

ETEC COTIA
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

ANA CAROLINE SANTOS MENEZES
BRUNA CASSEMIRO DA SILVA SANTANA
GEOVANA VITORIA MOREIRA DA SILVA
KAREN RIBEIRO CASANOVA DE OLIVEIRA
MARIA EDUARDA DA SILVA
MARIA HELOISA DE JESUS SANTOS
MIRELLA RODRIGUES DOS SANTOS

INCLUSÃO DE IDOSOS COM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO
MERCADO DE TRABALHO

COTIA – SP
NOVEMBRO/2024

**ANA CAROLINE SANTOS MENEZES
BRUNA CASSEMIRO DA SILVA SANTANA
GEOVANA VITORIA MOREIRA DA SILVA
KAREN RIBEIRO CASANOVA DE OLIVEIRA
MARIA EDUARDA DA SILVA
MARIA HELOISA DE JESUS SANTOS
MIRELLA RODRIGUES DOS SANTOS**

**INCLUSÃO DE IDOSOS COM QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Cotia, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Técnico de Nível Médio em Administração sob a orientação da Professora Gisele Leite da Silva.

**COTIA- SP
NOVEMBRO/2024**

ANA CAROLINE SANTOS MENEZES
BRUNA CASSEMIRO DA SILVA
SANTANA
GEOVANA VITORIA MOREIRA DA
SILVA
KAREN RIBEIRO CASANOVADE
OLIVEIRA
MARIA EDUARDA DA SILVA
MARIA HELOISA DE JESUS
SANTOS
MIRELLA RODRIGUES DOS
SANTOS

INCLUSÃO DE IDOSOS COM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO

Aprovada em: ____/____/____

Conceito: _____

Banca de Validação:

_____- Presidente da
Banca Professor.....
Etec Cotia
Orientador

Professor
Etec Cotia

Professor

Etec Cotia
COTIA-SP
2024

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho representa o esforço coletivo de muitas pessoas, a quem nós dedicamos a nossa gratidão.

A Escola Etec de Cotia, por nos proporcionar conhecimento, oportunidades e um ambiente propício para o crescimento.

A nossa orientadora, Gisele Leite, por sua competência, dedicação e orientação precisa, que muito contribuíram para a qualidade desse trabalho.

Aos profissionais que compartilharam suas experiências e conhecimentos, enriquecendo esta pesquisa.

Aos colegas e amigos que demonstraram apoio e incentivo ao longo dessa trajetória,

e a todos que acreditam na importância da inclusão e qualificação profissional dos idosos, por sua luta e dedicação em tornar nossa sociedade mais justa e igualitária.

EPÍGRAFE

*"A experiência é a única coisa que leva anos para ser conquistada e
nenhum tempo para ser perdida."*

(Oscar Wilde, 2014)

RESUMO

Esse trabalho aborda a seguinte problemática: A exclusão dos idosos qualificados no mercado de trabalho, com foco na região metropolitana de São Paulo. O estudo explora os desafios enfrentados por essa parcela da população, que, apesar de apresentar experiência e capacitação, encontra obstáculos como o preconceito etário (etarismo), dificuldades de adaptação tecnológica e limitação do mercado formal.

A pesquisa utilizou métodos bibliográficos, quantitativos e de campo, envolvendo a aplicação de questionários com profissionais de recursos humanos e pessoas com idade acima de 60 anos. Entre os principais achados, verificou-se que as empresas ainda não estão preparadas para a inclusão efetiva de idosos, de modo que por parte dos mais velhos, percebe-se um sentimento de desvalorização, fato que se dá pela falta de treinamentos e conhecimento acerca dos benefícios na contratação da geração sênior, tal como maturidade emocional, experiência valiosa e a proatividade por parte de diferentes campos do aprendizado.

Portanto, como solução para a problemática é necessário que as organizações criem programas e treinamentos para inserção e adaptação desses profissionais no ambiente laboral. Há também a necessidade de reconhecimento acerca da bagagem de conhecimento que eles agregam para o desenvolvimento da instituição.

Palavras-chave: Exclusão. Idosos. Mercado de trabalho. Preconceito etário. Inclusão.

ABSTRACT

This course completion work addresses the problem of exclusion of qualified elderly people from the job market, focusing on the metropolitan region of São Paulo. The study explores the challenges faced by this portion of the population, which, despite having experience and training, encounters obstacles such as ageism, difficulties in adapting technology and limitations of the formal market.

The research used bibliographic, quantitative and field methods, involving the application of questionnaires with human resources professionals and people over 60 years of age. Among the main findings, it was found that companies are not yet prepared for the effective inclusion of the elderly, this is due to the lack of training and knowledge about the benefits of hiring the senior generation, such as emotional maturity and valuable experience for the environment. Corporate While on the part of long-lived citizens, a feeling of devaluation is perceived, but characteristics such as proactivity on the part of different fields of learning are accentuated.

Therefore, as a solution to the problem, it is necessary for organizations to create programs and training for the insertion and adaptation of these professionals in the work environment. There is also a need for recognition of the baggage of knowledge that they add to the development of the institution.

Keywords: Exclusion. Elderly people. Labor market. Age prejudice. Inclusion.

LISTA DE QUADROS, FIGURAS E SIGLAS

ANÁLISE SWOT	p.33
BABY- BOOMER	p.15
CNDL - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE DIRIGENTES LOJISTAS	p.14
EAD - ENSINO A DISTÂNCIA	p.09
FGV - FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS	p.03
FIGURA 1 - PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA (4º TRIMESTRE DE 2022) MATO GROSSO	p.07
GRÁFICO 01: IDENTIFICAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO EM RH (FORMS RH)	p.18
GRÁFICO 01: PERFIL DOS PARTICIPANTES (FORMS IDOSO)	p.25
GRÁFICO 02: DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA EM RH (FORMS RH)	p.18
GRÁFICO 02: NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS IDOSOS (FORMS IDOSO)	p.25
GRÁFICO 03: ANÁLISE DAS CIDADES METROPOLITANAS (FORMS IDOSO)	p.26
GRÁFICO 03: TAXA DE INSERÇÃO DOS IDOSOS (FORMS RH)	p.19
GRÁFICO 04: ANÁLISE DAS AÇÕES CORPORATIVAS VOLTADAS PARA O ATENDIMENTO AO PÚBLICO IDOSO (FORMS RH)	p.19
GRÁFICO 04: SITUAÇÃO DE MERCADO DE TRABALHO DOS IDOSOS (FORMS IDOSO)	p.27
GRÁFICO 05: DIFICULDADES ENCONTRADAS NA CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL DE IDOSOS (FORMS RH)	p.20
GRÁFICO 05: DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS IDOSOS À PROCURA DE EMPREGO (FORMS IDOSO)	p.27
GRÁFICO 06: ANÁLISE DOS CRITÉRIOS PARA CONTRATAÇÃO SEGUNDO PROFISSIONAIS DE RH (FORMS RH)	p.20
GRÁFICO 06: ÁREA DE ATUAÇÃO DOS IDOSOS (FORMS IDOSO)	p.28
GRÁFICO 07: ANÁLISE DOS ASPECTOS NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS IDOSOS (FORMS RH)	p.20
GRÁFICO 07: O SÉTIMO GRÁFICO APRESENTA AS OPÇÕES QUE REFLETEM A CONDIÇÃO DE VIDA ATUAL DOS RESPONDENTES (FORMS IDOSO)	p.29
GRÁFICO 08: DIFICULDADES ENCONTRADAS NA CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL DE IDOSOS (FORMS RH)	p.23
GRÁFICO 08: O NÍVEL DE FAMILIARIDADE E DISPOSIÇÃO DOS RESPONDENTES EM APRENDER NOVAS FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS (FORMS IDOSO)	p.29

GRÁFICO 09: EXAME DAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS PARA GARANTIR OPORTUNIDADES EQUITATIVAS DE CRESCIMENTO (FORMS RH)	p.23
GRÁFICO 09: NÍVEL DE PROFICIÊNCIA DOS PARTICIPANTES NO USO DAS FERRAMENTAS DO PACOTE OFFICE, COMO WORD, EXCEL E POWERPOINT (FORMS IDOSO)	p.30
GRÁFICO 10: ESTRATÉGIAS EFICAZES PARA MELHORAR A INSERÇÃO DE IDOSOS (FORMS RH)	p.30
GRÁFICO 10: ESTA QUESTÃO BUSCA ENTENDER SE OS PARTICIPANTES ENFRENTAM DIFICULDADES COM MEMORIZAÇÃO OU SOBRECARGA DE INFORMAÇÕES (FORMS IDOSO)	p.23
GRÁFICO 11: CENÁRIO ATUAL NAS EMPRESAS (FORMS RH)	p.24
GRÁFICO 11: VALORIZAÇÃO DE SUAS CAPACIDADES E EXPERIÊNCIAS, UTILIZANDO UMA ESCALA DE 1 A 4 (FORMS IDOSO)	p.31
HARD SKILLS	p.05
IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA	p.03
INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS	p.09
IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA	p.04
IES - INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	p.09
IPGG - INSTITUTO PAULISTA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA	p.16
OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	p.09
PEA - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA	p.12
PIB - PRODUTO INTERNO BRUTO	p.12
PUCSP - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	p.11
PWC – PRICEWATERHOUSECOOPERS	p.12
SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA	p.08
SOFT SKILLS	p.05
SPC BRASIL - SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO	p.14
TI - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	p.21
UNASP - CENTRO UNIVERSITÁRIO ADVENTISTA DE SÃO PAULO	p.11

SUMÁRIO

01. INTRODUÇÃO	01
02. PERFIL TRABALHISTA DO PÚBLICO A SER ESTUDADO	03
03. COLETA DE DADOS SOBRE A TAXA DE DESEMPREGO E CONTRATAÇÃO NA TERCEIRA IDADE.	04
04. HISTÓRIA E CULTURA DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO PARA O CASO EM QUESTÃO.	05
05. O DIFERENCIAL DA QUALIFICAÇÃO.	07
5.1 A EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL	09
5.2 DIFICULDADE DOS IDOSOS NA ADAPTAÇÃO DA FACULDADE	11
06. ANÁLISE DA VISÃO DAS EMPRESAS SOBRE A ENTRADA E OCUPAÇÃO DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO.	12
07. USO DE REDES SOCIAIS POR IDOSOS: PREFÊRENCIAS, DESAFIOS E IMPACTOS NA INCLUSÃO DIGITAL	14
08. INSERÇÃO DE IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO: MEDIDAS, VANTAGENS E EXEMPLOS PRÁTICOS	15
09. METODOLOGIA	17
10. ANÁLISE DE RESULTADOS RH	18
10.1 ANÁLISE DE RESULTADOS IDOSOS	25
11. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
12. ANÁLISE SWOT	33
13. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
14. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
15. GLOSSARIO	40

1. INTRODUÇÃO

Este estudo pretende abordar os problemas e desafios enfrentados por idosos qualificados no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo.

Por meio disso, esse trabalho surge como instrumento de pesquisa na tentativa de acolher e dar visibilidade a esse tema, visto que na sociedade é notável um declínio de participação por parte da terceira idade dentro do meio trabalhista.

No que diz respeito à experiência de vida e inteligência emocional, pressupõe-se que a geração sênior entrega melhorias dentro das empresas. Eles auxiliam na tomada de decisões em diversos campos, baseados em suas vivências holísticas.

“Com a atual demanda de envelhecimento na sociedade, o número de pessoas mais velhas é linear nos próximos anos” (DOCA,2060) logo, surge a necessidade desse estudo sobre a geração baby-boomer, que lida com essa variante social.

Diante do que foi dito, este trabalho pretende responder a seguinte questão: “Quais são os principais obstáculos enfrentados pelos idosos com qualificação profissional na busca por oportunidades de trabalho na região metropolitana de São Paulo?”

O grupo acredita que no decorrer dessa pesquisa será percebido a falta de equipes preparadas para o treinamento e inserção dos idosos no mercado de trabalho.

Supõe-se também que haja falta de profissionais nos departamentos de recursos humanos que reconheçam a eficiência e a potencialidade dos idosos.

O objetivo geral deste trabalho é trazer maior visibilidade à parcela da população idosa, mas ainda em condições de estar inserida. Verificando como esta inserção tem sido feita e quais as perspectivas de maior eficácia para esta questão.

De forma a atingir os tópicos abordados anteriormente, serão realizados os seguintes objetivos específicos:

- Entender as características e necessidades trabalhistas do público a ser estudado;
- Coleta de dados referentes a taxa de desemprego e contratação no mercado de trabalho do respectivo grupo de pessoas da terceira-idade;
- Compreender a história e cultura da região metropolitana de São Paulo para o caso em questão;

- O diferencial da qualificação;
- Fazer análise da visão que as empresas exercem sobre a entrada e ocupação dos idosos em atividades laborais;
- Pesquisas e métodos para a abordagem de idosos;
- Possíveis soluções e estratégias a serem exploradas para a inserção da comunidade sênior em atividades laborais;

As metodologias empregadas para compreender o estudo do tema em questão são, respectivamente: pesquisa bibliográfica, pesquisa quantitativa e pesquisa de campo. Segundo Will (2012, apud CESARIO, 2020)

“A pesquisa quantitativa permite classificar e realizar análise traduzindo os resultados em números, para serem classificados e consequentemente analisados”.

A pesquisa de campo é uma metodologia de investigação focada na observação, coleta de dados, análise e interpretação dos resultados. Todas essas informações são obtidas a partir do ambiente natural ou da realidade onde acontece.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

2. PERFIL TRABALHISTA DO PÚBLICO A SER ESTUDO

Segundo a escritora Paolini (2007, apud IUDÍCIBUS, 2024) dados respectivos a Organização da Saúde, em 2025 no Brasil, a população idosa chegará a um número igual ou superior a 34 milhões de idosos, logo, ocupando o sexto lugar do mundo. Indicado pela mesma autora, a chegada do capitalismo contemporâneo e o avanço da tecnologia, o mercado de trabalho e suas transformações requerem cada vez mais atualizações e eficiência, o que requer uma mão de obra ágil e dinâmica, na obtenção de riqueza material, para o atendimento de suas demandas comerciais, o que, traz dificuldades para a geração sênior na hora da execução e adaptação das tarefas.

Ela ainda aponta que os mais velhos se encontram em uma posição descartável para as empresas na geração do capital. Dados do IBGE confirmam que apenas 1% da população em questão é independente financeiramente; os demais encontram dificuldades na hora de se alocar no mercado de trabalho, com relação aos mais jovens.

Assim, uma pesquisa da cultura corporativa realizada pelo Top Employers Institute - Empresa líder global na certificação nas práticas de RH - foram usadas 1200 empresas como instrumento de estudo em diversos países, 50% das organizações privadas na Europa utilizam de recursos para atração, engajamento e retenção de idosos, já no Brasil, esse número diminuiu para 21%. Assim, a FGV (Fundação Getúlio Vargas), também fez uma avaliação de mercado para o público em questão, e verificou que 1% dos empregos são ocupados por pessoas acima de 65 anos, para 70% das empresas que participaram, os profissionais mais velhos são mais caros, para 69% os idosos não se adaptam bem as mudanças e 63% delas, acham que a geração sênior está acomodada com a proximidade da aposentadoria. Portanto, autor (2008, apud Teixeira, 2024 p. 18) jornalista, esclarece que

“O trabalhador idoso, na grande maioria, é assim destituído [...] em um tempo de sua vida em que, ele perde o valor de uso para o capital, que o condena a uma antecipação do processo de depreciação natural de sua capacidade de laboral [...]”. Caracterizando o período da velhice de perdas e limitações.”

3. COLETA DE DADOS SOBRE A TAXA DE DESEMPREGO E CONTRATAÇÃO NA TERCEIRA IDADE.

A força de trabalho no Brasil tem se mostrado cada vez mais crescente com relação a participação de pessoas da terceira idade, chegando a 7 milhões de idosos no ano de 2022. (MENEGHELLI, 2023)

Segundo uma pesquisa feita pelo IBGE, a expectativa de vida dos brasileiros aumentou, em 2021 o número de pessoas acima de 60 anos chegou a 31,2 milhões, dessas pessoas 8% estão inseridas no mercado de trabalho. A empresa Maturi- Empresa de tecnologia com foco em soluções e produtos financeiros- fez um estudo, acerca desse número e chegou à conclusão de que essa porcentagem vem crescendo mais a cada ano, pois segundo uma pesquisa realizada pela plataforma Sólides utilizando também dados do IBGE- Empresa de tecnologia na gestão de pessoas de todo Brasil - para as pessoas com mais de 50 anos, 57% das empresas querem contratar idosos, pois estão buscando vantagens como: maturidade e experiência, demonstrando maior interesse desse público mercado.

Porém, segundo uma pesquisa feita pela FGV mostrou que se por um lado a terceira idade tem vantagens como maturidade, por outro, os jovens apontam facilidades com a tecnologia e apresentam características como, propósito no trabalho, além de se adaptarem rapidamente as mudanças.

Como a expectativa é de crescente participação da terceira idade mais que outros públicos nos próximos anos, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mostrou que 56% do mercado será composto por pessoas com mais de 45 anos em 2040.

Com esse crescimento, a empresa Nestlé visando a inclusão de idosos no mercado de trabalho lançou a promoção “Nestlé Faz Bem-estar Junto” na qual ofereceu em 2022, 600 vagas de emprego para profissionais com mais de 60 anos.

4. HISTÓRIA E CULTURA DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO PARA O CASO EM QUESTÃO.

Nos últimos anos, os modelos de gestão empresarial, sofreram mudanças no padrão de força do trabalho. Essas modificações ocorreram por conta da chegada da tecnologia, e seu crescimento exponencial adentrada na indústria trabalhista aponta (BEVILACQUA et al, 2016). O autor Costa (2016) também mostra que a geração Baby boomer (1945-1964), enfrenta um conflito na era da internet, devido a informatização dos processos em ritmo acelerado, colocando-os em disputa com as gerações subsequentes. Geração essa que é marcada pelo desenvolvimento digital, fluidez, busca por novidades e a execução de múltiplas tarefas (GONÇALVES, 2012).

O idoso que se mantém no mercado de trabalho é aquele que possui o nível de competências que se é exigido, o que, de certa forma, resulta em um processo de exclusão daqueles que ainda buscam sua reinserção profissional (GIBBS et al., 2015). No âmbito da gestão estratégica de recursos humanos, a compreensão das competências destaca a capacidade específica de uma organização em construir sua fonte de vantagem competitiva sobre a concorrência, refinando seu processo seletivo e buscando colocar nos postos de trabalho o profissional mais qualificado e preparado. Nesse contexto, os trabalhadores procuram aperfeiçoar suas técnicas desenvolvendo dois tipos de competências: competências técnicas (hard skills) e competências transversais (soft skills) (SWIATKIEWICZ, 2014).

As hard skill representam competências técnicas, que podem ser entendidas como um conjunto de conhecimentos adquiridos por meio de formação profissional, acadêmica ou experiência acumulada ao longo do tempo de trabalho. Essas competências são aprendidas e podem ser comprovadas por meio de certificados e diplomas (SWIATKIEWICZ, 2014). Já as soft skills consistem em habilidades que não estão relacionadas à formação técnica e não se associam a nenhuma área específica do saber. São habilidades gerais, desenvolvidas com as experiências que o indivíduo traz consigo (MANISCALCO, 2010). Elas constituem instrumentos essenciais para que o trabalhador possa atingir seu máximo potencial, garantindo seu lugar na organização e tornando-se reconhecido. (JAMISON, 2010)

Segundo Maniscalco (2010), apenas as hard skills são insuficientes para competir no mercado de trabalho, sendo necessário desenvolver as soft skills, visto que uma competência complementa a outra. Os candidatos que apresentam os melhores desempenhos possuem, concomitantemente, competências técnicas adequadas e desenvolvimento comportamental.

As demandas atuais do mercado de trabalho são consequências da Terceira Revolução Industrial, cujo principal aspecto é o uso intenso da informática (MATTOSO, 1994). As mudanças e características da reestruturação produtiva, flexibilização e precarização do trabalho são determinantes para o posicionamento da parcela mais idosa da população, resultando na ruptura de um padrão de desenvolvimento estabelecido até meados da década de 80 (GUIMARÃES, 2012). Não se adequando aos moldes da indústria, os idosos buscam alternativas no trabalho informal e autônomo, enfrentando muitas dificuldades em aprender e utilizar as novas tecnologias. Esse fator pode levá-los a se sujeitar ao subemprego, ao trabalho informal, comumente associado a atividades precárias e de baixos salários (CINTRA; RIBEIRO; ANDRADE, 2010).

A atividade de maior alcance para os trabalhadores mais longevos são os cargos de funcionários públicos e militares, devido aos concursos públicos realizados em todos os níveis de governo, que são acrescidos de incentivos financeiros (bonificações e vantagens) para que continuem na ativa. Além do serviço público, os empregadores ou trabalhadores autônomos demonstram ser a maior parcela de trabalhadores idosos. Nesse sentido, por possuírem uma carga horária mais flexível e de menor alcance, isso explicaria a maior parcela de trabalhadores mais velhos. (CAMARANO, 2001).

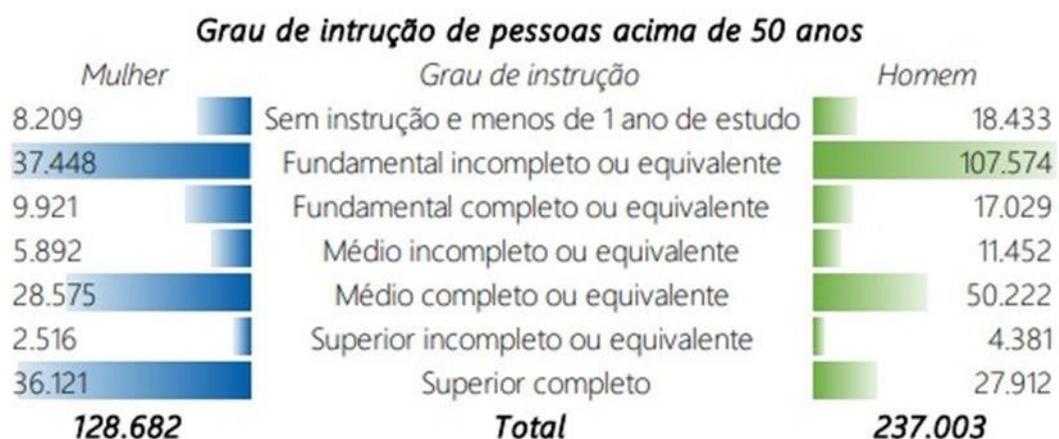
5. O DIFERENCIAL DA QUALIFICAÇÃO

Segundo o dicionário da língua portuguesa, qualificação profissional pode ser entendida como a atribuição de uma qualidade, de um título; qualificativo: recebeu a qualificação de temerário.

Investir em aprimoramento profissional é uma maneira de planejar a carreira a longo prazo. Entre os múltiplos benefícios estão a oportunidade de adquirir novas habilidades, obter uma melhor remuneração, manter-se atualizado sobre as tendências do mercado e alcançar reconhecimento. (OLIVEIRA, 2021)

Com isso, ocupando espaço em centros educativos e cursos capacitantes, o grupo em estudo aumenta cada vez mais o número médio de anos de estudo, passando de 5,4 para 5,6 entre 2018 e 2019, além de que a taxa de analfabetismo dentro da terceira idade diminuiu de 24% para 23% no mesmo período. (2023, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, Pnad)

Dados do Observatório da Indústria do Sistema Fiemt (Fundação de Estudos e Pesquisas de Mato Grosso), baseados na Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), revelam que, entre as pessoas acima de 50 anos aptas para o mercado de trabalho, destaca-se a força de trabalho feminina na categoria de maior grau de instrução. Nesse grupo, 36,1 mil mulheres possuem ensino superior completo.



Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (4º trimestre de 2022) Mato Grosso.

Dos 936.629 mil indivíduos que estão fora da força de trabalho em Mato Grosso e não buscaram emprego no período, 44% têm mais de 50 anos, totalizando 410.917 mil pessoas. Nesse grupo, os principais motivos para não procurarem emprego

incluem, sentir-se muito idoso para trabalhar e problemas de saúde, com maior incidência entre as mulheres, a indisponibilidade devido à necessidade de cuidar das tarefas domésticas, dos filhos ou de outros parentes. A bagagem profissional de pessoas mais idosas é uma grande riqueza que pode ser aproveitada nas diversas situações vivenciadas no ambiente de trabalho, bem como agregar valor em projetos e no atendimento ao cliente. Aos 60 anos, Manoel Bom Despacho decidiu iniciar sua primeira graduação. Após anos trabalhando como operário autônomo, atuando como pedreiro e realizando outros serviços de manutenção, ele resolveu cursar ciências contábeis. Essa mudança de carreira permitiu-lhe explorar novas áreas no mercado de trabalho, e atualmente, ele é um dos estagiários do Serviço Social da Indústria (Sesi MT). "Sempre quis fazer uma faculdade. É muito bom poder estagiar e ganhar experiência. Tudo isso contribui muito para o aprendizado na área do curso profissionalizante", comemora. (LESSA,2023).

As pessoas mais velhas geralmente possuem muitas das qualidades que as empresas valorizam, como maior disponibilidade de tempo e horário, experiência e comprometimento, destaca Ayres dos Santos, empresário do setor de móveis, em um depoimento para o Programa IEL de Estágio, que aproxima estudantes universitários e de cursos técnicos do mercado de trabalho, em 2023.

5.1 A EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL

O estudo, como ferramenta no processo de estímulo do senso crítico dos cidadãos, submete-os ao conhecimento, a possibilidade de participação social e nos demais campos holísticos. (OLIVEIRA, 2016)

O Brasil, classificado pelo relatório “Education at a Glance “, ficou entre os três piores países no que se diz respeito ao ingresso em Universidades, tendo a menor taxa de doutores, apresentando dados nos quais, 21% dos brasileiros com idade entre 25 e 34 anos, têm Ensino Superior completo, enquanto a média dos países que fazem parte da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) é de aproximadamente 44%.

O quadro da realidade educacional de jovens brasileiros entre 18 e 24 anos também é preocupante (24,2%), dessa faixa etária 75,7% conseguem ingressar no ensino superior, ou seja, três quartos dos jovens brasileiros não têm a oportunidade de aprofundar seus estudos e obter uma instrução em nível mais alto, revela ainda dados do Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) que entre esses, quase metade (43,4%) nem sequer conseguiu concluir o ensino médio.

Ademais, dentro do grupo de pessoas entre 25 e 34 anos, a média da OCDE é de 36% e no Brasil é de 19,7%. (NITAHARA, 2019)

Nos últimos anos, a educação transformou-se significativamente em todo o mundo, incluindo o Brasil. Muitos avanços são notórios, especialmente na adoção de tecnologias e ampliação do acesso ao ensino superior. No entanto, desafios persistem para assegurar uma educação de qualidade para todos e fortalecer a conexão entre as Instituições de ensino superior (IES) e a sociedade. Disparidades socioeconômicas, de gênero e entre pessoas com deficiência evidenciam a necessidade de expandir políticas de inclusão e equidade. (GLAUSON, 2023)

Sobretudo, a modalidade EAD – Ensino a distância vem crescendo de maneira linear em 20%, passando de 3,9 milhões para 4,7 milhões, a tendência é que nos anos seguintes esse formato de estudo supere a quantidade de alunos em cursos presenciais. (RODRIGUES, 2023)

Por fim, número de inscrições no enem 2022, constou um declínio significativo, sendo o 2º menor desde 2005, quando o vestibular ainda não havia caráter nacional. Essa situação também se agravou em outros exames, em Campinas (Unicamp) e na

(Unesp) Paulista, que também receberam números inferiores desde 2012, 61,2 mil e 67,5 mil, respectivamente. (FERNANDES,2023)

5.2 DIFICULDADE DOS IDOSOS NA ADAPTAÇÃO DA FACULDADE

No cenário atual, o idoso ainda sofre inúmeras formas de discriminações em variados campos, seja familiar, econômico ou trabalhista. Este, é um pré-conceito solidificado e cultivado no país. (ARTIGO IN OLHAR DE PROFESSOR, 2016).

Conforme dados do Censo da Educação Superior, do Inep, 51,3 mil idosos estão matriculados em cursos superiores no Brasil, dessa estimativa, 26,6 mil são mulheres e 24,7 mil são homens.

Em uma dinâmica realizada na Universidade Aberta para a Maturidade, da PUCSP, no que tange o ramo da tecnologia e informação (TI), o público sênior demonstrou complicações no manuseio de computadores. No site abj notícias-empresa de comunicação sem fins lucrativos que possibilita espaço para os estagiários em Jornalismo do UNASP. Maria Do Socorro, relata a complexidade e resiliência ao se deparar com a internet. Acrescenta ainda que é vítima de etarismo-preconceito devido á idade. Segundo o relatório da Organização Mundial de Saúde (OMS), uma em cada duas pessoas no mundo já emitiu falas etaristas, intencionalmente ou não.

O aluno mais velho tende também a ser disperso, perdendo-se frente a quantidade de informações, além da pouca facilidade com a memorização de dados. (CAMPOS, 2002).

Apesar de políticas públicas existirem, muitas delas falham na asseguaração da garantia de inclusão social dos indivíduos, não cumprindo com seus objetivos ou sendo redirecionadas, mantendo os processos de exclusão e consequentemente a marginalização, uma vez que, o(s) grupo(s) encontram-se na condição de vulneráveis. Faleiros (2006, apud por GEOVANA, 2024).

“O idoso é capaz de aprender, pois o ser humano aprende até a morte, e, como aprendiz, ele pode viver melhor participando em grupo, de sua própria aprendizagem e da construção da aprendizagem dos outros, com dignidade, autoestima elevada, autoconfiança recuperada ou afirmada na busca constante de sua completude. o (PEREIRA E SERRA, 2014, p. 13)”

6. ANÁLISE DA VISÃO DAS EMPRESAS SOBRE A ENTRADA E OCUPAÇÃO DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO

Um estudo da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia indicou que a quantidade de pessoas com mais de 65 anos que estão trabalhando com carteira assinada aumentou 43% entre 2013 e 2017. Este salto é apenas um reflexo do envelhecimento da população. autor (2021, apud Paolini,2024).

Dentro do ambiente organizacional, embora haja transformações digitais provenientes da era da tecnologia e da transferência em atividades nas empresas de forma presencial para o ambiente virtual, algumas práticas são insubstituíveis e necessitam de conhecimentos de mercado, o que permite a união dos profissionais jovens e idosos nas tarefas, onde os jovens podem contar com características como energia, inquietude e vontade de aprender, já os idosos apresentam características como sabedoria e paciência, equilibrando as relações de trabalho. Ademais, o mercado tem mostrado dificuldades na inserção de pessoas idosas dentro das atividades empresariais, pois as organizações não estão dispostas a encarar a questão da capacitação dos mais velhos com as novas tecnologias, além da expectativa salarial ser mais alta, devido a experiência profissional. (DI PAOLO, 2021).

Mesmo assim, o mercado de trabalho brasileiro não tem se preparado para atingir a população de idosos na População Economicamente Ativa (PEA) (Silva, 2024 apud Cepellos).

Uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) junto com a PWC sobre o Envelhecimento da Força de Trabalho no Brasil, indicaram que o PIB pode aumentar cerca de 16 bilhões de reais por ano em empresas que contratarem mais idosos, mostrando que é benéfico para as instituições privadas contratarem profissionais dessa idade. O estudo apontou também que segundo os posicionamentos das instituições, 63% delas acreditam que esses profissionais demandam maior custo financeiro e não são flexíveis com as mudanças do ambiente de trabalho, além de ficarem acomodados por estarem perto de se aposentarem, o que é um erro que causa desvalorização a essa população, pois podem apresentar grandes impactos na lucratividade das organizações de forma positiva. (MACEDO, 2022.)

A profissional analista de marketing, Beatriz Candido de Paolo complementa que para lidar com o futuro do mercado, visto que a tendência da taxa de

empregabilidade da terceira idade é crescente nos próximos anos, os profissionais nas empresas estão criando estratégias para lidar com a organização dos funcionários, a final quanto mais cedo for implementada políticas de contratação igualitárias mais fácil será para sua adaptação de um mercado predominantemente jovem para um mercado plural e livre de estigma.

7. USO DE REDES SOCIAIS POR IDOSOS: PREFERÊNCIAS, DESAFIOS E IMPACTOS NA INCLUSÃO DIGITAL

Segundo um estudo realizado pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), e a Offer Wise Pesquisas, com o avanço da tecnologia, o número de idosos que possuem acesso à internet obteve grande aumento no Brasil. Esse aumento, que era de 68% em 2018, alcançou 97% no ano de 2021 (MARINA, 2021).

O maior percentual de idosos estava centrado no Centro-Oeste (69,4%) e o menor no Nordeste (51,3%). Entre os demais estados, o Distrito Federal (82,2%) estava em primeiro, seguido pelo Rio de Janeiro (72,3%), Roraima (71,6%) e depois São Paulo (70,6%). Por fim, Paraíba (48,7%), Maranhão (46,4%) e Piauí (45,9%), segundo relatórios no ano de 2022. Segundo os dados da mesma pesquisa, a maioria das pessoas que não possuem acesso é devido a serem idosos ou a não saberem utilizar das novas tecnologias (47,7%). Para os idosos que participaram, 66,1% ressaltaram e disseram que foi devido a não saberem utilizá-las. Por mais que o crescimento da taxa de uso da internet tenha sido relevante em todos os grupos, nos idosos o crescimento foi mais rápido, representando de 24,7% em 2016, para a 62,1% em 2022, ressaltando que este público tem mostrado evolução para se adaptar as mudanças tecnológicas.

Segundo uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Logistas, entre as principais motivações para o uso da internet pelos usuários estão: a busca por informações sobre assuntos como economia e esportes (64%), manter o contato com outras pessoas (61%) e buscar informações relacionadas a serviços e produtos (54%), usando o smartphone como meio principal. Entre outros meios usados, estão notebooks (37%) e computadores desktop (36%). Já entre os idosos os aplicativos mais acessados por eles são as redes sociais (72%), os de transporte urbano (47%) e os bancários (45%). O WhatsApp é o mais usado, para se comunicarem dentre as demais redes sociais, representando 92%. Em seguida, o Facebook é utilizado por 85% e o YouTube por 77%.

Para Costa (2021, apud COSTA, 2021), presidente da CNDL, a pandemia teve um impacto muito grande no aumento dos idosos na internet, pois segundo ele, a transformação tecnológica foi muito presente nesse momento.

8. INSERÇÃO DE IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO: MEDIDAS, VANTAGENS E EXEMPLOS PRÁTICOS

As vantagens para as organizações quando se trata da contratação de idosos são muitas, tais como vivência de vida e profissional. Colaboradores mais velhos, na maior parte do tempo, se encontram em uma mesma área por muitos anos, o que lhes atribui experiência, além de responsabilidade e flexibilidade (SILVA, 2024).

Desenvolver um programa para atrair profissionais experientes, implementar um guia contra discriminação por idade ou realizar cursos para sensibilização sobre a diversidade de gerações, podem em muito colaborar para a inclusão desses profissionais no ambiente laboral (COSTA, 2023). A criação de planos para a incorporação da terceira idade em organizações é fundamental, assim como a não divisão monetária por causa da idade e o combate ao preconceito do etarismo precisam ser abordadas nas empresas. Também se fazem necessárias diretrizes que repreendam a intolerância etária, e de regimes de benefícios que entendam e acolham esse público, além da abertura de oportunidades planejadas para os mais velhos, que reconheçam a maturidade e o conhecimento dos baby-boomers (PESSALI, 2022).

Investir em um RH estratégico, utilizando ferramentas de gestão de pessoas que simplifiquem as atividades diárias dos trabalhadores mais experientes, representa um passo fundamental para iniciar a contratação de idosos. Facilitar procedimentos como o registo de horário, o acesso a sistemas de informação e o desenvolvimento profissional de maneira abrangente é uma excelente maneira de começar (PAOLI, 2021). Para aproveitar a experiência dos profissionais com mais de 50 anos, a Bosch – Uma multinacional alemã no setor de engenharia e eletrônica – contrata ex-funcionários aposentados como consultores em várias áreas. A empresa firma contratos de prazo determinado, com remuneração baseada nos salários anteriores desses profissionais. Mais de 1,5 mil consultores estão atuando nessas condições globalmente, incluindo no Brasil. As empresas devem compreender que essa questão: A inclusão de talentos seniores, se tornará cada vez mais presente por conta das transformações. (2022 apud Costas, 2024)

A Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 6685/09, que protege trabalhadores idosos. A proposta limita a jornada de trabalho de empregados com 60 anos ou mais a oito horas diárias, com possibilidade de prorrogação em duas situações: Um acordo coletivo que permite a prorrogação de até duas horas, compensadas no dia seguinte, com carga máxima semanal de 44 horas. Em casos excepcionais, a jornada pode ser de até 12 horas, com um adicional de 50% sobre a hora normal. Os empregadores devem realizar exames de saúde e visão a cada seis meses para funcionários com mais de 60 anos e informar os resultados aos trabalhadores. Além disso, idosos não devem realizar tarefas que exijam força superior a 20 quilos continuamente ou 25 quilos ocasionalmente. O não cumprimento das regras pode resultar em multas de R\$ 300 a R\$ 3 mil.

Assim também, o IPGG criou um programa de inclusão digital para idosos, visando promover equidade no acesso às novas tecnologias e incentivá-los a participar ativamente na família, na sociedade e no mercado de trabalho. O programa introduz os idosos a dispositivos como computadores, tablets e smartphones, ajudando-os a ganhar autonomia para se comunicar e se relacionar melhor com familiares, amigos e a comunidade. As inscrições são voluntárias e incentivadas por profissionais, com flexibilidade para remanejar participantes para turmas futuras caso não possam comparecer. Avaliações de saúde são realizadas antes do curso, abrangendo aspectos físicos, cognitivos e emocionais. Oficinas práticas ensinam o uso de smartphones e aplicativos, incluindo funções básicas como chamadas, mensagens, câmera e aplicativos populares. O curso abrange desde conceitos básicos até temas avançados como segurança online e educação financeira, promovendo o bem-estar geral dos idosos (2017 apud FIOCRUZ, 2024).

Portanto, conclui-se que, somadas as medidas mencionadas anteriormente, o setor de Recursos Humanos desempenha um papel crucial na integração de idosos no mercado de trabalho. É essencial que este departamento assegure que o recrutamento e seleção de candidatos não se baseiem na idade, mas sim nas competências profissionais.

Para isso, é importante promover vagas com linguagem inclusiva e revisar o modelo de recrutamento para atender às necessidades da empresa e da sociedade. Isso cria um ambiente de recrutamento mais humanizado e preparado para acolher e treinar profissionais de diferentes gerações e perfis (PONTONTEL, 2024)

9. METODOLOGIA

Como metodologia para o estudo do tema, foi realizada uma pesquisa de campo de abordagem quantitativa. Para isso, foram elaborados dois questionários: o primeiro destinado aos idosos com qualificação profissional, e o segundo direcionado aos profissionais de recursos humanos. Os questionários foram disponibilizados na plataforma Google Forms. As respostas foram coletadas por envio de mensagens, postagens regulares nas plataformas WhatsApp, Facebook e LinkedIn, pela abordagem telefônica, cujos contatos foram disponibilizados por um professor da rede de ensino ETEC de Cotia e pela divulgação do questionário Google Forms, aberto no dia 26/08/2024, e encerrando no dia 07/09/2024 (12 dias consecutivos).

O universo de pesquisa para os profissionais de Recursos Humanos foi calculado por meio de uma busca por vagas nas cidades de São Paulo, Cotia, Carapicuíba, Diadema, Embu das Artes, Guarulhos, Itapevi, Jandira, Osasco, Santo André e Vargem Grande Paulista. Utilizou-se a Catho, uma página de empregos e demanda de trabalho. E o total de ofertas em cada região foi respectivamente de: 4.114; 3.006; 3.911; 3.119; 4.292; 3.130; 3.785; 4.173; 3.071; 3.123; 3.723, totalizando 39.437 colocações. Com o questionário online obteve-se 44 respostas válidas, representando uma amostra de 0,11%.

Já a amostra para a geração sênior foi coletado a partir do Censo Demográfico de 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o qual incluiu aproximadamente 100 respondentes em um universo de 2.000.000. O resultado obtido encontra-se em 100 respostas validadas.

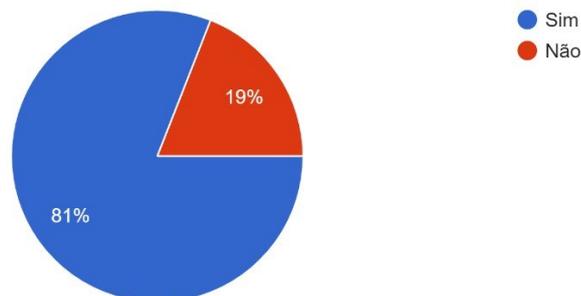
10. ANÁLISE DE RESULTADOS EM RH

Esta análise de resultados tem como objetivo apresentar os dados obtidos por meio do formulário de pesquisa de campo, direcionado a profissionais de Recursos Humanos. O questionário foi elaborado com o propósito de coletar informações detalhadas sobre o processo de recrutamento e seleção para profissionais idosos, bem como identificar os desafios e as oportunidades associadas à inclusão e qualificação do público no mercado de trabalho.

Gráfico 1: Identificação do público-alvo.

Você pertence ao departamento de Recursos Humanos?

63 responses



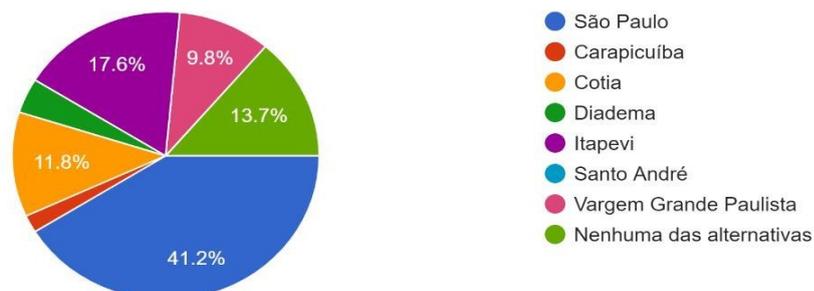
Fonte: Autoral.

O objetivo desta questão é identificar se pessoas enquadradas dentro do perfil público-alvo, responderam, servindo como filtro inicial para a pesquisa. A pesquisa mostrou que 81% do público atua na área de recursos humanos característica base do perfil e 19% não.

Gráfico 02: Distribuição geográfica.

Em qual dessas cidades está inserida sua empresa?

51 responses



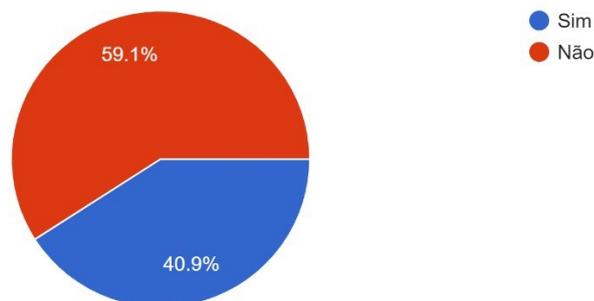
Fonte: Autoral.

Esta pergunta busca compreender a distribuição geográfica da amostra, com ênfase nas áreas onde se concentram a maioria dos respondentes, bem como se estes pertencem a área delimitada para o estudo. Os resultados mostraram que 41,2% estão em São Paulo, 2% em Carapicuíba, 11,8% em Cotia, 3,9% em Diadema, 17,6% em Itapevi, 9,8% em Vargem Grande Paulista e 13,7% não se enquadram em nenhuma das alternativas apresentadas.

Gráfico 03: Taxa de inserção dos idosos.

Na sua organização você percebe uma alta taxa de inserção de idosos?

44 responses



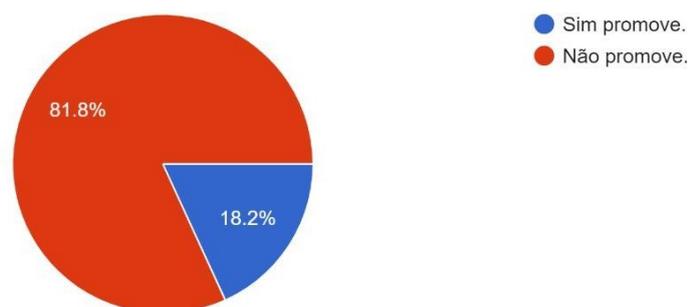
Fonte: Autoral.

A finalidade desta pergunta é validar a problemática do estudo de caso. As respostas revelaram que 59,1% das organizações não incluem idosos em seu quadro de funcionários, enquanto 40,9% promovem a inclusão.

Gráfico 04: Análise das Ações Corporativas Voltadas para o Atendimento ao Público Idoso.

Sua empresa promove treinamentos para a inserção de idosos?

44 responses



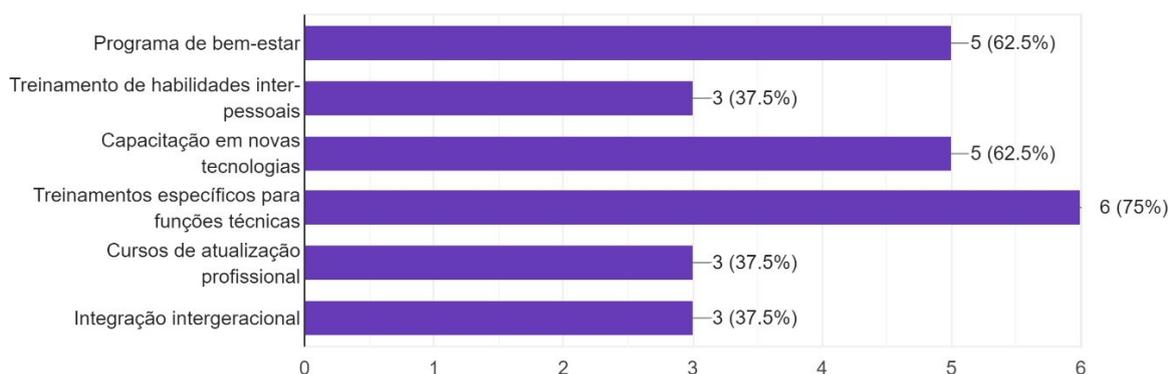
Fonte: Autoral.

Esta questão foi desenvolvida para aprofundar o entendimento sobre as ações que as empresas adotam especificamente para os profissionais do público idoso.

Gráfico 05: Tipos de treinamento.

Se sim, quais os tipos de treinamentos são oferecidos?

8 responses



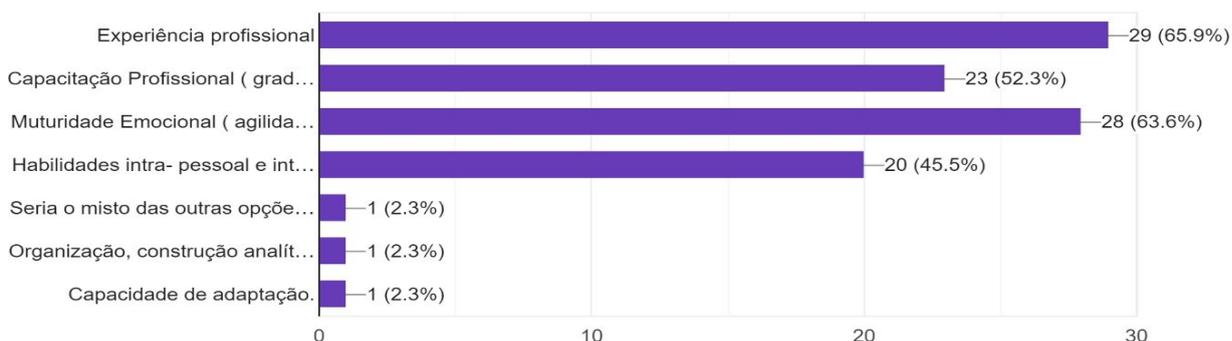
Fonte: Autoral.

O objetivo desta pergunta é investigar os tipos de treinamentos oferecidos pelas organizações a profissionais sêniores. Os resultados indicam que 62,5% promovem programas de bem-estar, 37,5% treinamentos em habilidades interpessoais, 62,5% capacitação em novas tecnologias, 75% treinamentos específicos para funções técnicas, 37,5% oferecem cursos de atualização profissional e 37,5% realizam integração intergeracional.

Gráfico 06: Análise dos Critérios para Contratação dos idosos, segundo Profissionais de Recursos Humanos.

O que você considera determinante na hora de contratar um profissional?

44 responses



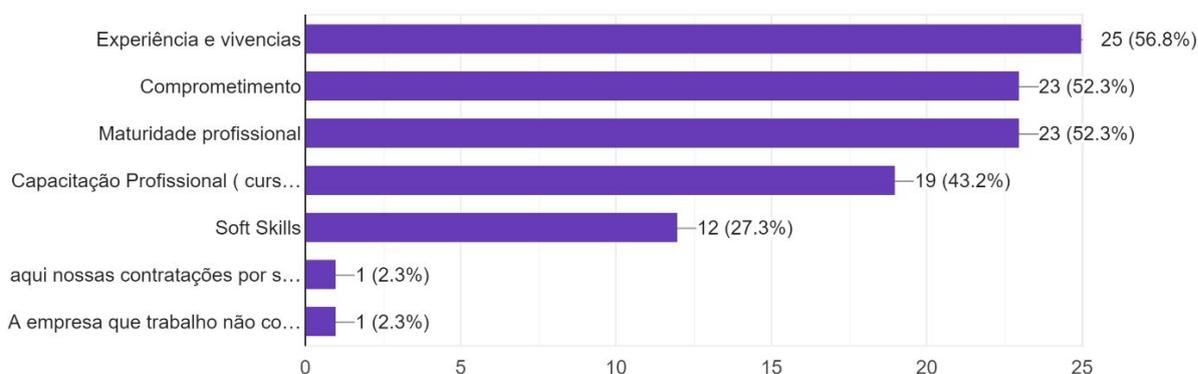
Fonte: Autoral.

Esta questão visa identificar os critérios que os profissionais de RH consideram mais relevantes ao realizar contratações. Os dados revelam que 65,9% valorizam a experiência profissional, 52,3% a capacitação profissional, 63,6% a maturidade emocional, 45,5% as habilidades interpessoais e intrapessoais, e 2,3% consideram importante uma combinação dessas competências. A capacidade de adaptação também foi mencionada por 2,3% dos respondentes.

Gráfico 07: Analisar os aspectos considerados mais importantes na contratação de profissionais idosos.

No processo de recrutamento realizado no departamento de RH de sua organização, quais questões são mais levadas em consideração quando se trata da contratação de um idoso?

44 responses



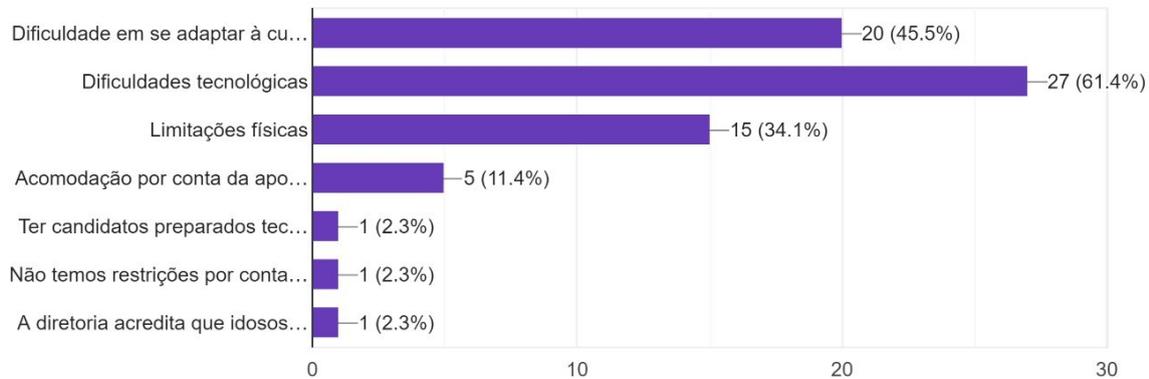
Fonte: Autoral.

O objetivo desta pergunta é analisar os aspectos considerados mais importantes na contratação de profissionais idosos. A capacidade de adaptação foi citada por 56,8%, o comprometimento por 52,3%, a maturidade profissional por 52,3%, a capacitação profissional por 43,2%, as soft skills por 27,3% e, em casos específicos, a contratação de idosos na área de TI como consultores representou 2,3%. Além disso, 2,3% das empresas não contratam idosos.

Gráfico 08: Dificuldades encontradas na contratação profissional de idosos 2.

Quais são as maiores dificuldades da sua organização na contratação de profissionais acima de 60 anos?

44 respostas



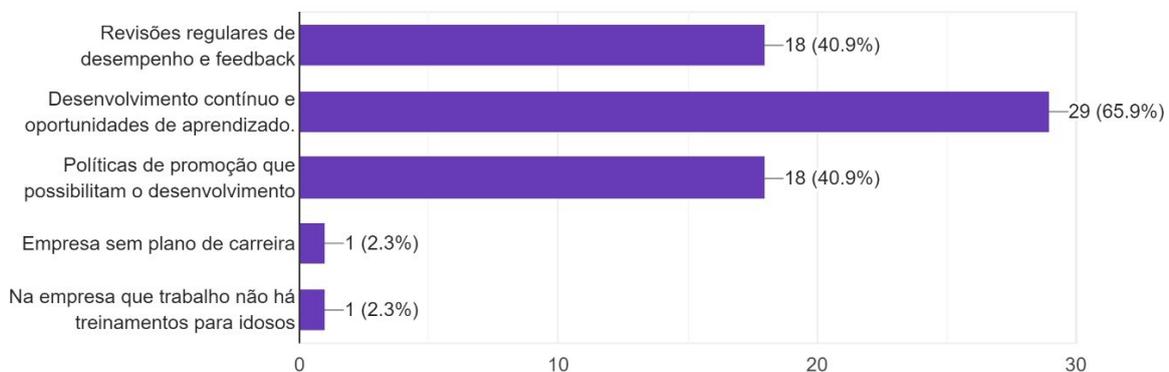
Fonte: Autoral.

Esta questão foi elaborada para identificar as dificuldades enfrentadas pelas empresas quando se realiza a contratação de profissionais acima de 60 anos. Entre os principais desafios, foram destacados a dificuldade em adaptação à cultura organizacional (45,5%), limitações tecnológicas (61,4%), limitações físicas (34,1%) e a acomodação pela aposentadoria (11,4%). Apenas 2,3% das empresas mencionaram não ter restrições em relação à idade.

Gráfico 09: Exame das Práticas Empresariais para Garantir Oportunidades Equitativas de Crescimento.

Como a sua empresa garante que profissionais de diferentes gerações tenham oportunidades equitativas de crescimento?

44 respostas



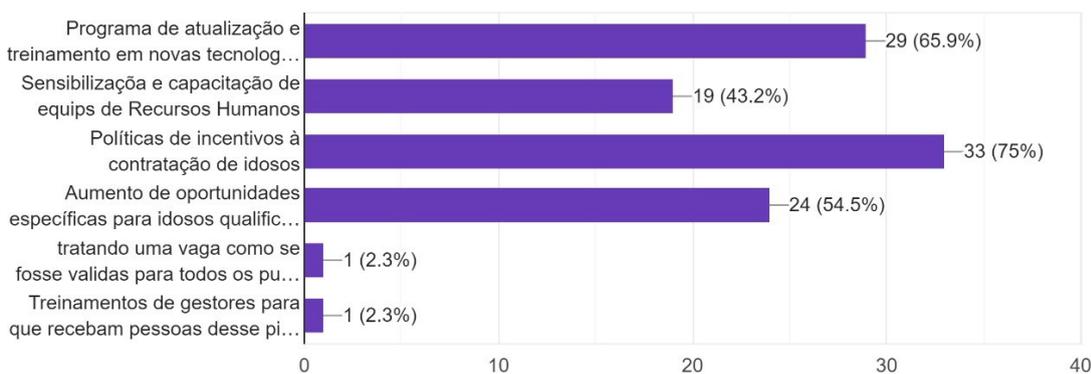
Fonte: Autoral.

O propósito desta pergunta é entender como as empresas garantem oportunidades equitativas de crescimento para profissionais de diferentes gerações. Parte superior do formulário. Os resultados mostram que 40,9% realizam revisões regulares de desempenho 65,9% oferecem desenvolvimento contínuo e oportunidades de crescimento, 40,9% possuem políticas de promoção e 2,3% têm planos de carreira. Além disso, 2,4% das empresas não oferecem treinamentos específicos para idosos. Parte inferior do formulário

Gráfico 10: Estratégias eficazes para melhorar a inserção de idosos.

Quais estratégias você considera mais eficazes para melhorar a inserção de idosos qualificados no Mercado de trabalho? (Selecione todas que se aplicam)

44 respostas



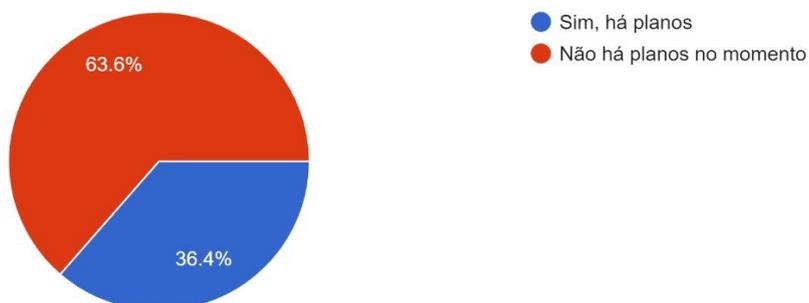
Fonte: Autoral.

A seguinte pergunta busca compreender as estratégias que as corporações desenvolvem para inserir idosos com qualificação dentro de seu ambiente laboral. As respostas indicam que 65,9% implementam programas de atualização e treinamento em novas tecnologias, 43,2% promovem a sensibilização e capacitação das equipes de RH, 75% têm políticas de incentivo à contratação de idosos, e 54,5% aumentam as oportunidades específicas para idosos qualificados. Além disso, 2,3% tratam as vagas como válidas para todos os públicos e 2,3% oferecem treinamentos para gestores lidarem com a diversidade etária.

Gráfico 11: Cenário Atual nas Empresas.

Em sua empresa há planos futuros para aumentar a inclusão de profissionais idosos no ambiente de trabalho?

44 responses



Fonte: Autoral.

Esta questão avalia se as empresas planejam iniciativas futuras para aumentar a inclusão de profissionais idosos. Os dados revelam que 63,6% das empresas não promovem esse tipo de iniciativa, enquanto 36,4% têm planos de inclusão para esses profissionais.

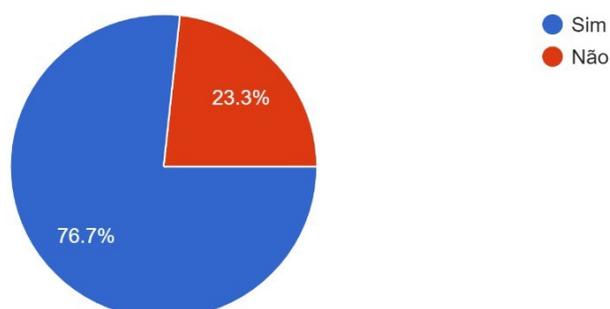
10.1 ANÁLISE DE RESULTADOS DE IDOSOS

Esta análise de resultados tem como objetivo apresentar os dados obtidos por meio do formulário de pesquisa de campo, direcionado ao público Idoso. O questionário foi elaborado com o propósito de coletar informações sobre a realidade dos idosos no ambiente orgânico, bem como as dificuldades e facilidades encontradas por eles neste ambiente. Também foram analisadas questões sobre o processo de contratação destes profissionais, e suas preferências, além de questões sociais e financeiras.

Gráfico 01: Perfil dos Participantes.

01. Você possui mais de 60 anos de idade?

176 responses



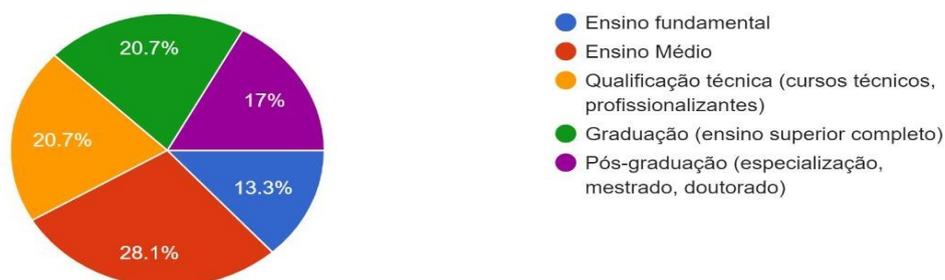
Fonte: Autoral.

A partir da análise do gráfico, observa-se que 76,7% dos participantes são indivíduos com mais de 60 anos, o que os classifica automaticamente no perfil da pesquisa, enquanto 23,3% não se encaixam no respectivo perfil.

Gráfico 02: Nível de escolaridade dos idosos.

02. Qual é o seu nível de escolaridade?

135 responses



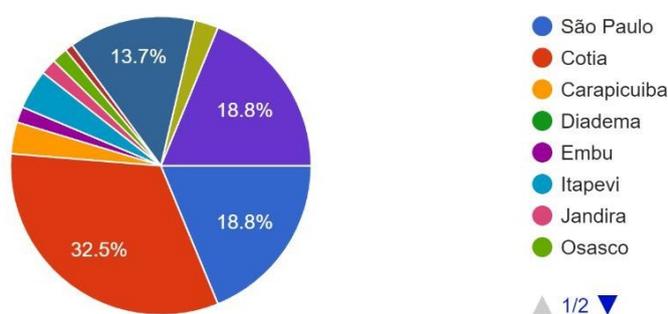
Fonte: Autoral.

Em relação à formação educacional dos idosos, constata-se que 20,7% possuem graduação (ensino superior completo), 17% possuem pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), 13,3% possuem apenas o ensino fundamental, 28,1% têm ensino médio, e 20,7% possuem qualificação técnica (cursos técnicos e profissionalizantes).

Gráfico 03: Análise das cidades metropolitanas.

03. Em qual dessas cidades você reside ou trabalha?

117 responses



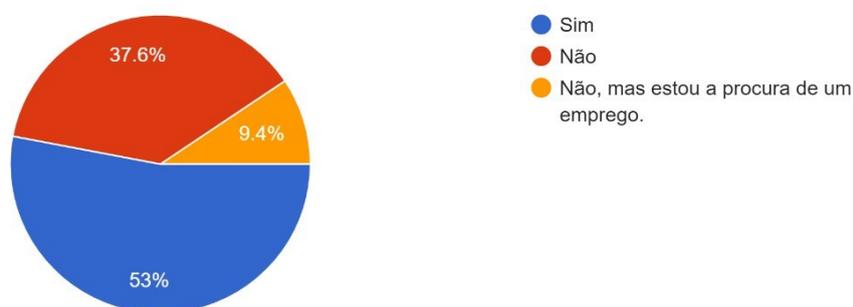
Fonte: Autoral.

O terceiro gráfico mostra as maiores incidências geográficas do grupo-alvo, sendo que (32,5%) residem em Cotia, (18,8%) em São Paulo, (18,8%) no Embu das Artes e (13,7%) em Vargem Grande Paulista.

Gráfico 04: Situação de mercado de trabalho dos idosos.

04. Atualmente você trabalha ?

117 responses

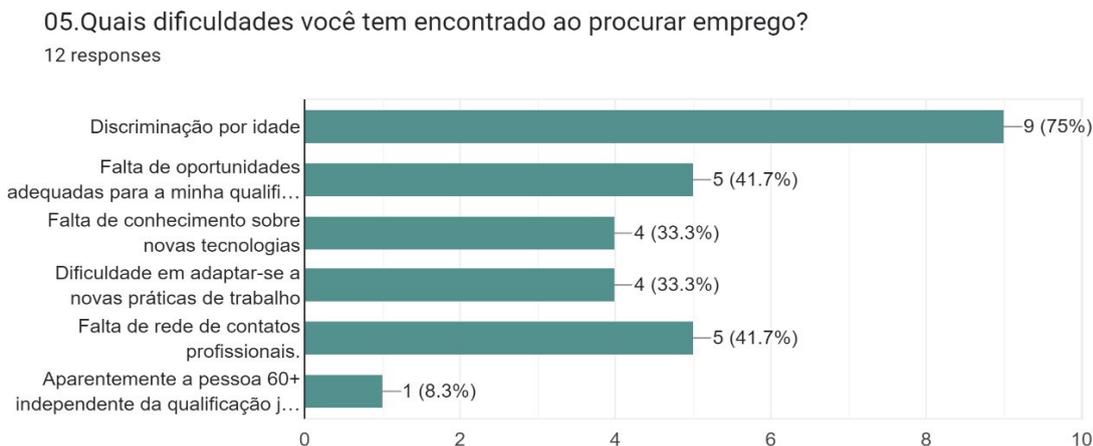


Fonte: Autoral.

A partir das respostas obtidas, conclui-se que grande parte dos entrevistados está atualmente no mercado de trabalho inserido no mercado de trabalho: 53% estão

empregados, 36,6% não estão trabalhando, e 9,4% não estão empregados, mas estão em busca de uma oportunidade.

Gráfico 05: Dificuldades encontradas pelos idosos á procura de emprego.



Fonte: Autoral.

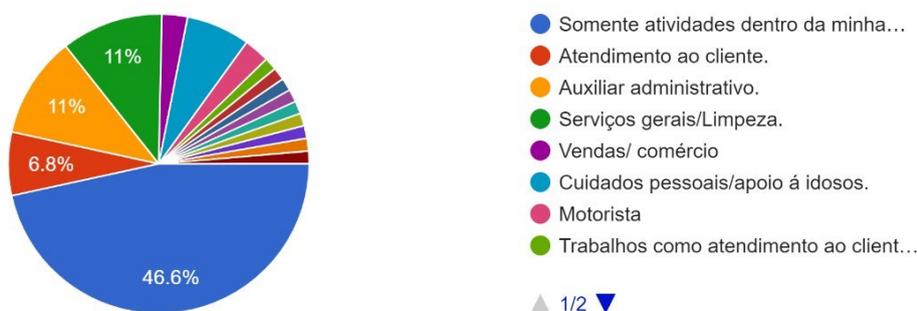
O gráfico seguinte demonstra as dificuldades enfrentadas pelos idosos na procura de ofertas de trabalho, assim, observamos que:

- 75% dos idosos se sentem discriminados devido à sua idade.
- 41,7% acreditam que há falta de oportunidade dentro de sua área de qualificação na faixa etária acima de 60 anos.
- 33,3% mencionam a falta de conhecimento em tecnologias.
- 33,3% relatam dificuldades em adaptar-se a novas práticas de trabalho.
- 41,7% percebem uma ausência de rede de contatos profissionais.
- 8,3% indicam outras dificuldades.

Gráfico 06: Área de atuação dos idosos:

06. Selecione se você trabalha/já trabalhou/ estaria disposto a trabalhar com as seguintes atividades:

73 responses



Fonte: Autoral.

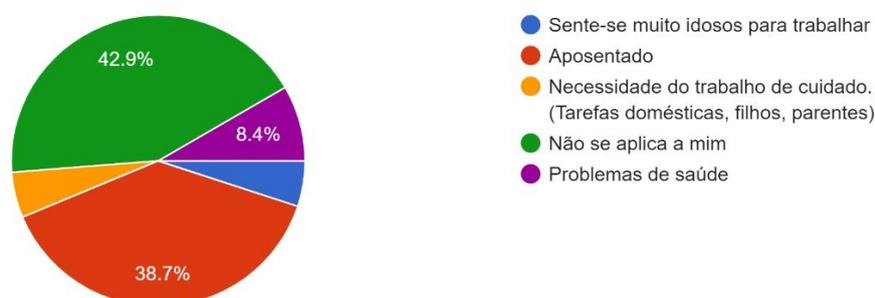
É possível identificar as principais áreas de atuação dos idosos nas regiões mencionadas, sendo:

- 46,6% estão apenas em atividades relacionadas à sua área de atuação.
- 6,8% atuam/atuariam/atuaram no atendimento ao público.
- 11% desempenham/desempenhariam/desempenharam funções como auxiliar administrativo.
- 11% estão envolvidos em serviços gerais.

Gráfico 07: O sétimo gráfico apresenta as opções que refletem a condição de vida atual dos respondentes.

07. Selecione de acordo com a sua realidade:

117 responses



Fonte: Autoral.

A maior parte dos respondentes (42,9%) declarou que a questão não se aplica a eles, enquanto 38,7% afirmaram estar aposentados. Apenas uma pequena parcela enfrenta problemas de saúde (8,4%) ou responsabilidades de cuidado (5%), além de um número reduzido de participantes (5%) considera-se muito idoso para trabalhar.

Gráfico 08: Nota-se com esse gráfico o nível de familiaridade e disposição dos respondentes em aprender novas ferramentas tecnológicas.

08. Você se sente confortável utilizando a internet e estaria disposto(a) a aprender novas ferramentas tecnológicas?

117 responses



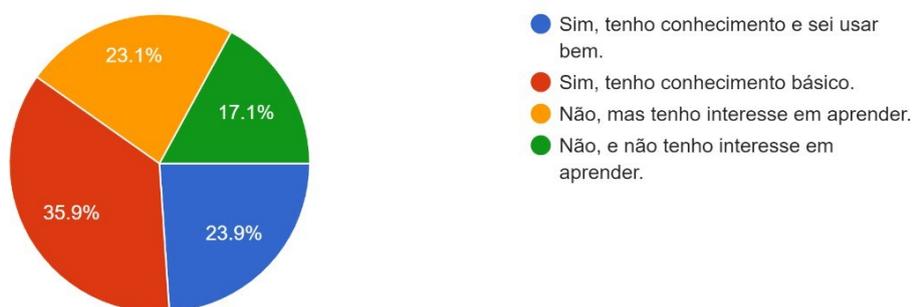
Fonte: Autoral

A maioria (65,8%) dos respondentes se sente à vontade com o uso da internet e está aberto a aprender novas tecnologias. Por outro lado, 17,1% estão confortáveis com o uso, mas não demonstram interesse para ampliar seus conhecimentos. Já 9,4% dos participantes não se sentem confortáveis e não têm interesse em aprender.

Gráfico 09: Esta questão avalia o nível de proficiência dos participantes no uso das ferramentas do Pacote Office, como Word, Excel e PowerPoint.

09. Você sabe utilizar computadores e ferramentas do Pacote Office (Word, Excel, PowerPoint etc.)?

117 responses



Fonte: Autoral.

A maioria dos respondentes (35,9%) reconhece que não domina o Pacote Office, mas expressa interesse em aprender. Enquanto 23,9% possuem conhecimento básico, apenas 17,1% se consideram ser proficientes. Em contrapartida, 23,1% não demonstram interesse em adquirir ou aprofundar essas habilidades.

Gráfico 10: Esta questão busca entender se os participantes enfrentam dificuldades com memorização ou sobrecarga de informações.

10. Você sente dificuldade com a memorização de dados ou com a quantidade de informações?
117 responses



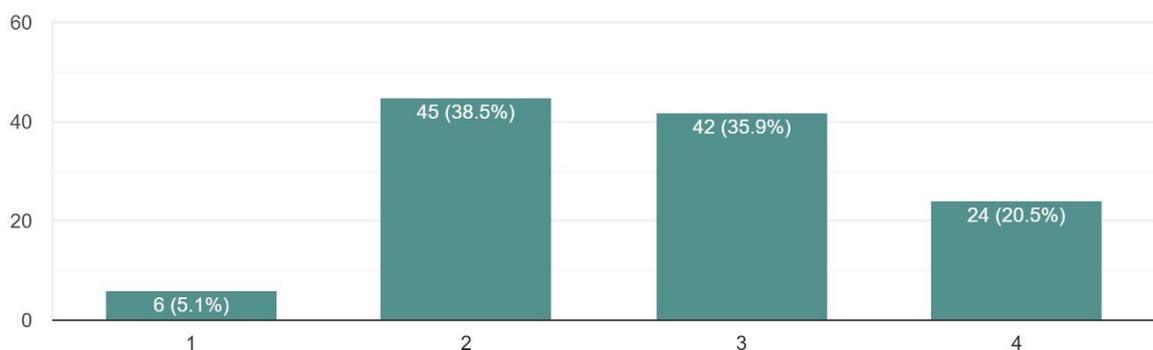
Fonte: Autoral.

Quase metade dos respondentes (42,7%) relatou dificuldades com memorização, mas utiliza ferramentas como agendas para gerenciar as atividades. Em contrapartida, 22,2% reconhecem a dificuldade, mas não se mostram dispostos a superá-la. Já 35% afirmam não enfrentar problemas com memorização.

Gráfico 11: A pergunta solicita que os participantes avaliem o quanto se sentem valorizados em suas capacidades e experiências, utilizando uma escala de 1 a 4.

11. Informe de 1 á 4 como você se sente valorizado pela sua capacidade e experiências. (Sendo 1: Nada valorizado 2: Pouco valorizado 3: Valorizado 4: Muito Valorizado).

117 responses



Fonte: Autoral.

A maioria dos respondentes (38,5%) se sente "pouco valorizada", enquanto 35,9% afirmam se sentir "valorizados". Apenas 5,1% se percebem como "nada valorizados", e 20,5% relatam sentir-se "muito valorizados". Esses dados indicam que,

embora uma parcela significativa sinta reconhecimento, uma grande parte ainda sente desvalorização.

11. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar os resultados relacionados à inclusão de profissionais 60+ no mercado de trabalho e os profissionais de Recursos Humanos, observa-se que a maioria das empresas ainda não promove uma integração efetiva desse grupo etário. Isso se reflete em uma baixa taxa de inserção, agravada pela carência de iniciativas e treinamento específicas para essa faixa etária. Os treinamentos oferecidos, em sua maioria, focam na capacitação técnica, enquanto aspectos como habilidades interpessoais, atualização profissional e integração intergeracional são negligenciados.

Em relação aos critérios mais valorizados pelos profissionais de Recursos Humanos ao contratar idosos são: experiência, maturidade e capacitação. No entanto, os idosos enfrentam barreiras como dificuldade de adaptação à cultura organizacional, desafios no uso de tecnologias e limitações físicas, o que reflete a ausência de treinamentos e a presença do etarismo – preconceito relacionado à idade.

Apesar de algumas iniciativas focarem na integração intergeracional, muitas dessas medidas se concentram apenas na oferta de oportunidades, sem abordar de forma profunda a adaptação à cultura organizacional. A falta de políticas de suporte contínuo afeta a confiança e a satisfação desses profissionais, comprometendo sua produtividade. Também é notável a ausência de planos futuros concretos nas empresas para aumentar a inclusão de idosos.

É notado que especificamente na região metropolitana de São Paulo, os idosos qualificados demonstram interesse em continuar atuando em suas áreas de especialização, onde acumulam vasta experiência. No entanto, eles enfrentam desafios relacionados ao etarismo e à falta de oportunidades que permitam a continuidade de sua qualificação profissional. Muitos optam por atividades como auxiliar administrativo e atendimento ao cliente, evidenciando uma forte vontade de aprender e se adaptar, especialmente em relação ao uso de tecnologia e ferramentas como o pacote Office, embora ainda possuam apenas conhecimentos básicos.

Mesmo após a aposentadoria, muitos idosos continuam a atuar profissionalmente, mas a maioria se sente desvalorizada no mercado de trabalho.

12. ANÁLISE SWOT

A análise ou matriz SWOT – em português, análise ou matriz FOFA – é uma técnica para mapear forças, oportunidades, fraquezas e ameaças de uma empresa ou projeto. Criada nos anos 60 por Albert Humphrey, na Universidade de Stanford, é comumente usada no âmbito empresarial, mas também pode ser utilizada para fins pessoais e profissionais. O indicador de cenário, apesar de simples, é bastante eficaz para avaliar o presente e prever os resultados futuros que uma decisão pode gerar, apresentando diversos benefícios. Os tópicos serão desenvolvidos com base nas forças, fraquezas, ameaças e oportunidades com foco na contratação de idosos dentro de corporações. (referencia)

FIGURA 1- ANÁLISE SWOT



Fonte: Autoral

FORÇAS

Os profissionais sêniores acumulam experiências significativas, consolidando maturidade emocional e profissional ao longo dos anos. Eles aprimoram conhecimentos técnicos e práticos em diversas situações.

Com a idade, têm mais liberdade de obrigações e, se saudáveis, podem contribuir com suas capacidades adquiridas. Esse período proporciona flexibilidade para aplicar suas habilidades nas organizações e no desenvolvimento pessoal.

Mentorias e treinamentos: A convivência com pessoas da terceira idade no ambiente de trabalho oferece oportunidades de aprendizado e inspiração, uma vez que seus conhecimentos práticos podem proporcionar conforto e melhorar o desempenho dos demais colaboradores, ajudando a formar a próxima geração de trabalhadores com sua sabedoria e habilidades.

FRAQUEZAS

Preferência por atuação na área de especialização: Profissionais idosos preferem atuar na sua área de qualificação, onde se sentem mais confortáveis e à vontade. Isso pode levar à resistência a mudanças e dificuldades em mudar de profissão ou área.

Dificuldade com computadores: A falta de habilidades em tecnologia pode impactar a produtividade e a adaptação a novas ferramentas, gerando frustração ou exclusão no ambiente de trabalho digital. Isso pode resultar em menor competitividade e necessidade de treinamentos adicionais.

OPORTUNIDADES

Contribuição para a responsabilidade social: Contratar e manter funcionários idosos promove um ambiente de trabalho dinâmico, inclusivo e diverso, o que é crucial para a responsabilidade social corporativa. Ao empregar idosos, a empresa demonstra um compromisso com a comunidade, promovendo o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores em todas as idades.

Estudo Populacional: O estudo populacional e a inversão da pirâmide etária são fenômenos que indicam que a população sênior superará numericamente a

população jovem. Diante dessa transformação, torna-se necessário que as empresas adotem essa cultura inclusiva, implementando investimentos em treinamentos voltados a esse público. Assim permitirão que as organizações se familiarizem com o público idoso, garantindo operações mais inclusivas e alinhadas às demandas de uma sociedade em envelhecimento.

AMEAÇAS

Trabalho Remoto: O trabalho remoto pode ser considerado uma ameaça, devido às dificuldades do público idoso de lidar e utilizar das tecnologias digitais, fazendo com que as empresas hesitem na hora de contratação, provocando uma estagnação.

Problemas de Saúde: Outro fator significado são os problemas de saúde que podem demandar mais exames de rotina, gerando às empresas um aumento significativo nos custos com serviços de saúde.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a hipótese foi validada. Pesquisas mostraram a exclusão de profissionais sêniores, o desinteresse dos recrutadores e o etarismo, confirmando a suposição inicial.

Esse preconceito limita as oportunidades para esses profissionais, comprometendo a produtividade e adaptação no ambiente corporativo. De modo que existe uma vontade/disposição pelo aprendizado e pela superação de dificuldades não enxergada pelos setores responsáveis pela admissão desse público.

Por fim, para uma inclusão efetiva, empresas devem investir em treinamentos técnicos e integração contínuos. Isso garantirá oportunidades equitativas e um local de trabalho mais inclusivo, aproveitando o potencial desses profissionais experientes e superando preconceitos.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Marina. Número de idosos que acessam a internet cresce de 68% para 97%, aponta pesquisa CNCL-SPC Brasil. **CNCL - Confederação Nacional do Comércio Lojista e SPC Brasil**. 2024. Disponível em: <https://cndl.org.br/varejosa/numero-de-idosos-que-acessam-a-internet-cresce-de-68-para-97-aponta-pesquisa-cndl-spc-brasil/?city=brasil>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BELANDI, Caio. 161,6 milhões de pessoas com 10 anos ou mais de idade utilizaram a internet no país em 2022. **Agência de Notícias**. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38307-161-6-milhoes-de-pessoas-com-10-anos-ou-mais-de-idade-utilizaram-a-internet-no-pais-em-2022#:~:text=Destaques,62%2C1%25%20em%202022>. Acesso em: 21 Junho 2024.

CESÁRIO, Jonas Magno dos Santos. Metodologia científica: Principais tipos de pesquisas e suas características. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 11, Vol. 05, pp. 23-33, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educação/tipos-de-pesquisas>. Acesso em: 10 abril 2024.

COELHO, Júlia Beatriz. Trabalhadores com mais de 60 anos. **Alpha Notícias**. São Paulo: Botucatu, 2023. Disponível em: <https://www.alphanoticias.com.br/trabalhadores-com-mais-de-60-anos/>. Acesso em: 05 Maio 2024.

COSTAS, Luísa. Duas a cada dez empresas têm estratégias para diversidade geracional. **Você RH**. 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/politicaspraticas/duas-a-cada-dez-empresas-tem-estrategias-para-diversidade-geracional/mobile>. Acesso em: 21 Junho 2024.

DIAS, Elisângela. Soft Skills e Hard Skills. **Enciclopédia Significados**. 2024. Disponível em: <https://www.significados.com.br/soft-skills-hard-skills/>. Acesso em: 14 Junho 2024

DOCA, Geraldo. Em 2060, maioria dos trabalhadores terá mais de 40 anos. Empresas já criam vagas para profissionais mais velhos. **O globo**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/07/em-2060-maioria-dos-trabalhadores-tera-mais-de-40-anos-empresas-ja-criam-vagas-para-profissionais-mais-velhos.ghtml>. Acesso em: 05 Maio 2024

DOURADO, Bruna. Como fazer análise SWOT ou FOFA: passo a passo. **RD Station**. 2024. Disponível em: <https://www.rdstation.com/blog/marketing/analise-swot/> .Acesso em: 24 Outubro 2024

HOMEWORK, Redação. Inclusão digital na terceira idade: precisamos falar sobre isso, **Terra**. 2022. Disponível em: <https://www.terra.com.br/byte/inclusao-digital-na-terceira-idade-precisamos-falar-sobre-isso,e96d6fa5c4bc3b796af504d00c09fee4u4wqyofy.html> Acesso em: 21 Junho 2024

GERHARDT, Tatiane Engel. Método de Pesquisa. **Lume UFRGS**. Rio Grande do Sul, 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213838/000728731.pdf>. Acesso em: 10 abril 2024.

MENEGHELLI, Andressa Bueno Serigato. O mercado de trabalho para profissionais acima de 60 anos. **Central de Notícias Uninter**. 2023. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/o-mercado-de-trabalho-para-profissionais-acima-de-60-anos>. Acesso em: 05 Maio 2024

LESSA, Vivian. Depois dos 50: profissionais investem em qualificação profissional e esperam novas oportunidades no mercado de trabalho. **IEL**. Mato Grosso, 2023. Disponível em: <https://www.ielmt.ind.br/noticias/3124/depois-dos-50-profissionais-investem-em-qualificacao-profissional-e-esperam-novas-oportunidades-no-mercado-de-trabalho> . Acesso em: 13 Junho 2024

OLIVEIRA, Adrielle. Qual a importância da qualificação profissional para a carreira?. Educa mais Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/qual-a-importancia-da-qualificacao-profissional-para-a-carreira> . Acesso em: 13 Junho 2024

PAOLO, Beatriz Candido Di. Vantagens da contratação de idosos nas empresas. **My Work**.2021. Disponível em: <https://www.mywork.com.br/blog/vantagens-da-contratacao-de-idosos-nas-empresas>. Acesso em: 19 Maio 2024

PEIXOTO, Flavio. Objetivo de desenvolvimento sustentável. **Retratos A revista do ibgei**. Rio de Janeiro, 2019. p.5. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d4581e6bc87ad8768073f974c0a1102b.pdf>. Acesso em: 03 abril 2024.

PONTOTEL, time. Empregabilidade dos idosos: entenda mais sobre os desafios e as oportunidades dos idosos no mercado de trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/idoso-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 21 Junho 2024.

RIBEIRO, Débora. Qualificação. Dicio, Dicionário Online de Português. 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/qualificacao/> . Acesso em:13 Junho 2024

SERRANO, Layane. Por que contratar profissionais da terceira idade pode ser um bom negócio?.**Exame**. 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/por-que-contratar-profissionais-da-terceira-idade-pode-ser-um-bom-negocio/>. Acesso em:05 Maio 2024.

SILVA, Amanda. Idosos no mercado de trabalho: Entenda o cenário, vantagens e como incluí-los,**Sólides**.2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/idosos-no-mercado-de-trabalho/> . Acesso em: 21 Junho 2024.

THIBES, Fabíola. Pesquisa de Campo e quais suas principais etapas. **Blog Uninassau.** Santa Catarina,2022. Disponível em: <https://blog.uninassau.edu.br/pesquisa-de-campo/>. Acesso em: 10 abril 2024.

GLOSSÁRIO

ANÁLISE SWOT: É uma técnica utilizada para identificar forças, oportunidades, fraquezas e ameaças associadas a uma empresa ou a um projeto específico.

BABY-BOOMER: É uma pessoa que pertence a uma geração que nasceu numa época de aumento brutal da natalidade, em especial no baby boom que se seguiu à Segunda Guerra Mundial, entre 1946 e o final dos anos 1960 (ex.: geração dos baby boomers). Plural: baby boomers.

CNDL: A Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas é uma entidade que representa os interesses dos lojistas no Brasil, oferecendo apoio e promovendo a modernização do comércio varejista.

EAD: Modalidade de ensino onde as aulas e materiais são disponibilizados de forma remota, permitindo que os alunos estudem de forma flexível, sem a necessidade de estarem presentes fisicamente em uma instituição.

FGV (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS): Instituição de ensino e pesquisa reconhecida por sua excelência acadêmica, oferece cursos de graduação, pós-graduação e pesquisas nas áreas de economia, administração e ciências sociais.

HARD SKILLS: São as habilidades técnicas, que podem ser validadas através de testes objetivos ou pela apresentação de um certificado de conclusão de um curso. Exemplos incluem o domínio de ferramentas de software, idiomas ou metodologias específicas.

IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA): Instituição responsável pela coleta, análise e disseminação de dados estatísticos geográficos e econômicos do Brasil. O IBGE realiza censos populacionais, agrícolas, econômicos, e também estudos sobre o território brasileiro.

INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS):

Autarquia vinculada ao Ministério da Educação, responsável por avaliar a qualidade do ensino no Brasil, realizando exames como o Enem e avaliações de cursos superiores.

IPEA (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA):

Órgão vinculado ao governo federal, o IPEA é responsável por realizar pesquisas e fornecer suporte técnico para o planejamento econômico e a formulação de políticas públicas.

IES (INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR):

São universidades, faculdades e centros universitários que oferecem cursos de graduação e pós-graduação, tanto presenciais quanto a distância, em diversas áreas do conhecimento.

IPGG (INSTITUTO PAULISTA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA):

Instituição de saúde especializada no atendimento ao idoso, desenvolvendo pesquisas, tratamentos e programas voltados para o envelhecimento saudável e o cuidado da população idosa.

OCDE (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO):

Organização internacional composta por países que colaboram para promover políticas que melhorem o bem-estar econômico e social das pessoas ao redor do mundo. A OCDE também realiza análises e recomendações sobre economia e educação.

PEA (POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA):

Conjunto de pessoas com idade suficiente para trabalhar e que estão empregadas ou em busca de emprego, servindo como um dos principais indicadores econômicos de um país.

PIB (PRODUTO INTERNO BRUTO):

Indicador econômico que representa a soma de todos os bens e serviços produzidos em um país em determinado período. O PIB é uma medida de crescimento econômico e prosperidade.

PUCSP (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO):

Instituição de ensino superior, privada e católica, reconhecida pela qualidade de seus cursos e pela

formação humanística, com destaque nas áreas de ciências humanas e sociais.

PWC (PRICEWATERHOUSECOOPERS): Uma das maiores empresas de auditoria e consultoria do mundo, atuando nas áreas de contabilidade, auditoria, consultoria financeira, gestão de riscos e assessoria tributária.

SESI (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA): Organização voltada para a promoção da educação, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores da indústria e suas famílias, além de fomentar a responsabilidade social nas empresas industriais.

SOFT SKILLS: São habilidades comportamentais utilizadas nos relacionamentos interpessoais, que podem afetar positivamente os resultados. Também pode-se afirmar que as soft skills estão intimamente ligadas à inteligência emocional e à capacidade de trabalhar em equipe, resolver conflitos e liderar.

SPC BRASIL (SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO): Organização que oferece informações sobre crédito, atuando na consulta e registro de inadimplentes, sendo uma ferramenta essencial para a análise de crédito por lojistas e instituições financeiras.

TI (TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO): Setor que abrange o uso de computadores e softwares para armazenar, proteger, processar e transmitir informações. O ramo de TI inclui desde a gestão de sistemas de informação até a segurança de dados e redes.

UNASP (Centro Universitário Adventista de São Paulo): Instituição de ensino superior ligada à Igreja Adventista do Sétimo Dia, oferecendo cursos em diversas áreas, com ênfase na educação cristã e na responsabilidade social.