serv. Ind. de utilidade públ.	0,80	1,49	1,41	0,91
Construção Civil	5,68	5,68	5,59	5,68
Comércio	21,32	11,06	8,86	19,62
Serviços	35,29	32,93	34,51	34,93
Administração Pública	16,17	32,46	36,62	18,87
Agrop., extr. veg. caça,pesca	2,89	3,48	3,58	2,98
Total	100	100	100	100
Nºs absolutos	41.491.365	7.551.664	528.481	49.571.510

Fonte: RAIS/M.T.E.

Na Tabela 7 encontram-se dados sobre a distribuição dos trabalhadores da RAIS em 2014 por setor de atuação discriminando as faixas etárias abaixo de 50 anos e de 50 anos ou mais. Nota-se que as três faixas têm em comum uma participação expressiva no setor de serviços – próxima ou pouco acima de um terço do total. No entanto, as faixas com 50 ou mais anos têm também expressiva participação de trabalhadores no setor público – também em torno de um terço. Em termos proporcionais é praticamente o dobro da participação das faixas mais jovens. A faixa de trabalhadores abaixo de 50 anos conta com participação proporcionalmente maior de trabalhadores no comércio e na indústria de transformação – 21,32% e 17,33%, respectivamente.

Cabe a observação de que a grande participação de trabalhadores com 50 ou mais anos no setor público provavelmente se associa também a expressiva presença de vínculos mais

duradouros neste grupo, conforme verificado na Tabela 6. Caso os trabalhadores do setor público fossem excluídos deste quadro, restaria como setor com maior ocupação de trabalhadores mais velhos o setor de serviços.

Em síntese, o grupo de trabalhadores com 50 anos ou mais pertencente à base de dados da RAIS tem participação crescente no mercado de trabalho, maior predominância masculina, maior escolaridade e ocupa-se com vínculos formais mais duradouros comparativamente ao conjunto dos trabalhadores e entre eles cerca de um terço encontra-se em serviços e outro terço, no setor público.

4.2 Cláusulas de Acordos Coletivos – DIEESE

A consulta ao Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais – SAIS do DIEESE teve como objetivo verificar em que termos as faixas etárias com 50 ou mais anos são tratadas no âmbito das negociações coletivas entre sindicatos de trabalhadores e empresas tomando por base o conteúdo das cláusulas incluídas em seus acordos. De modo mais específico, foram buscadas cláusulas dedicadas a estipular condições ou normas à contratação de mão de obra de faixa etária avançada. A pesquisa cobriu inicialmente o ano de 2013, mas para dar maior profundidade à pesquisa também foi estendida para todo o período de 2005 a 2013.

Quadro 1 – Acordos Coletivos - Cláusulas relacionadas à contratação de mão de obra de idade avançada (DIEESE –SAIS)

Cláusulas	Sindicato	Vigência (anos)
Recomenda-se às empresas que, na medida do possível, mantenham em seu quadro funcional empregados com idade superior a 40 anos.	Metalúrgicos Curitiba -PR	2006 a 2013
No período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não haverá limite máximo de idade para admissão de trabalhadores nas empresas abrangidas pela mesma.	Metalúrgicos Manaus - AM	2005 a 2007
As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.	Metalúrgicos ABC – SP	2007 a 2013

Fonte: DIEESE – SAIS. Elaboração dos autores

A primeira constatação a respeito do quadro anterior é a absoluta exiguidade de acordos coletivos regulando pelo instrumento da negociação coletiva de maneira mais direta da contratação de trabalhadores com 50 anos ou mais. Desta maneira, foram consultados em média 211 acordos coletivos sendo que em média, em apenas cerca de 1% dos acordos em cada ano constaram cláusulas relativas à contratação de mão de obra de idade avançada. A cobertura do SAIS é nacional e, mesmo na eventualidade de falhas de cobertura, fica claro a partir do quadro que a questão da contratação dos trabalhadores mais velhos não é foco de atenção de patrões e trabalhadores em suas mesas de negociação.

Adicionalmente, o período coberto pela pesquisa dizia respeito a anos em que o movimento sindical como um todo experimentou uma elevação relevante de seu poder de pressão, com crescimento no número de greves e reflexos positivos sobre os ganhos reais acordados. Em outras palavras, foi um período propício à adoção de novas cláusulas nos acordos.

Como as negociações quase sempre têm como ponto de partida reivindicações de trabalhadores que – uma vez captadas pelos sindicatos em suas assembleias – são levadas às empresas, de saída levantam-se algumas possibilidades em relação à postura dos sindicatos: entre elas, a falta de poder de barganha na negociação deste tipo de reivindicação, pouca prioridade dada às mesmas ou simplesmente desconhecimento da questão.

As exceções encontram-se nas três categorias metalúrgicas (Curitiba, Manaus e ABC – SP) de três Estados diferentes reportadas no quadro. Em Curitiba a preocupação é quanto à manutenção de trabalhadores mais velhos no quadro de funcionários e nos outros acordos é quanto à não discriminação de trabalhadores no momento da contratação.

No tópico a seguir, são apresentados elementos relacionados aos dados das empresas.

4.3 Melhores Empresas para Você Trabalhar – Perfil Etário de Respondentes e Políticas e Práticas de RH para Trabalhadores com 50 anos ou mais

Dado este panorama geral, observa-se na tabela a seguir o perfil etário dos trabalhadores respondentes da pesquisa Melhores Empresas para Você Trabalhar. Os respondentes estão empregados nas 150 organizações com melhor classificação na pesquisa em termos de seu ambiente de trabalho e qualidade de sua gestão de pessoas.

Tabela 8 - Melhores Empresas Para Você Trabalhar (150 Melhores)
Faixa Etária dos Respondentes (%)

Faixa etária (anos)	2011	2012	2013	2014	2015
Menos de 17	0,27	0,50	0,69	0,97	1,05
18 a 24	15,61	15,12	14,15	15,33	14,12
25 a 29	23,01	22,16	21,85	21,31	20,78
30 a 39	35,78	36,56	37,23	37,15	38,19
40 a 49	18,43	18,41	18,50	17,83	17,96
50 a 64	6,71	7,07	7,36	7,24	7,71
65 ou +	0,20	0,18	0,22	0,16	0,19
Total (%)	100	100	100	100	100
Nºs absolutos	52.167	53.803	51.341	58.481	58.457

Fonte: MEPT – PROGEP/FIA

A Tabela 8 mostra o perfil dos funcionários respondentes das 150 melhores empresas para se trabalhar entre os anos de 2011 e 2015. Uma primeira consideração a fazer é que em cada ano existe um conjunto diferente de 150 empresas definidas como sendo as melhores. Decorre daí uma razão para que o número de respondentes oscile ano a ano. Deste modo, observa-se que o total de respondentes é maior em 2014 (58.481) e menor em 2013 (51.341). Para os efeitos deste trabalho, entende-se que o número de respondentes da pesquisa não chegou a ser expressivamente diferente ao longo dos anos abordados e por isso não compromete as análises pretendidas.

A segunda observação é que, apesar de o conjunto de empresas ser diferente ano a ano, a composição das faixas etárias ao longo dos anos pesquisados na MEPT é diversa da verificada para o conjunto de trabalhadores constante da Tabela 2 da RAIS. Inicialmente, constata-se que as faixas de 50 ou mais anos dos respondentes da MEPT corresponde a pouco menos do que a metade do que se verifica na Tabela 2 relativa à RAIS nos anos para os quais há dados disponíveis. Em seguida, percebe-se que as faixas de 30 a 49 anos também são sistematicamente maiores entre os dados da MEPT comparativamente aos dados da RAIS. Nota-se também que na faixa de 25 a 29 anos os dados da MEPT são proporcionalmente mais elevados que os dados da RAIS. Em síntese, na comparação dos dados da MEPT com os da RAIS, observa-se uma predominância dos trabalhadores mais jovens e, conseqüentemente, uma participação menor dos trabalhadores com mais idade.

Ainda que seja possível detectar uma tênue tendência de acréscimo na participação de trabalhadores mais velhos na MEPT, parece claro que existe uma divergência destas empresas em relação à tendência geral populacional e, de modo mais específico, do mercado de trabalho formal. A demanda por trabalhadores na preferência destas empresas coloca em segundo plano os trabalhadores mais velhos. A tabela a seguir corrobora esta percepção ao apresentar informações sobre a forma como estas organizações tratam seu mercado de trabalho interno, ou seja, seus funcionários.

Na Tabela 9 encontram-se dados relativos às políticas e práticas destas organizações quanto às questões relativas aos seus funcionários mais velhos. Esta tabela foi elaborada a partir da leitura prévia dos cadernos de evidência das 150 melhores organizações para se trabalhar em 2015 e agrupamento das políticas e práticas conforme suas características comuns.

**Tabela 9 - Melhores Empresas Para Você Trabalhar (150 Melhores)
Políticas e Práticas de RH declaradas para Trabalhadores com 50 anos ou mais - 2015**

Políticas e Práticas	Nº	%
Sem qualquer referência aos funcionários com 50 anos ou mais	56	37,3
Predominância de funcionários jovens é uma razão para não adotar programa de preparação para a aposentadoria ou outra política/prática para funcionários com 50 anos ou mais	25	16,6
Apenas citam tema “gerações” como uma preocupação de RH	17	11,3
Organizações que apenas explicitam que não toleram etarismo	40	26,6
Genéricas ou indiretas na abordagem dos funcionários de 50 anos ou mais	11	7,3
Específicas para o público de 50 anos ou mais	5	3,3
Total	150	100

Fonte: MEPT – PROGEP/FIA – Caderno de Evidências
Elaboração dos autores

Em primeiro lugar, cerca de 10,6% das organizações apresentaram alguma abordagem para os trabalhadores com 50 anos ou mais em suas políticas e práticas de RH declaradas. E entre estas, apenas cinco organizações referiram-se especificamente a este grupo de trabalhadores. Nestes casos de políticas e práticas mais específicas, encontram-se programas de preparação para a aposentadoria nesta faixa de idade, de cuidados relativos à saúde e também de qualificação profissional para novas escolhas de carreira após a aposentadoria.

Para além disso, houve organizações que se manifestaram quanto às questões relacionadas às gerações não tolerando etarismo – discriminação por idade (26,6%) e apenas citando “preocupação” quanto ao tema (11,3%). Todavia, o maior grupo de organizações – 37,3% –

não indicou qualquer referência ao tema “gerações”, não se aproximando, portanto, da situação dos trabalhadores com 50 anos ou mais.

De modo geral, mostra-se que há poucas organizações voltadas para o grupo de trabalhadores mais velhos. Uma pista para a compreensão deste fato pode ser encontrada na parcela de organizações que apontou que não adota nenhum programa voltado para a preparação dos funcionários à aposentadoria por conta de ter predominância de funcionários jovens em seu plantel – 16,6% do total.

Este grupo de 25 organizações, na verdade, reforça a percepção de que a opção estratégica das organizações como demandante de mão de obra está concentrada nos trabalhadores mais jovens, não havendo então razão prática mais forte para focar sua atenção gerencial nos trabalhadores mais jovens.

5) Considerações Finais

Entre as limitações deste trabalho encontram-se a do caráter restrito dos dados apresentados. Especialmente, as informações relativas às melhores empresas (MEPT) são representativas apenas de seu próprio grupo e, desta forma, restringem-se ao setor privado. Apesar de não poderem ser generalizadas, oferecem apoio para reflexões sobre o tema. Afinal, são organizações que pretendem se destacar por suas políticas e práticas de gestão de pessoas e têm um grande número de trabalhadores a elas vinculados. Uma das possibilidades de desdobramento deste trabalho é a ampliação da pesquisa relativa a estas empresas com o melhor delineamento do perfil dos trabalhadores mais velhos nestas organizações.

De outra parte, no que se refere aos sindicatos, valeria investigar se já existem reivindicações mais específicas com foco no etarismo nas pautas recentemente apresentadas às empresas.

Os dados aqui apresentados demonstram que o Brasil segue, a passos rápidos, para o mesmo rumo de países desenvolvidos no que se refere ao envelhecimento de sua população. Em termos institucionais, este envelhecimento está por trás do intenso debate existente a respeito do financiamento da previdência social no País. O mercado de trabalho também está relacionado a esta questão, em primeiro lugar, porque é nele que se origina boa parcela do financiamento da previdência. Além disso, como reflexo da demografia, nos últimos anos, já há proporcionalmente mais trabalhadores acima de 50 anos trabalhando. Além disso, eles compõem um contingente expressivo que crescerá ainda mais nos próximos anos.

Entretanto, o que se notou a partir dos dados apresentados é que os atores envolvidos na contratação – coletiva e individual – do trabalhador desta faixa de idade ainda não cuidam desse assunto com atenção. O aumento da população mais velha nas organizações suscita uma série de aspectos ainda pouco tratados pelas organizações. Estes trabalhadores têm mais escolaridade, ficam ou estão há mais tempo no emprego e demandam a adequação de ambientes de trabalho, formas de contratação do trabalho e da própria jornada, programas de benefícios indiretos mais específicos como por exemplo planos de saúde, entre outros.

Deste ponto de vista, o viés estratégico de priorização aos trabalhadores mais jovens por parte das empresas mais modernas em termos de gestão de pessoas explica, por um lado, por que há poucas organizações com práticas voltadas aos trabalhadores mais velhos. Porém, por outro lado, este mesmo viés torna difícil negar a existência de etarismo, quando não, algum preconceito de idade nestas organizações.

Dada a evolução do quadro demográfico, e mesmo do mercado de trabalho, cabem indagações importantes. Se a demografia e o mercado de trabalho envelhecem e as empresas insistem na prioridade estratégica e prática na contratação de jovens, é razoável projetar escassez desta mão de obra no futuro próximo. E escassez nos mercados significa elevação do custo de contratação. As organizações já se deram conta disso?

Aparentemente, grande parte delas, não. Os dados aqui apresentados revelam que as organizações já discorrem sobre a questão das gerações depositando foco nos rótulos geracionais Y e Millennials de forma bastante incensada nas publicações profissionais e por consultorias em geral. Nesses casos, a atenção à presença dos jovens também é justificada pela necessidade de diversidade em sentido geral e da convivência das diversas gerações dentro das organizações. Porém, a julgar pelos dados obtidos sobre as práticas nas organizações, estas ainda estão em base bastante preliminar. E no caso específico dos mais velhos, quase inexistente.

Da mesma forma, entre os sindicatos surpreende que mesmo com o aumento estrutural da participação da mão de obra ocupada existam tão poucos acordos voltados à contratação desta faixa de trabalhadores. É certo que há resistência das empresas à incorporação de cláusulas trabalhistas que introduzam elementos indutores de rigidez na gestão da mão de obra, mas já se avizinha o momento em que um em cada cinco trabalhadores esteja na faixa acima de 50 anos. Por estas razões, era de se esperar um volume maior de cláusulas de acordos coletivos cuidando deste assunto.

Em síntese, há um processo inexorável em andamento no qual já se sabe que em meados da próxima década haverá o término do período do bônus demográfico. Daí em diante, haverá um momento crítico do ponto de vista geracional com o aumento proporcional de pessoas mais velhas sendo sustentadas por outras mais jovens. O efeito combinado destas tendências já acelera a participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Estes trabalhadores terão cada vez mais longevidade, nível de escolaridade mais elevado, um perfil desde já previsível e diferente do historicamente verificado até aqui.

Quando aqueles que cuidam da contratação do trabalho despertarão para isso?

Referências

BANCO MUNDIAL. *Envelhecendo em um Brasil mais velho*. Washington, D.C. 20433, USA, 2011.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M.J.; ARANHA FILHO, F.J.E. *Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil*. IV EnGPR. Brasília, 2013.

DIEESE. *Manual de cláusulas*. São Paulo: DIEESE, 2009.

GHOSHEH, N. *Age discrimination and older workers: theory and legislation in comparative context*. Conditions of Work and Employment Series No. 20. ILO, Geneve, 2008.

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLDANI, A. M. Desafios do “Preconceito Etário” no Brasil. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, 2010.

IBGE. *Projeção da população no Brasil por sexo e idade - 1980 – 1950 – Revisão 2008*. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

_____. *Indicadores. Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa*. Rio de Janeiro, 2016.

ILO. *Older Workers Recommendation, 1980* (No. 162). Geneva, 1980.

_____. Age discrimination: Older than 50, so what? *World of Work Magazine* nº 72, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165356/lang--en/index.htm>.

LEMOS, A. H.C. Juventude, gerações e trabalho: ampliando o debate. *O & S*. Salvador, v.19 - n.63, p. 739-743, out./dez. 2012.

MALHOTRA, N.K. *Pesquisa de marketing: uma pesquisa aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MTE. *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*. Brasília, 2014.

PEREIRA, M.F.M.W.M.; HANASHIRO, D.M. *Etarismo em seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil*. XXXVIII EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

_____. *Demissão de gestores mais velhos: reestruturação ou etarismo?* V ENGPR. Salvador: ANPAD, 2015.

OLIVEIRA, S.R.; PICCININI, V.C.; BITTENCOURT, B.M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organização & Sociedade*, v.19, n. 62, p.551-558, jul./set. 2012.

PROGEP/FIA. *Melhores empresas para você trabalhar – Laudo Técnico*. São Paulo: PROGEP/FIA, 2015.

ULYSSEA, G. Panorama do mercado de trabalho brasileiro: uma análise de temas recentes. In BONELLI, R. *Panorama do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014.

VELOSO, E. F. R. É possível negar a existência da geração y no Brasil? *Organização & Sociedade*, v.19 - n.62, p. 745-747, jul./set. 2012.

VIEIRA, S. *Como elaborar questionários*. São Paulo: Atlas, 2009.