

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA
Técnico em Administração

Ana Paula Santos Custódio
Daniel Rodrigues da Silva
Isabely Marques Cassimiro
Monaliza Silva dos Reis

OS DESAFIOS DA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA PROFISSIONAL: O
cenário das pessoas de 50 a 65 anos no mundo do trabalho

São Paulo
2024

**Ana Paula Santos Custódio
Daniel Rodrigues da Silva
Isabely Marques Cassimiro
Monaliza Silva dos Reis**

**OS DESAFIOS DA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA PROFISSIONAL: O
cenário das pessoas de 50 a 65 anos no mundo do trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Escola Técnica Estadual “Irmã Agostina”, orientado pelo Prof. Nilton, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em administração.

**São Paulo
2024**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecemos à entrevistada Francisca da Conceição Santos por ser a inspiração e a essência de nosso trabalho, além de mostrar-se uma mulher forte e admirável. Aos professores e orientadores, que nos auxiliaram nesse processo longo e árduo, da melhor maneira possível. Aos amigos, em especial Talita Cardoso dos Santos, por participar de forma direta, dedicando-se a este processo antes de finalizar o curso.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral esclarecer os desafios da inserção e permanência profissional da terceira idade no mercado de trabalho na cidade de São Paulo. Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos que incluem a coleta e análise de dados estatísticos relacionados ao mercado de trabalho, a condução de entrevistas e pesquisas de campo, a análise estatística dos dados coletados e a proposição de estratégias para promover a inclusão bem-sucedida desse grupo. A pesquisa visa compreender as razões subjacentes à dificuldade de inserção e permanência de pessoas na idade de 50 a 65 anos no mundo do trabalho, considerando fatores econômicos, sociais e culturais. Além disso, busca identificar tendências específicas para o grupo etário em questão, entender as percepções e obstáculos enfrentados por esses indivíduos e propor soluções eficazes que possam contribuir para a inserção profissional bem-sucedida na cidade de São Paulo. Este estudo é relevante não apenas para a compreensão das questões abordadas, mas também para o desenvolvimento de políticas e estratégias voltadas para a promoção da diversidade e adaptação no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inserção profissional; Terceira idade; Mundo do trabalho; São Paulo; Diversidade e adaptação.

ABSTRACT

This work aims to clarify the challenges of the professional insertion and permanence of the elderly in the job market in the city of São Paulo. To achieve this objective, specific goals were established, including the collection and analysis of statistical data related to the labor market, conducting interviews and field research, statistical analysis of the collected data, and proposing strategies to promote the successful inclusion of this group. The research aims to understand the underlying reasons for the difficulty of insertion and permanence of individuals aged 50 to 65 in the workforce, considering economic, social, and cultural factors. Additionally, it seeks to identify specific trends for the age group in question, understand the perceptions and obstacles faced by these individuals, and propose effective solutions that can contribute to successful professional inclusion in the city of São Paulo. This study is relevant not only for understanding the issues addressed but also for the development of policies and strategies aimed at promoting diversity and adaptation in the labor market.

Keywords: Professional insertion; Elderly; Workforce; São Paulo; Diversity and adaptation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Quantos colaboradores com 50 anos ou mais trabalham na sua empresa.....	19
Gráfico 2 – Sua empresa possui políticas de inclusão e valorização ativas para profissionais da terceira idade?.....	20
Gráfico 3 – Em sua opinião, quais os principais benefícios de ter profissionais da terceira idade no ambiente de trabalho?.....	20
Gráfico 4 – Você já presenciou situações de preconceito e discriminação relacionadas à terceira idade no ambiente corporativo?.....	21

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Código de Resposta Rápida (QR CODE)

Correio Eletrônico (E-MAIL)

Formulário Digital (FORMS)

Informação de emprego (INFOJOBS)

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Organização Mundial da Saúde (OMS)

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNDA Contínua)

Recursos Humanos (RH)

Serviço Social do Comércio (SESC)

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
1.1	Justificativa.....	9
1.2	Objetivo geral.....	10
1.2.1	Objetivos específicos.....	10
2	METODOLOGIA.....	11
2.1	Categoria de pesquisa.....	11
2.1.1	Participantes.....	11
2.1.2	Coleta de dados.....	11
2.1.3	Análise de dados.....	12
3	MUNDO DO TRABALHO.....	13
4	PESSOAS DA TERCEIRA IDADE NO BRASIL.....	14
4.1	Lei Federal n.º 10741/2003.....	15
4.2	Dificuldade de inserção a partir dos 50 anos.....	15
5	A TERCEIRA IDADE NO MUNDO DO TRABALHO.....	17
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	19
6.1	Pesquisa quantitativa no formulário digital.....	19
6.2	Pesquisa qualitativa conduzindo entrevistas.....	21
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
	APÊNDICES.....	27

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho abordaremos de maneira abrangente, os obstáculos e as razões subjacentes à dificuldade de inserção e permanência de pessoas com idades entre 50 a 65 anos no mundo do trabalho na cidade de São Paulo.

Esse contexto é marcado por uma dinâmica econômica e social em constante transformação, a adaptação profissional de pessoas na terceira idade representa um desafio relevante e premente. O envelhecimento da população e a necessidade de uma força de trabalho diversificada estimula um interesse crescente na compreensão das barreiras e oportunidades que cercam a participação ativa desses indivíduos no mundo do trabalho.

O vocábulo terceira idade é utilizado para referir-se a fase da vida relacionada aos idosos. De vista biológica, ela se inicia na idade de 60 anos. O envelhecimento ocorre em diferentes dimensões (biológica, social, psicológica, econômica, jurídica, política), dependendo das vivências que o indivíduo carrega consigo.

No Brasil o termo terceira idade foi introduzido pelo Serviço Social do Comércio (SESC) de São Paulo, criando uma crescente conscientização sobre os problemas e desafios enfrentados pelos idosos. Diante desse fenômeno foi construído uma perspectiva social, enfatizando a contribuição econômica e cultural que este grupo etário promove para a sociedade.

É importante ressaltar que a inserção e permanência no mundo do trabalho representam desafios significativos não apenas para os idosos acima de 60 anos, mas também para aqueles a partir dos 50 anos. Portanto, houve a delimitação dessa faixa etária para uma análise mais precisa das barreiras enfrentadas por pessoas dos 50 aos 65 anos.

1.1 Justificativa

A terceira idade é uma população que tem crescido de maneira significativa no Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022 a porcentagem de idosos no país é de 10,9%. A inserção e permanência profissional dos mesmos precisam de uma maior visibilidade, considerando os desafios que os trabalhadores acima de 50 anos enfrentam no mundo do trabalho.

Esse grupo possui uma ampla experiência profissional, mas encontra problemas com as novas tecnologias. Com a inserção dos jovens no mundo

corporativo, os idosos estão cada vez mais perdendo espaço. A aposentadoria insuficiente também é uma realidade para muitos, pois não supre suas necessidades básicas. O sentimento de pertencimento para a terceira idade em um ambiente de trabalho pode ajudá-los de maneira psicológica, física e econômica, contribuindo ativamente para o desenvolvimento do país, melhorando assim, a qualidade de vida dessa população.

A pesquisa se destaca pela sua abordagem temporal, onde permite a análise das mudanças e os desafios enfrentados pelos idosos em um contexto socioeconômico que está em uma constante evolução. A compreensão de dinâmicas de desempregos relacionadas à terceira idade, também abre portas para a formulação de políticas mais inclusivas e práticas que visem melhorar o bem-estar dos idosos.

Portanto, o estudo visa levantar o presente questionamento para que os profissionais de Recursos Humanos (RH) analisem diretrizes sobre como adaptar os processos de recrutamento, treinamento e seleção para atender as indigências e habilidades específicas de profissionais da terceira idade.

1.2 Objetivo Geral

O objetivo geral deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é analisar o mundo do trabalho, com foco nas pessoas com idade entre 50 e 65 anos, a fim de compreender os desafios que dificultam sua inserção e permanência no mercado profissional e, conseqüentemente, propor soluções para mitigar essas dificuldades.

1.2.1 Objetivos Específicos

Coletar dados estatísticos e informações relevantes sobre o mercado de trabalho, para identificar dificuldades encontradas para o grupo etário em questão.

Conduzir entrevistas e pesquisas de campo com uma profissional de Recursos Humanos (RH) e uma idosa ativa no âmbito profissional, a fim de identificar as percepções, preconceitos e obstáculos enfrentados por esses grupos.

Analisar os resultados obtidos através de análise estatística e qualitativa, buscando correlações entre as variáveis e identificando os principais desafios que dificultam a inserção e permanência profissional das pessoas da terceira idade.

2 METODOLOGIA

O estudo desse Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), adotou uma abordagem mista, combinando elementos de pesquisa quantitativa e qualitativa que observou os desafios e as tendências que a população idosa encontra ao tentar se inserir no mundo do trabalho.

2.1 Categoria de pesquisa

Para uma compreensão das dificuldades enfrentadas pelos idosos, nosso estudo envolveu a coleta de dados quantitativos, obtidos através de informações estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e dados qualitativos, coletados através de entrevistas com uma profissional de Recursos Humanos (RH) e uma idosa ativa no mercado de trabalho. Essas entrevistas ajudaram a explorar os desafios da inserção e permanência desse grupo no ambiente laboral. As entrevistas foram transcritas e analisadas para identificar padrões, enquanto os dados quantitativos foram submetidos a técnicas estatísticas e comparativas para uma análise mais aprofundada.

2.1.1 Participantes

Participaram da pesquisa através do Formulário Digital (FORMS) 121 trabalhadores que estão ativos, ou que estiveram recentemente, no mercado de trabalho. Adicionalmente, conduzimos entrevistas com uma gestora de Recursos Humanos (RH), e com uma profissional que está inserida no mercado de trabalho, que enfrentou diretamente dificuldades na procura por um emprego.

A seleção dos participantes para as entrevistas seguiu os critérios definidos pela pesquisa, sendo que os pesquisadores os convidaram para participar do estudo. Uma vez aceito o convite, foi agendado um horário para a realização das entrevistas individuais.

2.1.2 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas estruturadas, nas quais 121 indivíduos participaram. As entrevistas foram conduzidas especificamente com pessoas que residem na capital paulista e que já trabalharam ou trabalham em

alguma organização empresarial. A análise foi feita utilizando o aplicativo do Formulário Digital (FORMS), uma plataforma online desenvolvida para criação e administração de pesquisas e questionários digitais.

2.1.3 Análise de dados

O método utilizado neste trabalho, foi um estudo de caso de natureza exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, conforme definido por Vergara (2005). Para coletar dados, foram realizadas duas etapas: uma exploratória e descritiva para construir o referencial teórico e uma de pesquisa de campo, envolvendo colaboradores e empregadores.

A pesquisa bibliográfica incluiu uma abrangente revisão de materiais publicados por diversos autores, como livros, artigos, dissertações e sites com indicadores relevantes para nos proporcionar embasamento no referencial teórico. Na pesquisa de campo, de natureza descritiva e qualitativa, foram levantadas informações sobre o perfil dos profissionais com mais de 50 anos em busca de recolocação na cidade de São Paulo.

O objetivo dessas ações foi compreender as demandas e fragilidades dos profissionais de 50 a 65 anos, bem como a visão dos gestores das organizações e suas expectativas em relação a esses profissionais. Dessa forma, identificaram-se os principais desafios e avanços relacionados a essa temática, contribuindo para uma análise mais aprofundada do tema em questão.

3 MUNDO DO TRABALHO

Compreender como se encontra o mercado de trabalho atualmente é importante para os profissionais que estão em busca de emprego e, também, para aqueles que já atuam há anos em empresas ou de forma autônoma. Saber quais são as tendências pode ser bastante útil e ainda ajuda a aproveitar as melhores oportunidades. (PÓS, 2022)

Para facilitar uma melhor adaptação às novas exigências do mercado e às transformações sociais, é sempre bom estar informado sobre os fatos e as mudanças que ocorrem ao longo dos tempos. Bem como a escolha dos cursos e áreas que podem agregar a carreira e tornar o profissional mais almejado pelas organizações.

De acordo com informações divulgadas em fevereiro de 2022 pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2022), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa média de desemprego no Brasil foi de 13,2% em 2021. Conforme informa o IBGE (2021). Isso indica que a média anual de desempregados ficou em 13,9 milhões de pessoas.

Diante desse quadro, políticas que melhorem as perspectivas de inserção produtiva no mercado de trabalho são fundamentais. Além do crescimento econômico, é primordial aumentar a escolaridade dos trabalhadores. A melhoria da composição educacional da mão de obra pode contribuir para um comportamento mais favorável do mercado de trabalho nos próximos anos, em particular para a redução do desemprego e da informalidade e para o aumento da remuneração do trabalho. (FILHO, 2022)

Nesses momentos, as empresas procuram por profissionais qualificados e capazes de criar soluções inovadoras e estratégicas, que dominam conhecimentos técnicos e comportamentais, e têm ânimo de evoluir na carreira, fazendo um caminho de sucesso na área de atuação.

4 PESSOAS DA TERCEIRA IDADE NO BRASIL

A expectativa de vida é uma medida estatística que procura estimar por quanto tempo se espera que as pessoas de uma determinada faixa de idade vivam em um determinado lugar. Geralmente, essa taxa é calculada com base nas condições de vida e saúde da população, bem como através de outros índices, como o número de acidentes, doenças e taxas de mortalidade e natalidade. (PENA, 2014).

É fundamental compreender que o aumento da expectativa de vida está diretamente relacionado à qualidade de vida da população, que é influenciada pela melhoria dos sistemas públicos, avanços na medicina e mudanças nos hábitos de vida. No entanto, muitos fatores diminuem essa expectativa. O sedentarismo, sobrepeso, tabagismo e alcoolismo, podem ser citados como alguns exemplos que contribuem para o desenvolvimento de doenças crônicas, problemas cardiovasculares e diferentes tipos de câncer, impactando significativamente na qualidade de vida e sobrecarregando o sistema de saúde.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) tem como principal função a produção e análise de informações estatísticas ou geográficas do Brasil. (IBGE, 2023). De 2018 a 2022, é perceptível o aumento da população de pessoas na terceira idade, refletindo no envelhecimento da população.

Segundo informa o IBGE (2018), a expectativa de vida no país, em média, era de até os 76,3 anos. A cada mil idosos com 65 anos, 637 completariam 80 anos. No entanto, em 2022, o número de pessoas com 65 ou mais de idade no Brasil foi equivalente a (22.169.101), sendo 10,9% da população nesse ano. Enquanto a população com até 14 anos que mirrou de 24,1% para 19,8%, demonstrando o contínuo envelhecimento da população brasileira. (IBGE, 2022)

Para Freitas (2023), a esperança de vida dos brasileiros aumentou, e vários foram os fatores que propiciaram essa ascensão, dentre muitos, destaca-se o crescimento econômico do país, o acesso à água tratada e ao esgoto, e o aumento do consumo. Com isso, é possível concluir que o aumento da expectativa de vida no Brasil é um sinal de avanços na saúde e no desenvolvimento socioeconômico. Os brasileiros estão vivendo mais e com mais qualidade, o que é um reflexo positivo para o país.

4.1 Lei Federal n.º 10741/2003

De acordo com informações do Planalto, sede do governo brasileiro (2003), "O Estatuto da Pessoa Idosa, é destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos". O Estatuto do Idoso, nome dado à Lei Federal n.º 10.471/2003, é fundamental para garantir os direitos dos cidadãos idosos no Brasil. A delimitação da idade corresponde com o estabelecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que considera idosas as pessoas com 60 anos ou mais. Esta lei visa promover o respeito e a dignidade dos idosos, além de assegurar sua liberdade e integração familiar e comunitária.

Segundo Aguilar (2021), a criação da lei auxilia a ampliar a proteção e agravar as penas de quem comete delito contra alguém com 60 anos ou mais. Na mesma linha, serve para estipular garantias de educação, cultura, esporte, lazer, preservação da saúde física e mental. Além disso, a lei determina que a pessoa idosa desfrute de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana.

A Lei 10.741/2003, em seu artigo 96, descreve o delito de discriminação contra idoso, que consiste no ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania. A pena prevista é de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa. Se a pessoa que cometer o crime for responsável pela vítima, a pena será aumentada em até 1/3. (TJDFT, 2016)

O Estatuto do Idoso é um avanço na proteção dos direitos dessa população, mostrando a importância de políticas públicas específicas. Ele busca integrar os idosos na sociedade, valorizando sua experiência e assegurando que seus direitos sejam respeitados.

4.2 Dificuldade de inserção a partir dos 50 anos

Este trabalho examina a questão dos desafios enfrentados pelas pessoas da terceira idade para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho. Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), classifica como idosos as pessoas com mais de 65 anos em países desenvolvidos e com mais de 60 anos nos países em desenvolvimento. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019)

No entanto, segundo Bacelar (2002), "velhice não comporta um só conceito, porque não há equivalência sobre as características de uma pessoa em determinada

idade, isto é, a idade cronológica pode não ser idêntica à biológica e social do indivíduo”. Portanto, um ser humano com 50 anos pode identificar-se parte da terceira-idade, levando em consideração não a sua idade cronológica, mas, sim, sua idade social.

Em vista disso, a constante evolução das tecnologias e a inserção de pessoas mais jovens nas empresas retratam um cenário de etarismo com o idoso e recolocação profissional mais exclusiva. Conforme o professor Silva (2022), "Um dos pontos mais críticos do etarismo está relacionado ao mercado de trabalho. Isso porque, à medida que uma pessoa envelhece, as oportunidades no mercado de trabalho se tornam escassas. Ser recontratado após os 50 anos de idade é um grande desafio para muitas pessoas."

Diante do exposto, faz-se necessário a análise das dificuldades profissionais enfrentadas não só por pessoas acima de 60 anos, mas, também, por pessoas a partir dos 50 anos. Além disso, incentivos de conscientização sobre a diversidade geracional no mundo corporativo, apresentando a importância da acessibilidade desse público às oportunidades de emprego.

5 A TERCEIRA IDADE NO MUNDO DO TRABALHO

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define que a velhice é “uma etapa da vida, nem melhor, nem pior que as demais, porém tem seus caracteres próprios, seus sistemas de valores e suas possibilidades particulares de afirmação da personalidade” (WITTER, 2010). Portanto, ressalta a importância de reconhecer a velhice como uma fase única da vida, que possui assim como as outras faixas de idade, características e oportunidades de crescimento pessoal, sem imporem julgamentos e empecilhos contra os mesmos.

A terceira idade deseja estar mais ativa no mercado de trabalho devido às mudanças econômicas, à expectativa de vida e também devido à baixa aposentadoria. Atualmente presencia-se algo extremamente diferente dos séculos anteriores. Há um contingente significativo de pessoas em idades avançadas suficientemente saudáveis para continuar suas atividades laborais por períodos cada vez mais longos e desempenhando funções com qualidade e eficiência. (QUEIROZ, 2020)

No entanto, eles sofrem uma série de empecilhos na tentativa de ingressar no mundo do trabalho. Segundo Serrano (2023), “Com a população envelhecendo, as empresas e organizações deverão estimular condições de permanência de profissionais mais experientes no mercado”.

Para Tavares (2015), a população está se tornando mais velha, no entanto, as políticas de trabalho e aposentadoria não estão se adaptando às novas realidades, estamos utilizando práticas concebidas pensando no trabalhador do século XIX:

- As pessoas em idades acima dos 60 anos estão mais ativas e mais saudáveis do que em qualquer época da história da humanidade. (TAVARES, 2015)
- Os trabalhos têm exigido mais capacidade cognitiva e social do que força e habilidades físicas. (TAVARES, 2015)
- Desde que se sintam estimuladas, realizadas, úteis e conectadas com os outros colaboradores, essas pessoas desejam continuar trabalhando. (TAVARES, 2015)
- Elas não só querem como precisam continuar a trabalhar por questões financeiras. (TAVARES, 2015)

A parcela de idosos no Brasil vem crescendo consideravelmente nos últimos anos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), avalia-se que, até 2060, a terceira idade representará 32,2% da população do país. Conforme informa Costa (2020), isto é, os idosos serão um terço da população. No entanto, apesar da vasta experiência profissional, os idosos enfrentam barreiras no mundo corporativo. Além da tecnologia, essa população ainda enfrenta o preconceito etário em muitas empresas. Uma pesquisa realizada pelo InfoJobs com mais 4.588 profissionais identificou as dificuldades para as pessoas maduras. Para 61% dos participantes com mais de 40 anos, encontrar empresas que contratem idosos é o principal desafio. Já para 78%, o mercado de trabalho é desigual e não oferece as mesmas oportunidades. E o preconceito etário nos processos seletivos foi citado por 70,4% dos entrevistados. (COSTA, 2020)

De acordo com Alcântara (2021), "esperançar por uma sociedade inclusiva, em que ser velho ou velha não se constitua no impedimento do processo de humanização/inacabamento, por conseguinte, de Ser Mais." A integração dos idosos no mercado de trabalho pode ser uma ótima alternativa para as organizações, pois há um aumento dos negócios, baixa rotatividade, experiência profissional, o comprometimento em realizar as funções, a diminuição do etarismo nas empresas e o aumento da inclusão social.

Segundo Pletsch (2015), "Os mais velhos possuem maior experiência acumulada, mas são descartados pelo mercado de trabalho, por serem considerados menos rentáveis para as empresas. Mesclar novos talentos com profissionais maduros pode ser um fator positivo para a organização". A diversidade de idades se mostra necessário nas grandes empresas, que podem utilizar os funcionários mais experientes como conselheiros ou chefe de projetos.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

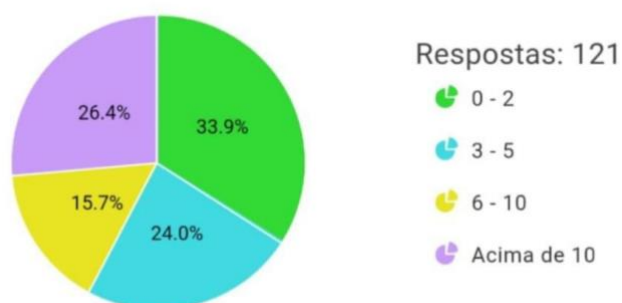
Para a obtenção dos resultados e a condução das discussões, foram empregadas metodologias de pesquisa quantitativa, utilizando-se da ferramenta do Formulário Digital (FORMS). Adicionalmente, para a realização da pesquisa qualitativa houve entrevistas com uma especialista no campo de gestão de recursos humanos, e outra com uma profissional da terceira idade. Essas etapas da pesquisa foram conduzidas na cidade de São Paulo.

6.1 Pesquisa quantitativa no formulário digital

Através do formulário digital foram coletadas cento e vinte e uma participações para às seguintes perguntas:

Gráfico 1 – Quantos colaboradores com 50 anos ou mais trabalham na sua empresa?

1. Quantos colaboradores com 50 anos ou mais trabalham em sua empresa?

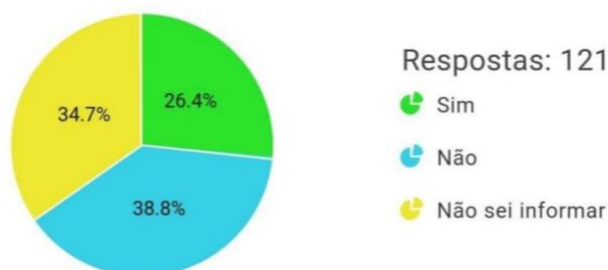


Fonte: Os autores, 2024.

Com base nos dados coletados constatou-se que 33,9% das empresas têm entre 0 e 2 colaboradores nessa faixa etária, seguidas por 26,4% que possuem mais de 10 colaboradores nessa faixa etária. A diferença desses resultados evidenciam a necessidade de implementar políticas e práticas de gestão de pessoas que promovam o desenvolvimento profissional dessa faixa etária.

Gráfico 2 – Sua empresa possui políticas de inclusão e valorização ativas para profissionais da terceira idade?

2. Sua empresa possui políticas de inclusão e valorização ativas para profissionais da terceira idade?



Fonte: Os autores, 2024.

Dos 121 participantes, 26,4% confirmaram a existência dessas políticas em suas empresas, enquanto 38,8% indicaram a ausência. Esses dados revelam que ainda há um significativo espaço para o desenvolvimento e fortalecimento de políticas de inclusão.

Gráfico 3 – Em sua opinião, quais os principais benefícios de ter profissionais da terceira idade no ambiente de trabalho?

3. Em sua opinião, quais os principais benefícios de ter profissionais da terceira idade no ambiente de trabalho?

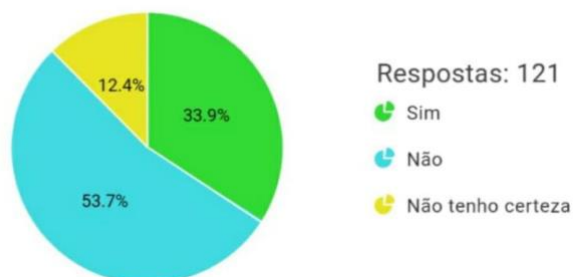


Fonte: Os autores, 2024.

Dos 121 participantes, a maioria, 53,7%, acredita que todos os benefícios listados são vantagens importantes. Especificamente, 35,5% destacaram a experiência e conhecimento como os principais benefícios. Esses resultados evidenciam a percepção positiva dos respondentes quanto à contribuição significativa dos profissionais mais velhos no local de trabalho.

Gráfico 4 – Você já presenciou situações de preconceito e discriminação relacionadas à terceira idade no ambiente corporativo?

4. Você já presenciou situações de preconceito e discriminação relacionadas à terceira idade no ambiente corporativo?



Fonte: Os autores, 2024.

Dos 121 respondentes, 33,9% afirmaram ter presenciado tais situações, enquanto 53,7% disseram que não, e 12,4% não tinham certeza. Esse resultado indica que uma parte significativa dos trabalhadores ainda observa desafios relacionados à idade no contexto corporativo.

Deste modo, através de uma análise pode-se observar que há pessoas acima de 50 anos no mundo corporativo e que, as empresas devem realizar políticas ativas e inclusivas para essa faixa etária. Pois, através das mesmas, o mundo corporativo passa a acreditar na capacidade e qualidades que esses funcionários podem oferecer; presenciando cada vez menos situações discriminatórias.

6.2 Pesquisa qualitativa conduzindo entrevistas

Neste estudo, houve uma entrevista com Juliana Maia, uma gestora de 48 anos que trabalha com recursos humanos, possuindo 20 anos de experiência na área de hotelaria, e está atualmente no cargo de Gerente de Governança. Essa entrevista foi realizada por meio do digital, no caso o e-mail. Consistindo nas seguintes perguntas:

- Qual é o seu nome, sua idade, e o cargo que trabalha atualmente?
- Na área em que você atua, há vagas para pessoas da terceira idade?
- Quais áreas são mais procuradas ou oferecidas para a terceira idade na sua área de atuação?
- Para você, por que é importante contratar pessoas da terceira idade?

- Na empresa em que trabalha existe políticas sociais para pessoas da terceira idade?
- Qual a maior dificuldade que os idosos enfrentam para realizar as tarefas na empresa?
- Você tem alguma sugestão para a melhoria de inserção de pessoas da terceira idade no mundo do trabalho?
- Para você, há uma idade ideal para início e fim de carreira?

“Me chamo Juliana Maia, tenho 48 anos e atualmente na empresa que trabalho meu cargo é de Gestora de Governança. Estou atuando nessa área de Recursos Humanos gerenciando pessoas há 20 anos. [...] tenho experiência no gerenciamento de pessoas na área de hotelaria, observo que sempre há vagas disponíveis para as pessoas da terceira idade dentro deste ramo. Por exemplo, temos vagas nos setores de limpeza, rouparia e supervisão [...]. Contratar pessoas da terceira idade representa inclusão, e no ambiente de trabalho da minha empresa, procuramos preservar o bem-estar e acolhimento de todos os colaboradores, incluindo os idosos. Acredito que um desafio de contratar pessoas idosas é que precisam ser supervisionadas com cautela, pois algumas posturas, risco de peso, podem prejudicá-los. [...] uma maneira de haver mais inclusão dos idosos é com a conscientização dos gestores sobre a importância dos idosos no mundo corporativo, pois não há idade certa para início ou fim de carreira. O importante é o colaborador estar saudável e feliz no ambiente de trabalho”. (Juliana Maia, 2024)

Como o objetivo deste estudo é analisar as perspectivas tanto dos gestores quanto dos empregados, decidimos incorporar uma entrevista com uma profissional da terceira idade, a fim de fornecer informações abrangentes sobre ambos os pontos de vista.

A entrevistada foi Francisca da Conceição Santos, de 50 anos, que compartilhou sua experiência como camareira há mais de duas décadas. No entanto, em 2020, devido à pandemia, encontrou-se desempregada e enfrentou dificuldades para encontrar uma nova oportunidade na mesma área. Para a realização dessa entrevista, convidamos Francisca, que prontamente aceitou participar presencialmente, respondendo as seguintes perguntas:

- Qual é o seu nome, sua idade, e qual é o seu nível de escolaridade?

- Qual é sua área de atuação e há quanto tempo você atua nessa área?
- Quais são as consequências físicas e psicológicas do esforço exigido na sua área de atuação?
- Já sofreu algum tipo de discriminação ou dificuldade de encontrar emprego por causa da sua idade?
- Você acredita que se tivesse mais habilidades tecnológicas haveria mais oportunidades no mercado de trabalho? E, olhando para o futuro, você vê perspectivas de oportunidades daqui a 5 anos?

“O meu nome é Francisca da Conceição Santos, tenho 50 anos de e eu fiz até meu oitavo ano do ensino fundamental, que era até onde ia na minha época. Nasci e cresci em Alagoas, mas vim para São Paulo há mais de 20 anos buscando melhores oportunidades. Desde então trabalho como camareira. [...] o trabalho de camareira exige muito esforço físico e como consequência de todos esses anos fazendo esse trabalho, sinto dores nos pés, na coluna, cansaço extremo, e às vezes sinto estresse. Infelizmente, mesmo com todos esses anos de experiência, eu já sofri preconceito em um hotel que uma amiga trabalhava, pois não consegui entrar lá por causa da minha idade [...]. Acredito que se eu tivesse mais qualificações teria mais oportunidades, e daqui a 5 anos não sei se terei alguma oportunidade por conta de minha idade, e da força física que devido à idade vai diminuindo”. (Francisca Santos, 2024)

Portanto, conclui-se com essas duas entrevistas que apesar de existirem iniciativas positivas para a inclusão de pessoas da terceira idade, há uma necessidade palpável de políticas e práticas de gestão adaptadas, para que facilite a entrada de idosos no mercado de trabalho. As empresas devem, portanto, buscar não somente cumprir com requisitos legais ou éticos de inclusão, mas também atuar ativamente no desenvolvimento de estratégias que mitiguem os desafios físicos e combatam o preconceito, garantindo assim que o talento e a experiência dos trabalhadores mais velhos possam ser aproveitados plenamente. As entrevistas realizadas com Juliana Maia e Francisca da Conceição Santos oferecem percepções valiosas para compreender tanto as oportunidades quanto os desafios enfrentados por esse grupo etário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se através desse trabalho que, apesar de o grupo da terceira idade ser caracterizado por pessoas que tenham 60 anos acima, a partir dos 50 anos já é visto como as pessoas podem sentir-se parte dessa comunidade. Em vista que a velhice não é definida em um só conceito por equivalência aos anos vividos, mas, sim, à idade biológica.

O mercado de trabalho é visto como um meio de atuar em empresas ou de forma autônoma, sendo necessária a compreensão das novas tendências e tecnologias. Além da renda que pode ser adquirida pelos profissionais, a vida social também tem suma importância para os envolvidos.

A terceira idade é composta por profissionais que têm vasta experiência e conhecimento, podendo somar de maneira significativa no ambiente corporativo. Ademais, eles não só conseguem sustentar-se financeiramente como podem exercitar suas mentes para uma saúde mais saudável, seja mental ou física.

Apesar de suas altas qualidades, o mundo do trabalho ainda pode ser preconceituoso e discriminatório com os idosos. Dando menos oportunidades de emprego e desprezo por serem mais velhos. Sendo que isso não muda o fato de serem excelentes profissionais, os quais podem realizar de maneira proativa suas funções.

Portanto, está evidente que há desafios de inserção e permanência profissional de pessoas entre 50 e 65 anos. Mas, este é um problema que pode ser solucionado. É necessário existirem políticas públicas e remodelação da educação escolar e familiar para uma sociedade mais inclusiva, isenta do preconceito etário para com os idosos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILAR, Franco. **O que é o Estatuto do Idoso, quais os direitos e a importância?** Aurum Software, 2021. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/estatuto-do-idoso/>. Acesso em: 18 de junho de 2021.

ALCÂNTARA, Adriana de Oliveira. **Diálogos com o Estatuto do Idoso e Paulo Freire: a velhice para além do antigamente, uma possibilidade de Ser Mais**, PUC - GOIÁS, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/download/53938/35136/161194> Acesso em: 25 de março de 2024.

BACELAR, Rute. **Envelhecimento e produtividade: processos de subjetivação**. 2ª edição. Recife: FASA, 2002.

COSTA, Dedila. **Terceira idade no mercado de trabalho: veja 4 vantagens**. Gupy.ioGupy, 2020. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/terceira-idade-mercado-trabalho>. Acesso em: 12 de março de 2024.

FILHO, Fernando de Holanda Barbosa. **Mercado de Trabalho no Brasil: Evolução, Efeitos da Pandemia, Perspectivas e Propostas**. Blog do IBRE, 2022. Disponível em: https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/mercado_de_trabalho_e_politicas_publicas_final.pdf. Acesso em: 18 de março de 2024.

FREITAS, Eduardo de. **Expectativa de vida dos brasileiros**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/expectativa-vida-dos-brasileiros.htm>. Acesso em: 19 de junho de 2024.

IBGE. **Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos**. Agência de Notícias - IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/38186-censo-2022>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Biblioteca Virtual em Saúde. **01/10 – Dia Nacional do Idoso e Dia Internacional da Terceira Idade: “A jornada para a igualdade”**. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/01-10-dia-nacional-do-idoso-e-dia-internacional-da-terceira-idade-a-jornada-para-a-igualdade/>. Acesso em: 26 de abril de 2024.

PENA, Rodolfo Alves. **Expectativa de vida**. Escola Kids, 2014. Disponível em: <https://escolakids.uol.com.br/geografia/expectativa-de-vida.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2024.

PLANALTO, Gov. **L10741 - Planalto**. Gov.Br. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 18 de junho de 2024.

PLETSCH, Andrea Schilela; KRIEGER, Franciele Jeane; MARTINI, Kauana Gabriela; CUNICO, Eliana. **A REINserÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO**. FAG, 2015. Disponível em: https://www2.fag.edu.br/coopex/inscricao/arquivos/encitec/20151019-204122_arquivo.pdf. Acesso em: 19 de março de 2024.

PÓS, equipe blog portal. **Como se encontra o mercado de trabalho atualmente? Entenda!** Disponível em: <https://blog.portalpos.com.br/como-se-encontra-o-mercado-de-trabalho-atualmente/?ssp=1&darkschemeovr=1&setlang=pt-br&cc=BR&safesearch=moderate>. Acesso em: 5 de março de 2024.

QUEIROZ, Fábio Renato de. **Um estudo sobre envelhecimento e mercado de trabalho em Araraquara/SP: percepções, entraves e desafios**. UFSCar, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/13185>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

SERRANO, Layane. **Por que contratar profissionais da terceira idade pode ser um bom negócio?** Exame, 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/por-que-contratar-profissionais-da-terceira-idade-pode-ser-um-bom-negocio/>. Acesso em: 15 março de 2024.

SILVA, Daniel Neves. **Etarismo**. Brasil Escola, 2022. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etarismo.htm>. Acesso: em 26 de abril de 2024.

TAVARES, Márcia Fernandes. **Trabalho e longevidade: Como o novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho**. 1º edição. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2015.

TRIBUNAL DA JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Discriminação da pessoa idosa**. TJDF, 2016. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/discriminacao-da-pessoa-idosa>. Acesso em: 19 de junho de 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 5º edição. São Paulo: Atlas, 2005.

WITTER, Geraldina Porto. **Envelhecimento: referenciais teóricos e pesquisas**. 2º edição. Campinas: Alínea, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A: QR Code do Formulário Digital (FORMS)



APÊNDICE B: Conteúdo descrito no Formulário Digital (FORMS)



APÊNDICE C: Perguntas enviadas para Juliana Maia através do E-mail

