



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
Técnico em Recursos Humanos**

**Fernanda de Araujo Vieira
Genesis Guilherme Rodrigues dos Santos
Rosemeire Lazarini Polizel**

O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS ACIMA DE 45 ANOS

Piracicaba

2023

Fernanda de Araujo Vieira
Genesis Guilherme Rodrigues dos Santos
Rosemeire Lazarini Polizel

O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS ACIMA DE 45 ANOS

Trabalho de Conclusão de Curso da Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, pelo Prof. Gerson S. Machado apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Piracicaba

2023

DEDICATÓRIA

Não há nada como poder ouvir sobre a nossa história do que pela boca daqueles que a construíram, portanto dedicamos esse trabalho a todas as pessoas acima de 45 anos por constantemente transmitirem sua sabedoria para nós, como verdadeiros tesouros que devemos preservar. Dedicamos esse trabalho a todas as pessoas que contribuíram diretamente com a nossa pesquisa. Em especial dedicamos esse trabalho a nossa colega de classe e também protagonista desse TCC, pois foi através de sua história de vida que decidimos escrever sobre esse projeto, foi sobre sua luta enquanto mulher, mãe, amiga que nos impulsionou a querer aprender sobre essa população. Foi seu exemplo de força enquanto trabalhadora com seu cargo de empregada doméstica em estar se formando pela primeira vez em um curso técnico de recursos humanos que nós admiramos. Foi através de sua história que conseguimos escrever a nossa nesse TCC, nossa maior dedicatória só poderia partir daquela que não mediu esforços para aprender e muito mais ensinar sobre a vida do que Rose Polizel.

AGRADECIMENTOS

Eu **Rosemeire** agradeço primeiramente a Deus por nos ter mantido no nosso percurso para este projeto.

Somos gratos à nossa família e amigos pelo apoio que sempre me deram durante toda a nossa caminhada.

Deixo um agradecimento especial ao meu orientador pelo incentivo, atenção e dedicação durante o trabalho desenvolvido.

Também queremos agradecer a Etec e a todos os professores do curso pela alta qualidade do ensino oferecido.

Eu **Genesis** agradeço a todos os professores da ETEC, por todo conhecimento passado, por toda aula dada por toda teoria e prática ensinada, por toda experiência compartilhada, por toda discussão feita em sala de aula e por fim por todo conhecimento que tem sobre Recursos Humanos, aprendi com vocês a ser o melhor e a olhar as empresas e seus colaboradores de uma forma mais sensível e humana.

Agradeço imensamente aos entrevistados que aceitaram compartilhar suas experiências de mercado e perspectivas em relação à contratação de idosos, agregando de maneira construtiva ao presente estudo.

Agradeço em especial ao Professor Gerson por todo seu conhecimento em apontar muitas contribuições que serão relevadas nesse trabalho, por ter paciência de ler e dedicar seu tempo para esse estudo, obrigado por tudo e pelo conhecimento que me passou, parte dessa pesquisa tem a sua contribuição saiba disso.

E por fim e pra finalizar com chave de ouro agradeço ao Professor(a) Munhoz e Flávia, tenho a certeza que se estou aqui e por que um pedaço de vocês me acompanhou nessa trajetória, obrigado por fazer acreditar em mim mesmo quando eu mesmo nem acreditava, por fazer desse curso algo ético e comprometido socialmente, obrigado por sempre me ajudarem quando eu mais precisava, obrigado por transformar meu olhar em relação às estruturas empresariais e fazer disso a minha militância de hoje, obrigado por todo ensinamento e paciência tenho a certeza que não foi fácil mais fizemos isso da melhor forma possível. Um abraço e todo carinho que posso sentir por vocês. Saiba que vocês são referências para mim!

Eu **Fernanda**, agradeço primeiramente a Deus, a razão de minha existência, que me deu a oportunidade da vida e colocou no meu caminho pessoas de bom coração, ao meu marido, Reinaldo, meu grande encorajador, meu apoio e suporte, que abraça comigo os meus sonhos, aos meus pais José Carlos e Dolores que sempre foram meu modelo de força, persistência e coragem.

Aos meus amigos Rose e Gênesis por todo apoio, carinho, risadas, qual criei laços de amor, vocês foram essenciais e me ajudaram a chegar até aqui, pelas palavras de força, por compartilhar bons e maus momentos ao longo desses 1 ano e meio, acima de tudo compartilharam suas histórias de vida e me fizeram enxergar a vida de outra forma, a dar muito mais valor a ela, eu os amo muito.

Agradeço ao professor Gerson por toda dedicação a exercer o lindo ato de ensinar, por todo auxílio, paciência e incentivos na construção deste trabalho e por ter compartilhado seus conhecimentos.

E a professora Flávia, uma mulher que é símbolo de força e dedicação. Me encantei quando ela entrou em sala de aula e ministrou com propriedade as matérias de forma leve, que nos prendiam, que ficaria horas e horas ouvindo, sua inteligência e o dom me inspirou.

EPÍGRAFE

“Eles também pensaram que a velhice era destino de terceiros. Jamais suspeitaram que estariam nessa situação. [...] Atropelados pelo bonde da modernidade em que a juventude é um valor em si, foram deixados na porta porque outros decidiram que o tempo deles acabou.”

(BRUM, 2010)

RESUMO

A globalização com o advento de novas tecnologias transformou o mercado de trabalho da sociedade atual. Neste sentido, surge-se a estereotipação da contratação de pessoas acima de 45 anos, por meio de discriminações decorrentes do processo histórico trabalhista. Dessa maneira, este presente trabalho tem o objetivo de compreender o mercado de trabalho para as pessoas acima de quarenta e cinco anos, assim como as adversidades tecnológicas, vantagens e desvantagens na contratação desse segmento. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa e quantitativa, por meio da análise do referencial bibliográfico do tema e posteriormente aplicação de questionário tendo como alvo específico a faixa etária superior a quarenta e cinco anos. Sendo assim, a área de recursos humanos tem autêntica notabilidade no desenvolvimento de alternativas que visem ultrapassar as fronteiras da desigualdade transformando o ambiente de trabalho em um local de aprendizagem mútua e respeito às diversidades.

Palavras-Chave: Pessoas acima de 45 anos. Adversidade Tecnológica. Vantagens e desvantagens.

ABSTRACT

Globalization with the advent of new Technologies has transformed the job market of today's Society. In this sense, there is the stereotype of hiring people over 45 years old, through discrimination resulting from the historical labor process. In this way, this present work aims to understand the labor market for people over forty-five years old, as well as the technological adversities, advantages and interaction in the connection of this segment. For that, a qualitative and quantitative research was carried out, through the analysis of the bibliographical reference of the theme and later application of screening having as specific target the age group superior to forty-five years. Therefore, the human resources area has authentic notability in the development of alternatives that aim to face the frontiers of inequality turning the work environment into a place of mutual learning and respect for diversities.

Key-Words: People over 45 years old. Technological Adversity. Advantages and disadvantages.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1. Justificativa	11
1.2 Objetivo Geral	11
1.2.1 Objetivos Específicos	12
1.3 Metodologia	12
1.4 Referencial Teórico	12
2. DESENVOLVIMENTO	15
2.1 Mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos	15
2.1.1 Características históricas e gerais do mercado de trabalho	15
2.1.2 Organização do mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos	18
2.1.3 Adversidades tecnológicas que impliquem o acesso às pessoas acima de 45 anos	19
2.1.4 Vantagens e desvantagens de contratação de pessoas acima de 45 anos	20
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	22
3.1 Tipo de pesquisa	22
3.1.2 Campo de pesquisa	23
3.1.3 Análise de resultados da pesquisa	23
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

A contratação das empresas para pessoas acima de 45 anos tem suas vantagens. Segundo Rodrigues (2021, p. 27) “para a empresa, contratar essa mão de obra mais velha com todas essas características é essencial para alavancar o seu crescimento como um todo”

É importante destacar o mercado de trabalho a que essa população está submetida, assim como a importância desse trabalho na vida desse sujeito pois “o papel do trabalho na vida do idoso é de significativa importância haja vista que a ocupação profissional é determinante para a sua qualidade de vida”. (TEIXEIRA E DE ANDRADE, 2020, p. 516)

Com a ideia que a sociedade hoje tem sobre pessoas acima de 45 anos, se faz uma ideia estereotipada do que é ser velho, Neste sentido:

mediante o comportamento da sociedade foi construída uma imagem que perdura ainda nos dias atuais sobre os idosos. A ideia consiste em que a velhice nada mais é do que a deterioração da pessoa humana e com isso, leva as empresas a demandarem por uma mão de obra mais jovem, considerando a idade como um fator limitante. (RODRIGUES (2021, p. 29)

Com toda essa ideia sobre pessoas acima de 45 anos, precisamos pensar em práticas que diminuam essa violência que ele pode ser feito dentro do mercado de trabalho “para eliminar esta discriminação deve ser implementado medidas voluntárias por parte do empregador, melhorar as práticas de recrutamento, formação contínua e promoção de carreiras limitante.” (PACHECO, 2022, p. 10)

Com isso a empresa precisa ter uma compreensão dos benefícios que as pessoas acima de 45 anos podem trazer pois “o trabalhador idoso pode ser importante para a força produtiva no atual cenário devido às suas técnicas e saberes oriundos de sua bagagem acumulada durante a vida. (TEIXEIRA E DE ANDRADRE, 2020, p. 522)

O trabalho foi dividido em três capítulos, tendo cada um deles seus respectivos subcapítulos. No primeiro, discorre-se sobre o mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos e como essa sociedade se estrutura frente. No segundo, analisar as adversidades que implicam tanto na contratação como também a pessoa que faz essa contratação. E para finalizar, apresentar as vantagens e desvantagens de contratar pessoas acima de 45 anos.

Isto posto, segundo afirma Spigolon (2018) precisamos estabelecer um olhar mais crítico para superar essas relações de pessoas acima de 45 como também viabilizar a importância de políticas públicas que precisam ser adotadas a fim de garantir a qualidade de vida dessa nova e futura geração de idosos.

1.1. Justificativa

Ao pesquisar nota-se a importância de debater esse assunto, percebe-se que o tema é pouco citado, porém muito mencionado em nossa sociedade atual

Diante disso, se faz necessário e importante mencionar as dificuldades dessa população frente a contratação feita pelas empresas, tais como as vantagens e desvantagens que esses empregados (as) podem contribuir nos resultados da empresa, assim como experiência, responsabilidade e produtividade.

A elaboração desse projeto traz visões e dados das desigualdades no mercado de trabalho, assim como uma superação do estereótipo do que é ser um sujeito acima de 45 anos, colocado socialmente em uma escala inferior de produção, rendimento e aumento de custo.

Aponta-se ainda a importância da contratação de pessoas acima de 45 anos, fazendo com que o ambiente empresarial possa ser mais solidário e coletivo, promovendo inclusive novas formas de vivências a essa população, com o objetivo da construção entre a relação do candidato e contratante.

Este trabalho objetiva inverter a lógica do discurso que colocou essa população como inferior, precisamente nesta idade é provável que este colaborador tenha atingido a plenitude de seu comprometimento pela experiência acumulada. Precisamos debater para produzir espaços que valorizem, reconheçam e que destaquem a importância dessa contratação

1.2 Objetivo Geral

- Compreender o mercado de trabalho para as pessoas acima de quarenta e cinco anos, assim como as adversidades tecnológicas, vantagens e desvantagens na contratação desse segmento.

1.2.1 Objetivos Específicos

- Compreender a organização do mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos;
- Analisar as adversidades tecnológicas que impliquem o acesso às pessoas acima de 45 anos;
- Apresentar as vantagens e desvantagens de contratação de pessoas acima de 45 anos.

1.3 Metodologia

Essa pesquisa é de cunho qualitativo, realizada com base em pesquisas bibliográficas-científicas acerca do tema, na qual foi realizado um levantamento nas seguintes bases de dados Scielo, Google acadêmico, Banco de teses e Dissertações do CAPES, além de diversos livros e capítulos a respeito do tema abordado. Visto que não se tem muitas produções científicas e artigos que falam sobre o tema abordado, sendo assim encontram-se grandes obstáculos para contribuição em nossa pesquisa.

A exemplo da escassez de produção científica relacionada ao tema aqui estudado, temos o resultado do levantamento bibliográfico que fizemos na base de dados mencionada antes de encontrar as produções científicas relacionadas nos últimos 5 anos, ou seja, com o recorte temporal de 2015 a 2023. Utilizou-se para a pesquisa as seguintes palavras chaves; mercado de trabalho, pessoas acima de 45 anos, vantagens e desvantagens da contratação.

Em seguida serão desenvolvidos os resultados e discussões que serão divididos em três capítulos, utilizaremos também a pesquisa de campo quantitativa focada no público-alvo: pessoas acima de 45 anos, tal pesquisa será elaborada com base nos formulários para coleta de dados.

1.4 Referencial Teórico

O mercado de trabalho nos dias atuais está se globalizando cada vez mais e nesse contexto social é necessário que a população acima de quarenta e cinco anos acompanhe esse fenômeno. Segundo Teixeira e De Andrade (2020, p. 522) “O trabalhador idoso pode ser importante para a força produtiva no atual cenário devido às suas técnicas e saber oriundos de sua bagagem acumulada durante a vida”.

Percebe-se que tal grupo tem determinadas características que são fundamentais para o mundo do trabalho, sendo elas: comprometimento, bagagem acumulada de conhecimento entre outros pontos importantes, com isso entende-se que as características dessa população não podem se justificar a produtividade como um fator principal de novos processos seletivos. (TEIXEIRA E DE ANDRADE, 2020)

Nesse sentido, para Rodrigues (2021, p 27)

Para a empresa, contratar essa mão de obra mais velha com todas essas características é essencial para alavancar o seu crescimento como um todo. Além de possuírem todos esses aspectos pessoais, possuem ainda um conhecimento de diversas áreas e uma ampla experiência que adquiriram ao longo da vida. Com isso, essa mão de obra mais velha é capaz de desenvolver novas habilidades e se relacionar com mais facilidade, podendo assim, agregar ainda mais com as trocas de experiências com a equipe.

A vista disso Uyehara (2003) está sendo implementado uma estereotipação dessa população em todo mundo, criando a partir disso alguns pré-conceitos sobre o que essa população é capaz de desenvolver.

Para tentarmos minimizar essa padronização e estereotipação deve “ser implementado medidas voluntárias por parte do empregador, melhorar as práticas de recrutamento, formação contínua e promoção de carreiras limitante.” (PACHECO, 2022, p. 10)

Um dado que podemos trazer para a pesquisa e que achamos relevante e que Pacheco (2022. p. 8) mostra que “nos Estados Unidos, 84% dos trabalhadores com mais de 60 anos já sofrem de preconceito de idade, nomeadamente com piadas ofensivas, desrespeito e pressupostos relativos à fragilidade ou doenças”.

Seguindo a ideia do autor a discriminação é influenciada pelos conceitos estereotipados dessa população seja ela por capacidade física ou mental de um indivíduo que passa pelo processo de envelhecimento sem grandes oportunidades de trabalho, os trabalhadores permanecem nos empregos pela necessidade de salário, para ocupação do

seu tempo ou até mesmo pelo gosto pessoal do que se faz, mas são vistos com menos capacidade de execução de tarefa entre outras coisas que se é colocada pela sociedade.

Nesse contexto, segundo Caires (2021, p. 4):

É importante frisar que nos países mais desenvolvidos, o envelhecimento populacional aconteceu em condições socioeconômicas favoráveis, o que permitiu maiores ações voltadas à proteção social. Por outro lado, em países subdesenvolvidos como o Brasil, está longevidade vem ocorrendo de forma acelerada e desacompanhada de cenário socioeconômico que permitam medidas alocativas adequadas.

Portanto, o envelhecimento não pode ter uma compreensão simples a partir da perspectiva temporal, a compressão deve ser completa desse fenômeno pois é indispensável considerar todos os significados que são atribuídos e dado para o indivíduo e ao processo de envelhecimento, precisamos fazer uma análise histórica, econômica e social para analisarmos sob essas complexidades que é o mercado de trabalho e como é feita a contratação de pessoas acima de 45 anos. (LINHARES E AGUIAR, 2019)

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos

Uma vez que nossos objetivos são compreender a organização do mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos; analisar as adversidades tecnológicas que impliquem o acesso desse público e apresentar as vantagens e desvantagens de contratação de pessoas acima desta faixa etária, faz-se necessário um retrospecto histórico da evolução do próprio conceito do trabalho, bem como suas características, o que passamos a fazer.

2.1.1 Características históricas e gerais do mercado de trabalho

Entre os séculos XI e XIV a Europa vivenciou o feudalismo como sistema econômico e com fundamentos na posse e descentralização de terras como modo de produção para sua própria existência, sendo na qual o estado era dividido em feudos e os senhores feudais eram as principais autoridades locais e as únicas classes sociais existentes eram a nobreza, o clero e os servos sem haver sequer o comércio ou moeda de troca (ANDERSON, PERRY, 1987).

A revolução burguesa surge visando a queda do sistema feudalista, sendo composto pela burguesia, operários e camponeses que derrubam esse regime criando um novo, surgindo como ideia a declaração dos direitos dos homens e cidadãos posto isso como documento principal e importante para a ascensão da burguesia, tendo nesse documento a ideia de liberdade, igualdade e fraternidade. Só que com o passar do tempo os operários e camponeses que estavam juntos começaram a perceber que as diretrizes do documento não eram para todos pois temos um marco de desigualdade imposta pela própria ideia da burguesia. (PATTO, 1990)

Portanto com fortalecimento da burguesia se cria uma ideologia para justificar a desigualdade social, passando a imagem que a origem dessa desigualdade não está no sistema social, mas sim nos indivíduos. Ou, gerando assim o discurso meritocrático como visão de mundo para explicar as diferenças de classes e a divisão social do trabalho (PATTO, 1990).

Com isso, diante do mundo globalizado que vivemos e das expectativas que uma pessoa de 45 anos tem sobre o trabalho, é necessário compreender em geral como se compõe esse mundo complexo que é o mercado de trabalho.

Neste sentido, segundo Paro (2019, p.5-6):

Se o que caracteriza o ser humano e o diferencia dos demais seres da natureza é sua não-indiferença com relação ao mundo, que o leva a criar valores e a fazer deles objetivos que ele busca alcançar, o que lhe possibilita a concretização dessa diferença é precisamente a atividade que ele desenvolve para concretizar esse fim, ou seja, o trabalho humano.

Sendo assim, "O trabalho em sua forma humana é, pois, a mediação que o homem necessita para construir-se historicamente." (PARO, 2019, p.6)

Para que essa compressão do trabalho seja vista como mediação para o bem viver, numa sociedade composta por humanos, ou seja, numa sociedade onde predomine a liberdade e não a necessidade. É preciso que existam algumas características que são fundamentais e que contribuam para a humanidade do homem, em especial sua condição de indivíduo em relação a colaboração e não a dominação com os demais, é preciso que essas relações sociais não se deem sobre o sistema capitalista (PARO, 2019)

Dessa forma, Van Der Linden reforça (2009, p 12):

Ainda assim, não se pode negar que a Nova História do Trabalho dos anos 1970 e 1980 introduziu uma drástica renovação da disciplina. Não apenas os processos de trabalho e cultura cotidiana, mas também as relações de gênero, etnia, raça e idade finalmente ganharam a atenção que mereciam, ao lado das estruturas domésticas, sexualidade e políticas informais.

A frente dessa breve história de como se constitui o trabalho e como ela se dá na relação com o homem, temos que apresentar como essa população se relaciona com esse mercado, dito isso para Linhares e Aguiar (2019, p. 60) "atualmente, apesar de uma participação mais ativa, os idosos ainda sofrem discriminação em alguns contextos sociais, sendo o ambiente de trabalho um deles."

O mercado de trabalho precisa oferecer condições de garantir essa população ativa dentro das empresas, o processo de envelhecer precisa ser visto com mais naturalidade, deve sempre ser discutido sobre a população mais velha com a geração dos dias atuais, pois a grande problemática que envolve essas pessoas e garantir a qualidade de vida ao longo dos anos (PAOLINI, 2016)

Com isso é importante "adequar o ambiente de trabalho e as atividades a serem realizadas às características típicas da velhice, proporcionando aos trabalhadores uma

melhor qualidade de vida e adaptação à situação da aposentadoria, quando conquistada.” Paolini (2016, p. 181)

Todavia, de acordo com (PAOLINI, 2016) “compreender a realidade auxilia em prever as demandas futuras em relação com o mercado. Dessa maneira, amplia-se a visão para uma sociedade que se dinamiza e adapta para melhores resultados.”

Rodrigues reflete que as características desses profissionais precisam ser consideradas pois possuem uma boa estabilidade emocional em relação ao mercado, alguns sempre estão dispostos a aprender sobre algo novo com essa geração que tem tanto conhecimento acumulado, a postura e conduta deles são consideradas empresarial e com isso podem auxiliar e assegurar a resolução dos problemas. (2021)

Se faz “essencial a empresa criar um ambiente organizacional oportuno para o compartilhamento dos saberes, o idoso instrui o jovem, evoluindo com a produtividade e aumentando os ganhos para a organização. (RODRIGUES, 2021, p. 28)

Um fator determinante nessa população é quando “não se adequando aos moldes da indústria”, o idoso busca alternativas no trabalho informal e autônomo, uma vez que enfrenta muitas dificuldades em empreender e utilizar as novas tecnologias.” (TEIXEIRA E DE ANDRADE, 2020, p. 518)

Para que essa população se desenvolva é necessário criar uma relação de importância e pertencimento do espaço que ela esteja atuando para que alguns conflitos com o meio ambiente sejam reduzidos. Almeida e De Matos (2021)

Essa população só permanece no mercado porque segundo Pacheco (2022, p. 9):

Os trabalhadores mais velhos permanecem no mercado de trabalho por necessidade de um salário, ocupar o seu tempo ou mesmo pelo gosto pessoal no trabalho, mas são vistos como menos capazes, mental e fisicamente, do que os trabalhadores mais jovens.

Com isso embora o mercado de trabalho pode se um espaço difícil de ser conquistado e talvez reconquistado por essa população, especialmente numa sociedade que vê a idade como um prazo de validade, são necessários pensar essas relações, como são construídas, de que ponto de partida pode colocar essa população como incapaz de desenvolver uma atividade de trabalho

A sociedade precisa reconsiderar as potencialidades desses sujeitos como também suas ações solidárias e coletivas, como algo que possa crescer beneficentemente para a empresa. Spigolon (2018).

2.1.2 Organização do mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos

Para compreender a organização do mercado de trabalho para pessoas de 45 anos, precisamos analisar como ela se constrói dentro do sistema globalizado e tecnológico e como ela se dá no sistema econômico chamado de capitalismo.

Desse modo, conforme Antunes e Alves (2004, p. 339):

Paralelamente à exclusão dos jovens vem ocorrendo também exclusão dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reingresso no mercado de trabalho.

Seguindo essa mesma lógica pode se perceber que nas “últimas décadas, o mercado de trabalho, em todos os setores, vem recrutando mão-de-obra qualificada para atender às necessidades da chamada “Era da informação”. (VENZELLA et al., 2011, p. 98)

Sendo assim, exercendo um papel de exclusão de pessoas acima de 45 anos no âmbito do mercado de trabalho, pois a era do capital se preocupa com o intelectual, sendo uma grande oportunidade para os idosos, na qual essa mão de obra mais velha se dá fundamenta na capacidade humana de gerar conhecimentos e conflitos, não se preocupando apenas com sua força de trabalho, coisa que é facilmente exprimia pela população mais jovens. Venzella et al (2011)

É nesse cenário que entra o papel dos recursos humanos como algo importante que é o recrutamento e seleção, segundo (VENZELLA et al., 2011, p 98):

deve saber que em função da idade o colaborador possui um acúmulo de experiência profissional e que ela é importante para a realização de atividades com mais eficiência, menor desperdício ou com segurança para evitar erros na tomada de decisão, pois, situações similares já foram vividas.

Para as pessoas que tem a idade acima de 45 anos e que estão presentes no mercado de trabalho a empresa precisa perceber que esses sujeitos se tornam grandes aliados em uma sociedade que é baseada na educação, pois a partir da experiência que se tem acumulada desses indivíduos e que se pode gerar uma produtividade e mais lucrativa para uma empresa ter de certa forma seu “sucesso alcançado”. Hanashiro e Pereira (2020)

Tal população “só permanecem no mercado de trabalho ou retornam a ele após a aposentadoria por vários motivos, entre eles: necessidade de uma renda adicional, ocupação do tempo ocioso, gosto de pelo trabalho desenvolvido”. Venzella (2011, p 98)

O trabalho para esses cidadãos além de garantir uma renda mínima na qual se paga pela aposentadoria, é também uma forma de manter ativo e produtivo dentro desse mercado que exclui simplesmente pelo fato de sua idade, por isso é necessário compreender que o envelhecimento não significa improdutiva a dependência de terceiros, mais sim sua capacidade de contribuir positivamente dentro do mercado como também em empresas que precisam desse conhecimento, seja ele intelectual, físico ou ambos acumulados.

Por isso a empresa tem seu papel fundamental nesse processo como “ser um espaço de ensino-aprendizagem, pois o grande diferencial destas organizações está na capacidade de conquistar, desenvolver e manter talentos”. Venzella et al (2011, p. 99)

2.1.3 Adversidades tecnológicas que impliquem o acesso às pessoas acima de 45 anos

Na atualidade se percebe que “o envelhecimento da população é um fenômeno considerado mundial que também pode ser observado no Brasil.” Dos Santos Lolli (2015, p. 211)

Como isso e com o avanço da tecnologia podemos refletir que pessoas acima de 45 anos tem sua dificuldade perante ao uso das questões tecnológicas, Dos Santos Lolli, afirma:

Que o idoso é de fato capaz de aprender, como também de se adaptar às novas condições e exigências da vida moderna. Apenas ressalta que deve ser respeitado o seu ritmo individual que, muitas vezes, pode evidenciar-se mais lento do que na juventude e complementa que ritmo diferenciado não se identifica com incapacidade. (2015. p. 212)

Dessa forma as empresas precisam identificar essa adversidade que atravessa esses sujeitos, pois algumas dessas pessoas não tiveram a oportunidade de mostrar sua capacidade frente ao uso dessa Inteligência artificial, talvez porque estavam envolvidos com a manutenção da garantia do emprego como também a subsistência pessoal e familiar. (DOS SANTOS LOLLI, 2015)

Todas as empresas tiveram que passar pelo processo de automatização herdado historicamente da revolução industrial com isso “tecnologias invadiram todos os setores,

fazendo que a sociedade em sua totalidade se tornasse informatizada.” Dos Santos Lolli (2015, p. 212)

Isso faz com que pessoas acima de 45 anos vejam esse instrumento como algo novo e de alta velocidade, fazendo com que esses indivíduos não se apropriem dessa nova informação. Dos Santos Lolli (2015)

Dessa forma:

Muitos idosos possuem certa resistência em aprender e usar informática. Alguns indivíduos acreditam que poderão danificar o computador e/ou manuseá-lo incorretamente. Outros têm medo de perder arquivos e de não possuir habilidades para resolver problemas referentes a vírus de computador. (DOS SANTOS LOLLI, 2015, p 215)

O próprio autor Dos Santos Lolli apontou que se “talvez, se fossem disponibilizados cursos para desmistificar estas ferramentas da contemporaneidade, o idoso teria maiores chances de utilizá-las corretamente”. (2015, p. 220)

O mesmo acredita que:

A partir da interação dos idosos com o mundo digital, eles poderão desenvolver suas potencialidades e se sentirem mais jovens, aumentando as possibilidades de maior inserção na sociedade contemporânea. Dos Santos Lolli (2015, p. 221)

De modo geral pode-se assegurar que a tecnologia deve ser usada a favor dessa população, pois pode ser um avanço tanto para a empresa quanto para as pessoas que têm essa dificuldade, utilizando isso pode se ter pontos positivos e significativos que merecem atenção por pessoas que trabalham como cidadãos.

2.1.4 Vantagens e desvantagens de contratação de pessoas acima de 45 anos

Diante das características históricas e a organização do mercado de trabalho para pessoas acima de 45 anos, juntamente com a adversidade que essas pessoas apresentam em relação às tecnologias, neste capítulo iremos discutir as vantagens e desvantagens que uma empresa pode ter ao contratar esse público.

A vista disso existem diversas possibilidades que pode levar a empresa ter grandes resultados de excelência ao fazer a contratação de pessoas acima de 45 anos, uma delas seria a diversidade de faixa etária no ambiente de trabalho, fazendo com que isso se estabeleça um vínculo de proximidade entre jovens e pessoas mais velhas, para que

possam trocar suas grandes experiências seja ela de conhecimento técnico ou até mesmo acumulado diante da vida, sempre pensando no engajamento que ambos podem ter para um resultado melhor a empresa. Rodrigues (2021)

O autor acima aponta que mesmo com essa diversidade de faixa etária ser um ponto positivo para as empresas, muitas delas não fazem esse tipo de contratação, pois são poucas empresas que possuem estratégias particulares para lidar com esses cidadãos. (2021)

É importante apontar que algumas das características que esses indivíduos apresentam não são encontradas na população mais jovem, e existem gestores e líderes que percebem esses pontos fortes sem identificar isso na população mais nova.

Com isso segundo Rodrigues:

Para a empresa, contratar essa mão de obra mais velha com todas essas características é essencial para alavancar o seu crescimento como um todo. Além de possuírem todos esses aspectos pessoais, possuem ainda um conhecimento de diversas áreas e uma ampla experiência que adquiriram ao longo da vida. (2021, p. 27)

Outras vantagens que podemos citar, que seria benéfico para a empresa está relacionada a estabilidade emocional que parte desses sujeitos, pois além disso esse colaborador tem a peculiaridade de sempre querer aprender mais, pois se vem de um enfrentamento social que coloca esse indivíduo um sujeito que não produz e que só gera gasto, sendo assim não se vê as suas qualidades diante desse cenário baseado em preconceitos que foi historicamente construído para justificar suas ações.

Apresentam também sempre uma conduta empresária se comparada com a geração que hoje está no mercado de trabalho além da responsabilidade que sem tem por saber que existem pessoas que dependem desse salário para sobrevivência.

Diante desses fatores a empresa deveria "criar um ambiente organizacional oportuno para o compartilhamento dos saberes, o idoso instrui o jovem, evoluindo com a produtividade e aumentando os ganhos para a organização." (RODRIGUES, 2021, p. 28)

Após colocar algumas vantagens, é importante expor alguns pontos negativos na contratação dessas pessoas, não colocando isso como um fator de não se contratar mais, mas sim de melhorias que poderiam partir da empresa e do colaborador para ter uma ascensão profissional e também benéfico para as empresas.

Uma delas seria o fácil manejo das grandes tecnologias que algumas empresas hoje apresentam, pois, essa geração possui dificuldades de acesso e não se tem tanta

inovação comparada com os mais jovens. Encontra-se também dificuldade de sempre reconhecer seus supervisores que têm cargos lideranças e que são ocupados por pessoas mais velhas, mesmo ainda hoje temos conjunção majoritariamente compostos por pessoas mais velhas.

A convivência pode ser considerada um fator negativo, segundo Rodrigues:

Pode gerar alguns desconfortos devido a variação das idades, podendo ser caracterizado como um processo que se inicia quando o indivíduo observa que uma outra parte pode afetar negativamente algo que o mesmo considera importante. (2021, p. 35)

Essa dificuldade está relacionada com a frustração e pode ser tanto positivo ou negativo, à vista disso uma organização precisa possuir diferentes tipos de geração para que ambas possam conviver e trocar experiências que sejam a favor do mundo empresarial.

Uma empresa que busca pela diversidade seja ela qual for está um passo à frente das demais, pois acredita que a diversidade deve ser inserida em todos os ambientes, não apenas empresarial. Pensando que se a sociedade é diversa e os sujeitos são diferentes isso certamente irá ser expressado no mundo corporativo.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Para uma melhor compreensão sobre o tema abordado, foi necessário aplicarmos uma pesquisa qualitativa com várias pessoas da região de Piracicaba com objetivo de entender qual a compreensão que as pessoas possuem em relação a contratação de pessoas acima de 45 anos.

3.1 Tipo de pesquisa

Para dar sequência ao estudo, foi realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa, através de um formulário contendo 10 perguntas. Essas perguntas foram direcionadas para o público em geral, a fim de justificar a nossa pesquisa que foi direcionada a pessoas acima de 45 anos.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender quais são as percepções das organizações diante do recrutamento e seleção para pessoas acima de 45 anos.

3.1.2 Campo de pesquisa

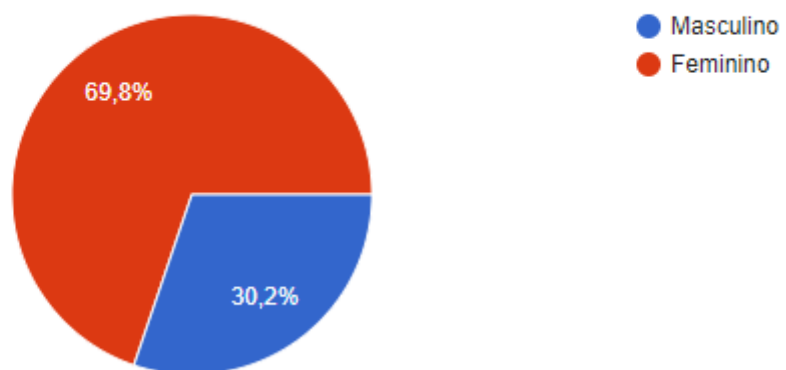
A pesquisa foi realizada através da plataforma digital (Forms) para esse público, entre os dias 30 de março até 11 de maio de 2023. Dessa forma, foi possível concluir com êxito todas as questões.

3.1.3 Análise de resultados da pesquisa

Com o objetivo de compreender a percepção das pessoas em relação à contratação de pessoas acima de 45 anos, foram entrevistadas 96 pessoas, sendo 69,8% do gênero feminino e 30,2% do gênero masculino, com opiniões distintas

Gênero

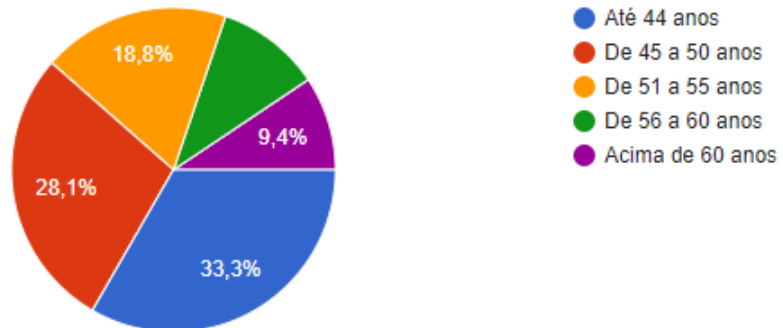
96 respostas



Dentre as respostas obtidas, 33,3% das respostas possuem até 44 anos, 28,1% de 45 a 50 anos, 18,8% de 51 a 55 anos, e 19,8% as demais faixas etárias.

Faixa etária

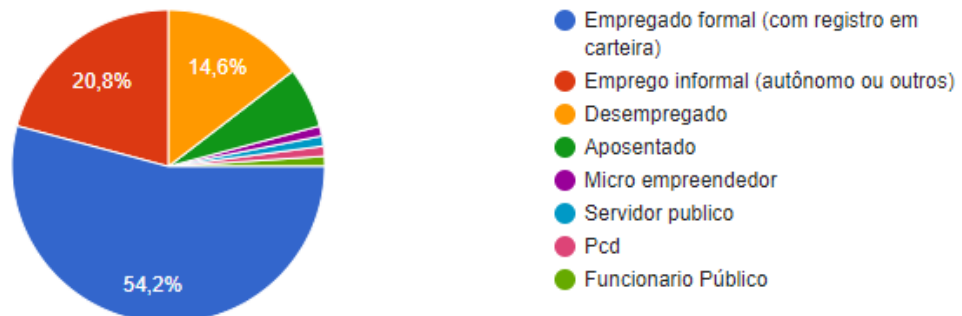
96 respostas



Verifica-se que a maioria das respostas estão empregadas dentro da formalidade, porém 20,8% possuem um emprego informal, e 14,6% estão desempregados.

Qual sua situação atual?

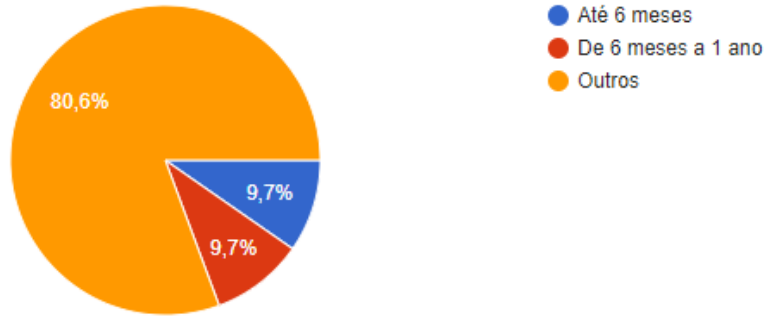
96 respostas



Dentre os respondentes, 80,6% estão a mais de 1 ano desempregados, 9,7% até 6 meses, 9,7% de 6 meses a 1 ano.

Há quanto tempo está desempregado?

62 respostas

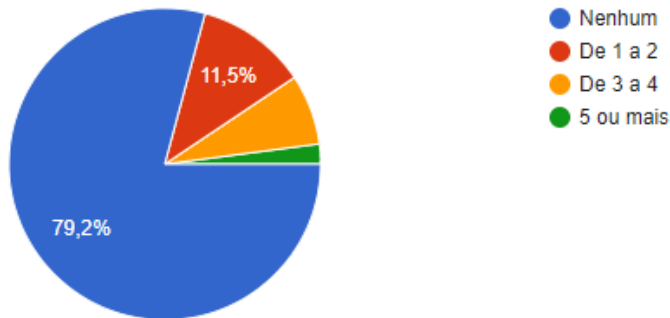


Dos respondentes, 79,2% não entraram ou não foram chamadas para um processo seletivo, 20,8% participaram de um ou mais processos.

Nos últimos 6 meses, quantos processos seletivos você participou?

 Copiar

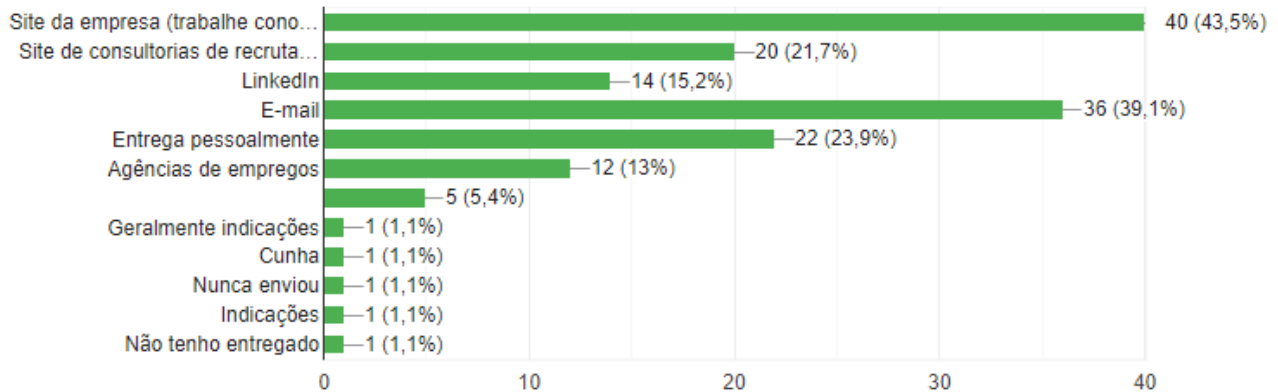
96 respostas



Como é feito o envio do seu currículo para o banco de dados das empresas ?



92 respostas

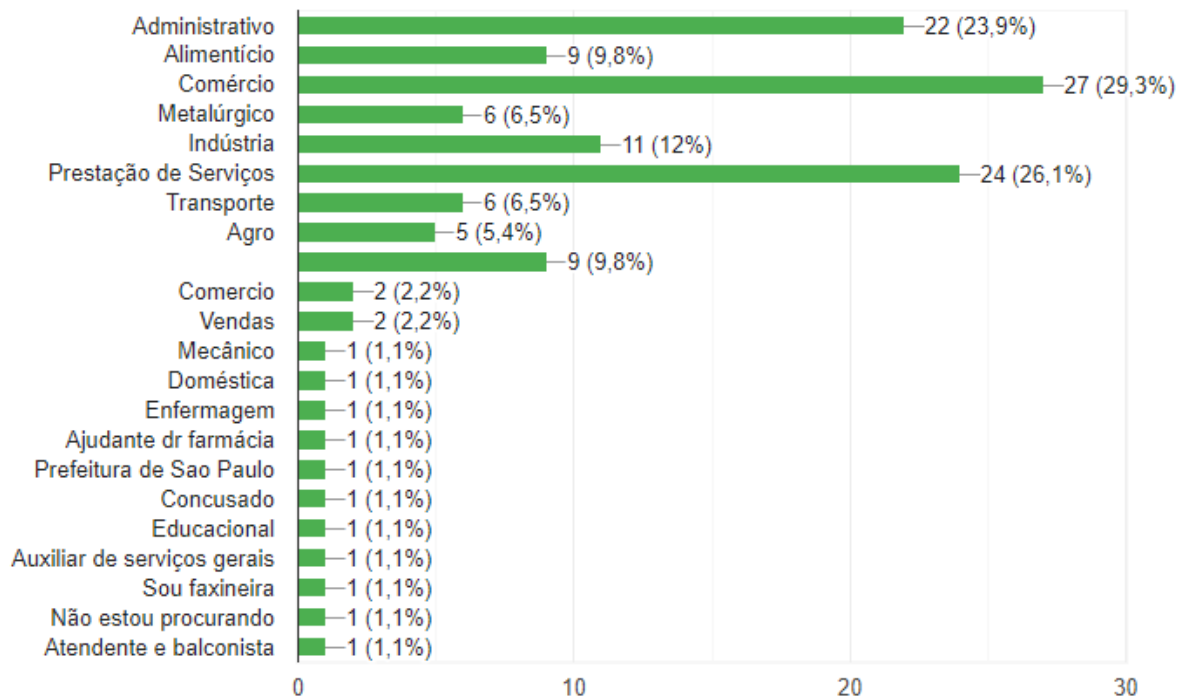


Verifica-se que a maioria dos respondentes encontraram mais vagas no segmento Comercial, correspondendo a 29,3% das respostas, já nos segmentos de prestação de serviços são respectivamente 26,1%, e no administrativo 23,9%, estes três segmentos culminaram na definição dos setores que mais disponibilizam vagas para pessoas acima de 45 anos.

Quais segmentos você encontra mais vagas para sua faixa etária de idade ?



92 respostas



E para finalizar a nossa pesquisa, perguntamos se tiveram dificuldade em ser chamado para um processo seletivo, 27 pessoas informaram que sim e 11 não tiveram, dentre as respostas abertas destacamos algumas que sobressaíram dentre elas citaremos algumas.

“Todas as vezes que chegam na idade”; “Em algumas empresas que participei do processo seletivo, o profissional de Rh se interessa pelo currículo, devido a experiência, mas há discriminação quanto a minha idade”; Sim. Acredito que, além da minha idade, sou PCD e não tenho formação acadêmica”; “Encontro sim por isso trabalho no informal com empregada doméstica”; “Sim, às vezes devido a idade, pois quando vamos para a seleção, sempre escolhem as pessoas mais jovem”

Diante disto podemos compreender que as falas acima apresentadas, representam parte dos resultados da pesquisa na qual estamos desenvolvendo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho traz em seu decorrer uma compreensão histórica e uma análise das adversidades tecnológicas e o quanto isso pode impactar na contratação de pessoas acima de 45 anos, sempre colocando como importância as potencialidades desse público como também reafirmando o valor que essas pessoas têm nos espaços empresariais como algo a se agregar para a empresa e o colaborador.

Então, como compreender o processo histórico do papel de pessoas acima de 45 anos? E a problemática do avanço tecnológico e sua atuação direta com esses colaboradores? E diante disso, qual a importância de se discutir o papel dos recursos humanos frente a todas essas contradições?

Estas foram as principais questões que nortearam a construção desse trabalho. A partir da construção que foi realizada, compreendeu-se uma análise geral da história desde o feudalismo até a modernidade, entendendo a estrutura da sociedade e reafirmando quais as intenções que estão por trás dessa lógica que produz e reproduz valores que não são benéficos para a construção desses sujeitos.

Assim como é sabido das influências tecnologias que implicam os acessos de pessoas tanto ao envio de currículos, plataformas de contratação, sites de empresa e como isso tem uma intervenção direta na contratação

Por esse motivo foi ressaltada a importância dos aspectos comportamentais e suas qualidades positivas de fazer a inserção desse público no mercado de trabalho.

Quanto ao trabalho e o papel de profissionais dos recursos humanos frente a essas contradições, entende-se que podemos criar espaços de debate acerca da temática que envolve todas as pessoas acima de 45 anos, tendo um olhar ético-político que ressalte a importância da contratação.

Sendo necessário a criação de políticas públicas para que esse debate seja alavancado e novas perspectivas sejam criadas. Por esse e outros motivos é importante ressaltar que não houve a intenção de afirmar que a contratação dessas pessoas seja uma solução definitiva, mas sim uma estratégia que deve ser usada ou ampliada para os problemas que envolvem isso.

É importante reforçar a necessidade que se desenvolvam mais trabalhos acadêmicos acerca da temática aqui discutida. Em especial pela importância e urgência de encontrar caminhos e estratégias para compreender esse papel.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Carlos Pedro Garcia Pinto Soares de; MATOS, Fátima Ney Orientadora. **Contratação de Pessoas Mais Velhas: uma responsabilidade dos gestores**. 2021. Dissertação de Mestrado. ISMT.
- ANDERSON, Perry. **Passagens da antiguidade ao feudalismo**. Editora brasiliense, 1987.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, p. 335-351, 2004.
- CAIRES, Jackson Williman Silva. **Os desafios do idoso no mercado de trabalho no Brasil**. Revista Direito no Cinema, v. 3, n. 2, p. 60-66, 2021.
- DOS SANTOS LOLLI, Maria Carolina Gobbi; MAIO, Eliane Rose. Uso da tecnologia para idosos: perfil, motivações, interesses e dificuldades. **Revista Educação, Cultura e Sociedade**, v. 5, n. 2, 2015.
- HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020.
- LINHARES, Lorena Pam; AGUIAR, Carolina Villa Nova. **Idoso no trabalho: a representação social de profissionais de recursos humanos**. Revista Psicologia & Saberes, v. 8, n. 13, p. 59-75, 2019.
- PACHECO, Eugénia Medeiros. **Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica**. 2022. Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais - Ponta Delgada: Universidade dos Açores.
- PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, n. 2, p. 177-82, 2016.
- PARO, Vitor Henrique. Parem de preparar para o trabalho. **Reflexões acerca dos efeitos do**, 1999.
- PATTO, M. H. S. (1990). **Raízes históricas das concepções sobre o fracasso escolar: O triunfo de uma classe e sua visão de mundo**. In M. H. S. Patto, Produção do fracasso escolar: Histórias de submissão e rebeldia (pp. 9-52). São Paulo, SP: T.A. Queiroz
- RODRIGUES, R., SILVA, S., LIMA, S., & LANGNER, S. (2021). **Mercado de trabalho para pessoas da Terceira Idade**.
- SPIGOLON, Ana Lucia; DA SILVA, Anderson Aparecido. **Os desafios do idoso no mercado de trabalho atual**. Revista Tecnológica da Fatec Americana, v. 6, n. 2, p. 51-74, 2018.

TEIXEIRA, Rafael Moregola; DE ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira. **O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho**. CADERNOS DE PSICOLOGIA, v. 1, n. 2, 2020.

UYEHARA, Ana Maya Goto. **Despertando o mercado de trabalho para o idoso**. Revista Ibero-Americana de Estratégia, v. 2, n. 1, p. 43-50, 2003.

VAN DER LINDEN, Marcel. História do trabalho: o velho, o novo e o global. **Revista Mundos do trabalho**, v. 1, n. 1, p. 11-26, 2009.

VANZELLA, Elídio; LIMA NETO, E. de A.; SILVA, César C. da. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Revista brasileira de ciências da saúde**, v. 14, n. 4, p. 97-100, 2011.