

A EMPREGABILIDADE NA FAIXA ETÁRIA ACIMA DE 50 ANOS, UM ESTUDO DE CASO

Resumo

**Profa. Esp. Valéria Rufino
Maiellaro** Fatec Zona Leste
valeriarufino@yahoo.com.br

SADSJ- South American Development
Society jornal – São Paulo, Brasil.

O objetivo desse trabalho é levantar informações sobre a empregabilidade de pessoas que se encontram com 50 anos ou mais. Para o estudo ser elaborado, foi realizada pesquisa de campo em uma empresa atuante no setor de pesquisa de mídia com sede no município de São Paulo. Como embasamento teórico para o trabalho, após pesquisa bibliográfica, foi elaborado revisão de literatura onde tópicos como empregabilidade da população economicamente ativa e comportamento organizacional foram abordados. Dentre os principais resultados, foi constatado que existe uma parcela relevante de funcionários com idade superior a 50 anos atuando em diversas funções em atividade plena na empresa estudada e que não há barreiras significativas que impeçam pessoas com idade relativamente avançada em ingressar e obter desempenho compatível com as demais faixas etárias dentro do sistema estudado.

Palavras-chave: idade; empregabilidade; perfil.

Abstract

The aim of this study is to gather information about the employability of people who are age 50 years or more. For this study be prepared, a fieldwork was carried out in a company from media research segment based in São Paulo city. As a theoretical basis, it was used literature research and review, where topics such as employability of the workforce and organizational behavior were aborded. Among the main results, it was realized there is a significant portion of employees older than 50 years working in various activities in full activity in the studied company and that there are no significant barriers that impeach people with relatively advanced age of joining and get performance compatible with order age groups within the studied system.

Key words: age; employment; profile.

Introdução

Papaleo et. al (2005), afirmam que o crescente aumento da população idosa em todo o mundo, comprovado por meio de numerosos estudos demográficos e epidemiológicos, tem colocado para os órgãos governamentais e para a sociedade desafios tanto na área médica quanto na área socioeconômica.

Os autores afirmam sobre o crescimento da população idosa no Brasil, reflexo do aumento da expectativa de vida, que aumentou 20 anos desde 1950, atingindo em 2005 a marca de 68,4 anos, prevendo-se que até 2050 haverá acréscimo de mais 10 anos.

A participação dos idosos no mercado de trabalho aumenta constantemente. Em 2003, o Brasil somente era ultrapassado pelo México e pela Islândia, em termos de proporção da população idosa inserida no mercado de trabalho: 46% dos idosos brasileiros do sexo masculino eram economicamente ativos em 2003. Entre as mulheres

idosas, a taxa de participação no mercado de trabalho chegou a 19,6%, ficando atrás apenas dos países nórdicos (IBGE,2004).

O objetivo deste estudo é levantar informações sobre a empregabilidade de pessoas que se encontram com 50 anos ou mais se baseando em uma empresa do setor de pesquisa de mídia.

Como objetivos específicos, estão o levantamento de dados sobre a empregabilidade de pessoas com mais de 50 anos no Brasil, através de informações oficiais disponibilizadas pelo instituto brasileiro de geografia e estatística (IBGE) e também o levantamento de informações através de pesquisa de campo realizada em uma empresa de grande porte.

Esse estudo se justifica em face das informações de que a participação de idosos no mercado de trabalho é relevante, e também em face da percepção de que idosos continuam a exercer atividades profissionais no intuito de complementar rendimentos que eventualmente tenham sofrido queda com o avanço da idade. Esse comportamento traz impactos para sociedade tanto no campo econômico como no social. Há a necessidade de adaptação aos novos padrões de desempenho das empresas dentro de um mundo corporativo que usa de forma aguda tecnologias da informação, pois essa realidade é distante daquela vivida pelos profissionais antes da escalada do desenvolvimento tecnológico.

Por outro lado, profissionais da área de recursos humanos têm encontrado nas pessoas com maior idade, alternativa à parcela da população mais jovem sem experiência e com menor equilíbrio emocional, quando este fator é um pré-requisito dos cargos pleiteados.

A metodologia deste trabalho tem como embasamento teórico, diversas fontes bibliográficas pesquisadas em livros, periódicos, artigos científicos e internet. A pesquisa de campo apresentada foi elaborada com base em entrevista espontânea e levantamento de dados realizados em uma empresa de grande porte que atua no setor de pesquisa de mercado e mídia de rádio e televisão.

Laville (1999) comenta que o pesquisador conscientiza-se de um problema através do seu meio de vida, observado através de seu quadro pessoal de referência. Para o presente trabalho, formularam-se as seguintes perguntas, que se constituem no problema da pesquisa.

- Qual é o perfil dos funcionários com idade acima de 50 anos da empresa estudada?
- Qual é a percepção da empresa estudada quanto ao desempenho dos funcionários com idade acima de 50 anos?

Após a formulação das perguntas da pesquisa, foi formulada hipótese que pode auxiliar na solução de um dos problemas de pesquisa definidos. A hipótese proposta, que será comprovada ou não através desse estudo é: a empresa estudada tem a percepção de que funcionários com 50 anos ou mais apresentam desempenho equivalente àqueles pertencentes a outras faixas etárias.

Fundamentação teórica

Com a globalização, novas formas de gestão impactam o mercado de trabalho, levando empresas a buscarem novas maneiras de se tornar mais enxutas, eficientes e competitivas, a fim de expandir o mercado e aperfeiçoar resultados. Isso afeta diretamente a relação entre empresas, consumidores, fornecedores e funcionários (Kidder, 1998).

Vive-se hoje num mundo com número cada vez menor de postos de trabalho e é preciso compreender que o trabalho, em sua forma clássica – empregado dependente e sem assumir riscos -, está cedendo lugar a um mercado em que não existem garantias e em que o emprego deve ser reconquistado a cada dia. (BUENO, 1996).

Para Chiavenato (2004), na era da informação o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o capital intelectual. O recurso vital não é mais o dinheiro, mas o conhecimento.

O conhecimento não pode ficar ao acaso das oportunidades e deve ser construído nas atividades do dia-a-dia para associar o que se aprende ao que se faz na prática.

Com a redução de pessoas para a execução de tarefas nas organizações e a tendência à necessidade intelectual e do conhecimento, existe potencial de contratação de profissionais mais experientes, com idade acima de 50 anos.

Alberto (2005) comenta que a noção de empregabilidade surgiu em 1900, na Grã-Bretanha e que a primeira versão de empregabilidade, denominada 'empregabilidade dicotômica', foi uma interpretação classificatória e simples que predominou, sobretudo no Reino Unido e nos Estados Unidos, até o início da década de 1950.

Já Bridges (1995), define que o conceito de emprego surgiu no começo do século XIX para englobar o trabalho que precisava ser feito nas crescentes fábricas e burocracias das nações em fase de industrialização. Antes de ter empregos, pessoas trabalhavam de maneira igualmente árdua, mas em grupos variáveis de tarefas, num grande número de localizações, de acordo com uma programação determinada pelo sol, pelo tempo e pelas necessidades do dia.

O autor comenta que no futuro, a estabilidade do emprego dependerá do indivíduo desenvolver três características como trabalhador e como pessoa:

1. Empregabilidade: sua estabilidade virá primeiro e acima de tudo de você ser uma perspectiva atraente para os empregadores, e essa atratividade envolve ter as capacidades e atitudes que o empregador precisa no momento.

2. Mentalidade de fornecedor: ser um empregado tradicional e leal já não é mais uma vantagem. Na verdade, passou a ser uma desvantagem. Por isso, pare de pensar como um empregado e comece a pensar como um fornecedor externo que foi contratado para realizar uma tarefa específica.

3. Elasticidade: as organizações de hoje operam num ambiente tão turbulento que nenhum arranjo lhes serve por muito tempo. O que você precisará é da capacidade de ser flexível, de prontamente abrir mão do que está superado e aprender o novo, de recuperar-se rapidamente da decepção, de viver com elevados níveis de incerteza e de encontrar sua segurança interiormente, mais do que externamente.

A expectativa de vida dos brasileiros de ambos os sexos ao nascer passou de 74,1 em 2011 para 74,6 anos em 2012, com um acréscimo de cinco meses e 12 dias, segundo dados divulgados nesta (2) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no Diário Oficial da União. Para a população masculina o aumento foi de 4 meses e 10 dias, passando de 70,6 anos para 71,0 anos. Já para mulheres o ganho foi maior. Em 2011 a esperança de vida ao nascer delas era de

77,7 anos, elevando-se para 78,3 anos em 2012, 6 meses e 25 dias maiores. (BRASIL, 2013).

Ainda segundo o portal, o número varia de acordo com a idade. Para um brasileiro de 40 anos, por exemplo, a estimativa é que ele viva até os 78,3 anos. Já para pessoas acima de 80 anos, a expectativa é que vivam mais 9,1 anos.

O Estado de São Paulo (2013) traz informações sobre o peso que a experiência profissional representa no mercado de trabalho. Comenta-se que um profissional com maior idade pode custar mais caro para as empresas, mas é preciso considerar seu valor agregado. Também traz informações sobre uma dissertação de mestrado da FGV que abordou o envelhecimento nas organizações, em que 108 empresas de várias localidades e diferentes setores da economia foram pesquisadas.

O Estado de São Paulo (2013) traz ainda dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (Pnad) de 2012, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que mostram que a população com mais de 50 anos já representam 21,63% dos trabalhadores no país.

O site da secretaria do emprego e das relações de trabalho (2014) através do programa Emprega São Paulo/Mais Emprego, agência de empregos pública e gratuita gerenciada pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT), em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicou em janeiro de 2014, oferta de 4892 vagas de trabalho para pessoas acima de 50 anos. Constaram na página da secretaria oportunidades como operador de máquina de embalar, ajudante de obras, auxiliar de linha de produção e pedreiro em cidades como Barueri, Guarulhos, Cotia e Mogi das Cruzes

Algumas vagas não exigiam escolaridade, e algumas exigiam ensino médio completo.

O IBGE traz informações sobre estimativas do número de pessoas economicamente ativas de seis regiões metropolitanas com 50 anos ou mais. A tabela 1 traz informações dos anos de 2012 e 2013.

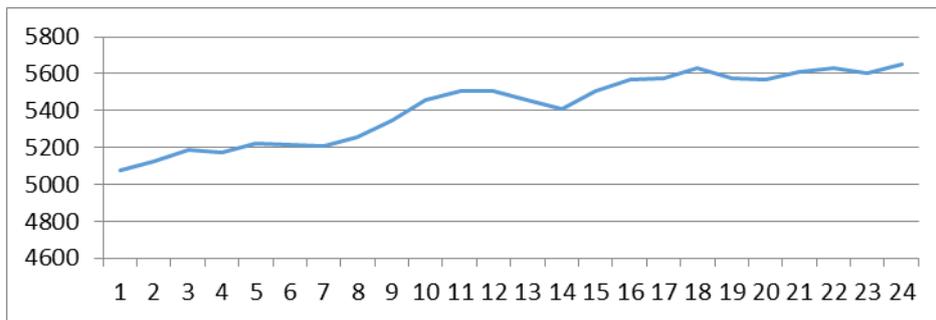
Tabela 1 - Pessoas de 50 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência

Meses da pesquisa	Pessoas de 50 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência						
	Total	Regiões metropolitanas					
		Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Estimativas (Em 1 000 pessoas)							
2 012							
Janeiro	5 076	323	352	525	1 476	1 975	426
Fevereiro	5 125	334	361	518	1 477	2 014	421
Março	5 188	324	383	527	1 467	2 053	433
Abril	5 177	322	370	533	1 411	2 106	435
Maio	5 222	321	370	552	1 420	2 137	423
Junho	5 217	340	373	543	1 427	2 107	426
Julho	5 206	342	373	545	1 422	2 115	410
Agosto	5 260	344	378	533	1 459	2 137	409
Setembro	5 349	366	389	554	1 468	2 152	421
Outubro	5 461	359	386	564	1 508	2 207	435
Novembro	5 507	366	382	556	1 534	2 223	445
Dezembro	5 505	361	400	557	1 551	2 195	442
2 013							
Janeiro	5 457	347	389	542	1 533	2 204	442
Fevereiro	5 408	341	385	524	1 521	2 200	438
Março	5 507	341	398	547	1 585	2 180	456
Abril	5 569	352	401	566	1 558	2 233	459
Maio	5 575	349	409	567	1 546	2 248	457
Junho	5 630	360	430	541	1 569	2 274	457
Julho	5 576	354	425	541	1 551	2 258	447
Agosto	5 566	369	413	531	1 572	2 240	441
Setembro	5 612	373	416	542	1 576	2 259	445
Outubro	5 629	367	414	566	1 546	2 272	463
Novembro	5 602	378	418	573	1 516	2 243	475
Dezembro	5 655	367	427	574	1 558	2 252	477

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego (2014).

A tabela demonstra na coluna “total” que há aumento gradativo e constante da população economicamente ativa na faixa etária de 50 anos ou mais. Os dados da coluna “total” foram plotados em um gráfico de linha que evidencia tendência de crescimento da população economicamente ativa na faixa etária citada de forma praticamente linear (figura 1).

Figura 1 – Crescimento da população economicamente ativa na faixa de 50 anos ou mais



Fonte: a autora (2014).

Relato Circunstanciado

A empresa analisada foi escolhida face ao acesso facilitado, permitido por gestores da área de recursos humanos. Foram disponibilizadas de forma irrestrita informações requeridas na ocasião da pesquisa de campo.

A empresa está estabelecida desde 1942, perfazendo mais de 70 anos de existência. Sua atuação ocorre no mercado de pesquisa de mídia, sendo líder nesse segmento no Brasil. Atua em 13 países como Estados Unidos, México, Guatemala, Honduras, República Dominicana, Porto Rico, Costa Rica, Panamá, Colômbia, Venezuela, Equador, Peru, Chile e Argentina. A empresa conta com 2460 colaboradores. Sua sede está situada na cidade de São Paulo, e possui filiais nas cidades de Porto Alegre, Florianópolis, Curitiba, Campinas, Rio de Janeiro, Vitória, Belo Horizonte, Salvador, Fortaleza, Recife, Brasília, Manaus, Belém e Goiânia.

Coleta de dados e informações

Yin (2010) afirma que entrevistas são uma das fontes de informações mais importantes.

A coleta de dados dessa pesquisa foi realizada através de entrevista espontânea com a coordenadora de recursos humanos que tem como principais atribuições processos ligados à gestão de pessoas, administração de folha de pagamento e benefícios e atividades inerentes às áreas de recrutamento e seleção e cargos e salários. A entrevistada atua na empresa há seis anos, possui experiência de

25 anos na área de Recursos Humanos em empresas de grande porte, nacionais e multinacionais e tinha na ocasião da entrevista 41 anos de idade.

Nas primeiras informações levantadas, foi constatado que há um funcionário com idade acima de 50 anos, atuando na equipe subordinada à entrevistada, admitido em 2012 quando assumiu o cargo de consultor de recursos humanos, fato relevante e diretamente ligado a presente pesquisa.

A expectativa da vaga na época era de buscar uma pessoa que agregasse experiência, conhecimento técnico em sistemas informatizados de folha e rotinas de administração de pessoal e também em legislação trabalhista. Dentro do perfil desejado, buscou-se maturidade e confiança para tomada de decisão e cordialidade no atendimento ao cliente. Após extenso processo seletivo, foi escolhido o atual colaborador, que à época estava com 59 anos de idade. O colaborador possui formação superior em contabilidade e tem mais de 40 anos de experiência na área de RH.

Na opinião da gestora, esse colaborador agrega à equipe sua experiência profissional, sendo também relevante para os resultados sua experiência de vida, estando o profissional habituado a situações adversas e pressões no ambiente de trabalho trazendo segurança à equipe. O colaborador é referência em assuntos relativos à legislação trabalhista, contabilização e conhecimento técnico do sistema de folha de pagamento utilizado na empresa, apresentando constante evolução e atualização.

Quanto ao processo seletivo de forma geral, a entrevistada afirma que não há discriminação de idade, não sendo esse fator um pré-requisito na solicitação de vagas. Exige-se que candidatos cumpram requisitos específicos definidos para a vaga, com foco nas competências essenciais descritas de forma clara no plano de cargos e salários em vigor.

Afirmou-se que os responsáveis pelas atividades de recrutamento e seleção que se relacionam com os demais subsistemas de recursos humanos vêm de forma positiva que nos processos seletivos existam candidatos na faixa etária acima de 50 anos e que há tendência de aprovação desses candidatos junto aos gestores solicitantes em muitos casos.

Também foi discutido aspectos do mercado em que a empresa atua. Há a impressão que a empregabilidade de profissionais mais experientes é alta. Por se

tratar de um segmento muito específico, é grande a chance de se admitir um ex-concorrente que traz junto com a idade, conhecimento amplo de mercado.

Foi citado exemplo de um funcionário que atua há mais de 30 anos na empresa em atividades de desenvolvimento de tecnologias de medição de mídia, e que tem 65 anos de idade. Foi comentado que, na percepção de seus superiores hierárquicos, trata-se de profissional atuante, comprometido, atualizado e que apresenta resultados importantes na elaboração e realização dos projetos.

Em uma área específica da empresa, onde a coleta de dados é efetuada através de telefone, existe a preferência na contratação de pessoas com mais de 50 anos de idade, que segundo a entrevistada, se deve ao fato de que são requisitos para essas vagas, aspectos como paciência e cordialidade, e que são mais facilmente encontrados em pessoas com idade acima de 50 anos.

Foi ainda comentado que por se tratar de uma tarefa repetitiva, os gestores da área de coleta de dados afirmam que pessoas jovens apresentam deficiências de concentração, menor disciplina e menor organização de documentos. Além disso, a entrevistada avalia que profissionais com mais de 50 anos apresentam menos índices de absenteísmo, fato relevante para uma área operacional, com metas diárias de produtividade.

Foram solicitadas informações sobre os funcionários com idade superior a 50 anos. A empresa possui 2.460 funcionários, sendo que 149 possuem mais de 50 anos de idade, representando 6,06% do quadro total da empresa.

A empresa dispõe de ampla gama de informações atualizadas sobre os funcionários. Dados cadastrais foram disponibilizados pela entrevistada, extraídos de relatórios do sistema de folha de pagamento.

Através de levantamento de dados específicos desses funcionários, foram elaborados gráficos que demonstram características como tempo na empresa, região de origem e escolaridade.

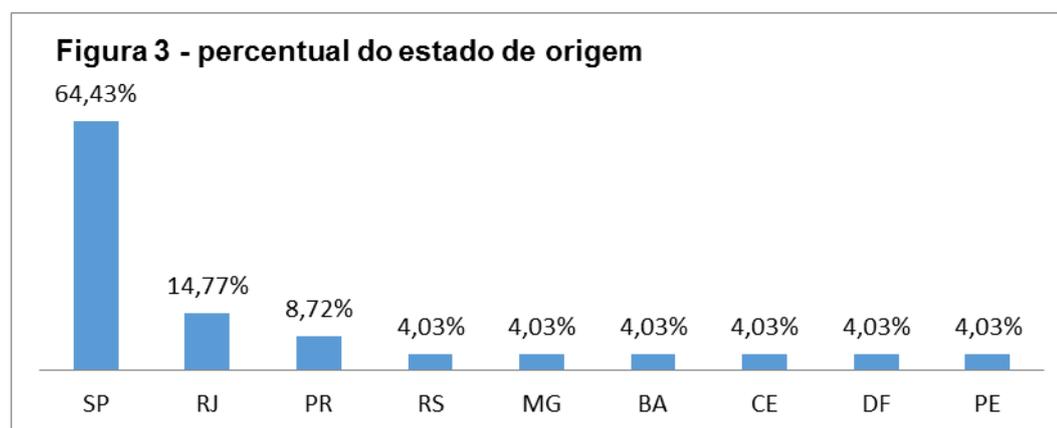
Os dados sobre o tempo na empresa foram disponibilizados e organizados em um gráfico de colunas, conforme figura 2. O gráfico demonstra o número de pessoas com mais de 50 anos que estão empregados na empresa durante quanti tempo considerando-se anos completos.



Fonte: a autora (2015).

Com base no gráfico é possível constatar que a maioria dos funcionários da empresa com mais de 50 anos trabalham na empresa há menos de seis anos.

Outras informações disponibilizadas são referentes à região de origem dos funcionários com idade acima de 50 anos. Essas informações foram organizadas em um gráfico de Pareto conforme demonstra a figura 3, que traz os percentuais dos estados de origem, do total de 149 funcionários.

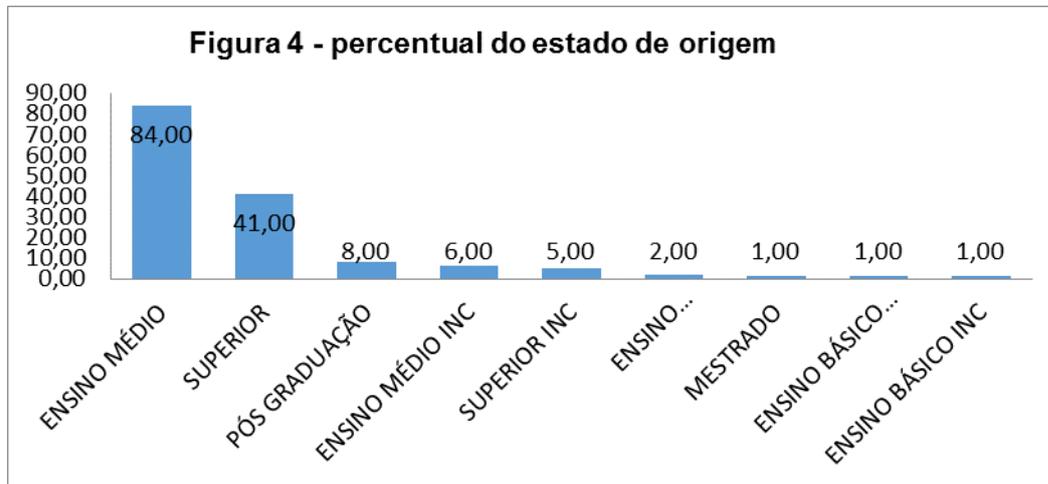


Fonte: a autora (2015).

Constata-se que a maioria dos funcionários com mais de 50 anos tem origem nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, correspondendo a 79,2% do total. Também é possível constatar que esses funcionários tem origem em diversos estados da federação, como Rio Grande do Sul e Paraná da região sul, Minas Gerais da região sudeste, Distrito Federal e ainda Bahia, Ceará e Pernambuco da região nordeste.

Dados sobre a escolaridade das pessoas com mais de 50 anos também foram considerados nesse estudo. Os funcionários dessa faixa etária alcançaram diversos graus de escolaridade. Há funcionários com escolaridade menor e funcionários com graduação em ensino superior e pós-graduação.

As informações disponibilizadas foram plotadas em um gráfico de Pareto (figura 4).



Fonte: a autora (2015).

Com base no gráfico da figura 4, é possível perceber que 84 dos 149 funcionários com mais de 50 anos concluíram ensino médio, sendo a escolaridade obtida pela maioria desses funcionários. Vale ressaltar que os dados do gráfico foram repassados ao ministério do trabalho constantes no Cadastro Geral de Empregados (CAGED).

O funcionário que aparece com escolaridade de ensino básico incompleto foi citado na entrevista no tópico anterior desse capítulo, e que atua há mais de 30 anos na empresa em atividades de desenvolvimento de tecnologias de medição de mídia.

Foi também levantado que 4,69% dos funcionários com mais de 50 anos se encontram afastados (figura 5), o que denota alto índice de funcionários em atividade normal.

Conclusões

Com o aumento da expectativa de vida no Brasil e com condição física e mental em melhor forma, pessoas gozam de qualidade de vida melhor que no passado recente. Diante desta situação, profissionais que estão com mais de 50 anos de idade têm experiência, bom senso e equilíbrio fazem com que as empresas abram cada vez espaço para estes continuarem atuando no mercado, segundo os dados coletados.

Verificou-se que funcionários com mais de 50 anos de idade são bem aceitos na empresa pesquisada. O presente trabalho atingiu o objetivo geral através da pesquisa realizada, de verificar a percepção dos profissionais acima dos 50 anos de idade quanto à manutenção de seus empregos, e também com relação à recolocação no mercado de trabalho. Pode-se constatar, através do estudo de campo, que esses profissionais estão sendo muito bem percebidos pela empresa pesquisada, sendo avaliados como experientes e responsáveis.

Conclui-se, nesta pesquisa, que na empresa em questão, há espaço para profissionais com mais de 50 anos de idade, mas somente quem estiver bem preparado terá condições de competir e alcançar seus objetivos, independente da idade em que se encontra. A empregabilidade do profissional com mais de 50 anos de idade é mantida à medida que ele possui uma grande experiência na sua área de trabalho, uma boa formação e competência reconhecida por todos. Com estas qualidades sem dúvida terão mais chance de realização, satisfação e compensação financeira.

Referências bibliográficas

ALBERTO, Maria Angélica. A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos 1990. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p.295-330, 2005. Mensal.

BRASIL. Ibge. Ibge (Org.). Estudos e Pesquisas Informação Demográfica Socio Econômica: Tendências Demográficas. **Censo**, Brasil, v. 1, n. 13, p.6-155, 2004.

BRIDGES, William. **Mundo nas relações de trabalho**. Makron Books, 1995.

BUENO, J. H. Autodesenvolvimento para a empregabilidade. São Paulo: LTR, 1996.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Editora Vozes, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**: Edição compacta. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

KIDDER, Rushworth M. **Como as pessoas boas tomam decisões difíceis: resolvendo os dilemas da vida ética**. Guatemala: Universidade Francisco Marroquim, 1998. 218 p.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho- Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro: Fevereiro, 2003.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Minas Gerais: Editora da Ufmg, 1999. 340 p.

NETTO, Matheus Papaléo; YUASO, Denise Rodrigues; KITADAI, Fabio Takashi. Longevidade: desafio no terceiro milênio. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 29, n. 29, p.594-607, 4 out. 2005. Trimestral.

Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São. **Governo do Estado disponibiliza 4.892 oportunidades para pessoas acima de 50 anos na Grande São Paulo**. 2014. Disponível em: <<http://www.emprego.sp.gov.br/governo-do-estado-disponibiliza-4-892-oportunidades-para-pessoas-acima-de-50-anos-na-grande-sao-paulo/>>. Acesso em: 24 jan. 2014.