

QUALIDADE DE VIDA, ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E RELAÇÕES INTERGERACIONAIS: IMPACTOS PARA O AMBIENTE EMPREENDEDOR

Camilo Flamarion - Síntese Eventos e Intercâmbio Científico-Cultural

Maria Alice Prado - USP

Ana Cristina Limongi França - Universidade de São Paulo - FEA - EAD - MPE

Guilherme De Farias Shiraishi - USP

Resumo

A partir de pesquisa exploratória, de cunho teórico e bibliográfico, este estudo trata do impacto do acelerado envelhecimento populacional, vivenciado atualmente em nível global, no mundo do trabalho e na organização e gestão das empresas. A mudança demográfica em curso tornará mais acentuado, crescente e intenso o convívio intergeracional nesses espaços. Como construir e manter um ambiente de produtividade e qualidade elevados, que facilite a motivação e a qualificação constante de colaboradores e dirigentes, e resulte em inovação renovada para a sobrevivência e o crescimento de empresas e negócios, e seus mercados consumidores? Os autores concluem que maior atenção terá que ser dada aos estudos e pesquisas produzidos pelas disciplinas e abordagens relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A abordagem e as práticas de QVT, mais holísticas e atentas às singularidades individuais e às diversidades intra e intergrupos de trabalho e convívio, torna-se cada vez mais relevante como competência gerencial estratégica, capaz de otimizar o convívio intergeracional nas organizações, e colaborar com suas capacidades produtiva, de entrega, inovação e rentabilidade.

QUALIDADE DE VIDA, ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E RELAÇÕES INTERGERACIONAIS: IMPACTOS PARA O AMBIENTE EMPREENDEDOR

RESUMO

A partir de pesquisa exploratória, de cunho teórico e bibliográfico, este estudo trata do impacto do acelerado envelhecimento populacional, vivenciado atualmente em nível global, no mundo do trabalho e na organização e gestão das empresas. A mudança demográfica em curso tornará mais acentuado, crescente e intenso o convívio intergeracional nesses espaços. Como construir e manter um ambiente de produtividade e qualidade elevados, que facilite a motivação e a qualificação constante de colaboradores e dirigentes, e resulte em inovação renovada para a sobrevivência e o crescimento de empresas e negócios, e seus mercados consumidores? Os autores concluem que maior atenção terá que ser dada aos estudos e pesquisas produzidos pelas disciplinas e abordagens relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A abordagem e as práticas de QVT, mais holísticas e atentas às singularidades individuais e às diversidades intra e intergrupos de trabalho e convívio, torna-se cada vez mais relevante como competência gerencial estratégica, capaz de otimizar o convívio intergeracional nas organizações, e colaborar com suas capacidades produtiva, de entrega, inovação e rentabilidade.

Palavras-chave: Envelhecimento Populacional; Relações Intergeracionais, Inovação; Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

Based on exploratory research, this study deals with the impact of accelerated population ageing, currently experienced at a global level, in the world of work and in the management of companies. The demographic change in progress will make the intergenerational coexistence in these spaces more intense. How to build and maintain an environment of high productivity and quality that improves the motivation and constant qualification of employees and managers and results in renewed innovation for the survival and growth of businesses and their consumer markets? The authors conclude that more attention should be given to the studies produced by the disciplines and approaches related to Quality of Working Life (QWL). The QWL approach and practices, which are more holistic and attentive to individual singularities and to the intra and inter-group diversity, become increasingly relevant as a strategic management competence, capable of optimizing intergenerational job in organizations, and collaborating to their capacity of production, innovation and profitability.

Keywords: Ageing; Intergenerational Relations; Innovation; Quality of Working Life

1. INTRODUÇÃO

A grande transição demográfica contemporânea constitui fenômeno social que impacta de forma simultânea as esferas econômicas, culturais, políticas e sociais das coletividades. Números globais sistematizados pela Organização Mundial da Saúde indicam que a população de pessoas a partir de 60 anos, idade atualmente considerada como corte etário para definir a população idosa, passará de 12% em 2015 para 22% em 2050, considerando percentual em relação à população total estimada para o globo. Em valores absolutos, foram aproximadamente 900 milhões de pessoas em 2015 contra a estimativa de 2 bilhões de pessoas na categoria "idoso" no ano de 2050.

Esse impacto econômico afeta diretamente também a estruturação dos sistemas previdenciários que predominou nos países ocidentais durante o século XX: um grupo majoritário de pessoas em idade economicamente ativa gerava, com seu trabalho, as receitas necessárias para a manutenção de aposentadorias de um grupo menor de pessoas idosas, e por tempo relativamente curto, considerando o tempo adicional de vida dos indivíduos após suas aposentadorias.

Neste contexto de grande mudança, as relações intergeracionais entre "velhos" e "jovens" vão se intensificar cada vez mais, deixando de se acomodar nos espaços colaterais restritos que lhe eram destinados, como a casa, o lazer, as casas de "repouso", as salas de aula e consultorias, os almoços de domingo e a paciência superficial e curta de jovens às histórias "antigas", contadas pelos mais velhos. O convívio intergeracional vai se tornar mais continuado e necessário no cerne econômico e do mundo do trabalho, ou seja, na condução de empresas e organizações, compartilhando decisões estratégicas e a condução do trabalho cotidiano, e atuando na geração de receitas e nas deliberações a respeito de sua distribuição.

A gestão que saiba otimizar o convívio intergeracional passa a ser estratégica. Como construir e manter um ambiente que estimule a motivação de colaboradores e dirigentes, e resulte em inovação constante para a sobrevivência e o crescimento de negócios, e seus mercados consumidores, nesse novo cenário?

Foram as questões da interligação desse conjunto de questões entre envelhecimento populacional, relações intergeracionais e qualidade de vida, no contexto de ambientes empreendedores, que nos motivaram a este estudo exploratório.

2. METODOLOGIA

Esta pesquisa exploratória é resultado atividades acadêmicas de pesquisa e debate realizados pelos autores no escopo da disciplina "Comportamento do Consumidor e Qualidade de Vida Voltada para o Ambiente Empreendedor", ofertada pelo Curso de Mestrado Profissional em Empreendedorismo da FEA/USP, primeiro semestre de 2017.

A partir de pesquisa inicial para a apresentação de seminário interno proposto, sob o tema "Gerontologia e Relações Intergeracionais", realizado no mês de maio passado, e dos debates realizados com professores e alunos da Disciplina, que então tiveram lugar, ampliamos a pesquisa bibliográfica e as reflexões e conclusões aqui apresentadas.

Considerando a definição geral estabelecida pela Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia, que trata da Gerontologia como "o estudo do envelhecimento nos aspectos – biológicos, psicológicos, sociais e outros" (ver <http://sbgg.org.br/espaco-cuidador/o-que-e-geriatria-e-gerontologia>), seguimos para um levantamento estatístico do perfil etário, e as projeções demográficas para as próximas décadas, no Brasil e no mundo. Aqui, e considerando o escopo deste trabalho, restringimos os dados a duas fontes de referência e

amplo reconhecimento de atuação: para dados internacionais, a Organização Mundial da Saúde; para dados sobre o Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Após o levantamento demográfico, foi realizada pesquisa bibliográfica para identificar os conceitos principais que conformam hoje os estudos sobre velhos e em busca de possível perfil do idoso empreendedor

Nesta etapa, nosso objetivo foi entender melhor as diferenças entre aqueles que se mantém em uma atividade laboral, seja na diferenciação da carreira ou optando por empreender, e os outros que preferem parar ao se aposentarem, mesmo se for necessário enfrentar limites mais severos.

Foram considerados autores especialistas no tema do envelhecimento, com distintas formações (ver detalhamento abaixo).

No campo do perfil Empreendedor, recorremos também a organizações de referência, como o Instituto Empreender Endeavor e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2016).

À pesquisa bibliográfica, agregamos entrevista com a especialista Prof. Dra. Maria das Graças Leal, responsável pelos cursos de Gerontologia do Sedes Sapientae, de São Paulo. (ver Apêndice A)

Por fim, o percurso de pesquisa bibliográfica incluiu os conceitos da Escola Condição Humana no Trabalho, em sua perspectiva BPSO (Bio-Psico-Social-Organizacional), e os fatores críticos da gestão de Qualidade de Vida (QVT, Produtividade, Legitimidade e Perfil do Gestor) (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

2.1. PERFIL DEMOGRÁFICO

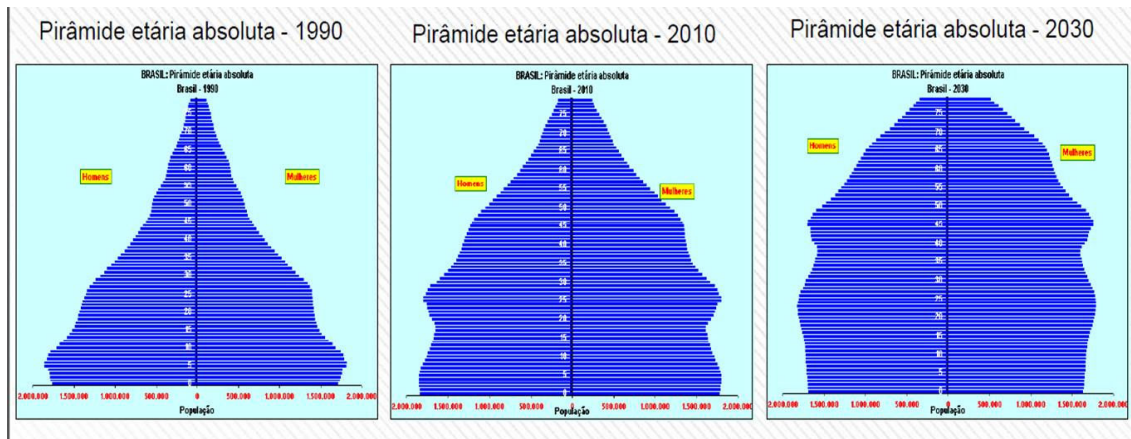
A acentuada mudança no perfil demográfico populacional, em nível global, é fato amplamente anunciado ao menos desde o início dos anos 90 por instituições acadêmicas e mesmo pela mídia de amplo alcance. E cada uma das novas atualizações de projeções apenas enfatiza quantitativamente o envelhecimento médio dos países.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2015), a população acima de 60 anos no mundo deve chegar à casa dos 2 bilhões em 2050. Em 2015, foi estimada em 900 milhões.

Essa "revolução silenciosa" no perfil etário da população brasileira pode ser melhor visualizada abaixo.

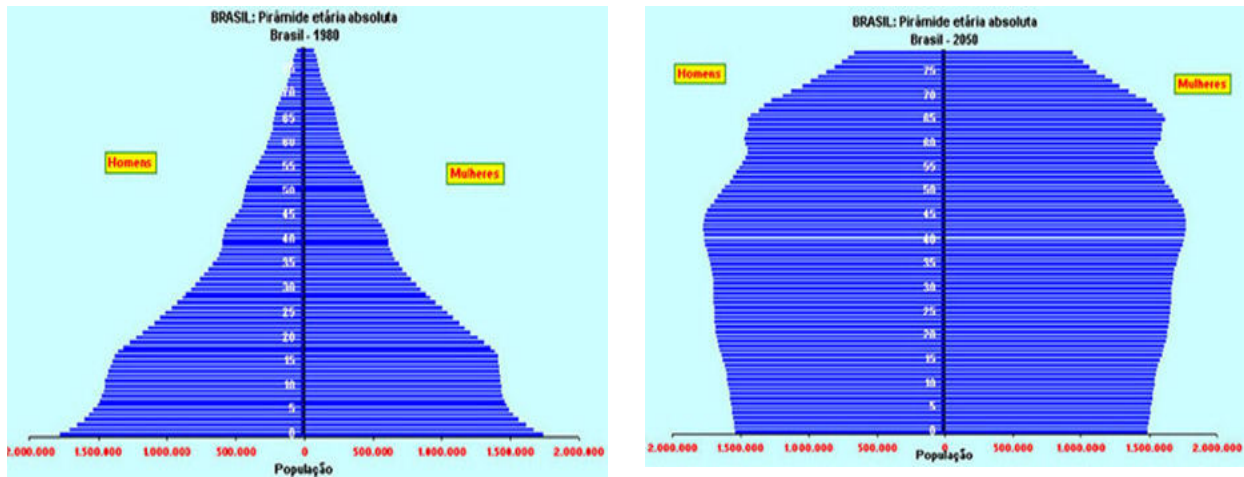
Comparando as pirâmides etárias do país num intervalo de apenas 40 anos, identifica-se a evolução dos números da população adulta e mais velha. Com uma base maior ainda assentada nos mais jovens, no ano de 1990, para um "alargamento" cada vez maior nos topos etários da população.

Gráficos 1, 2 e 3: Pirâmides etárias Brasil, 1990 a 2030



Fonte: IBGE

Gráficos 4 e 5: Pirâmides etárias Brasil, 1980 e 2050



Fonte: IBGE

Mas a radical mudança de dados fica ainda mais evidente na Figura 2, quando colocamos lado a lado as pirâmides de 1980 e de 2050. Excluindo, como exercício, o recorte de tempo, poderíamos afirmar se tratar de dois países completamente distintos.

Quando consideramos o envelhecimento populacional por seu impacto na idade média da população, saímos da média de 20 anos no ano de 1980 para a projeção de mais de 46 anos de idade média em 2050.

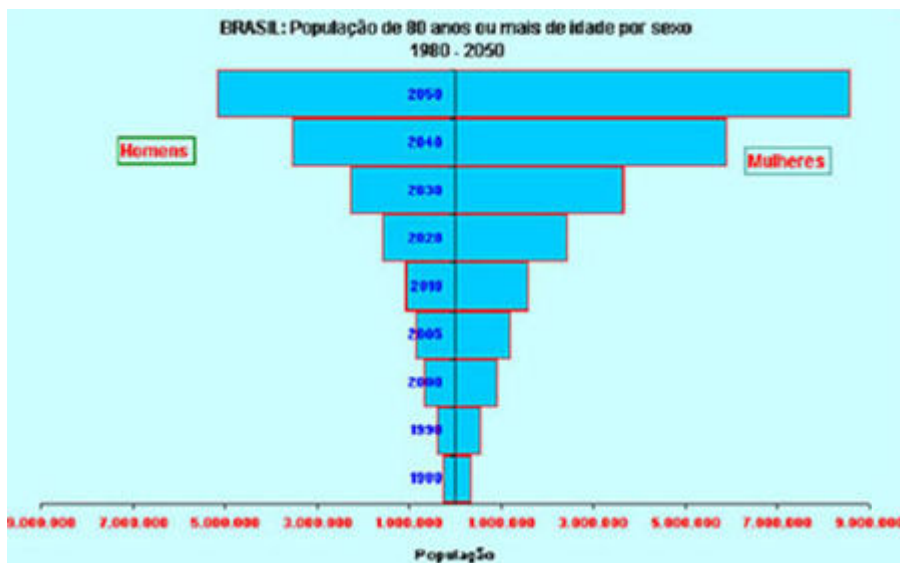
Gráfico 6 - Evolução idade mediana da população. Brasil, 1980 / 2050



Fonte: IBGE

Uma outra característica que se identifica no envelhecimento populacional é o relativo e continuado predomínio de uma maioria de mulheres quanto mais de avança nos níveis etários superiores. O Gráfico 2, a seguir, destaca esse dado, quando consideramos a população acima de 80 anos.

Gráfico 7 - Brasil: População de 80 anos ou mais por sexo



Fonte: IBGE

2.2. A VELHICE PELO OLHAR DE ESPECIALISTAS

Segundo alerta o médico e geriatra Alexandre Kalache (KALACHE, 2014), os países de primeiro mundo primeiro enriqueceram para depois envelhecer. Já o Brasil está envelhecendo antes de enriquecer, o que torna as condições de vida mais precárias para suportar essa transição. E a falta de políticas preventivas e educacionais desde a infância, acabem por demandar ainda mais recursos do Estado com a população idosa, tanto em termos de saúde pública, quanto previdenciária.

Essa atenção ao cuidado preventivo considerando todo o curso de vida das pessoas manifesta-se também no trabalho da antropóloga Guita Grin Debert (DEBERT, 2004). Se o idoso de hoje não se cuidou suficientemente quando mais jovem, ou atribuiu demasiado valor às questões da estética, essa fase torna-se mais complexa. Essa falta de cuidado pode ser um sinal de baixa auto estima, que vai persistir e por vezes se acentuar. Se assim for, é necessário que seja adequadamente observada para não gerar outras consequências na fase em que os cuidados são ainda mais necessários e as consequências implacáveis.

Se as características de cada etapa não são respeitadas, o curso da vida vai clamar por atenção. Os direitos e deveres mudaram com a evolução na percepção das necessidades e demandas das pessoas com idade mais avançada:

- Momento pré moderno: direitos e deveres independem da idade;
- Momento moderno: dependem da idade e ainda há preconceito;
- Momento Pós Moderno: diferenças deixam de ser importantes, perdem o valor. No trabalho, o que passa a valer é o conhecimento adquirido, ressaltando que seja de forma tal que não impeça o novo conhecimento, atitude típica daqueles que se entendem como suficiente.

O que antes era uma fase caracterizada pelas perdas, a partir de 1970, com estudos direcionados às minorias, passou a ser visto como período de ganhos, caracterizado por:

- Mais experiência;
- Saberes acumulados;
- Relações mais produtivas;
- Abertura para novas experiências;
- Abertura para repensar preferências;
- Maior foco na Qualidade de Vida (QV), por necessidade, por poder estar mais atento a si e por já ter uma vasta vivência.

Aquela típica sensação do “ninho vazio”, definido pela saída dos filhos do ambiente doméstico, que dava sentido à vida de muitas pessoas na maturidade, passa a ser substituída em vários lares, pelo renascimento da força de trabalho. O “ninho” voltou a ser habitado pelos filhos que preferem a segurança ao lado dos pais, com um perfil do jovem excessivamente poupado, como também por aqueles que retornam ao aconchego parental em função do desemprego ou do divórcio.

Nesta situação, o idoso volta a ser o mantenedor da família. Aquele espírito empreendedor da juventude, que pode não ter sido vivenciado na prática, tem chance de voltas à tona e agora, com este novo perfil do adulto maior, com chance de aplicação.

Esta perspectiva que enxerga a maturidade como etapa de via plena de possibilidades de recomeço também é encontrada no trabalho da antropóloga Miriam Goldemberg (*A Bela*

Velhice, 2014). Por meio do conceito de *Ageless*, a autora identifica a postura de indivíduos que não aceitam a imposição da categoria social Velho, se reinventam e se dão o direito de recomeçar naquilo que desejam. A velhice pode ser mais cruel para aqueles que investiram demasiadamente no corpo, pois o corpo muda muito e o que fica são os projetos de vida para a velhice.

No passado, as crianças e velhos eram isolados, não só entre si, mas também da sociedade como um todo. (OLIVEIRA, 2012). Acreditava-se que sofriam do mal da incompletude, então não se fazia grandes esforços em direção a estes extremos.

Os relacionamentos intergeracionais são essenciais para que se dê sentido à tudo o que foi vivido e para que haja qualidade de vida para o idoso.

Segundo Claudia Soares Oliveira (OLIVEIRA, 2012), são ainda relativamente poucos os projetos efetivos focados ao aproveitamento do potencial dos adultos maiores. A grande maioria está voltada à convivência e recreação. Se não houver confiança mútua entre as gerações, os avanços ficam limitados.

No entanto, o empreendedorismo social modifica o contexto social e o pessoal. O Brasil está na 14ª posição no ranking mundial de empreendedorismo e os empreendedores entre 45 a 65 anos representam 20% do total.

Para que no futuro as condições de empreendimento maduro sejam diferentes e as ações, por menores que sejam, tenham fomento, é essencial que este contingente seja preparados, tanto para a estruturação dos possíveis empreendedores e resgate de lideranças maduras.

2.3. O EMPREENDEDOR MADURO E AS RELAÇÕES INTERGERACIONAIS

Segundo o Sebrae, o adulto maior (idoso) está na melhor fase para consumir em função da renda certa, por saber melhor o que quer e por estar mais livre para fazer escolhas mais independentes dos padrões a que se submeteram no decorrer da vida e da necessidade de atender ao que é esperado deles. Também apresenta melhores condições para empreender, já que tem mais experiência, sente-se menos ameaçado pelos riscos e mais seguro sobre o que realmente o realiza e satisfaz.

Ainda de acordo com o Sebrae, as áreas mais comuns de empreendimento para os adultos maiores são consultoria, assessoria e prestação de serviços, predominantemente nos segmentos de alimentação, comércio de varejo e imobiliário.

Os *clusters*, que são conjuntos que aglomeram geograficamente empresas interconectadas de segmentos específicos ou correlatos, bem como arranjos produtivos locais, como comunidades de apoio recíproco, podem ser uma solução e um estímulo para um adulto maior que deseje iniciar um empreendimento.

Também em função de seu momento de vida, com menor pressão pela condição econômica e garantia de renda, o idoso pode ser mais aderente ao Empreendedorismo social (termo que significa um negócio lucrativo e que ao mesmo tempo traz desenvolvimento para a sociedade. As empresas sociais, diferentes das ONGs ou de empresas comuns, utilizam mecanismos de mercado para, por meio da sua atividade principal, buscar soluções de problemas sociais). (Instituto Endeavor, 2013)

Já o conceito de intergeracionalidade surge nos EUA, em 1970, e no resto do mundo e Brasil a partir de 1990.

A inteligência intergeracional é descrita por Newman, 1997; Ventura-Merkel ET como:

“... programas que fornecem atividades importantes e contínuas, apoiados em recursos e aprendizado entre gerações, promovendo intercâmbio cultural e suporte positivo, que favorecem o bem estar dos mais jovens e dos mais idosos...”

A sociedade de consumo distancia as gerações por causa da mercantilização das relações sociais em função da exacerbação das qualidades da juventude e do desprezo pelas tradições. Os espaços exclusivos para jovens e idosos geram segregação, mesmo na família:

- Crianças na escola
- Jovens com suas tribos
- Adultos no trabalho
- Idosos em grupos de convivência com idosos ou sozinhos

Os Programas voltados ao empreendedorismo social suportados pela intergeracionalidade, a serem desenvolvidos, devem focar:

- Desenvolvimento emocional e social dos jovens
- Apreciação e consciência cultural
- Melhorias da saúde
- Apoio às famílias
- Desenvolvimento comunitário
- Compartilhamento de competências

O resultado esperado desses programas e fatores motivadores ao seu implemento, considerando a intergeracionalidade como cada vez mais natural no ser humano, passam por:

- Resolução de problemas similares entre gerações
- Preparação para mudanças demográficas
- Desenvolvimento social
- Exposição das competências coletivas
- Coesão e integração social
- Assegura a todos o sentido do presente e do futuro

Simon Biggs, Diretor Universidade de Queensland, Austrália, e Ariela Lowestein, Chefe do Centro de Investigação e Estudos do Envelhecimento da Universidade de Haifa, Israel, definem então a inteligência geracional como a “Habilidade para pensar e atuar que se apoia em uma forma de entender o curso vital, a família e a história social, próprios e de outras pessoas, dentro de seu contexto social e cultural”.

Trata-se de um tipo de inteligência relativa a como nos relacionamos na diversidade (ambivalência, complementaridade, negociações positivas para ambas as partes), considerando pensamento, sentimento e comportamento.

3. CONCLUSÕES

Foram as questões da interligação desse conjunto de questões entre envelhecimento populacional, relações intergeracionais e qualidade de vida, no contexto de ambientes empreendedores, que nos motivaram a este estudo exploratório.

A realização deste estudo nos levarão a algumas conclusões imediatas, e nos motivam à realização de estudos seguintes mais aprofundados sobre os temas propostos:

- 1) O envelhecimento populacional é fato certo e inevitável para todos os países;
- 2) Seus impactos atingem todas as esferas de organização da vida social e individual;
- 3) A literatura consultada é unânime em não identificar um idoso típico. Ainda de acordo com essa literatura: a) ressalta-se a tendência dos indivíduos mais independentes e produtivos realimentarem novos projetos para sua vidas, substituindo o pensamento retrospectivo pelo prospectivo; b) idade avançada não implica diretamente em dependência, e dependência não decorre da idade avançada. É uma condição que pode acometer qualquer indivíduo em qualquer idade; c) a perda de habilidades comumente associadas ao envelhecimento é relativa, e muitas vezes está apenas vagamente relacionada à idade cronológica em si; d) o envelhecimento saudável não é sinônimo apenas de ausência de doenças. O mais importante é a manutenção da habilidade funcional, não necessariamente laboral, e sim aquelas que garantem a independência e o gosto pela vida.
- 4) A pessoa que decide empreender após o início da maturidade, consideramos aqui acima dos 50 anos, não tem um perfil específico por ser madura e sim um perfil de empreendedor(a), inato ou aprendido, voluntaria ou involuntariamente, seja ele(a) jovem ou idoso(a), ou adulto(a) maior;
- 5) A convivência intergeracional no mundo do trabalho vai se intensificar muito nos próximos anos. Isto vai demandar dos profissionais maior preparo para a alteridade e a empatia com o outro, em contrapartida a uma cultura orientada pela individualidade;
- 6) Empresas, organizações e ambientes empreendedores terão que se qualificar e preparar para gerenciar equipes cada vez mais intergeracionais, e aí residirá boa parte da cultura de inovação para as próximas décadas;
- 7) Nesse novo cenário, a gestão de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) tende a passar de competência gerencial para o status competência gerencial estratégica nas organizações. Em um contexto de competição crescente, pressão por inovação e maior diversidade geral (étnico-racial, gênero, opção sexual, cultural,...), o forte crescimento da diversidade geracional que se intensifica, e o envelhecimento médio de quadros de colaboradores e empreendedores, tornará central para a gestão empreendedora, e inovadora, a abordagem holística dos indivíduos, como muito bem sintetizada na figura abaixo, com o Ciclo da Qualidade de Vida.

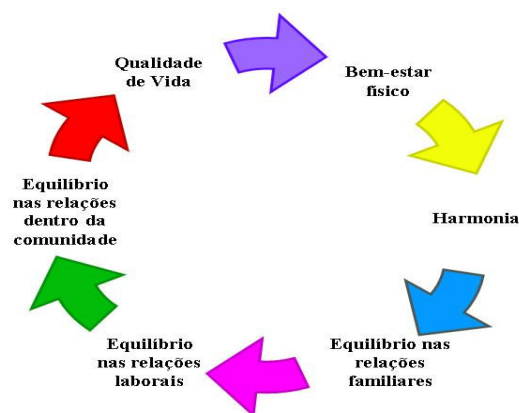


Figura 1: Ciclo da Qualidade de Vida

REFERÊNCIAS

- DEBERT, Guita Grin. **A Invenção da Velhice**. São Paulo: Edusp, 2004
- GOLDENBERG, Mirian. **A bela velhice**. Rio de Janeiro: Record, 2013
- GOLDENBERG, Mirian. **Velho é lindo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016
- IBGE, **Censo Demográfico 1940/2000 e Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 – Revisão 2008**
- Instituto Endeavor. **Empreendedor Brasileiro - Perfis e Percepções**, São Paulo, 2013.
- KALACHE, Alexandre. Entrevista concedida à Globo Extra, 2014.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho-QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2010.
- OLIVEIRA, Claudia Soares. **Outra Leitura da Passagem do Tempo**, São Paulo: Portal do Envelhecimento, 2012
- Organização Mundial da Saúde - OMS. <http://www.who.int/en/>
- Organização Mundial da Saúde - OMS. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde - 2015**
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. **O Empreendedor Maduro**. 2016
- Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia <http://sbgg.org.br/espaco-cuidador/o-que-e-geriatria-e-gerontologia/> acesso 15/05 08h00
- SOLOMON, Michael R. **ConsumerBehavior**. New York: Pearson, 2013
- http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default_atlas.shtm
IBGE, Censo Demográfico 1940/2000 e Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 – Revisão 2008