

CENTRO PAULA SOUZA

ESCOLA TÉCNICA SAPOPEMBA

Extensão CEU São Rafael

Curso: Técnico Em Recursos Humanos

Cristiane Laudenice da Silva Guimarães

Egmar Silva Bastos

Eliana Dos Santos Paula

Leila Pereira Araújo Botelho

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS 50
(CINQUENTA) ANOS MAIS**

São Paulo

2023

Cristiane Laudénice da Silva Guimarães

Egmar Silva Bastos

Eliana Dos Santos Paula

Leila Pereira Araújo Botelho

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS 50
(CINQUENTA) ANOS MAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso: Técnico de Recursos Humanos, Instituição ETEC de Sapopemba.

Extensão: CEU São Rafael, para obtenção do título de Técnico em DTCC (Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso).

Orientadora: Prof^a Rosana Ribeiro de Araújo Santos.

São Paulo

2023

SUMÁRIO

1 – RESUMO	4
2 – ABSTRACT	5
3 – INTRODUÇÃO	6
4 – OBJETIVO	7
4.1 – OBJETIVOS GERAIS	7
4.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
5 – JUSTIFICATIVA.....	8
6 – REVISÃO TEÓRICA.....	9
7 – METODOLOGIA.....	10
8 – PESQUISA.....	12
9 – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	15
10 – CONCLUSÃO	17
11 – BIBLIOGRAFIA	18

1 – RESUMO

Devido a falta de oportunidades para pessoas com mais de 50 (cinquenta) anos, objetivamos estudar o impacto causado pela falta no mercado de trabalho desse público específico, com o intuito de encontrar possíveis formas de amenizar o problema.

Palavras chaves: oportunidades, 50 (cinquenta) anos mais, trabalho.

2 – ABSTRACT

Due to the lack of opportunities for people over 50 (fifty) years old, we aimed to study the impact caused by the lack of the labor market to this public, in order to find possible ways to alleviate the problem.

Keywords: opportunities, 50 (fifty) years more, work.

3 – INTRODUÇÃO

A recolocação no mercado de trabalho é um grande desafio enfrentado pelas pessoas atualmente. No entanto, essa missão torna-se ainda mais difícil quando o profissional em questão está acima dos 50 anos, os chamados 50+. Na entrevista realizada em 15 de Maio de 2019, Morris Litvak (Progiscast No Ar). (<https://www.aberje.com.br/morris-litvak-fala-sobre-o-mercado-de-trabalho-para-os-50-em-entrevista-para-a-progic/>)

Na entrevista, Mórris conta que apesar dessa onda de “juniorização”, as empresas que contratam profissionais mais experientes possuem diversas vantagens competitivas. “Não é só a habilidade técnica que vai importar. Habilidade técnica você pode aprender a qualquer hora – e dizem que a cada quatro anos você tem que se atualizar ou aprender uma coisa nova porque as técnicas vão ficar ultrapassadas. As habilidades comportamentais é que vão ser cada vez mais importantes e isso é algo que os mais velhos têm muito para contribuir aos jovens por já terem passado por diversas situações durante a vida”, conta Mórris. (<https://www.aberje.com.br/morris-litvak-fala-sobre-o-mercado-de-trabalho-para-os-50-em-entrevista-para-a-progic/>)

Segundo o site (<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/trabalho-para-pessoas-com-mais-de-50-anos/>), O Brasil vive o fenômeno do envelhecimento populacional: segundo o IBGE (2019 à 2020) até o ano de 2040 57% da força de trabalho do Brasil será composta por pessoas com 45 anos ou mais. Isso quer dizer que, cada vez mais haverá procura de trabalho por pessoas com mais de 50 (cinquenta) anos.

Ao mesmo tempo, esse grupo de pessoas com mais de 50 anos são os mais prejudicados quando falamos em demissões e preconceitos sendo por conta da idade. Em 2020 houve crescimento de 47% nas demissões de idosos em relação ao ano anterior 2019.

4 – OBJETIVO

4.1 – OBJETIVOS GERAIS

O objetivo desse TCC é compreender como as empresas poderão absorver a mão de obra das pessoas com idade superior a 50 anos, analisar ações em andamento e possíveis novidades que venham facilitar a inclusão deste público no mercado de trabalho.

4.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Pesquisar as principais dificuldades na contratação de pessoas maiores de 50 anos, analisar possíveis ações que podem ser implementadas para solução das dificuldades encontradas.

5 – JUSTIFICATIVA

Com o aumento da idade de aposentaria (62 anos para mulheres e 65 anos para homens) e uma expectativa de vida cada vez maior, as pessoas vão precisar ficar mais tempo no mercado de trabalho.

Principalmente com o predomínio da tecnologia nas empresas, muitos empregadores acreditam que esse grupo não vai se adaptar as novas ferramentas. Contudo, existem várias formas de superar esse tipo de obstáculo. (<https://singue.com.br/etarismo-no-mercado-de-trabalho/>)

6 – REVISÃO TEÓRICA

Segundo o relatório do CAGED, (cadastro Geral de Empregados e Desempregados) mais de 700.000 (setecentos mil) profissionais com mais de 50 anos perderam seus empregos durante a pandemia. Por outro lado, cerca de 60% das empresas afirmam no levantamento que tem dificuldade em contratar pessoas com mais de 50 anos, e 91% acreditam que o profissional nessa faixa etária tem dificuldade em ser contratados. (<https://exame.com/esg/inclusao-de-profissionais-com-50-anos-ou-mais-deve-crescer-nas-empresas-em-tres-anos-entenda/>).

De acordo com Mórris que apesar dessa onda de “juniorização”, as empresas que contratam profissionais mais experientes possuem diversas vantagens competitivas. “Não é só a habilidade técnica que vai importar. Habilidade técnica você pode aprender a qualquer hora – e dizem que a cada quatro anos você tem que se atualizar ou aprender uma coisa nova porque as técnicas vão ficar ultrapassadas”.

Apesar de o envelhecimento populacional estar em ascensão em todo o planeta, a sociedade 5.0 tem pressa pelo novo e a tecnologia avança a passos largos, fazendo com que as gerações mais antigas sejam, muitas vezes, rotuladas como incapazes de acompanhar essa evolução. (<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/o-etarismo-e-a-importancia-de-profissionais-maduros-no-mercado-de-trabalho/>)

7 – METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso será pesquisa através de canais de reportagens relacionados a profissionais com mais de 50 anos, além de pesquisas bibliográficas.

Outras formas de pesquisa o qual utilizamos, foi através da ferramenta Google Forms, onde foram fornecidas as informações dos gráficos apresentados.

A contratação de profissionais acima de 50 anos sempre foi um tabu tanto nas empresas de recrutamento e recursos humanos, quanto no departamento pessoal dos empregadores, mas isso tem mudado muito ao longo dos últimos anos, principalmente devido ao aumento da expectativa de vida média do brasileiro. (<https://www.salario.com.br/estatisticas/profissoes-mais-contratadas-acima-de>).

Profissionais dessa faixa etária ainda não são idosos, mas também não são mais jovens. Situados nesse limbo etário (preconceito por idade esquecida), eles sofrem preconceito no mercado de trabalho, seja na contratação ou na promoção. Uma das dificuldades dos profissionais sêniores é derrubar ideias preconcebidas de que eles não são tão produtivos ou têm mais dificuldade para lidar com a tecnologia. (https://cultura.uol.com.br/noticias/25613_por-que-a-inclusao-dos-50-no-mercado-de-trabalho-virou-assunto-de-rh.html).

Apesar do número crescente de empresas que investem em diversidade e em inclusão, ainda existe muito preconceito referente ao etarismo, e a contratação de profissionais maduros no mercado de trabalho infelizmente ainda é muito subvalorizada, constituindo um grande desafio para as empresas e para a sociedade, considerando a necessidade de integração desses profissionais.

Com a perspectiva de vida aumentando consideravelmente nos últimos anos, as pessoas da “melhor idade” se sentem capazes de continuarem a terem protagonismo na carreira e maior longevidade e atuação no mercado de trabalho.

A perpetuação do preconceito etário pode ser altamente prejudicial para uma sociedade que envelhece a cada dia, razão pela qual é preciso gerar oportunidades iguais para todos os profissionais mais maduros.

Profissionais ativos no mercado de trabalho não pensam em aposentadoria imediata, portanto, é importante refletir, humanizar e modificar o planejamento de carreira, revisando as aposentadorias compulsórias e demais barreiras que atrapalham esse processo. (<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/o-etarismo-e-a-importancia-de-profissionais-maduros-no-mercado-de-trabalho/>)

Quando falamos de preconceito em relação à idade, as mulheres são as que mais sofrem. A razão é que vivemos em uma sociedade que, em muitas ocasiões, exalta a aparência feminina em detrimento das habilidades e competências das mulheres.

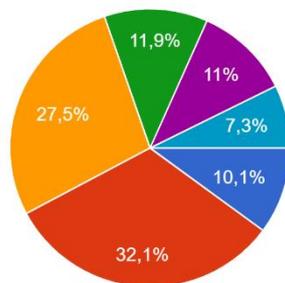
Em muitos âmbitos, a mulher com mais idade é invalidada e considerada incapaz, além de ser negado o envelhecimento, com inúmeros produtos de beleza e procedimentos estéticos para “atrasar” o inevitável.

Podemos observar a partir do universo do trabalho. É comum uma profissional experiente não ser mais considerada “bela” perante os padrões sociais, assim como ativa psicologicamente e intelectualmente, por questão de idade. (<https://blog.convenia.com.br/etarismo-nas-empresas/>)

8 – PESQUISA

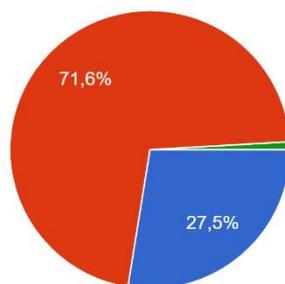
1 - Qual a sua Faixa Etária ?

109 respostas



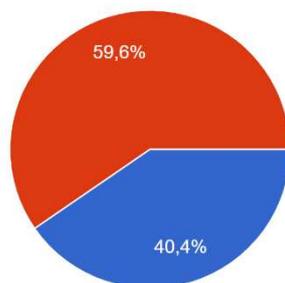
2 - Qual o seu Gênero ?

109 respostas



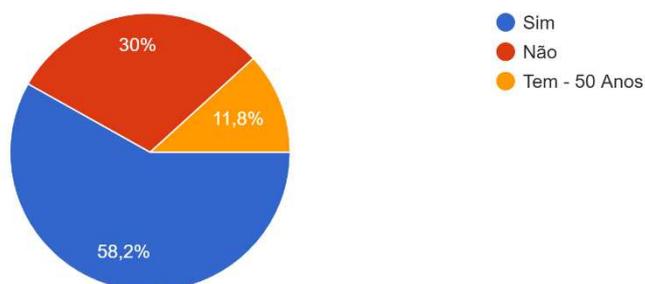
3 - Atualmente você está desempregado ?

109 respostas



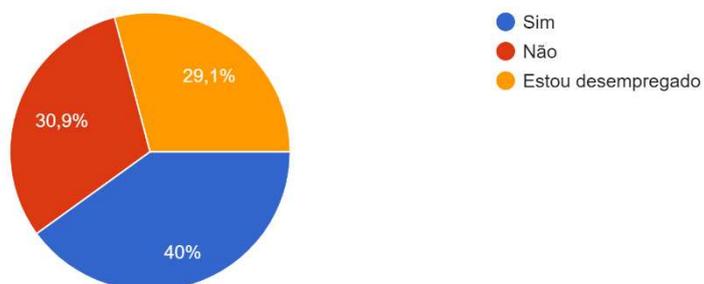
4 - Você sente que homem com mais de 50 Anos tem mais facilidade de conseguir emprego do que uma mulher na mesma idade ?

110 respostas



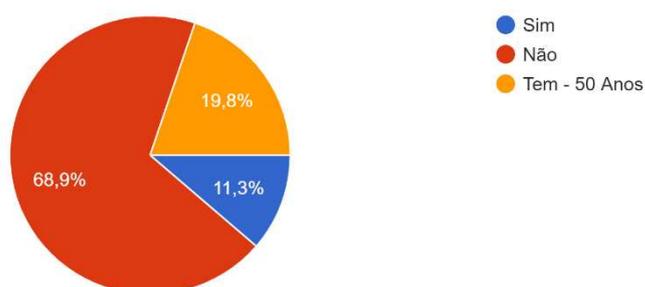
5 - A demanda de trabalho ou a cobrança na empresa entre você e alguém mais jovem é a mesma ?

110 respostas



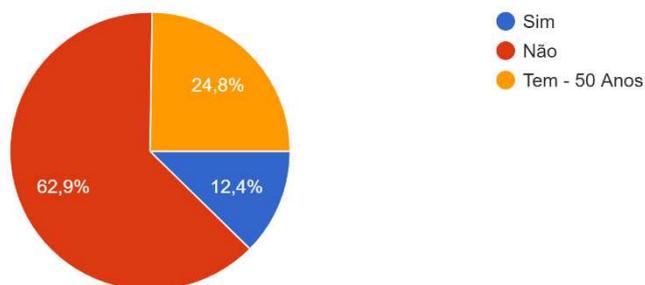
6 - Já foi desrespeitado (a) ou discriminado (a) por alguém na empresa por ter mais de 50 anos ?

106 respostas



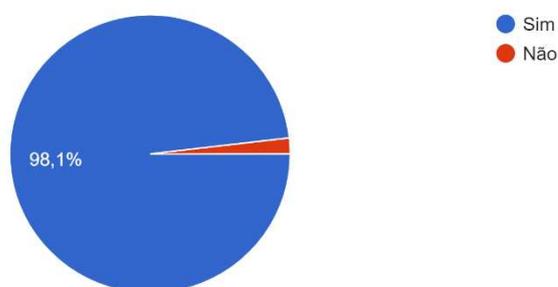
7 - Já foi recusado (a) por alguma empresa por ter mais de 50 anos ?

105 respostas



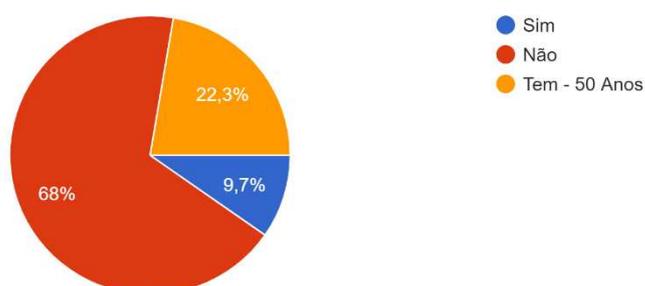
8 - Você acha que a falta de conhecimento em tecnologia influência no mercado de trabalho ?

108 respostas



9 - Você com 50 anos ou mais sente que no mercado de trabalho concorre por igual com pessoas mais novas ?

103 respostas



9 – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

1 - Em nossa pesquisa a porcentagem maior dos entrevistados tem de 21 a 30 anos e só 11% tem mais de 50 anos.

32,1% tem de 21 a 30 anos

27,5% tem de 31 a 40 anos

11,9% tem de 41 a 49 anos

11,0% tem de 50 a 60 anos

7,3% tem mais de 60 anos

2 – A maioria das pessoas que participaram da pesquisa foram mulheres.

71,6% feminino

27,5% masculino

3 – A maioria dos entrevistados não estão desempregados.

59,6% estão empregados

40,4% estão desempregados

4 – A maior parte dos entrevistados acham que homens com mais de 50 anos tem mais facilidade de conseguir empregos do que mulheres da mesma idade.

58,2% acharam que sim

30,0% acharam que não

11,8% tem menos que 50 anos

5 – A grande maioria acha que a demanda e a cobrança no trabalho é a mesma em relação aos jovens e pessoas mais maduras.

40,0% responderam que sim

30,9% responderam não

29,15 responderam estar desempregados

6 – Mais da metade dos entrevistados disseram não ser discriminados ou desrespeitados por terem mais de 50 anos.

58,9% responderam que não

19,8% responderam ter menos de 50 anos

11,3% responderam sim, que já foram discriminados ou desrespeitados por terem mais de 50 anos.

7 – A maioria das pessoas entrevistadas disseram não ser recusadas pelas empresas por terem mais de 50 anos.

62,9% responderam que não

24,8% responderam ter menos de 50 anos

12,4% responderam ter sido recusados por empresas por terem mais de 50 anos.

8 – 98,1% dos entrevistados acharam que a falta de conhecimento em tecnologia influencia a conseguir uma vaga no mercado de trabalho.

9 – 68,0% dos entrevistados acharam que ter mais de 50 anos, não concorre por igual com pessoas mais jovens.

68,0% acharam que não

22,3% acharam que sim

9,7% tem menos de 50 anos.

10 – CONCLUSÃO

Durante as pesquisas nos deparamos com casos de sucesso e caso que não houve êxito.

Em uma entrevista de reportagem do G1, na data 27/09/2021 a entrevistada “Cátia Mota, de Curitiba, tem 51 anos. Ela conta que está desempregada há cerca de dois anos e que, quando voltou a procurar um trabalho, na área de logística, encontrou uma resistência não declarada por parte das empresas”.

Segundo “Lilian Regia Lopes Terceiro, de 50 anos afirma que estudar é primordial, ela passou por processos seletivos disputando uma vaga para analista financeiro. Após a entrevista, ela começou a trabalhar com consultoria em empresa de veículos”.

Ela comenta que formar um bom currículo e demonstrar vontade de continuar estudando ajudam bastante ao procurar uma nova chance. (<https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2021/09/27/pessoas-acima-de-50-anos-relatam-dificuldades-de-recolocacao-no-mercado-de-trabalho-preconceito-de-muitas-empresas.ghtml>).

Através da pesquisa, o grupo concluiu que o público 50 (cinquenta) anos mais, tem menos oportunidades de colocação no mercado de trabalho.

Um dos dados mais impactante além da idade é a falta de conhecimento e capacitação.

Além da falta do aprimoramento da tecnologia e como chegar as informações, pois o acesso está na palma da mão, só que por falta de conhecimento como ferramenta, o que permanece é o bloqueio para que possa evoluir profissionalmente.

Apesar de toda essa motivação pessoal e profissional do indivíduo, nem sempre as empresas estão preparadas para incluir em seu quadro funcional colaboradores mais experientes, transformando esse processo em algo frustrante e desanimador para essa geração que ainda sente e está capacitada para contribuir e agregar valor, mas que fica sem saber o que fazer quando não se tem emprego. (<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/o-etarismo-e-a-importancia-de-profissionais-maduros-no-mercado-de-trabalho/>)

11 – BIBLIOGRAFIA

MÓRRIS LITVAK FALA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA OS 50+ EM ENTREVISTA PARA A PROGIC, **Aberj.com**, atualizado 15/05/2019. Disponível em: <<https://www.aberje.com.br/morris-litvak-fala-sobre-o-mercado-de-trabalho-para-os-50-em-entrevista-para-a-progic/>> Acesso em 06/03/2023.

TRABALHO PARA PESSOAS COM MAIS DE 50 ANOS: ENTENDA O CENÁRIO E COMO ATRAIR PROFISSIONAIS, **Forbusiness.vagas.com.br**. Disponível em: < <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/trabalho-para-pessoas-com-mais-de-50-anos/>> Acesso em 06/03/2023.

PROFISSIONAL COM MAIS DE 50 ANOS PASSA A SER ALVO DE EMPRESAS; ENTENDA, **Infomoney.com.br**, atualizado 23 ago 2022 12h00. Disponível em: < <https://www.infomoney.com.br/carreira/profissional-com-mais-de-50-anos-passa-a-ser-alvo-de-empresas-entenda/>> Acesso em 13/03/2023.

ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO:O QUE É E COMO PROMOVER AINCLUSÃO DE PESSOAS 50+, **Singue.com.br**, atualizado 08/11/2022. Disponível em: < <https://singue.com.br/etarismo-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 13/03/2023.

INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM 50 ANOS OU MAIS DEVE CRESCER NAS EMPRESAS EM TRÊS ANOS; ENTENDA, **Exame.com**, atualizado 23/08/2022. Disponível em: <<https://exame.com/esg/inclusao-de-profissionais-com-50-anos-ou-mais-deve-crescer-nas-empresas-em-tres-anos-entenda/amp/>> Acesso em 01/11/2022.

PESSOAS ACIMA DE 50 ANOS RELATAM DIFICULDADES DE RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: 'PRECONCEITO DE MUITAS EMPRESAS', **Globo.com G1**, atualizado Por Letícia Paris, g1 PR – Curitiba 27/09/2021 05h30. Disponível em: < <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2021/09/27/pessoas-acima-de-50-anos-relatam-dificuldades-de-recolocacao-no-mercado-de-trabalho-preconceito-de-muitas-empresas.ghtml>> Acesso em: 13/03/2023.

VOCÊ TEM 50 ANOS OU MAIS? CONFIRA AS PROFISSÕES COM MAIOR DEMANDA NESSA FAIXA ETÁRIA, **Salario.com.br**, atualizado Por Redação 10/07/2021. Disponível em: < <https://www.salario.com.br/estatisticas/profissoes-mais-contratadas-acima-de>> Acesso em: 14/04/2023.

POR QUE A INCLUSÃO DOS 50+ NO MERCADO DE TRABALHO VIROU ASSUNTO DE RH, **Cultura.uol.com.br**, atualizado Por Fabiana Futema 08/06/2021 14h16. Disponível em: < https://cultura.uol.com.br/noticias/25613_por-que-a-inclusao-dos-50-no-mercado-de-trabalho-virou-assunto-de-rh.html> Acesso em: 14/04/2023.

O ETARISMO E A IMPORTÂNCIA DE PROFISSIONAIS MADUROS NO MERCADO DE TRABALHO, **Abrhbrasil.org.br**, Disponível em: <<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/o-etarismo-e-a-importancia-de-profissionais-maduros-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 22/04/2023.

COMO LIDAR COM O ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO?, **Blog.convenia.com.br**, atualizado Por Marcelo Furtado, Cultura Organizacional. Disponível em <<https://blog.convenia.com.br/etarismo-nas-empresas/>> Acesso em: 22/04/2023.