

## A revolução do envelhecimento ativo.

Em novembro de 2011, o mundo festejou um novo marco populacional: 7 bilhões de habitantes. Alguns dias antes, o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) divulgava o relatório Situação da População Mundial, que trouxe alertas importantes. “O marco dos 7 bilhões é um desafio, uma oportunidade e uma chamada à ação”, disse Babatunde Osotimehin, diretor executivo do UNFPA, no lançamento do relatório, em Londres.

A grande oportunidade, sem dúvida, está no bônus demográfico gerado pela atual transição populacional, na qual há um aumento da proporção de pessoas em idade de trabalhar em relação à chamada “população dependente”, composta de crianças até 14 anos e adultos com mais de 65 anos. Esse aumento é resultado da redução da fecundidade (famílias mais “enxutas”) com a maior expectativa de vida em função dos avanços científicos e tecnológicos. Segundo o relatório da UNFPA, 59 países, entre eles o Brasil, desfrutam do bônus demográfico, sinônimo de potencial de ganhos econômicos para uma nação.

Entretanto, essa combinação implica, também, um grande desafio: num futuro não muito distante, o mundo será habitado por uma população mais velha. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2012, 810 milhões de pessoas tinham 60 anos ou mais (11,5% da população global), e as previsões são de que o número alcance 1 bilhão antes de 2022 e mais que duplique em 2050: serão 2 bilhões de pessoas idosas ou 22% da população global. Pela primeira vez, teremos mais idosos do que crianças até 15 anos.

Pergunta-se: até que ponto pessoas, empresas e governo - notadamente a Previdência Social - estão preparados para transitar por essa realidade?

Mudança de paradigma

No final da década de 1990, a própria OMS criou a expressão “envelhecimento ativo” com o objetivo de passar um conceito de envelhecer com saúde, ou seja, um processo que começa ainda na juventude e implica fatores que, no decorrer da vida, vão influenciar como será esse “envelhecer”.

“Creio que poucas empresas atentaram para a possibilidade de que, no futuro, seus quadros estarão com um contingente de pessoas na chamada ‘terceira idade’ ou ‘melhor idade’, como preferem alguns especialistas. A máxima de que nossa saúde é resultado das escolhas que fazemos deve ser incorporada pelos profissionais, pois viver mais implica a pergunta: em que condições? É uma reflexão importantíssima nos dias atuais”, assinala Leyla Nascimento, presidente da ABRH-Nacional.

Diante da relevância do tema, Leyla diz que a associação já se movimenta para desenvolver um projeto de mobilização e debate, que contará com a participação de especialistas do Brasil e do exterior, assim como de empresas e organizações interessadas em apoiar a iniciativa.

O debate mexe com as estruturas sociais e organizacionais. Saidul Rahman Mahomed, conselheiro da ABRH-Nacional e um dos articuladores do projeto juntamente com Rosana Gonçalves de Rosa, diretora da ABRH-RJ, afirma que o ritmo ultraveloz das mudanças operadas pelas inovações tecnológicas praticamente torna obsoletas as palavras aposentadoria e envelhecimento. No lugar delas, a longevidade força todos a pensarem no novo papel do

homem na sociedade e na arquitetura empresarial com uma melhor qualidade de vida.

“As demandas para preencher os quadros de colaboradores terão que superar a barreira do baixo nível educacional da geração que hoje busca o emprego, obrigando as empresas a reverem a saída daqueles profissionais, que, pelo paradigma anterior, entrariam na aposentadoria. Rever e enquadrar as políticas de RH em face dessa nova realidade certamente mudará de forma radical o ambiente de trabalho”, salienta.

#### Processo contínuo

Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Nacional, vai mais longe. Para ela, as empresas têm uma influência bem maior do que se possa pensar na trajetória de vida de seus colaboradores.

“Somente o trabalho possibilita a preparação do ser humano para as diferentes etapas do envelhecimento e para alçar voos de vida e carreira após o seu desligamento do quadro das empresas. Há a necessidade de repensar o modelo adotado hoje em algumas organizações, que só vão abordar esse tema quando a aposentadoria se aproxima, desenvolvendo ações corretivas e sem efetividade”, alerta.

O realinhamento de ações passa pela adoção daquilo que Jorgete denomina Processo de Melhoria Contínua para a Vida e Trabalho, conceito baseado, principalmente, na consideração do ser humano em todas as suas dimensões - física, intelectual, emocional, social e espiritual - e no entendimento da vida como um processo evolutivo, eliminando-se a visão do ser humano segmentado pela idade.

“Isso possibilita um planejamento de longo prazo para ser cumprido no decorrer da vida, e não de forma corretiva, por ocasião do desligamento ou da aposentadoria”, finaliza.