

FACULDADE EVANGÉLICA DE JARAGUÁ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CAROLINA FERREIRA CARDOSO

**AS BARREIRAS ENCONTRADAS POR PESSOAS DA TERCEIRA IDADO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Jaraguá - 2018

CAROLINA FERREIRA CARDOSO

**AS BARREIRAS ENCONTRADAS POR PESSOAS DA TERCEIRA IDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à banca examinadora do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Jaraguá, como requisito parcial para a obtenção do título de Administrador.

Orientador(a):

Prof.(a) Dr.(a) Milton G. Silva Júnior

Jaraguá - 2018

CAROLINA FERREIRA CARDOSO

**AS BARREIRAS ENCONTRADAS POR PESSOAS DA TERCEIRA IDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso DEFENDIDO e APROVADO em ____ de _____ de
201__, pela Banca Examinadora do Curso de Administração, constituída pelos membros:

Prof. Dr. Milton G. Silva Júnior

- Orientador -

Prof. Me. Rodrigo Nascimento Portilho de Faria

- Membro Interno -

Prof. Me. Marcos Florentino Dutra

- Membro Interno -

SUMÁRIO

RESUMO	07
ABSTRACT	07
1 INTRODUÇÃO	08
2 MATERIAL E MÉTODOS	12
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	12
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	19

AS BARREIRAS ENCONTRADAS POR PESSOAS DA TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Carolina Ferreira Cardoso ¹
Milton Gonçalves da Silva Junior ²

RESUMO

Este estudo versa sobre a inserção de pessoas da terceira idade no mercado de trabalho após a aposentadoria. Averiguando as barreiras encontradas pelas pessoas da terceira idade no mercado de trabalho, bem como a importância na contratação de pessoas da terceira idade. A metodologia utilizada foi de pesquisas bibliográficas, com buscas e leituras em meios eletrônicos de periódicos e livros que versam sobre a temática em questão. A experiência, superação, continuidade e responsabilidade são aspectos determinantes para as grandes empresas contratarem funcionários na terceira idade, tendo em vista o foco na adversidade em suas políticas de gestão de pessoas. A capacitação e qualificação contínua também é uma forma de se manter preparado para o mercado de trabalho, uma vez que o profissional na terceira idade deve estar alinhado às tecnologias de informação e comunicação de maneira ativa e com sensatez. Desta forma a contratação de funcionários de terceira idade é importante para a empresa na troca de experiências, na solução de conflitos com mais amadurecimento e raciocínio, potencializando os resultados positivos nas negociações.

Palavras chaves: preconceito, tecnologias de informação e comunicação; contratação de idosos

THE BARRIERS FOUND BY PEOPLE OF THE THIRD AGE IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT

This study deals with the insertion of the elderly in the labor market after retirement. Finding out the barriers encountered by the elderly in the job market, as well as the importance in hiring senior citizens. The methodology used was of bibliographical researches, with searches and readings in electronic means of periodicals and books that deal with the subject in question. Experience, resilience, continuity and responsibility are determining factors for large companies to hire employees in the elderly, in view of the focus on adversity in their policies of people management. Continuing training and qualification is also a way to remain prepared for the job market, since the professional in the third age must be aligned with information and communication technologies in an active and sensible manner. In this way the hiring of senior civil servants is important for the company in the exchange of experiences, in the solution of conflicts with more maturity and reasoning, potentializing the positive results in the negotiations.

Keywords: prejudice, information and communication technologies; hiring of the elderly

¹ Acadêmico do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaraguá. E-mail: carolfc2009@hotmail.com

² Professor, Doutor, orientador do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaraguá. E-mail: professormiltonjunior@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, idoso é a pessoa com idade igual ou acima de 60 anos, conforme mostra o 1º artigo da Lei do estatuto do Idoso, Lei nº10.741 de 1º de outubro de 2003. Com isso, os idosos passam a ter seus direitos garantidos e controlados, pois geraram cada vez mais, ações que asseguram vida mais digna e cidadania plena, mostrando que a população está cada dia mais esperançosa com a qualidade de vida, mais infelizmente os idosos permanecem bastante discriminados.

WJNMAN afirma que é inevitável o aumento de pessoas com mais de 60 anos na População Economicamente Ativa (PEA) brasileira. Assim sendo, a probabilidade é de que em 2020, no mínimo, 13% PEA seja constituído por pessoas que estão na terceira idade.

Vários idosos continuam ingressados no mercado de trabalho ou voltam depois da aposentadoria por muitas questões: a maioria está buscando um serviço para que se consiga completar sua renda mensal, preenchimento de seu tempo vago e também porque gosta de estar prestando serviços, pois gosta do que faz. O (IBGE,2007) Instituto de Geografia e Estatística, verificou que quase 20% dos idosos aposentados no Brasil ainda trabalham. Levando em consideração que os motivos fundamentais estão entre a falta de uma renda extra ou a necessidade de continuar se sentindo ativo no mercado de trabalho.

Os supervisores de recursos humanos, estão encontrando um quadro nas empresas, em que a frequência dos idosos se tornara cada vez mais superior, porque com o passar dos anos, uma grande queda na natalidade, simultaneamente conforme o tempo for passando o número de jovens só tende a diminuir no mercado de trabalho. Onde vemos que cada vez mais a alta da taxa de mortalidade, a queda de fecundidade, resultando em mudanças drásticas nas faixas etárias, com essa diminuição da população jovem, o mercado de trabalho terá que aderir ao aumento de idosos. No ano de 1980, a população brasileira dividia-se da mesma maneira, entre os que tinham acima ou abaixo de 20,2 anos. E a estimativa será que, em 2050, a idade média será de exatos 40 anos. (IBGE,2008).

Com isso, o supervisor terá que estar preparado para o novo padrão, motivo o qual a Administração de Recursos Humanos (ARH), é responsável pela tomada de medidas anexadas sobre a relação de emprego que controlam a eficiência das organizações e funcionários. Para CHIAVENATO, a ARH, tem entre suas funções na organização, o abastecimento, desenvolvimento, resumindo, esta área expõe as práticas e políticas fundamentais para se administrar o trabalho das pessoas.³

³ CHIAVENATO I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus,2003

Assim, o administrador próprio, devera saber que a principal função é a idade do colaborador, pois o mesmo possui uma grande experiência profissional e que é de uma importância muito grande para não haver erros nas decisões tomadas, sendo que com certas situações assim já aconteceram e terão realizações com mais competência.

Segundo Marx (apud GONÇALVES, A. L. L. et al.):

O trabalho como sendo a única forma de obtenção de riqueza, está entendida não apenas sob o aspecto econômico, como também cultural. É com o trabalho que se cria riquezas e os recursos que vão ser utilizados e adequados pelo grupo futuro.⁴

O que Marx propôs sobre a riqueza, não se remete a um pequeno cumulo de bens materiais e sim a acomodação de fundos preparados no processo da evolução humana. Aconteceu grandes mudanças ao longo deste processo, mais o maior desta época é a inclusão do idoso no mercado de trabalho e ou sua continuação ali, com seus pros e contras, da mesma forma os motivos principais neste caso.

Agora o preconceito, este sim, com toda certeza é a maior barreira que o profissional da terceira idade precisara encarar ao retornar, para então persistir no mercado de trabalho.

Contudo, mesmo usando suas habilidades, isto é um obstáculo real e cria muitas discussões, disputas, brigas com os funcionários mais jovens, porque a grande maioria consideram que o idoso deve ficar em casa assistindo televisão ou se ocupando com jogos de cartas.

O pior é que a hostilidade não fica só por ai. Várias empresas não querem empregar profissionais, por serem apontados como idosos, que no entendimento deles, são considerados “velhos demais” para exercerem a ocupação. Tampouco, as empresas enxergam a perda que estão tendo, as enormes oportunidades de reunir os conhecimentos e a experiência desses idosos, com a criatividade e inteligência empreendedora de seus colaboradores mais jovens e também com a chegada de toda essa tecnologia atual.

Destacam-se empresas, que há algum tempo, vem defendendo e colocando em pratica políticas organizacionais de reconhecimento que a mão de obra da terceira idade proporciona.

⁴ Marx (1991 apud GONÇALVES, A. L. L. et al., 2012). **Quais dificuldades as pessoas da terceira idade encontram para se manterem atuantes no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac>. Acesso em: 23 ago.2017.

As pessoas estão envelhecendo muito rápido e com isso os idosos por sua vez estão em quantidade mais elevadas. O trabalho tem uma importância bastante significativa na terceira idade, não apenas para a realização em si, dando oportunidades para que trabalhem e sim para que diretamente se mantenham saudáveis e ativos.

O profissional da terceira idade adiciona mais valor econômico aos negócios, oferece mais confiança a empresa, já com o público alvo transmite mais segurança e é mais prestativo com os clientes. Portanto, o mundo do trabalho é preconceituoso, diminuindo a conquista de alguns cargos, fazendo com que os idosos tenham que viver com a recolocação e sejam incluídos em um mercado que valoriza a juventude, assim sendo descriminalizando o idoso julgando – o como colaborador improdutivo, obrigando que muitos aposentados ou só desempregados acreditem em maneiras alternativas para a complementação de renda visando a preservação de recursos como medicação, plano de saúde, maneiras de sobrevivências.

Matoso afirma que:

A população da terceira idade irá sofrer mais preconceitos no mercado de trabalho do que os jovens, cujas reações voltam em cima das pessoas que já estão numa idade aproximadamente de quarenta anos, que em relação ao desemprego, por exemplo, já tem enorme dificuldade para ser inserido novamente no mercado⁵.

O autor envergonha-se principalmente quanto é dito que o profissional de idade avançada não serve. O que se considera uma desigualdade; pois a sociedade moderna ao seu ver, não precisa apenas de força física para o mercado, mais de “corações”, “cabeças” e principalmente “visões” são solicitadas num tempo onde o conhecimento é apontado como sendo um diferencial.

A maior parte dos idosos sofrem com o valor da aposentadoria, pois o valor que recebem geralmente é menor do que ganhavam quando trabalhavam e por isso é preciso preencher a sua renda. Tem idoso que vê a aposentadoria de maneira diferente, um desconforto, pois é aí que enxergam que a idade está avançando que mostra que a vida produtiva está chegando ao fim e o começo de uma vida inativa. Já existe os que não conseguem ficar parados, pois já acostumaram tanto com o trabalho que não vive sem ele, e o trabalho é uma maneira de não ficar sozinho e de ter ocupações pra o tempo vago.

No dia a dia o idoso enfrenta muitos obstáculos, pois aguenta muitos preconceitos, por conta do envelhecimento. O processo da aposentadoria pesa bastante quando a idade chega,

⁵ MATOSO, R. Trabalho, preconceito e a condição do idoso. In: BARROS JUNIOR, J.C. (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na Terceira Idade**. 1. ed. São Paulo: Editora Edicon, 2009. P.431-446 Disponível em: < <http://www.trabalhoevida.com.br/download/livro.pdf> > Acesso em: 10 nov. 2017.

pois isso conclui com a retirada do mercado de trabalho. Isso porque antigamente quando se aposentava, não continuava a trabalhar, porque a renda dava para viver, nos dias atuais isso não é mais uma realidade.

O oposto do que se pode pensar, com a chegada da “velhice” da população, isso não gera apenas despesas para a sociedade, mas também de chances das empresas possuírem trabalhadores qualificados, responsável e experiente.

Para estar inserido no mercado de trabalho é difícil, imagina a inserção. Se vê a dificuldade que pessoas com mais de 40 anos, (que ainda nem idoso é) enfrenta para ser readmitido. As empresas dão preferência aos jovens, pelo salário ser mais baixo, e esperam mais atitude, força e ousadia. Confiam que a com a jornada de trabalho os mesmos adquiram melhor experiência.

A perspectiva hoje das empresas com relação a admissão de idosos mudou, benefícios que se dá por conta das modificações políticas, econômicas e sociais, pois a população estão chegando na terceira idade com mais garra, determinação, disposição saúde e conhecimento. “Por outro lado a contratação de um idoso apresenta para o empregador algumas vantagens em termos de custos relativamente à contratação de um não idoso⁶.” (Camarano, *Apud* Machado M. R. C.).

Toda empresa tem vários benefícios ao empregar um idoso, vista que ele pode utilizar sua experiência para treinar ou aconselhar os mais jovens.

Além do mais, pode dispor de suas qualidades pessoais, tais como: responsabilidade, atenção e tolerância. O idoso tem maior sensatez, tomada de decisões, eficácia em avaliar e detenção de conhecimento, assim são algumas das poucas vantagens que o idoso pode oferecer ao mundo do trabalho. As empresas assim sendo pode colaborar com a sociedade e aumentando a qualidade de vida dessas pessoas aproveitando a mão de obra associando valor ao negócio.

Disponibiliza também os idosos benefícios particulares aos custos da empresa, pois a mesma não arca com a despesa de vale transporte para pessoas com mais de 65 anos, recebem salários mais baixos e as atribuições trabalhistas são baixas se já for aposentado como a contribuição para Seguridade Social.

⁶ CAMARANO (2001 apud MACHADO M. R. C.; 2016). **O idoso no mercado de trabalho**. 04 ago. 2016. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/o-idoso-no-mercado-de-trabalho/144625> > Acesso em: 10 nov. 2017.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Para a elaboração deste projeto foi imprescindível a utilização da pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (1999, p.65), “configura-se na utilização de material já elaborado, como livros e periódicos científicos”, sendo realizadas leituras de artigos online, livros e textos relacionados ao tema.

O tema proposto é muito importante para a população, sendo assim, este projeto visa conscientizar o quanto é grande o preconceito que as pessoas da terceira idade enfrentam para poder se ingressar novamente no mercado de trabalho, trazendo dados, estatísticas e percentual de como poderá ser daqui alguns anos, sendo que a probabilidade de idosos cada dia mais tende a aumentar.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dificuldades encontradas por pessoas da terceira idade no mercado de trabalho

Os idosos são hoje cerca de mais da metade da população total do País, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O instituto considera idosas as pessoas com 60 anos ou mais, mesmo limite de idade considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para os países em desenvolvimento. O envelhecimento da população brasileira é reflexo do aumento da expectativa de vida, devido ao avanço no campo da saúde e à redução da taxa de natalidade. Prova disso é a participação dos idosos com 75 anos ou mais no total da população ativa. Estima-se que em 2020 a população com mais de 60 anos no País deva chegar a 30 milhões de pessoas e a esperança de vida, a 70,3 anos. (Meireles, *et al*, 2007)

Nery (2007) entende que o sexo e a idade são variáveis que devem ser consideradas na velhice em razão das influências que exercem na genética e biologia humana e no comportamento social e cultural do indivíduo. Acredita-se que o envelhecimento consiste em um processo; enquanto a velhice é simplesmente um momento de vivência pelo qual passa o indivíduo, e ainda, o idoso é resultado do envelhecimento percorrido, pela velhice; emergindo a dinamicidade progressiva que precipita transformações físicas, de motricidade, bioquímicas e psicológicas, que podem progredir levando o idoso ao óbito. Portanto quando não se efetiva o óbito desencadeia-se a limitação da capacidade motriz, perda de cabelos que gera a calvície, diminuição da produtividade laboral, perda de status social e sentimento de solidão. Essas modificações provocadas pela velhice interferem psicologicamente e afetivamente no cotidiano do idoso.

O envelhecimento humano se pronuncia de forma biológica, psicológica e social. No que diz respeito ao envelhecimento biológico este promove transformações no físico, na anatomia do corpo, nas respostas bioquímicas e hormonais, o que corroboram com a depreciação das capacidades orgânicas do indivíduo. Já o envelhecimento de ordem psicológica consiste na manifestação comportamental dos indivíduos diante de si mesmos e da comunidade, podendo ter uma visão mais aberta do mundo ou totalmente tradicionalistas, o que também é influenciado pelas mudanças e orientações de suas atitudes, bem como suas capacidades generalistas. Essas capacidades generalistas quando afetadas pelo envelhecimento podem gerar necessidades de readaptações e reajustes em suas atitudes comportamentais ou ainda, lidarem com as questões que não consegue, mas se adaptarem. Essa situação é decorrência natural da vida, principalmente o controle que grupos sociais exercem sobre estes indivíduos em detrimento de suas idades. Diante disso, cada idoso sente a repercussão psicológica de suas limitações ou regozijam com suas capacidades. O envelhecimento demográfico refere-se ao crescente número de pessoas idosas no País. Segundo as estatísticas para o ano de 2020, a maioria da população mundial estará com mais de 65 anos, conotando um aumento estimado em 82% ao ser analisada com a população atual. Acredita que a população mundial em 2025 terá uma idade média de 60 anos o que revelará um índice aproximado a um terço de toda a população em países desenvolvidos. (IBGE, 2012).

O envelhecimento humano é marcado por modificações e transformações físicas e emocionais significativas, juntamente com a tendência de evasão do convívio social, o que proporciona a oportunidade para o surgimento de patologias recorrentes da solidão, como depressão, síndromes do pânico, dentre outras. Capitanini (2000, p.69) confirma essa afirmação ao ensinar que o “estado emocional que inclui isolamento, tristeza, apatia, insatisfação na vida, o qual é provocado pela ausência de contatos e relacionamentos importantes”. A chegada à Terceira Idade traz consigo limitações sobre um corpo já muito vivido. Já não se tem a mesma vitalidade, a rapidez dos movimentos e do raciocínio, a mesma coordenação motora da época da juventude. Os idosos têm agora mais tempo disponível, porém alguns não sabem como aproveitá-lo, sabemos que, a qualidade de vida na Terceira Idade pode ser definida como a manutenção da saúde, em seu maior nível possível, em todos os aspectos da vida humana: físico, social, psíquico e espiritual. (Fernandes, Ferreira, 2012)

O entendimento e aceitação do envelhecimento é um fator natural do ser humano e faz com que a sociedade venha a ter a percepção de que é necessário promover a inclusão social da parcela da sociedade considerada idosa, principalmente condicionar e direcionar a participação ativa do idoso na sociedade através de projetos que venham trazer capacitação diferenciada

como programas educacionais que prolongam o processo de sociabilidade. A tecnologia da informação irá influenciar positivamente a vida do idoso, colocando-o em contato com seus entes queridos, realizando novas amizades e se divertindo nas redes sociais, no uso do apps para *smathphones* visando a comunicação exterior com maior facilidade, rapidez, segurança e eficácia (Capitanini, 2000)

O uso da tecnologia da informação pelos idosos é uma forma de inclusão social de maneira muito ampla, ou seja, além de utilizarem as redes sociais para comunicar com o seu mundo exterior, ainda serão capacitados para o uso de computadores, internet, caixas eletrônicas e afins, o que irá dar-lhes uma autonomia de resolução de suas necessidades cotidianas, não sendo necessário ocupar terceiros para resolver pequenas questões que anteriormente à aposentadoria, faziam perfeitamente (Kasar, 2010). Nunes (2006), acredita que a inclusão digital para o idoso ou aposentado reduz a dependência de terceiros e potencializa a sua capacidade de integração e de criar novas formas de se relacionar socialmente, tanto com amigos, familiares e outros profissionais. Essa inclusão digital, irá ainda, aproximar gerações diferentes e promover aprendizagem mútua. Camaro, Kanso (2009) relatam que as mulheres idosas possuem maior sobrevida tendo uma longevidade maior que 80 anos. Analisando a expectativa de vida de ambos os gêneros no período de 1930 a 2009, o que os autores observaram foi que a longevidade feminina superou em 10% a longevidade masculina, ou seja, mulheres vivem 64% a mais que homens.

O crescimento da população idoso mundial é um motivo preocupante para os governantes, uma vez que o planejamento populacional deve considerar em países desenvolvidos cerca de 3% da população total como sendo de idosos, o que vem a implicar a necessidade de reformulação das políticas públicas e previdenciárias, devido à redução significativa da força de trabalho no mercado (OMS, 2005). De acordo com Saraiva, Sales, Rosas (2016), o crescimento da população idosa no Brasil, se mantiver o ritmo atual, será duas vezes mais rápido que o índice da média em todo o mundo. “A tendência de crescimento projetada para os anos 2020 e 2050 demonstra a potencial inversão da chamada pirâmide etária nas próximas décadas” (Fernandes, Ferreira, 2012, p.01).

Em 2015, o Brasil contava com 204,9 milhões de pessoas e um crescimento anual de cerca de 1% por 10 anos consecutivos. Entre 2005 e 2015, houve uma redução de pessoas até 14 anos de 21%; com 15 a 29 anos de idade de 23,6%. No entanto, pessoas com 30 a 59 anos cresceu 41%. Já o envelhecimento populacional acelerado é devido a uma mudança significativa no índice de dependência total, que indica o nível de dependência econômica de jovens, idosos e trabalhadores que estão empregados. Os jovens, para cálculo do índice de

dependência total são considerados dentro da faixa etária de 15 anos. A razão de dependência relacionado aos jovens reduziu de 41.7 para 32.5 jovens no período de 2005 a 2015, o que não ocorreu com a população idosa que cresceu 7,2 para cada 100 pessoas que estão ativas na economia.

Avaliação sobre as dificuldades das empresas na contratação de pessoas da terceira idade para o mercado de trabalho

O idoso, de acordo com a OMS, é toda pessoa que já completou 60 anos de idade e já está se preparando para aposentar-se ou que já está sendo retirado da classe ativa economicamente e laboralmente por motivos de saúde, ou déficit cognitivo e sensorial. Kachar (2010) entende que a promoção do bem estar da terceira idade pode ser planejada a partir da modificação do perfil etário, fazendo com que a sociedade venha preparar a fase de envelhecimento de maneira saudável e ativa, e para que isto seja possível, é necessário que haja um objetivo diferenciado a ser alcançado: inserção do idoso ao conhecimento da Tecnologia da Informação e Comunicação TIC, da geriatria e educação.

A comunicação é fator imprescindível para manter e aumentar o círculo social e, portanto, para elevar a autoestima. Esses fatores justificam a importância da criação de alternativas de interação para inserir o idoso em atividades como o uso do computador e suas ferramentas de comunicação e informação, que o estimulem, integrem e permitam ampliar seus objetivos de vida, além de aproximá-lo de tecnologias similares, como telefone celular e caixas eletrônicos, facilitando seu uso (Sales, 2007, p.34)

O que se pretende salientar é que a inclusão digital do idoso aposentado pode promover a desaposentaria com maior facilidade, ou seja, as empresas podem estar mais propensas a contratar um idoso com conhecimento em tecnologia da informação, capacidade de utilizar equipamentos eletrônicos e digitalizados, uma vez que irá contribuir para a melhoria do poder de compra da família e do próprio idoso, que sentirá mais valorizado, incluso na sociedade econômica, social e laboral.

O Brasil é um país onde a empregabilidade e o trabalho não finda quando a aposentadoria é requerida e concedida, ou seja, os aposentados retornam ao mercado de trabalho ou continuam a prestar serviços nas organizações onde iniciaram sua carreira profissional e obtiveram os direitos previdenciários. Já no ano de 1998, mais de 50% dos aposentados de ambos os gêneros continuaram ativos no mercado de trabalho, mesmo sendo, em alguns casos, haver a necessidade de se cumprir uma jornada de trabalho reduzida, tendo em vista o avanço da idade que requer maiores cuidados com a saúde (Camarano, 2001). A participação da terceira idade de forma ativa no mercado de trabalho é uma situação que não se pode desconsiderar,

pois a cada ano, as estatísticas mostram um avanço do índice desses profissionais inseridos nas organizações. Estima-se que no ano de 2020, cerca de 13% da População Economicamente Ativa (PEA), seja constituída por profissionais na terceira idade. Atualmente, cerca de 20% da terceira idade que recebe benefícios previdenciários estão ativos no mercado de trabalho, pois precisam de uma remuneração extra ou porque querem continuar contribuindo com o crescimento social e com sua capacidade de prestar serviços e auxiliar no desenvolvimento das organizações e setores. No entanto, os profissionais considerados idosos ainda não são visualizados pelas organizações como uma forma de repor a necessidade de talentos humanos qualificados na empresa, uma vez que somente 37% contratam idosos para comporem o seu quadro de colaboradores. O que se vê com maior frequência é a preferência da contratação de mais jovens em quase 50% das necessidades de contratação (EAESP-FGV, 2013)

De acordo com Miranda (2009) a necessidade de complementar o rendimento mensal para conseguir manter o mesmo padrão de vida da família e o seu próprio é um dos motivos mais importantes e significativos que levam ao idoso a continuar ativo no mercado de trabalho, isto pois, a aposentadoria geralmente é um rendimento muito inferior ao salário recebido nas organizações. Por outro, o idoso que está acostumado a trabalhar por uma vida inteira, pode sentir que se parar terá dificuldades em manter suas relações sociais, o que pode acarretar entristecimento e esquecimento.

No que concerne ao mercado de trabalho brasileiro para o idoso, evidencia-se, que os aposentados muitas vezes retornam ao mesmo, ou até, em alguns casos, permanecem exercendo suas atividades laborais após a aposentadoria, ou ingressam no setor de serviços e de trabalho por conta própria (Barbosa, Oliveira, Maia, 2014, p.02)

Alguns idosos entendem que a aposentadoria é uma forma de retirar a pessoa do meio laborativo devido a sua idade e ser preconceituado de que não conseguirá mais desenvolver suas funções com agilidade e eficiência. Diante desse entendimento, o indivíduo passa a projetar-se vivenciando uma vida improdutiva (Gontijo, Faria e Silva 2010). O preconceito de que a terceira idade deve ser restringida para a ocupação de alguns cargos dentro das organizações, traz dificuldades significativas na recolocação no mercado de trabalho, valorizando assim, trabalhadores mais jovens que podem oferecer maior agilidade intelectual e resistência física. Esse preconceito passou a ser mediado e minimizado com a criação do Estatuto do Idoso que prevê os direitos e deveres da população de maior idade, principalmente, reavaliando o conceito do que vem a ser um indivíduo velho.

As empresas investem muito pouco no que tange a transferência de conhecimentos, pois 94% das empresas que contratam idosos para o seu quadro de funcionários acreditam que o

benefício mais importante é ter funcionários idosos é a prevalência da experiência e conhecimentos que estes possuem. No entanto, investimentos em práticas para a gestão do conhecimento destes funcionários mais idosos e o envolvimento destes em programas de treinamento não constituem realidade no mercado corporativo. Ressalta-se ainda, que a proximidade da aposentadoria traz também o desalento corporativo em oferecer oportunidades de colocação e empregabilidade por estes não poderem estar mais avivados para um planejamento de carreira dentro da empresa. Isto pois, a carreira de um idoso dentro de uma organização evidencia a necessidade de haver políticas de gestão de pessoas que contem com a possibilidade de estabelecimento de horários flexíveis, tarefas que podem ser realizadas no sistema home Office e desenvolvimento de práticas que oportunizem a permanência do idoso no quadro de funcionários da empresa (EAESP-FGV, 2013)

A importância na contratação de pessoas da terceira idade.

Monaco (2016) relata que dentre as vantagens de se contratar um colaborador na terceira idade são reconhecidas pelas organizações de forma inovadora, ou seja, dependendo da função a ser ocupada, o trabalhador idoso traz consigo a experiência e maior produtividade no que diz respeito a tomada de decisões, em sua resiliência, em sua mentoria e qualificação.

No que se refere a tomada de decisões, o trabalhador na terceira idade, mediante um momento crítico da empresa coloca a sua experiência a favor de um diagnóstico mais eficiente, rápido e seguro para que se tome uma decisão eficiente, pois o seu perfil profissional lhe permite buscar mais opções de manejo, remanejo e elaboração de ações e metas a serem cumpridas com mais conhecimento, pois colocam mais o eixo da profissionalidade para ser explorado que o funcionário mais jovem. A resiliência traz a sensatez, colocando de lado o deslumbramento pela função como ocorre com funcionários jovens, que ao verem a realidade laboral se desiludem e se tornam limitados com a necessidade de buscar soluções para os conflitos, avanços e planejamentos dentro da área em que atuam.

O profissional na terceira idade pode ser visto pelas organizações como uma forma de suprir a escassez de Mão de obra qualificada, uma vez que o profissional com mais de 60 anos acumula experiência na área em que atuava quando trabalhador ativo além de acumular características pessoais que são importantes para a rotina da empresa, como a responsabilidade e maturidade. O profissional que possui mais de 50 anos de idade tem seus momentos reflexivos diante de uma situação problema na organização, mas é persistente e cautelosa na busca de alternativas para solucionar ou ainda a ouvir negativas e iniciar novamente o processo de ação

e negociações. Outro aspecto é a mentoria, onde o colaborador mais experiente tem a paciência de direcionar equipes mais jovens, ou para liderarem clientes cativos. A qualificação deve estar presente no planejamento de carreira dos iniciantes e dos veteranos, uma vez que a capacidade de lidar com novas tecnologias, técnicas de negociações e manuseios operacionais é a forma de destaque no momento de uma contratação, onde os pretensos ao cargo, possam ser terceira idade e jovens (Monaco, 2016).

Pode-se dizer que a contratação de profissional na terceira idade tem suas particularidades no que tange a oferta de flexibilidade de horários e buscar a delegação a este uma tarefa de desafio, uma vez que não se deve usar a experiência deste profissional para força de trabalho, pois os atributos de habilidades e competências são mais uteis na mentoria de novas gerações. O clima organizacional não deve ser afetado com desconforto entre diferentes gerações, pois os aspectos positivos devem ser levantados e explanados para todos os colaboradores da organização, desde o operacional até a alta direção.

Grandes empresas empregam profissionais na terceira idade, pois uma de suas políticas de gestão de pessoas é manter o foco na adversidade, na inclusão social e ter uma equipe de trabalho com perfis diferentes. Diante disso, o clima organizacional é mantido sob o equilíbrio comportamentalista, onde a geração jovem e a geração da terceira idade deixam de ser concorrentes para serem complementares, pois não há avaliação de profissionais que sejam melhores que os outros em organizações que primam pela adversidade em sua política de gestão de pessoas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando-se em conta o que foi observado, até 2025 a população idosa representará um terço de toda a população e com a era digital a facilidade na vida da terceira idade será maior, pois reduzirá a necessidade de ajuda de terceiros, os preparando com a integração econômica, social e laboral. O preconceito ainda é grande, mais as pessoas da terceira idade trazem consigo conhecimentos, experiências e grandes vantagens nas tomadas de decisões, onde tem consigo o discernimento de ações mal executadas e assim buscar novas soluções, diferentes dos jovens que iniciam as atividades fascinados em conseguir cargos de maior remuneração. Concluiu-se que havendo o conhecimento em tecnologia da informação os idosos terão maior facilidade em continuar no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BEAUVOIR, Simone de. **A velhice: o mais importante ensaio contemporâneo sobre as condições de vida dos idosos**. Rio de Janeiro: Fronteira, 1990.
- CAMARANO (2001 apud MACHADO M. R. C.; 2016). **O idoso no mercado de trabalho**. 04 ago. 2016. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/o-idoso-no-mercado-de-trabalho/144625>>. Acesso em: 10 nov. 2017.
- CAMARANO, Ana. KANSO, Solange. **Perspectivas de crescimento para a população brasileira: velhos e novos resultados**. Rio de Janeiro: IPEA, 2009. (Texto para discussão, n. 1426). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4735 Acesso em: 26 abr. 2018.
- CAPITANINI, M. E. S. **Solidão na velhice: realidade ou mito?** In: NERI, A. L.; FREIRE, S. A. (Org.). E por falar em boa velhice. Campinas: Papirus, 2000.
- CHIAVENATO I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- FERNANDES, F.S; FERREIRA, B.J. **Inclusão Digital de Idosos: Um estudo sobre a Realidade do Município de Belém (Pa)**. V. 10 N° 1, julho, 2012 <http://www.valor.com.br/brasil/4794347/envelhecimento-da-populacao-do-brasil-deve-se-acelerar-aponta-ibge>. Acesso em: 25 abr. 2018.
- IBGE (Fundação Instituto de Geografia e Estatística), 2012. **População idosa no Brasil cresce e diminui número de jovens, revela Censo**. Disponível em <http://www.brasil.gov.br> Acesso em: 23 abr. 2018.
- KACHAR, V. **Envelhecimento e perspectivas de inclusão digital** - Revista Kairós Gerontologia, São Paulo, v.13, n 2, p. 131-147, nov. 2010. Acesso em: 26 abr. 2018
- KACHAR, V. **Terceira Idade & Informática: Aprender revelando potencialidades**. São Paulo: Cortez; 2003
- Marx (1991 apud GONÇALVES, A. L. L. et al., 2012). **Quais dificuldades as pessoas da terceira idade encontram para se manterem atuantes no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac>>. Acesso em: 23 ago.2017.
- MATOSO, R. Trabalho, preconceito e a condição do idoso. In: BARROS JUNIOR, J.C. (org.). **Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na Terceira Idade**. 1. ed. São Paulo: Editora Edicon, 2009. P.431-446 Disponível em: <<http://www.trabalhoevida.com.br/download/livro.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MONACO, Talita. **4 vantagens de contratar funcionários mais velhos**. Disponível em <https://revistapegn.globo.com/Administracao-de-empresas/noticia/2016/05/4-vantagens-de-contratar-funcionarios-mais-velhos.html> Acesso em: 26 abr. 2018

NUNES, V. P. C. **A Inclusão Digital e sua Contribuição no Cotidiano de Idosos: Possibilidade para uma Concepção Multidimensional de Envelhecimento**, 2006. 55 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia Biomédica) - Programa de Pós-Graduação em Gerontologia Biomédica, PUC – RS, Porto Alegre.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005, p. 60. Disponível em: http://www.prosaude.org/publicacoes/diversos/envelhecimento_ativo.pdf. Acesso em: 26 abr. 2018.

PAPALÉO NETTO, M. O estudo da velhice no século XX: histórico, definição do campo e termos básicos. In: FREITAS, E. et al. **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002, p.2-12.

SALES, M. B. de. **Modelo multiplicador utilizando a aprendizagem por pares focado no idoso**, 2007. 138 f. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Programa de Pós Graduação Engenharia e Gestão do Conhecimento, UFSC, Florianópolis.

SARAIVA, Alessandra; SALES, Robson; ROSAS, Rafael. 02/12/2016. **Envelhecimento da população do Brasil deve se acelerar, aponta IBGE**. Disponível em

WAJNMAN, Simone. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO, A.A. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60**. Rio de Janeiro: IPEA,2004.

Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf.

Acesso em: 23 ago. 2017.