

ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"
Técnico em Recursos Humanos

João Victor da Cruz
Rafaela Aparecida da Cruz
Vanessa Cristina Sant'ana

A TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Araraquara
2021

João Victor da Cruz
Rafaela Aparecida da Cruz
Vanessa Cristina Sant'ana

A TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação do(a) Professor(a) Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2021

João Victor da Cruz
Rafaela Aparecida da Cruz
Vanessa Cristina Sant'ana

TÍTULO: A TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em _____ de _____ de 202__.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Cesar Guilherme Roseguini

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi

RESUMO

Com o aumento da expectativa de vida, o envelhecimento se apresenta como um relevante problema social com repercussões na estrutura produtiva atual. O presente estudo teve por objetivo avaliar a contribuição do idoso para o mercado de trabalho brasileiro e as políticas públicas relacionadas. A pesquisa foi realizada utilizando-se os seguintes Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): idoso, mercado de trabalho, política pública, aposentadoria, trabalho, envelhecimento e saúde. O trabalho é fonte de renda, satisfação pessoal e, também é importante para a manutenção da qualidade de vida. Entretanto, os idosos usualmente precisam competir com os trabalhadores jovens, mais qualificados, além de enfrentarem a estigmatização social, o que dificulta a sua permanência no mercado de trabalho. As políticas vigentes ainda são insuficientes para incorporar a população mais idosa no processo produtivo. A implementação de políticas públicas voltadas para a integração dos idosos ao mercado de trabalho é mandatória, uma vez que a mão de obra global está envelhecendo rapidamente.

Palavras - chave: idoso; mercado de trabalho; aposentadoria; envelhecimento; políticas públicas.

ABSTRACT

With life expectancy increasing, aging is a relevant social problem that affects the overall workforce. Objective: This study evaluates the contribution of the elderly in the Brazilian labor market and related public policies. The research was carried out using the following Health Sciences Descriptors (DeCS): elderly, job market, public policy, retirement, job, aging, and health. Work is a source of income, personal satisfaction, and also is important for maintaining quality of life. However, the elderly usually must compete with younger, more skilled workers and cope with the social stigma. These factors make it difficult for older workers to remain in the labor market. Current policies are insufficient to incorporate the aging population in the workforce. The implementation of public policies aiming to integrate the elderly into the labor market is mandatory, since the global workforce is rapidly aging.

Keywords: aged; job market; retirement; aging; public policies.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 RECURSOS HUMANOS	09
1.1 Conceito de Recursos Humanos	09
1.2 A evolução histórica dos recursos humanos	10
2 A TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO	11
2.1 Desafios da População idosa no ambiente de trabalho	12
2.2 Preconceito com idosos no ambiente de trabalho	13
2.3 Reinserção de idosos no mercado de trabalho	14
3 GERAÇÃO X	16
3.1 Geração x no mercado de trabalho	17
4 IDOSOS E A PREVIDÊNCIA SOCIAL	18
4.1 Idosos adiados à saída de mercado de trabalho	18
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	21
ANEXO A – Declaração de Autenticidade	22

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos observa-se um aumento contínuo da população na faixa etária da terceira idade. Os avanços tecnológicos e dos medicamentos levaram ao aumento da esperança de vida ao nascer, e das mudanças de hábitos da sociedade, e a queda no índice de natalidade, são fatos que têm impulsionado o envelhecimento da população mundial. O envelhecimento, por sua vez, é um fenômeno que está relacionado à vida de todos os seres vivos, e na espécie humana está atrelado às suas condições de vida e trabalho. É um processo que ocorre de maneira singular para cada indivíduo e, embora esteja vinculado a uma série de alterações biológicas que lhe impõem alguma dificuldade, não necessariamente está vinculado apenas a perdas e limitações; pelo contrário, pode se caracterizar como um período de intensa funcionalidade cognitiva, afetiva e física, caso haja oportunidade para tal. (NERI apud OLIVEIRA; OLIVEIRA; WAJNMAN,2004).

Em 2019, o número de idosos no Brasil chegou a 32,9 milhões. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a tendência de envelhecimento da população vem se mantendo e o número de pessoas com mais de 60 anos no país já é superior ao de crianças com até 9 anos de idade. Os 7,5 milhões de novos idosos que ganhamos de 2012 a 2019 representam um aumento de 29,5% neste grupo etário. Recentemente, o IBGE divulgou uma série de projeções de longo prazo sobre o avanço populacional no Brasil.

Muitos idosos 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 pelo trabalho desenvolvido. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2007) constatou que quase 20% dos idosos aposentados no Brasil trabalham. Entre os principais motivos estão a necessidade de uma remuneração extra ou a vontade de permanecer ativo.

O crescimento da população idosa e o aumento da expectativa de vida têm-se tornado, com frequência, temas de discussões em diversos setores da sociedade brasileira. As conquistas da humanidade para o aumento da expectativa de vida trazem junto uma nova realidade: o papel dos idosos na sociedade. Com o aumento da longevidade as pessoas querem continuar a ser ativas, a fazer parte do

processo produtivo. O trabalho para os idosos além de constituir uma fonte de renda, muitas vezes, como complemento essencial à aposentadoria, é também uma forma de se manter útil, de se ocupar, uma questão de dignidade. E, portanto, se deve compreender que o envelhecimento não significa improdutividade e dependência. Sendo assim, com base na revisão da literatura realizada percebe-se uma presença crescente dos idosos nos postos de trabalho, e que estes contribuirão definitivamente para o mercado de trabalho, através dos conhecimentos adquiridos e, portanto, cabe às empresas se prepararem para este cenário, promovendo um ambiente organizacional que estimule a produtividade e o aproveitamento desse capital intelectual.

É importante conscientizar a população do papel que o idoso pode ter e como pode ele contribuir dentro da sociedade, garantindo o seu lugar em um momento de grandes mudanças econômicas e estruturais. As empresas também devem identificar estratégias a fim de inserir esse idoso no mercado, uma vez que a população idosa cresce em ritmo acelerado. A idade não pode ser vista como um fator determinante à produção e outros elementos devem ser levados em consideração, como a saúde física e mental, a qualidade de vida, o grau de instrução e principalmente o estado de espírito da pessoa. Sendo assim, esse trabalho se justifica pela necessidade de esclarecimento e conscientização da importância da inclusão e manutenção dessa mão de obra no mercado de trabalho.

O trabalho é fonte de renda, satisfação pessoal e é importante para a manutenção da qualidade de vida. Entretanto, os idosos usualmente precisam competir com os trabalhadores jovens, mais qualificados, além de enfrentarem a estigmatização social, o que dificulta a sua permanência no mercado de trabalho. As políticas vigentes ainda são insuficientes para incorporar a população mais idosa no processo produtivo. As empresas precisam se adaptar à esses profissionais e saber como os incluir em sua rotina, não somente por serem a maior parte da força de trabalho no país, mas também porque essa contratação traz vários benefícios para o seu negócio.

A intenção é que através desta pesquisa a população brasileira possa refletir acerca da terceira idade, principalmente com relação a sua inserção no mercado de trabalho, havendo assim uma real emancipação desta dentro da sociedade, vivendo de forma prazerosa, se sentindo útil, para que assim, todos, possam chegar a essa idade se sentindo felizes e bem recompensados.

Para que seja alcançado os objetivos específicos dessa pesquisa serão utilizados estudos e pesquisas bibliográficas, questionários e entrevistas para mostrar as problemáticas e as soluções a serem tomadas para que se compreenda a forma como os idosos se percebem dentro do processo de envelhecimento, bem como as expectativas acerca do mercado de trabalho, com a finalidade de dar possibilidade de novos olhares sobre a relação dos idosos com a sociedade.

Este trabalho será desenvolvido através de pesquisas bibliográficas, questionários e entrevistas, com o intuito de informar aos leitores, a real importância de ter colaboradores mais velhos no quadro de funcionários em uma organização. Diante disso, é importante ressaltar que o trabalho é fator determinante para o desenvolvimento humano, na medida em que é por meio dele que se constrói a identidade do sujeito, a qual fornece sentido à sua existência como ser social. Assim, devemos considerar a importância da inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho. Para tanto, torna-se imprescindível a garantia de políticas públicas que atendam essas pessoas, dando-lhes condições adequadas para exercerem seu potencial. Muitas delas possuem disposição e saúde para trabalhar aos sessenta anos de idade, pois os avanços da medicina trouxeram melhores condições física e mental aos indivíduos.

1 RECURSOS HUMANOS

Os recursos humanos são o conjunto de pessoas de uma organização. Setor responsável as funções de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e benefícios aos trabalhadores. O departamento também é conhecido como RH e surgiu no século XX, visando resolver as burocracias que fazem parte da vida de um funcionário na empresa. Como nome já diz, o RH trata dos recursos humanos da empresa ou seja, de pessoas. A área de Recursos Humanos surgiu com a primeira revolução industrial, quando não tinha um posicionamento estratégico e se limitava a garantir o cumprimento das decisões dos patrões.

1.1 Conceito de recursos humanos

O conceito de RH está diretamente relacionado aos ativos mais valiosos de uma empresa: a sua mão de obra. Recursos, por sua vez, estão ligados a todo tipo de solução empregada para a produção de um negócio — desde a tecnologia à infraestrutura.

RH como função ou departamento: é a unidade operacional que funciona como órgão de staff, isto é, como elemento prestador de serviços nas áreas de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, comunicação, higiene e segurança do trabalho, benefícios etc.

RH como práticas de recursos humanos: se refere ao modo como a organização opera suas atividades de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, benefícios, comunicação, higiene e segurança do trabalho.

RH como profissão: se refere aos profissionais que trabalham em tempo integral em papéis diretamente relacionados com recursos humanos, a saber: selecionadores, treinadores, administradores de salários e benefícios, engenheiros de segurança, médicos do trabalho etc.

1.2 A evolução histórica dos recursos humanos

O setor de recursos humanos surgiu como a área de “recursos industriais”. Sua criação teve notoriedade durante a Revolução Industrial, para estruturar as relações entre empregador e empregado.

No início do século XX o foco da área de administração de gente (recursos humanos) era voltado à remuneração. Trabalhava-se muito em troca de uma recompensa salarial. O trabalho consistia em obedecer a ordens e imposições relacionadas às máquinas e não no exercício de alguma atividade criativa. Nesse cenário, a pressão pela padronização dos processos gerava exaustão, que influenciava diretamente na produtividade, sendo esse o principal desafio.

Em 1930, com contato mais intenso entre administração e psicologia, o departamento passou por um grande impacto, com a teoria das relações humanas. Na experiência de Hawthorne, coordenada por Elton Mayo, descobriu-se que o comportamento do empregado é motivado e influenciado pelo sentimento de participação e de pertencimento aos grupos informais constituídos dentro das instituições. A partir dessa nova visão, o departamento pessoal começa a entender o colaborador como um ser motivado pelo reconhecimento e relacionamento pelo meio onde trabalha.

Após a segunda guerra mundial foram implementados novos conceitos. A teoria das relações humanas foi substituída pela comportamental. Esse novo modelo, foca também no espaço organizacional – além das pessoas – com processos mais humanizados e menos burocráticos. Nesse momento surgiram os departamentos de Recursos Humanos com funções mais especializadas como recrutamento, seleção, treinamento e avaliação.

2 A TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Nas últimas décadas, diz Saviani (1987, apud Vazella, Lima Neto e Silva, 2011), o mercado de trabalho em todos os setores vem recrutando mão-de-obra qualificada para atender às necessidades da chamada “Era da informação”. A “Era do capital intelectual”, pode ser uma grande oportunidade para a mão-de-obra da terceira idade, pois se baseia na capacidade humana de gerar conhecimento e não só da força física. Nos dizeres desse autor o capital intelectual pode ser conceituado como: a “Nova Vantagem Competitiva das Empresas”. Esse autor define o capital intelectual como a soma de conhecimento, informação, experiência e propriedade intelectual de uma empresa ou nação.

Os idosos economicamente ativos terão a experiência como uma grande aliada em uma sociedade baseada na educação e que tem a informação como matéria-prima, pois a partir da capacidade de transformar dados em informação é que se pode gerar produtividade. De acordo com Drucker (1998): A informação é a ferramenta do trabalhador do conhecimento. Assim, a busca por informações sérias e confiáveis representará o bônus para a tomada de decisão. As empresas por sua parte deverão investir em um treinamento voltando-se para o desenvolvimento de habilidades e não meramente para a execução de tarefas repetidas e rotineiras. Nesse contexto, percebemos que nos idosos a capacidade intelectual e o conhecimento adquirido passam a ser um capital ativo de grande valor para as organizações. De acordo com as análises das empresas é de grande valor a participação do idoso no mercado de trabalho, pois, ele traz consigo a experiência de lidar com diversas situações, pelas quais já passaram em momentos anteriores, compartilhando essas experiências com seus pares. Sobre o tema o autor Amarilho (2005), argumenta que as potencialidades mentais dos indivíduos de terceira idade, hoje comprovadas, merecem, portanto, ser entendidas como sinônimo da força produtiva de que são detentores. Sobre a ocupação desses trabalhadores, verifica-se que nas regiões

Nordeste e Sul, o número de aposentados trabalhando está acima da média nacional: 24,5% e 27,3%, respectivamente. Somando os aposentados que voltaram à ativa aos idosos que ainda não se aposentaram, a proporção dos que chegam aos 60 anos no mercado profissional atinge ao percentual de 30,9%, assim os 5,9 milhões de idosos trabalhadores do Brasil ocupam hoje 4,5% dos postos de trabalho do País (IBGE, 2017). No quesito vínculo empregatício a maior parte dos trabalhadores idosos são autônomos (43,9%), assalariados (31,4%,) sendo que desses, 9,8% deste percentual são empregados domésticos. Na questão das relações trabalhistas o Estatuto do Idoso dedica o capítulo VI à profissionalização e ao trabalho, destacando-se: Art.26 que estabelece: “o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (BRASIL, 2003)”.

2.1 Desafios da população idosa no mercado de trabalho

A atual realidade tem mostrado que o mercado ainda não conseguiu entender o verdadeiro papel das pessoas acima dos 60 anos. Quando as empresas fazem alguma reestruturação com impactos no quadro de funcionários, os primeiros da lista costumam ser os colaboradores de faixa etária mais elevada que, muitas vezes, implica também nos maiores salários.

De acordo com o coordenador de trabalho e desenvolvimento do IBGE, Cimar Azeredo, um dos desafios que esses profissionais enfrentam é em relação à sua qualificação. Como exemplo, em muitas empresas há uma maior demanda para se atualizar frente aos avanços tecnológicos e exigem habilidades nessa área, o que pode prejudicar esses profissionais. Além disso, uma pesquisa realizada pela Aging Free Fair em parceria com a FGV EAESP, que reuniu gestores de RH de mais de 140 empresas, concluiu que a grande maioria das empresas não está preparada para receber esses profissionais.

Como consequência, uma pesquisa da Great Place to Work Brasil de 2018 mostrou que o número de pessoas com mais de 50 anos e que estão nas 150 melhores empresas para se trabalhar, não chegou a 3% do total.

2.2 Preconceito com idosos no ambiente de trabalho

O preconceito e a discriminação, com certeza, é uma das maiores barreiras a serem trabalhadas e desconstruídas, mas cabe às próprias empresas, instituições, setores privados ou públicos, encontrarem uma melhor forma que valorize o ser humano, independente de sua idade, preparando e conscientizando seus colaboradores que ter profissionais mais velhos no mesmo ambiente de trabalho é natural.

Esse preconceito, inclusive, tem nome. “Ageísmo é estereotipar de maneira preconceituosa alguém pela idade. É relevante falar sobre isso porque vários estudos mostram que esse tipo de preconceito pode até diminuir a expectativa de vida de quem sofre, e o envelhecimento é algo que atinge a todos”, explicou o médico Egídio Dórea, coordenador do programa USP Aberta à Terceira Idade ao Jornal da USP.

Exigir uma integração entre jovens e velhos que passem a dividir suas experiências e competências, aceitando no outro as suas condições físicas, biológicas e psicológicas e assim obter grandes resultados para o empregador. Da mesma forma que os empregadores precisam começar a se adaptar a esta nova realidade é preciso preparar a população idosa para as novas necessidades do mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, no artigo primeiro, dispõe dos princípios fundamentais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A Lei nº10.741 (Estatuto do Idoso) garante o direito ao exercício da atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas, sendo proibida a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, exceto quando o cargo exigir, o poder público criará e estimulará programas de profissionalização especializada.

Por mais que seja apenas um começo, e que ainda tenha muito o que se conhecer e fazer em relação a preconceitos, insegurança por parte do próprio idoso,

falta de políticas públicas no que se refere a preparar a população que envelhece para esta nova realidade, medo por parte da família, iniciativas do mercado de trabalho, percebemos uma mudança de pensamentos e comportamentos.

2.3 Reinserção dos idosos no mercado de trabalho

O trabalho para o idoso é uma forma de se socializar com a comunidade, se relacionar com as pessoas para trocar ideias, experiências e sabedoria, além de ser uma maneira de manter-se ativo e atento às novas gerações e acontecimentos (MORI, 2006). Por isso, é preciso inovar a gestão de pessoas para que os idosos possam se reinserir no mercado de trabalho, buscando satisfação e contribuindo com o desenvolvimento da organização (ZIGER; FILIPPIM; BELTRAME, 2017).

As organizações estão identificando o potencial do trabalhador idoso pelas suas experiências, identidade e por conhecerem os detalhes dos serviços. A contratação desses profissionais, aliado com a diversidade da organização da mão de obra jovem e madura, exerce vantagem ao exercício de responsabilidade social, o aumento da produtividade, da qualidade e imagem positiva perante o mercado de trabalho (CARVALHO, 2009). Assim, algumas empresas inserem os idosos em suas organizações. Como exemplo, o Grupo Pão de Açúcar iniciou em 1997 o projeto-piloto para a contratação de pessoas idosas com 55 anos ou mais e o quadro de colaboradores conta com 1.200 funcionários com esse perfil (VASCONCELOS, 2019). Em entrevista a Vasconcelos (2019), a diretora de Recursos Humanos do Grupo Pão de Açúcar, Maria Aparecida Fonseca, afirma que:

Começamos a observar nossos antigos funcionários envelhecendo dentro da empresa e mantendo sua capacidade, muitas vezes tendo a maturidade como aliada no campo profissional. Então pensamos como poderíamos trocar experiências com essa faixa etária. O programa é um sucesso e vem recebendo elogios frequentes de clientes e de outros funcionários. (VASCONCELOS, 2019, p. 1).

A rede de restaurante Pizza Hut (2014) criou o Programa Atividade em 2003, oferecendo oportunidades para candidatos com mais de 60 anos que estavam fora do mercado de trabalho. Do quadro funcional, 10% são dos participantes do programa e desenvolvem treinamento nas áreas do restaurante. Lucília Souza

Carinha (PIZZA HUT, 2014), de 76 anos, funcionária da empresa demonstra a satisfação de estar trabalhando:

Eu tive um revés em minha vida e decidi voltar a trabalhar, aí eu enviei currículos para vários lugares e a Pizza Hut foi um deles. [...] Já estou aqui há nove anos e adoro receber as pessoas, lidar com o público é muito legal e essa troca entre os colaboradores mais jovens e nós do Programa Atividade é muito interessante. Aprendemos muito uns com os outros! Hoje eu me sinto como uma mãezona de todos. (PIZZA HUT, 2014, p. 2).

A Wal-Mart iniciou a contratação de pessoas com mais de 55 anos em 1996 e contém 500 colaboradores que atuam em cargos e níveis diversos desde reposição, recepção à gerência e diretoria. A empresa tem como objetivo as chamadas "senhoras de atendimento", 4 uma espécie de anfitriã da loja com a função de humanizar o atendimento ao cliente tornando-o especial e diferenciado (VASCONCELOS, 2019). Em entrevista a Vasconcelos (2019), Silvana Gibrail, diretora de Capital Humano do Wal-Mart Brasil, destaca que:

Além de buscar funcionários da terceira idade, investimos na contratação de portadores de deficiência e jovens aprendizes, sempre oferecendo oportunidades para todas as pessoas da comunidade. [...] os idosos são assíduos, pacientes e lidam muito bem com pessoas; características fundamentais para trabalhar nas lojas. (VASCONCELOS, 2019, p. 3).

Outra empresa que faz a reinserção dos idosos é o Bob's, uma rede de fast-food que criou o Projeto Bob's Melhor Idade. O objetivo do projeto é a contratação de profissionais qualificados para prestar atendimento personalizado ao consumidor e são chamados de "Anfitrião das Lojas" (VASCONCELOS, 2019). Geraldo Gonçalves, diretor de Recursos Humanos, descreve que "Os integrantes do projeto têm a função de 'Anfitrião das Lojas'. Eles oferecem sugestões, orientam e registram pedidos dos clientes com o máximo de atenção e carinho". (VASCONCELOS, 2019, p. 2). A rede conta com 28 colaboradores idosos com idades de 45 a 65 anos. Segundo Fraga e Pinto (2018), as empresas fornecem programas para contratação exclusiva para profissionais com 50 anos ou mais, pois eles são as alternativas à escassez de mão de obra qualificada do mercado de trabalho.

São poucas as organizações que oferecem oportunidade e programas para as pessoas mais velhas, porém como nos casos supracitados, essas organizações mostram os benefícios das contratações e as motivações desses profissionais (CARVALHO, 2009).

3 GERAÇÃO X

O termo Geração X é utilizado para rotular as pessoas nascidas após o chamado “Baby Boom”, que foi um aumento importante na taxa de natalidade dos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial. Também conhecida como Gen X, essa geração inclui a população nascida no início de 1960 até o final dos anos 70, mas também podem ser considerados como “X” os nascidos no início dos anos 80, no máximo até o ano de 1982.

Criado pelo fotógrafo Robert Capa no ano de 1950, o termo Geração X foi utilizado em um de seus ensaios fotográficos. O trabalho em questão era sobre jovens mulheres e homens que cresceram depois da Segunda Guerra Mundial. De acordo com Capa, “nomeamos esta geração desconhecida como Geração X e, mesmo em nosso primeiro entusiasmo, percebemos que tínhamos algo muito maior do que os nossos talentos e bolsos poderiam lidar”. O projeto foi divulgado pelo Picture Post do Reino Unido e pelo Holiday, dos Estados Unidos no ano de 1953. Nas palavras do escritor norteamericano John Ulrich, a geração X sempre foi considerada como um grupo de pessoas jovens, sem identidade aparente, que enfrentariam um mal incerto, sem definição, um futuro hostil.

Ainda segundo Ulrich, o termo ganhou alterações posteriores às definições de Capa. Durante os anos 60 e 70, sua abrangência, que era global, tornou-se atribuição de conjuntos específicos na em sub-culturas inglesas. Esses grupos eram, em sua maioria, formados por homens brancos da classe operária, incluía os mods, os rockers e até mesmo algumas subculturas punks.

Em 1964, um estudo de Jane Deverson a respeito da cultura da juventude britânica também foi importante para a definição do termo Geração X. Após convite da revista Woman’s Own para uma matéria onde entrevistaria adolescentes nascidos na época em questão, Deverson publicou um estudo que revelou uma geração de jovens atéia, que mantinha relações sexuais antes do casamento, odiava a Rainha Elizabeth II e era contra as regras impostas por seus pais.

Por ter sido considerada polêmica pela revista, a matéria não foi publicada. Porém, Deverson juntou-se ao jornalista Charles Hamblett para escrever um livro a partir do estudo inicial. Então, os dois publicaram a obra Generation X – Perfect hits

1975 – 1981. Tempo depois, em 1991, a Geração X ganhou mais popularidade com o romance do escritor canadense Douglas Coupland, que lançou o livro “Geração X: contos para uma cultura acelerada”. No livro, são romanceadas as atitudes e o estilo de vida dos jovens no final da década de 80.

3.1 Geração x no mercado de trabalho

Os colaboradores da geração são leais, dedicados e experientes, dando um grande valor ao trabalho e às metas da empresa.

Como a Geração Y, posterior a X, é uma geração que pegou mais mudanças tecnológicas e está mais habituada a este mundo, grande parte das pessoas que fazem parte da X tem um certo receio de perder espaço para as da Y e para a tecnologia de forma geral.

Profissionalmente, desejam reconhecimento pelo seu bom trabalho, mesmo que não trabalhe em um escritório. Para isso, procuram conhecimento, por entenderem que somente assim se chega ao sucesso. Esses querem empreender, são ativos, proativos e prezam por sua independência.

Também, informa-se que essa geração viu o mundo se informatizar e foi a primeira a usar a tecnologia. No entanto, ainda está se adaptando aos recursos tecnológicos e acompanhando as suas mudanças.

4 IDOSOS E A PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Estatuto do Idoso também dedica capítulos à Previdência e assistência social ao idoso, relativos à renda. Aos idosos, a partir de 65 anos, que não tenham meios para prover sua subsistência, nem de tê-la provida por sua família, é assegurado o benefício mensal de um salário mínimo, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), nos termos da Lei Orgânica da Assistência Social (Loas).

De acordo com o Ministério do Desenvolvimento Social, também considerando o aumento da população, houve crescimento no pagamento do BPC. Em 2004, um ano após a sanção do Estatuto do Idoso, pouco de 933 mil idosos recebiam o benefício. Em 2018, são 2,03 milhões.

Apesar de garantido em lei, o recebimento do BPC é o campeão de processos movidos por idosos na Defensoria Pública da União (DPU). Segundo o defensor público federal de ofício previdenciário, Jorge Medeiros de Lima, a maior dificuldade é provar ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a renda do idoso. Para Lima, um avanço do estatuto é que ele prevê que o benefício assistencial concedido a qualquer membro da família não é computado para cálculo da renda se um outro membro precisar desse benefício.

No caso do idoso necessitar de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, precisa comprovar perante a perícia do INSS que está incapaz de trabalhar. O que, segundo Lima, não é tarefa fácil, mesmo com comprovação médica. De acordo com o defensor público federal, os atendimentos na área previdenciária cresceram por causa do envelhecimento da população e a revisão da concessão de benefícios pelo INSS, que muitas vezes conclui pelo fim de determinado pagamento.

4.1 Idosos adiam saída de mercado de trabalho

Ao longo dos últimos anos, a participação de pessoas com idade superior aos 60 anos vem aumentando na força de trabalho do país. Além do envelhecimento da população, os idosos estão adiando a saída do mercado. E para protegê-los, o Estatuto do Idoso, que completou 15 anos no dia 1º de outubro, também trata de direitos relativos a trabalho e renda. Entretanto, alguns ainda não saíram do papel.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apesar de os idosos serem o grupo com menor participação no mercado, este percentual vem aumentando, passando de 5,9% em 2012 para 7,2% este ano. São 7,5 milhões de idosos na força de trabalho.

Além disso, segundo ela, as dificuldades financeiras das famílias é um dos motivos para os idosos continuarem no mercado ou voltarem ao trabalho. “Até pela crise, tem uma maior procura de trabalho pelos idosos, mesmo aposentados, dada a necessidade de aumentar a renda familiar”, explicou.

Os dados da Pnad Contínua apontam que, do segundo trimestre de 2017 ao primeiro trimestre deste ano, 46% dos trabalhadores ocupados com mais de 60 anos de idade moravam no Sudeste, 56% eram mulheres e 63% se declararam como chefes de família.

De acordo com o IBGE, os idosos devem representar 25,5% da população até 2060.

Assim, a participação dos idosos no mercado de trabalho avança, enquanto cai a da população mais jovem. Conforme a Pnad Contínua, nos últimos 5 anos, o contingente dos trabalhadores ocupados com idade entre 18 a 24 anos recuou de 14,9% para 12,5%, enquanto daqueles com mais de 60 anos passou de 6,3% para 7,9%.

CONCLUSÃO

Devido aos desafios enfrentados pela nossa população (que está envelhecendo de forma veloz), como baixa qualificação, estigmatização da terceira idade, diminuição da capacidade funcional, características próprias do processo de envelhecimento, entre outros, faz-se necessária a implementação de políticas públicas mais específicas. Diante desse cenário, é imprescindível 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. É desejável a realização, em diferentes regiões brasileiras, de estudos que envolvam a faixa populacional que está prestes a se aposentar, visando abordar qual o seu pensamento sobre o tema aposentadoria e sobre as novas situações que se apresentam nessa nova fase, a fim de demonstrar se tal população se prepara tanto emocional quanto economicamente.

REFERÊNCIAS

MACEDO, Evilânia. **A Evolução Histórica do RH: do departamento de pessoal à gestão de pessoas.** do Departamento de Pessoal à Gestão de Pessoas. TCE Ceará. Disponível em: <https://www.tce.ce.gov.br/imprensa/artigos/787-a-evolucao-historica-do-rh-do-departamento-de-pessoal-a-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 24 out. 2021.

MARQUES, José Roberto. **Conceito e definição de recursos humanos**HUMANOS. 2019. Instituto Brasileiro de Coaching. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conceito-definicao-recursos-humanos/>. Acesso em: 24 out. 2021.

NACARATO, Ricardo. **Como lidar com as gerações no mercado de trabalho?** 2019. Ponto Mais Blog. Disponível em: <https://pontomais.com.br/blog/geracoes-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 out. 2021.

O QUE é recursos humanos: resumo dos conceitos de RH. resumo dos conceitos de RH. 2021. Factorial Blog. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/recursos-humanos/>. Acesso em: 24 out. 2021.

PAOLINI, Karoline Silva. **Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho.** 2016. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/47/pt-BR/desafios-da-inclusao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 24 out. 2021.

RECURSOS humanos: o que é RH e tudo sobre o conceito. o que é RH e tudo sobre o conceito. 2019. Xerpay Blog. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/conceito-de-rh-recursos-humanos/>. Acesso em: 24 out. 2021.

SILVA, Simone Maria de Moraes da. **A terceira idade e seus desafios no mercado de trabalho.** 2019. Portal do Envelhecimento e Longevidade. Disponível em: <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/a-terceira-idade-e-seus-desafios-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 out. 2021.

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 10 de Novembro de 2021.

Nome	RG	Assinatura
João Victor da Cruz	56.650.046-2	<i>João Victor da Cruz</i>
Rafaela Aparecida da Cruz	56.650.152-1	<i>Rafaela Aparecida da Cruz</i>
Vanessa Cristina Negri Santana	40.236.879-4	<i>Vanessa Santana</i>