

O ENVELHECENTE E O IDOSO NAS ORGANIZAÇÕES PAULISTAS: UMA APLICAÇÃO DA DEMOGRAFIA ORGANIZACIONAL

Alessandra Ribeiro de Camargo Bianchini (IC) e Márcia Milena Pivatto Serra (Orientadora)

Apoio: PIBIC CNPq

Resumo

A população brasileira está envelhecendo rapidamente. Em 2000 a população de idosos no Brasil era de aproximadamente 8%, passando para 14% em 2020 e chegando aos 19% em 2030. Para o estado de São Paulo a mesma população passará de 8% em 2000 para 21% em 2030, triplicando o valor no período de 3.241.554 para 10.178.434. Esse processo apresenta desafios e oportunidades para as organizações, que estão se tornando cada vez mais diversas. O presente estudo procurou, através de uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo, com a utilização de dados secundários, entender como os idosos vêm sendo absorvidos nas organizações, e se vem sendo absorvidos na mesma proporção do seu crescimento, de que forma e em quais cargos e setores estão se colocando. Através dos dados coletados notou-se que as mulheres idosas apesar de sua qualificação estão ocupando menos cargos de chefia no mercado de trabalho do que os homens. E apesar de estarem mais escolarizadas para assumirem uma posição de chefia, a realidade é que quanto mais idosa for a mulher, menor será a sua chance de ocupar um cargo de chefia nas organizações. Enquanto que os homens idosos vêm sendo absorvidos nas organizações, mas não na mesma proporção do seu crescimento, exercendo cargos de chefia e em vários setores. Os resultados podem contribuir para que as organizações entendam esse fenômeno social e possam elaborar estratégias, normas e valores organizacionais que incentivem o aumento da vantagem competitiva apresentada por essa diversidade.

Palavras-chave: Envelhecete; Idoso; Diversidade nas organizações

ABSTRACT

The Brazilian population is rapidly aging. In 2000 the elderly population in Brazil was approximately 8% to 14% in 2020 and reaching 19% in 2030. For the state of São Paulo the same population will increase from 8% in 2000 to 21% in 2030, tripling the value in the period of 3,241,554 to 10,178,434. This process presents challenges and opportunities for organizations, which are becoming increasingly diverse. This study sought through a quantitative research descriptive, using secondary data, to understand how the elderly are being absorbed in organizations, and has been absorbed at the same rate of growth, how and in which positions and sectors are placing. Through the data collected it was noted that older women despite their qualifications are up less senior positions in the labor market than

men. And although they are more educated to assume a leading position, the reality is that the older a woman is, the lower your chance of occupying a leading position in organizations. while older men are being absorbed in organizations, but not at the same rate of growth, exercising leadership positions and in various sectors. The results can help organizations to understand this social phenomenon and can develop strategies, standards and organizational values that encourage increased competitive advantage by this diversity.

Keywords: Ageing; Old man; Diversity in organizations

1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é uma das tendências do século XXI e é um tema muito estudado em algumas áreas como a Demografia e as Ciências Biológicas; entretanto para a Administração não é um tema recorrente. O envelhecimento traz desafios sociais com reflexos preocupantes para as organizações, como maior número de aposentados, força de trabalho e mercado mais envelhecido, etc.

Além do idoso, outro grupo merece atenção, o “envelhecente”, que segundo o escritor Mario Prata (Prata, 1997), diz respeito ao grupo que se prepara para a “velhice”, sendo um grupo importante para estudos nas organizações.

Neste trabalho, serão considerados como idosos a população com 60 anos ou mais de idade, sendo esta a definição adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 1998) para os países em desenvolvimento, assim como pelo Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003). E o “envelhecente”, para este trabalho, será considerado a população com 40 a 59 anos.

Segundo projeções populacionais do IBGE (2013) a população de idosos no Brasil em 2000 era de aproximadamente 8%, passando para 10% em 2010, 14% em 2020, 19% em 2030, 24% em 2040, 29% em 2050 e chegando a marca dos 34% em 2060. No período (2000 a 2060) a população praticamente será quintuplicada (passando de 14.235.731 para 73.551.010). Para o estado de São Paulo a mesma população passa de 8% em 2000 para 21% em 2030, triplicando o valor no período (de 3.241.554 para 10.178.434).

Gonzalez e Aidar (2014) colocam que para esse envelhecimento a queda na fecundidade teve um papel fundamental, assim como a redução na mortalidade principalmente nas idades infantis. Esse processo é acompanhado de melhorias nas condições de vida e na tecnologia médica, que acabam por aumentar a longevidade. A esperança de vida ao nascer no Brasil em 2010 era de 69,7 anos para a população masculina e de 77,3 anos para a população feminina. Essa ampliação do tempo de vida acarreta mudanças que repercutem nas áreas sociais, culturais, econômicas e até mesmo políticas. Assim tanto as práticas quanto o próprio significado de “ser idoso” vão se modificando.

O presente trabalho se propôs a responder à seguinte pergunta: Como os idosos atuando no mercado, estão exercendo funções compatíveis com a sua qualificação, e como as mulheres idosas estão neste mercado, tão pouco equitativo para o sexo feminino?

O objetivo deste trabalho é entender como os idosos vem sendo absorvidos nas organizações, ou seja, deseja-se saber se os idosos estão nas organizações na mesma proporção do seu crescimento na população paulistana, e se vem sendo absorvidos, de que forma e em quais cargos e setores estão se colocando.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

O primeiro tópico deste referencial retoma a ideia das mudanças na estrutura etária da população paulista. O próximo é dedicado a apresentar as terminologias envelhecete e idoso para que o leitor compreenda como estão sendo utilizados no trabalho. Um breve item sobre o etarismo, que embora não seja uma preocupação neste trabalho pode explicar a ausência dos idosos no mercado de trabalho. E por fim a diversidade que em suas mais diversas vertentes tem um importante papel nas organizações e onde a distribuição etária com a presença de jovens e idosos nas empresas não pode ser deixada de lado.

2.1. MUDANÇAS NA ESTRUTURA ETÁRIA NO ESTADO DE SÃO PAULO

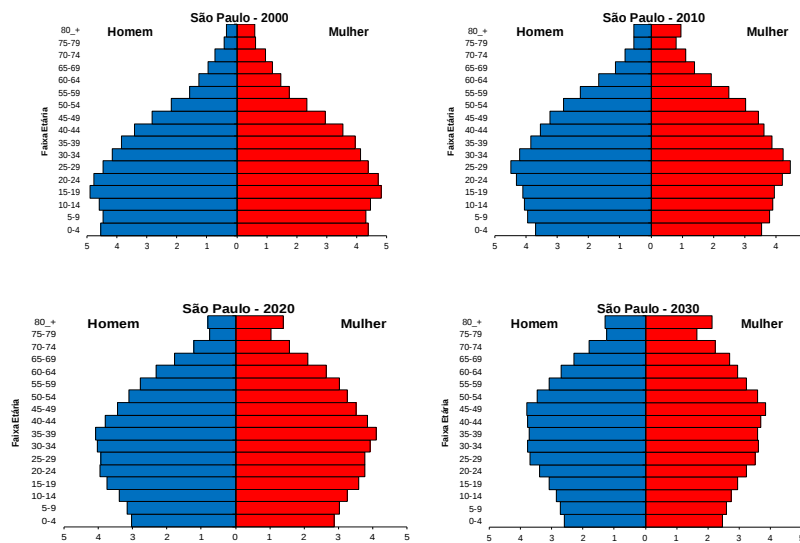
A população brasileira vem envelhecendo de maneira acelerada e uma das causas deste envelhecimento é a diminuição na taxa de mortalidade que vem acompanhada pela queda na fecundidade.

Segundo dados do IBGE, em 2005, a faixa etária de pessoas com mais de 60 anos - representava cerca de 8,8% dos brasileiros, com previsão de que esse número chegue a 17% em 2030, quando passaremos do 16º para o 6º país com maior número de idosos. O Brasil tem 14,5 milhões de pessoas com mais de 60 anos, o dobro do que há duas décadas, e que dobrará nos próximos 20 anos. A expectativa de vida também subiu, de 62 anos na década de 80, para 71 anos, hoje (SEBRAE).

As mudanças no padrão demográfico são uma das mais importantes transformações estruturais na sociedade, elas provocam mudanças no tamanho das diversas cortes etárias e modifica o peso proporcional dos diversos grupos de idade no conjunto da população (WONG, 2005).

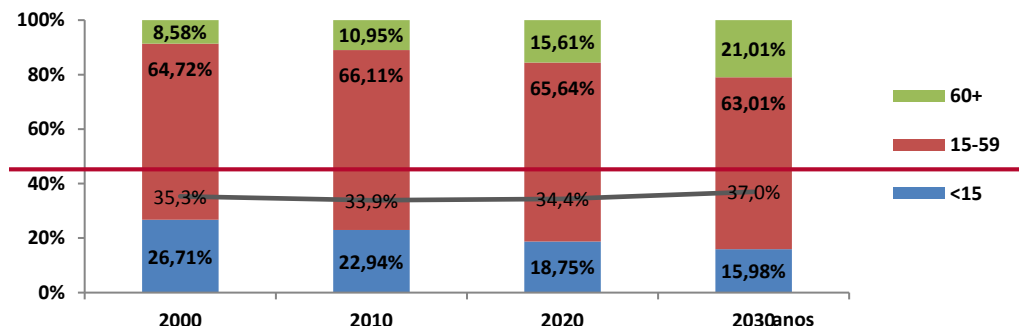
A Figura 1 mostra as pirâmides etárias do Estado de São Paulo, nelas observa-se a rápida queda na fecundidade, as bases das pirâmides estão cada vez mais estreitas, a queda na mortalidade e consequente aumento na esperança de vida também pode ser observada, principalmente ao se observar o incremento da população idosa. O aumento da mortalidade masculina também pode ser observado, principalmente nas populações mais velhas, uma vez que o número de mulheres em tais faixas é muito maior que o número de homens.

Figura 1 - Distribuição proporcional (%) da população por sexo e idade (pirâmides populacionais). Estado de São Paulo, 2000-2030.



Fonte: Censos Demográficos e projeções IBGE (2013). Elaborado pelo autor.

Figura 2 - Distribuição etária da população (três grandes grupos). São Paulo, 2000-2030.



Fonte: Censos Demográficos e projeções IBGE (2013). Elaborado pelo autor.

Na Figura 2, observa-se as alterações na população paulista no período de 2000 a 2030 das populações de crianças (menores de 15 anos), adultos (entre 15 e 64 anos) e idosos (com mais de 65 anos). Pode ser observada a redução proporcional na população de crianças, o aumento proporcional na população de idosos, e o aumento até o ano de 2010 da PIA (População em Idade Ativa). A população dependente (com menos de 15 anos e mais de 60 anos) começa a aumentar, por conta principalmente da população com mais de 60 anos, pois a população de menores de 15 anos começa a cair.

Como consequência deste crescimento, tem ocorrido a elevação etária daqueles que participam no mercado de trabalho (IBGE, 2012a ; 2012c). Esse crescimento tem apresentado desafios e oportunidades para as organizações. Em todos os campos existe uma grande gama de literatura sobre a mulher, a criança, o adolescente, mas há poucos

estudos no país que focam o fenômeno velhice ou etarismo dentro do contexto organizacional. (CARROLL;KHESSINA, 2005)

2.2. ENVELHECENTES X IDOSOS

2.2.1. ENVELHECENTE

Segundo a crônica de Mario Prata “Você é um Envelhecente” (PRATA, 1997) o envelhecente é o homem/mulher que tem entre 45 e 65 anos. Segundo Prata a Envelhescência seria uma preparação para entrar na velhice, assim como a adolescência é uma preparação para a maturidade, sendo período anterior à mesma.

Neste ponto é importante discutir o significado de “envelhecente” no contexto empresarial, Loth e Silveira (pg. 65-82, 2013) encontraram em suas entrevistas que a percepção do “idoso” e “envelhecente” nas empresas variam de empresa para empresa. Uma das entrevistadas coloca que:

[...] logo que eu vim aqui pra [companhia atual] eu sentei em um dos bancos do pátio onde as pessoas passavam no horário de almoço, eu olhei e falei assim - Nossa, aqui eu to mais no meu lugar, porque aqui, é...aparentemente a faixa etária é maior que na companhia anterior.(R1)

Muito embora nas empresas a faixa etária do envelhecente possa variar dependendo do contexto da mesma, para esse trabalho o recorte fará parte do grupo do que alguns autores (Serra, 2014; Souza 2014) consideram “velhos para o mercado de trabalho” excluindo deste grupo os indivíduos que são considerados idosos. Assim serão considerados, para este trabalho, como “Envelhecentes” o grupo de indivíduos com idade entre 40 a 59 anos.

Segundo dados do IBGE (2013) a população de “envelhecentes” no estado de São Paulo que representava 31,8% em 2000, atingirá o patamar de 45,13% em 2030.

O grupo de “velho para o mercado de trabalho” será descrita no próximo tópico onde será feita uma breve explanação sobre os “idosos”.

2.2.2. IDOSO

Segundo Schneider e Irigaray (2008) são usadas na literatura inúmeros termos e expressões para se referir às pessoas mais velhas. Tais termos estão relacionados ao processo de envelhecimento que é conceituado como um processo biológico, universal, dinâmico e progressivo, no qual há modificações morfológicas, funcionais, bioquímicas e

psicológicas. Devido à complexidade dessas modificações, com velocidades diferentes de acordo com características biológicas de cada ser humano, o fator idade é o caminho mais simples para classificar uma pessoa como idosa (DUARTE, 1999).

Como no Brasil, o Estatuto do Idoso, através dos fundamentos estabelecidos pela OMS, define como “idosa” aquela pessoa com idade superior a 60 anos (GRAMACHO, 2003), esta será a definição adotada para este trabalho.

Embora o envelhecimento seja um processo mundial, ele ocorre ou vem ocorrendo com velocidades distintas. Nos países desenvolvidos ele se deu de forma gradual, acompanhado de um progresso socioeconômico favorável e da consequente melhoria das condições de vida da população. Já nos países em desenvolvimento esse processo vem ocorrendo rapidamente, num ambiente socioeconômico pouco favorável à expansão de um sistema de proteção social que, normalmente, sempre foi precário (KRELING, 2009), com a persistência de desafios sociais básicos a serem superados (analfabetismo, saneamento, habitação, pobreza, entre outros) e carência de instituições devidamente consolidadas (GUIMARÃES, 2006).

Além do volume cada vez mais representativo e substantivo dos grupos de envelhecidos e idosos, como descritos anteriormente, outra preocupação com tais grupos no contexto empresarial é a questão do etarismo, que será brevemente discutida no próximo item.

2.2.3. ETARISMO

Loth e Silveira (2013) optaram em seu trabalho por uma definição mais abrangente de etarismo que é a de Palmore (1999, apud Loth e Silveira, 2013). Nela o etarismo é considerado como qualquer prejuízo ou discriminação contra ou a favor de uma determinada faixa etária, sendo considerados pelo autor como um dos três grandes “ismos” (racismo, sexismo e etarismo). Loth e Silveira (2013) colocam que quando este fenômeno está associado a outras formas de preconceito produzem formas mais intensas de discriminação.

A partir de 2030, a população em idade ativa superior a 45 anos apresentará um crescimento positivo, e com este crescimento haverá pressões diferenciadas no mercado de trabalho, e com esse crescimento demandará políticas de capacitação continuada, saúde ocupacional, redução de preconceitos em relação ao trabalho do idoso, etc. (PNAD 2011)

Entender a distribuição do envelhecido e do idoso nas organizações, em relação a variáveis como sexo, tempo na empresa e principalmente cargo, colaboraria para o entendimento do etarismo associado à população em estudo. Desta forma a demografia espelharia o etarismo na empresa. E se por um lado o mecanismo de proteção vem

trazendo conquistas com relação à cidadania do idoso, a rapidez das mudanças demográficas ainda não foram completamente assimiladas pelas organizações.

3 DIVERSIDADES

3.1. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade nas organizações tem sido associada não apenas a uma forma socialmente responsável de redução das desigualdades, mas também como uma fonte de obtenção de vantagem competitiva. Cox e Blake (1991) propõem que a diversidade da força de trabalho, quando adequadamente gerenciada pode aumentar a aprendizagem, a criatividade e a inovação.

No que diz respeito a faixa etária e sexo, Robbins (2008), coloca que da mesma forma que as mulheres mudaram o mercado de trabalho no final do século XX, a faixa etária da mão de obra vem mudando fortemente o mercado no decorrer dos anos.

Ainda segundo o autor, o aumento da diversidade nas organizações as práticas administrativas precisam ser revistas, assim, desenvolvendo e aplicando normas organizacionais que reconheçam as diferenças entre os grupos para melhorar a efetividade organizacional, assegurando a produtividade sem cometer discriminação. As organizações devem compreender esse fenômeno social e desenvolver estratégias, normas e valores organizacionais que proporcione o aumento de vantagem competitiva apresentada pela diversidade.

Na proporção entre homens e mulheres mostra que as mulheres são muito mais superiores que os homens. Na década de 60 houve uma busca pela igualdade sexual, igualdade social que reconhecesse as diferenças entre os sexos. Hoje as mulheres têm exercido papéis sociais que antes competiam apenas aos homens, como por exemplo, o do provedor financeiro da vida familiar e situações que eram exercidas somente pelas mulheres e que são atualmente realizadas por homens, como por exemplo, serviços domésticos. O papel das mulheres vem se expandindo no local de trabalho nas últimas três décadas, mas nota-se que a proporção de mulheres diminui progressivamente nos níveis hierárquicos administrativos mais elevado (BETIOL e TONELLI, 1991).

Apesar das mulheres brasileiras terem um nível de escolaridade, em média, superior ao dos homens, à medida que o nível hierárquico na organização é elevado, menos mulheres são encontradas. Portanto, ter o nível de escolaridade maior não parece contribuir de forma decisiva na ascensão das mulheres a cargos executivos (HANASHIRO et al., 2005).

3.2 ALGUMAS VARIÁVEIS E FENÔMENOS ASSOCIADOS A DIVERSIDADE

As mulheres têm conseguido conquistar o mercado de trabalho e galgar cada vez mais posições hierárquicas nas organizações do mundo inteiro. Alguns fatores vêm contribuindo para que estas conquistas sejam alcançadas como, por exemplo, a forte influência da educação formal e da globalização. Nas últimas décadas, tem sido normal encontrar um número significativo de mulheres com o nível de escolaridade superior ao dos homens (CAPELLE et al., 2006; FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2008). Os dados da PNAD (2013) reforçam esses resultados as mulheres paulistas com idade entre 40 a 75 anos tem nível de instrução superior ao dos homens.

Segundo Bruschini e Puppini (2004), as transformações demográficas, as mudanças nos padrões culturais e nos valores relacionados ao papel social da mulher, a identidade feminina vem sendo alterada e a mulher está cada vez mais voltada para o mercado de trabalho. E a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades proporcionaram para as mulheres novas oportunidades de trabalho. Essa ascensão ocorreu devido a mudanças de fatores culturais, movimentos sociais e políticos que ocorram a partir da metade dos anos 60 e principalmente nos anos 70, o que possibilitou o ingresso das mulheres nas universidades, que foram buscar uma vida profissional e não apenas uma vida como doméstica. (BRUSCHINI, 2007)

Apesar de mais escolarizadas elas ainda encontram obstáculos no mercado de trabalho. O fenômeno conhecido com teto de vidro ou *glass ceiling* trata da discriminação não explícita que existe na inserção das mulheres nos cargos de altos níveis hierárquicos nas empresas (COELHO, 2006). Portanto, ter o nível de escolaridade maior não parece contribuir de forma decisiva na ascensão das mulheres a cargos executivos (HANASHIRO et al., 2005).

Segundo Lima, Lima e Tanure (2009), as mulheres são também as mais atingidas pelo desemprego. Além disso, enfrentam desigualdades salariais (SANTOS; RIBEIRO, 2006), e além de uma cultura com valores masculinos muito fortes que criam as barreiras para sua ascensão a cargos mais elevados (LIMA, LIMA E TANURE, 2009).

Enquanto há a desvalorização da atividade domiciliar por parte das mulheres que vêm como um trabalho temporário não qualificado e sem poder de barganha, já os homens estão valorizando o trabalho subcontratado feito em casa por acreditar ver nele uma possibilidade de estabelecer uma relação de trabalho diferenciada com o empregador (ABREU, 1993).

É importante ressaltar a participação das mulheres cada vez maior na Engenharia Civil, apesar de ser um ambiente predominantemente masculino, a presença das mesmas

ainda causa estranhamento aos trabalhadores (masculinos), que consideram o canteiro de obras como um ambiente sujo e pesado (LOMBARDI, 2006).

O mercado é ainda menos favorável as mulheres negras, as mulheres brancas estão sempre mais representadas no mercado de trabalho e em setores mais organizados da economia, obtendo maiores salários e melhores condições de trabalho em relação às mulheres negras (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Mulheres negras apresentam as menores taxas de participação tanto em áreas técnicas, científicas, artísticas como nas áreas administrativas. Que são áreas com melhores remunerações e consideradas atividades nobres, ocupadas preferencialmente por homens brancos e ou mulheres brancas e amarelas (BENTO, 1995).

Embora nem sempre as organizações e seus representantes demonstrem seus critérios raciais, essa prática discriminatória no ambiente de trabalho acontece de forma sistemática e determina a dramática situação de vida da mulher negra hoje. São práticas que impedem de maneira perceptível o acesso das mulheres negras a determinados tipos de empresas ou empregos (BENTO, 1995).

Os homens negros também sofrem discriminação e uma delas se apresenta na distribuição de renda, portanto quanto maior a renda maior a discriminação. Porém, nas somas das discriminações as mulheres negras tende a ser mais discriminadas do que as mulheres brancas e homens negros juntos (SOARES, 2000).

A queda da nupcialidade e da fecundidade brasileira influenciaram o mercado de trabalho e vice-versa (BERQUÓ, 1989; BERQUÓ; OLIVEIRA, 1992; BERQUÓ; CAVENAGHI, 2006).

3.3 POPULAÇÃO IDOSA E A PREVIDENCIA SOCIAL

Segundo os dados encontrados pelos autores Wong, Carvalho (2006) mostra uma sobrevida maior entre os homens do que mulheres em todas as idades e nas idades superiores, portanto, com o aumento do tamanho e da participação da população acima de 65 anos, como exposto anteriormente, continuará aumentando durante a transição da estrutura etária, chegando por volta de 20% da população total; uma estimativa maior que as encontradas hoje em qualquer país europeu. Se não houver mudanças estruturais haverá um sério risco de desequilíbrio fiscal mesmo sabendo que o envelhecimento ativo é uma maneira de diminuir este risco.

No Brasil a Previdência Social é baseada no sistema de repartição simples, isso também ocorre na maioria dos países da América Latina. Atualmente este sistema enfrenta crises estruturais, não-demográficas, crônicas (Wong; Carvalho, 2006).

Com o aumento da expectativa de vida dos brasileiros e a transição estrutural etária causará um desequilíbrio fiscal ainda maior no país, caso, entre outras medidas a idade para se aposentar não for alterada. O complexo sistema da previdência social brasileiro é um dos poucos sistemas que não tem uma idade mínima para aposentadoria (Wong; Carvalho, 2006).

4 METODOLOGIA

A abordagem da pesquisa é quantitativa de caráter descritivo, com a utilização de dados secundários, no caso foi utilizada a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013, cujos dados são coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 1967 com periodicidade anual exceto nos anos censitários.

Segundo Melo e Kreter (2014) a PNAD é a principal fonte de dados utilizada para analisar características da população brasileira. É utilizada para múltiplos propósitos, pois investiga diversas características socioeconômicas e demográficas, algumas com caráter permanente nas pesquisas (questionário básico), como as características gerais da população, de educação, trabalho, rendimento e etc., além de outras com periodicidade variável (questionário suplementar), como as características sobre fecundidade, nupcialidade, saúde entre outras que são incluídas no sistema de acordo com as necessidades de informação para o País. (IBGE 2009).

Para este trabalho foi utilizada uma sub amostra da PNAD de 2013 que corresponde aos dados do estado de São Paulo de envelhescentes (40 a 59 anos) e idosos (60 anos ou mais) contemplando um total de 8632 indivíduos, desde total 4869 são homens trabalhadores e 3508 são mulheres trabalhadoras, sobrando assim 255 indivíduos que não trabalhavam no período da pesquisa realizada pelo IBGE (2013), dos quais 132 são homens e 123 são mulheres.

As características analisadas para entender o grupo estudado foram: sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil, posição na ocupação, se está aposentado ou não, se contribui para previdência, qual o tipo de previdência que contribui.

Os dados que deram origem a essa sub amostra foram obtidos através do questionário da PNAD de 2013, que originou a um banco de dados, desse banco de dados foi extraído um arquivo de envelhescentes e idosos do estado de São Paulo, desse arquivo surgiu um sub arquivo de Envelhescentes e Idosos trabalhadores no Estado de São Paulo, e com esse sub arquivo que foi obtido os dados que gerou essa pesquisa.

Foram analisados dados de várias áreas como posição da ocupação não-agrícola tanto como empregador como empregado, posição da ocupação agrícola tanto empregador como empregado, trabalhador doméstico, trabalhador por conta própria.

Para sistematizar os dados foram usados indicadores demográficos adaptados como as pirâmides etárias¹ e a Razão de Sexo². Além disso, foram utilizados outros elementos da estatística descritiva (tabulações, cruzamentos entre as variáveis). Para trabalhar os dados e obter as tabulações foi utilizado o pacote estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 17 e o Excel.

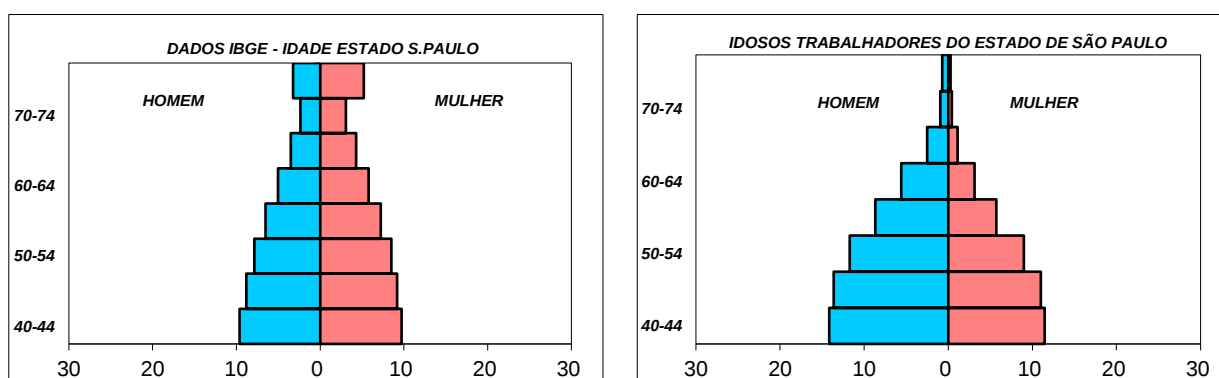
5 RESULTADOS E DISCUSÕES

Inicialmente foi elaborado uma breve caracterização dos dados analisados.

5.1. CARACTERIZAÇÃO SÔCIO-DEMOGRÁFICO

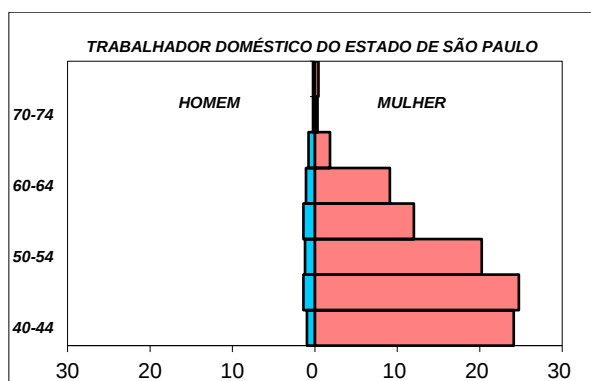
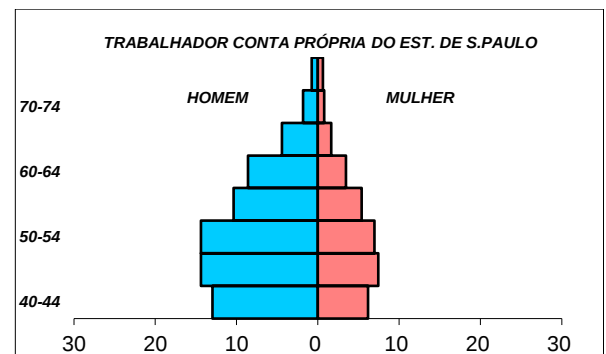
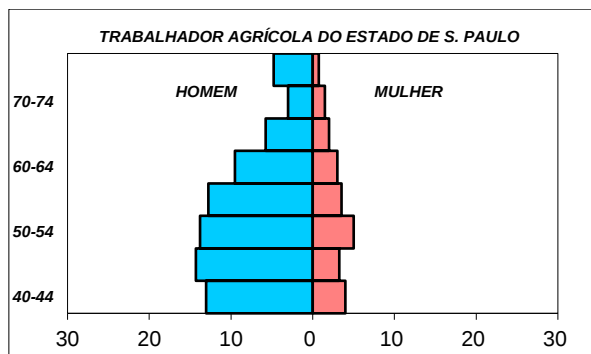
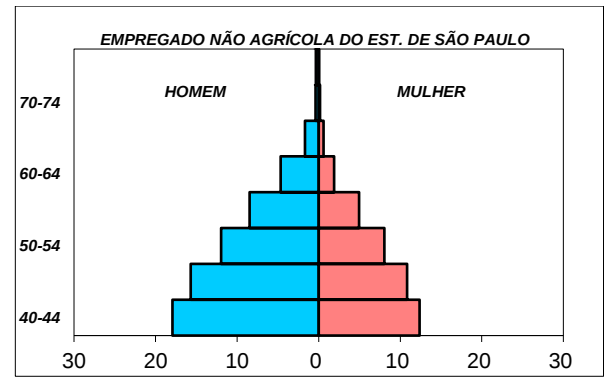
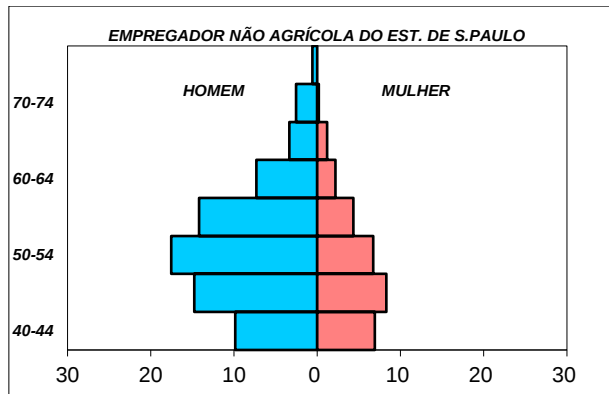
Nas pirâmides abaixo observa diferenças entre faixas etárias e sexo dos idosos pesquisados para esse trabalho, também fica claro que há mais homens trabalhando em cargos de chefia ou em diversas funções do que as mulheres, porém os dados do IBGE, (2013) mostram um percentual maior de mulheres na população do que homens na mesma faixa etária, porém trabalhando tem mais homens que mulheres. Esses dados corroboram com os autores BETIOL e TONELLI (1991), que mostram que a proporção de mulheres é superior aos homens, mas essa proporção diminui progressivamente nos níveis hierárquicos administrativos mais elevado.

Figura 3 – Distribuição de idosos que trabalham (pirâmides por faixa etária, sexo e cargos de ocupação) do Estado de São Paulo, 2013.



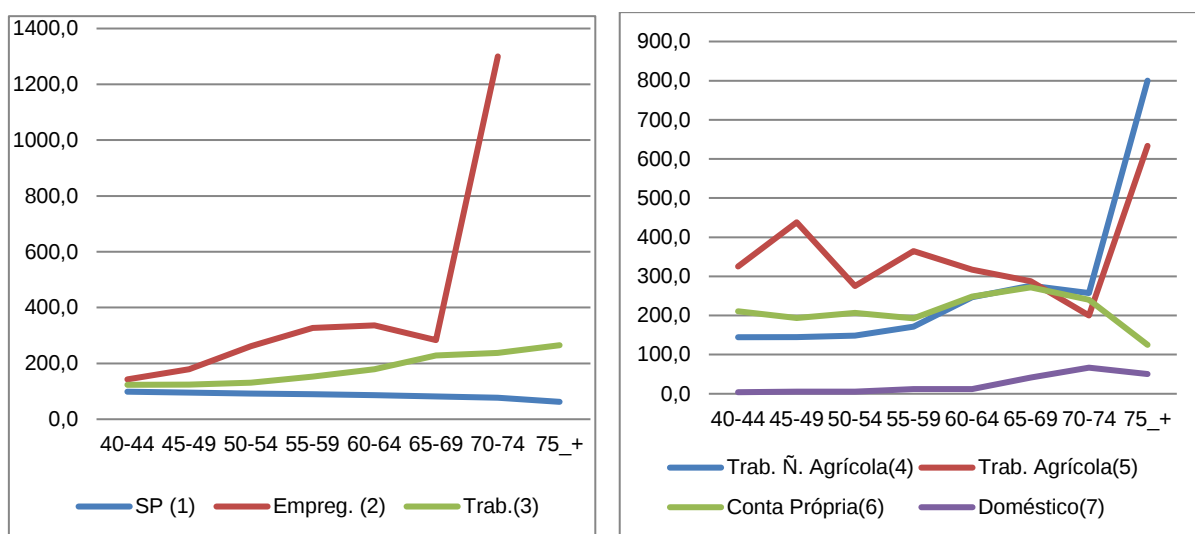
¹ São histogramas que mostram a distribuição de diferentes grupos etários numa população.

² é o número de homens dividido pelo número de mulheres, normalmente multiplicado por 100. Se igual a 100, o número de homens e mulheres se equivalem; acima de 100, há predominância de homens e, abaixo, predominância de mulheres.



Fonte: PNAD/IBGE 2013. Elaborado pelo autor.

Assim como os dados encontrados pelos autores Wong e Carvalho (2005), que mostra uma sobrevivência maior entre homens do que mulheres em todas as idades e nas idades superiores na população, os dados do IBGE mostram outra realidade quanto à idade dos idosos pesquisada. Na pirâmide do IBGE, mostra que quanto mais velhos há mais mulheres que homens na população, mas existem muito mais homens trabalhando do que mulheres. A curva da Razão de Sexo do IBGE 2013 é inversa aos dados obtidos pela PNAD 2013 em relação a população.

Figura 4 - Razão de sexo da população envelhecete e idosa, do estado de São Paulo, 2013.

Fonte: IBGE 2013. Elaborado pelo autor.

¹Idosos totais do Estado de São Paulo; ²Empregador Idoso do Estado de São Paulo; ³Trabalhadores Idosos do Estado de São Paulo; ⁴Trabalhadores com funções não agrícolas; ⁵Trabalhadores com funções agrícolas; ⁶Trabalhador por conta própria; ⁷Trabalhador Doméstico.

Foram analisados dados de várias áreas como posição da ocupação não-agrícola tanto como empregador como empregado, posição da ocupação agrícola tanto empregador como empregado, trabalhador doméstico, trabalhador por conta própria, para verificar onde os envelhecetes e idosos estão inseridos e em quais os cargos.

A Razão de Sexo também foi utilizada para mostrar a diferença entre homens e mulheres em determinados setores ou cargos. Portanto, no gráfico que se refere a razão de sexo quando maior que cem (100) maior é a porcentagem de homens e quanto mais abaixo de cem (100) maior é a porcentagem de mulheres.

Na posição da ocupação empregador não-agrícola observa-se que quanto mais velho maior a tendência de ter mais homens nos cargos de chefia do que mulheres. O padrão é semelhante para os empregados não-agrícola, conforme aumenta a idade tem-se mais homens trabalhando do que mulheres.

No trabalho agrícola a situação é praticamente a mesma, quanto mais idoso, mais homens têm trabalhando na área agrícola, todos esses dados mostram que as mulheres encontram barreiras para se inserir no mercado de trabalho, portando, essa realidade colabora com os estudos do autor Coelho, 2006 que aborda sobre a discriminação não explícita existente na inserção das mulheres em cargos considerados masculinos e/ou cargos de chefia.

Já posição de trabalhador doméstico é predominantemente de mulheres com 93% que ocupam essa função, e, com apenas 7% dos homens como trabalhadores domésticos.

Há mais mulheres no trabalho doméstico e esse número vai aumentando proporcionalmente quando se aproxima dos 65 anos.

Em todas as áreas pesquisadas a do trabalho doméstico é a que apresenta mais mulheres do que homens.

Segundo os autores Alvarez e Miles, 2006, mesmo os homens optando por voltar ao trabalho doméstico, por ser essa outra opção de trabalho, ainda assim a presença feminina predomina.

No trabalho por conta própria tem mais homens trabalhando do que mulheres. Os homens representam 68% e as mulheres 32% dos que trabalham por conta própria.

Nos cargos de ocupação que foram a base para esse trabalho, 22% dos homens são casados, contra 15% das mulheres. Outro dado interessante é que as mulheres são na maioria solteiras, divorciadas e viúvas. Os homens também se destacaram por ser na maioria solteiros, em seguida divorciados e por fim casados.

5.2. ESCOLARIDADE versus CARGOS HIERÁRQUICOS

Em relação ao nível de instrução as mulheres estão estudando mais que os homens. As mulheres somam 28% das que terminam o ensino médio e 22% que conseguem terminar o ensino superior. Os homens somam 26% e 17% respectivamente. Mesmo as mulheres estando mais preparadas que os homens, ainda assim os altos cargos são ocupados na maioria das vezes por homens, 73% dos homens estão em cargos de diretores e 64% em cargos de gerentes, e as mulheres somam 30% em cargos de diretoras e 36% em cargos de gerentes.

Tais achados vão ao encontro do trabalho Hanashiro (2005) que coloca que apesar das mulheres terem um nível de escolaridade, em média, superior ao dos homens, são menos encontradas em níveis hierárquicos elevados.

5.3. QUALIFICAÇÕES

Uma das propostas deste trabalho é verificar se os idosos estão exercendo funções compatíveis com sua qualificação e se a mulheres idosas estão sendo absorvidas pelas organizações. Na tabela abaixo nota-se que nos cargos de diretores e dirigentes de

empresas e organizações as mulheres se sobressaem até os 54 anos, a partir dos 55 anos os homens são os que ocupam os cargos de diretores e dirigentes.

Nos cargos de gerência a diferença oscila para as mulheres em relação à idade. Dos 40 anos até 54 anos a porcentagem varia de 27% para 20% e depois para 28% das mulheres nos cargos de gerência, já a partir dos 55 anos vai diminuindo a presença feminina nos cargos de gerência passando de 13% aos 55 a 59 anos, para 8% aos 60 a 64 anos e por fim para 4%.

Essa diferença aumenta quando vista pela ótica da cor ou raça entre as mulheres. A porcentagem de mulheres brancas que conseguem alcançar cargos de diretoras ou gerentes é muito maior que as mulheres negras, sendo que aproximadamente 89% das mulheres brancas contra somente 2% das mulheres negras estão em cargos de diretoras e nos cargos de gerência 80% estão as mulheres brancas e 3% as mulheres negras. De acordo com as autoras as mulheres brancas estão mais representadas no mercado de trabalho, com condições salariais melhores e melhores condições de trabalho em relação as mulheres negras.

Já nos cargos de serviços administrativos é predominante a presença das mulheres até 54 anos, depois são os homens que começam a despontar, um dos motivos pode ser a proximidade da aposentadoria. O mesmo acontece no caso dos trabalhadores dos serviços que inclui todo trabalho hoteleiro, de turismo, cozinheiros, enfermagem, trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento, enfim todos que são prestadores de serviços, conforme vai aumentando a idade, a porcentagem de homens também aumenta.

Na construção civil existe a superioridade da presença de homens em todas as faixas etárias. As mulheres estão presentes somente nas faixas etárias que vão de 45 a 54 anos, que segundo Lombardi (2006) a presença feminina neste setor ainda causa estranhamento aos homens.

No que se refere ao estado civil, os homens casados representam 22 % e as mulheres 15%. Porém, há um percentual representativo de mulheres solteiras e divorciadas em relação aos homens nos cargos de diretores, gerentes, serviços administrativos, serviços e construção civil, sendo, portanto 131% de mulheres solteiras e 48% divorciadas, contra 99% de homens solteiros e 41% divorciados.

Tabela 2 - Cargos referente a idade e sexo dos idosos do est.de São Paulo, 2013.

Cargos	40 a 44 anos	45 a 49 anos	50 a 54 anos	55 a 59 anos	60 a 64 anos	65 a 69 anos	70 a 74 anos	75 anos ou +
Homens								
Diretores	11%	20%	25%	20%	10%	8%	4%	1%
Gerentes	26%	24%	20%	16%	7%	5%	1%	-
Serviços Administrativos	31%	25%	20%	14%	4%	2%	1%	2%
Trabalhadores dos Serviços	24%	24%	21%	15%	9%	4%	1%	1%
Construção civil	20%	26%	20%	16%	12%	5%	1%	1%
Mulheres								
Diretores	23%	21%	34%	10%	8%	2%	2%	-
Gerentes	27%	20%	28%	13%	8%	4%	-	-
Serviços Administrativos	30%	33%	22%	7%	5%	2%	1%	-
Trabalhadores dos Serviços	27%	26%	22%	14%	8%	2%	0%	1%
Construção civil	-	40%	60%	-	-	-	-	-

Fonte: PNAD 2013. Elaborado pelo autor.

Outro dado que pede atenção é em relação à contribuição previdenciária. Numa população de 8632 indivíduos com idade de 40 a 75 anos ou mais, uma média de 30% destes não contribui para previdência, essa diferença aumenta muito mais em relação ao trabalho por conta própria que salta para 62,3% aproximadamente dos que não contribuem para a previdência.

Aos que contribui aproximadamente 64% são contribuições federais e 7% somando as contribuições estaduais e municipais. E menos de 6% dos idosos pesquisados no estado de São Paulo dentro da faixa etária pesquisada contribuem para a previdência privada.

Diante deste cenário, num futuro próximo se não houver mudanças estruturais haverá um sério risco de desequilíbrio fiscal. Isso foi observado também pelos autores Wong e Carvalho (2006).

6 CONCLUSÃO

O maior número de mulheres envelhescentes e idosas, poderá trazer uma dificuldade para as organizações acostumada a empregar, de forma geral, um maior número de homens do que de mulheres. A oferta de homens será cada vez menor na população e, portanto, no mercado de trabalho.

Observando a desigualdade por sexo em todas as profissões, podemos verificar que a profissão que a mulher se destaca é no trabalho doméstico. As mulheres idosas apesar de sua qualificação estão ocupando menos cargos de chefia no mercado de trabalho do que os homens. E apesar de estarem mais escolarizadas para assumirem uma posição de chefia, a realidade é que quanto mais idosa for a mulher, menor será a sua chance de ocupar um cargo de chefia nas organizações.

Os dados parecem indicar que as mulheres não estão exercendo as funções compatíveis com a sua qualificação, enquanto que os homens idosos vêm sendo absorvidos nas organizações, mas não na mesma proporção do seu crescimento, exercendo cargos de chefia e em vários setores, diferentemente da participação feminina.

O crescimento da população envelhescente e idosa, com uma sobre-população feminina, poderá apresentar muitos desafios, mas também muitas oportunidades para as organizações. Um dos grandes desafios para as organizações será a diminuição das desigualdades por sexo, idade e raça, por isso as organizações deverão entender esse fenômeno social e elaborar estratégias, normas e valores organizacionais que incentivem o aumento da vantagem competitiva apresentada por essa diversidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABREU Alice R de P SORJ Bila *O Trabalho Invisível estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil* Rio de Janeiro Rio Fundo 1993

ALVAREZ, Begoña, and MILES, David. "Husband's Housework Time: Does Wives' Paid Employment Make a Difference?" *Investigaciones Económicas*, v. 30, n. 1, p. 5-31, 2006.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *A Família no Século XXI: um enfoque demográfico mulher negra no mercado de trabalho*. *Estudos Feministas*, v. 3, n. 2, p. 479-487, 1995.

BERQUÓ, E. S.. *Revista Brasileira de Estudos da População*, Abep, São Paulo, v. 6, n.2, p. 1-16, 1989. _____; CAVENAGHI, S. M. *Fecundidade em declínio: breve nota sobre a*

redução do número médio de filhos por mulher no Brasil. Novos Estudos, São Paulo, v. 74, p. 11-15, 2006. _____; OLIVEIRA, M. C. *Casamento em tempos de crise*.

BETIOL, M. I. S. *Ser administradora é o feminino de ser administrador?* In: ENANPAD, 24, Florianópolis. Anais... Florianópolis: ENANPAD, CD-ROM, 2000.

BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. *A mulher executiva e suas relações de trabalho*. Revista de Administração de Empresas, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.

BRASIL, Lei nº 11.274, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial, Poder Legislativo, Brasília, DF, ano 140, n. 192, 3 de outubro de 2003.

BRUSCHINI, M. C. A. *Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: o Trabalho da Mulher nos Anos Oitenta*. In: FERNANDES, R. (Org.). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. *Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX*. Cadernos de pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

CARROLL, G. R.; HANNAN, M. T. *The demography of corporations and industries*. New Jersey: Princeton University Press, 2005. _____; KHESSINA, O. M. *Organizational and corporate demography*. In: POSTON Jr, D. I.; MICKLIN, M. (Orgs.). *Handbook of Population*. New York: Plenum/Kluwer, cap. 15, p. 451-478, 2005.

COX, Taylor H.; BLAKE, Stacy. Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *The Executive*, p. 45-56, 1991.

CAPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. B.; MELO, M. C. O. L.; VASCONCELOS, K. A. A *Produção Científica sobre Gênero na Administração: Uma Meta-Análise*. In: ENANPAD, 30, Salvador. Anais... Salvador: ENANPAD, CD-ROM, 2006.

COELHO, D. *Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras*. In: DE NEGRI, J. A., DE NEGRI, F.: COELHO, D. (Ed.). *Tecnologia, exportação e emprego*. Brasília, DF: Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada, cap. 6, p. 143-159, 2006.

DUARTE, L. R. S. *Idade cronológica: mera questão referencial no processo de envelhecimento*. Estudo Interdisciplinar do. Envelhecimento, UFRGS, Porto Alegre, v.2, p. 35-47, 1999.

FUNDAÇÃO Carlos Chagas. Banco de dados sobre o trabalho das mulheres. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/mulher/index.html>>. Acesso em: 18 nov. 2008.

GONZALEZ, C. A. G.; AIDAR, T. *Envelhecimento e arranjos unipessoais na população brasileira de distintas gerações*. XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Tema População, Governança e Bem-Estar – 24 a 28 de novembro de 2014, São Pedro – SP, Brasil.

GRAMACHO, M. *Jornal da comunidade*. Brasília, Série Idoso, p. 05, 28 set. 2003.

GUIMARÃES, J.R.S *Envelhecimento populacional e oportunidades de negócios: o potencial mercado da população idosa*. Trabalho apresentado no XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambu - MG – Brasil, de 18-22 de Setembro de 2006.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori et al. *Diversidade na liderança: há diferença em gênero*. Anais XXIX ENANPAD. Curitiba, 2005

IBGE 2009, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: *Síntese de Indicadores* 2009.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Projeções da População. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default_tab.shtm. Acesso em 22/04/2014, 2013.

KRELING, Norma Herminia. *O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas*. Textos para Discussão FEE (Secretaria do Planejamento e Gestão-Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser) N° 71, Porto Alegre, outubro de 2009.

LIMA, G. S.; LIMA, M. S.; TANURE, B. *Os Desafios da Carreira da Mulher Executiva no Brasil*. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2009, Curitiba. Anais... Curitiba: EnGPR, 2009

LOMBARDI, Maria Rosa. *Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 36, n. 127, p. 175-185, 2006.

LOTH G. B.; SILVEIRA, N. *Etarismo nas Organizações: Um Estudo Dos Estereótipos em Trabalhadores Envelhecidos*. Revista de Ciências da Administração. v.16, n.39, p65-82, agosto 2014.

MELO, H. P.; KRETER, A. C. *Quem são? Como vivem os idosos brasileiros do século XXI? Uma análise a partir da perspectiva de gênero*. XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Tema População, Governança e Bem-Estar – 24 a 28 de novembro de 2014, São Pedro – SP, Brasil.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS), *Life in the 21st century, a vision for all*, Report of the Director-General, Genebra, 1998.

PRATA, M. *100 Crônicas*. São Paulo. O Estado de São Paulo (Estado), 1997.

ROBBINS, S. *Comportamento Organizacional*. Ed Pearson. São Paulo, 2008.

SANTOS, R. V.; RIBEIRO, E. P. *Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”*. 26. Disponível em: Acesso em: 11 out. 2006.

SCHNEIDER, R. H; IRIGARAY, T. Q. *O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais*. Estudos de Psicologia, v.25, n. 4, p. 585-593, 2008.

SEBRAE (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS). *Taxa de Sobrevivência das empresas no Brasil*. Brasília, 2011. Disponível em:<[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/45465B1C66A6772D832579300051816C/\\$File/NT00046582.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/45465B1C66A6772D832579300051816C/$File/NT00046582.pdf)>. Acesso em: 26 mar. 2013.

SERRA, F. *Com que idade você está velho para o mercado?* <http://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo118.shtml>. Acessado em 29/04/2014

SOARES, Sergei Suarez Dillon. *Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. 2000.

WONG, L. R.; *Demographic bonuses and challenges of the age structural transition in Brazil*. Trabalho apresentado no XXV IUSSP General Population Conference. Tours, France, 18-23 de julho de 2005.

WONG, Laura L. Rodríguez; CARVALHO, José Alberto. *O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas*. Revista Brasileira Estudos da População, v. 23, n. 1, p. 5-26, 2006.