

**EMPREGABILIDADE DE PESSOAS ACIMA DE 50 ANOS: UM ESTUDO COM
ALUNOS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

Área temática: Gestão de Pessoas

Resumo

A presente investigação teve como objetivo identificar os fatores de empregabilidade esperados dos profissionais acima de 50 anos de idade pelo mercado de trabalho de Maceió, em Alagoas. Para tanto, adotou-se a abordagem metodológica qualitativa, com dados sendo coletados por meio de questionário on-line contendo 17 perguntas, junto à alunos com mais de 50 anos da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAC) em Maceió. A análise de dados mostrou que a maioria dos participantes da pesquisa considera que nos próximos cinco anos terão menos oportunidades no mercado de trabalho no estado e de que estão sendo substituídos por pessoas jovens e mais capacitadas para desenvolver atividades diversas. Assim, evidenciou-se: a necessidade de se adotar medidas eficazes para que os profissionais acima de 50 anos se mantenham empregados ou que retornem ao mercado de trabalho; a importância desses profissionais no sentido de valorizar o seu desenvolvimento social e humano perante o quadro de contratempos que diariamente é encarado no ambiente de trabalho em Alagoas e no Brasil.

Palavras-chave: Emprego; Mercado de trabalho; Trabalhadores acima de 50 anos.

Abstract

This investigation aimed to identify the employability factors expected from professionals over 50 years of age in the job market in Maceió, in Alagoas. To this end, a qualitative methodological approach was adopted, with data being collected through an online questionnaire containing 17 questions, from students over 50 years old at the Faculty of Economics, Administration and Accounting (FEAC) in Maceió. The data analysis showed that the majority of the survey participants believe that in the next five years they will have fewer opportunities in the state's labor market and that they are being replaced by young people and more qualified to develop different activities. Thus, it became evident: the need to adopt effective measures so that professionals over 50 years of age remain employed or return to the labor market; the importance of these professionals in the sense of valuing their social and human development in the face of setbacks that are faced daily in the work environment in Alagoas and in Brazil.

Keywords: Employment; Labor market; Workers over 50 years old.

Introdução

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019), no trimestre de janeiro a março de 2019, havia 13,4 milhões de pessoas desocupadas no Brasil com uma taxa de desocupação de 12,7%, ademais, o número de pessoas desalentadas - pessoas que sequer procuraram vagas por considerarem que não conseguiriam -, era de 4,8 milhões para o mesmo período.

Essa conjuntura acarreta mais dificuldade para os profissionais acima de 50 anos de idade permanecerem em seus postos de trabalho ou retornarem ao mercado de trabalho uma vez que os obstáculos tendem a serem maiores, seja pela discriminação que sofrem devido à idade ou por não preencherem os pré-requisitos estabelecidos pelas empresas. Para Figueiredo et al (2013) frequentemente o idoso é visto pela sociedade como pessoas "inúteis e fracas" para trabalho e esse quadro corrobora que os valores sociais impedem que ele esteja atuando no mercado de trabalho.

Por outro lado, muitos dos trabalhadores acima de 50 anos retornam ao trabalho visando o complemento de renda e para continuarem ativos afastando o sentimento de ociosidade causado pela aposentadoria, por exemplo, e tais fatos foram ratificados em um levantamento realizado nas capitais pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas - CNDL e pelo Serviço de Proteção ao Crédito - SPC Brasil (2018) mostrando que 21% dos aposentados continuam trabalhando e uma das principais razões é o fato de a renda não ser suficiente para pagar as contas, com 47%. Já 48% disseram que querem se sentir produtivos nessa fase da vida e 46% buscam manter a mente ocupada.

Ademais, muitas pessoas acima de 50 anos têm buscado se aperfeiçoar e adquirir novos conhecimentos através de cursos de carreiras ou graduações. De acordo com o Censo da Educação Superior mais recente do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2017) havia 18,9 mil universitários com idades entre 60 e 64 anos, já na faixa etária acima dos 65, o número é de 7,8 mil pessoas.

A presença massiva dessas pessoas nas universidades é uma abordagem útil para se explorar questões, como: essa busca corriqueira de cursos de graduação pode ser interpretada como um objetivo para a obtenção de melhores salários ou a (re)inserção no mercado de trabalho? quais são os motivos para que os idosos foquem na área acadêmica juntamente ao público jovem e não em especializações ligadas à sua faixa etária?

Embora seja uma questão de um maior aprofundamento para se entender e analisar as indagações supramencionadas, Soares (2019) afirma, brevemente, que o simples ato de cursar uma universidade acarreta em benefícios às pessoas dessa faixa etária, tais como atualizações de amplos conhecimentos, abertura de uma visão sociocultural e a oportunidade de conquistar uma nova carreira profissional.

Com base nesse cenário, o termo “empregabilidade” é comumente citado e pode ser entendido, de maneira simplista, como um conjunto de pré-requisitos necessários para se conquistar e manter um emprego (LIBERAL et al, 2007). Para Pupo (2005, p. 17) “trata-se de um termo que gera impactos aos mais jovens e afeta fortemente os experientes em consequência ao comportamento flexível exigido pela nova realidade do mercado de trabalho.”

Quanto ao mercado de trabalho em Alagoas, os dados mais recentes disponíveis, de acordo com Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2019), mostram que o Estado fechou 119.618 postos de trabalho com carteira assinada entre o primeiro trimestre de 2015 e o primeiro trimestre de 2019 e nesse mesmo período a

taxa de desemprego aumentou de 11,07% para 15,98%. Nessa mesma pesquisa, 27,3% das pessoas desocupadas com mais de 40 anos continuam insistindo sem sucesso na procura por trabalho há cerca de dois anos, no entanto o crescimento do desemprego é maior entre os mais jovens num período a longo prazo.

Portanto, com base nas características da situação desafiadora mediante as mudanças constantes no mercado de trabalho dado à globalização, além de a competitividade e as dificuldades enfrentadas pelos empregados com idade acima de 50 anos de idade, o presente trabalho busca responder o seguinte questionamento: quais os fatores de empregabilidade esperados dos profissionais acima de 50 anos de idade pelo mercado de trabalho de Maceió, em Alagoas?

Com o intuito de atrair a atenção das organizações perante as constantes mudanças no ambiente de trabalho, bem como de trazer fatores que podem influenciar positivamente para a (re)inserção dos profissionais acima de 50 anos, essa pesquisa pretendeu contribuir para o estudo do tema somando-se a outros trabalhos como o de Vendramine (2018), Helal, Nobre e Lima (2017), Levy e Macdonald (2016), que abordam o ageísmo, o etarismo e trabalhadores da terceira idade.

2 Empregabilidade, mercado de trabalho e trabalhadores acima de 50 anos

O mercado de trabalho é visto no cotidiano atual como uma presença crescente de uma competitividade que vem exigindo das organizações o corte de custos objetivando a obtenção de preços ditos menores e a alta qualidade para os seus produtos. Nesse sentido, diversos postos de trabalho estão sendo extintos perante a uma reestruturação em massa nos ambientes dessas empresas não apenas no país, mas mais ainda nos grandes centros mundiais.

Atrelado às constantes mudanças no mundo corporativo citadas anteriormente, está o desemprego e esse aspecto assola vários lares brasileiros e afeta quase sempre todas as classes sociais e como resultado, traz insegurança, mudanças nos padrões de vida estabelecidos, miséria, enfermidades e em muitos casos, sentimento de rejeições e vergonha em face de uma sociedade que sobrevaloriza a acumulação de bens e materiais e o indivíduo. De acordo com o IBGE (2019) cerca de 13 milhões de pessoas estão desempregadas no Brasil e o número de trabalhadores sem carteira assinada no país somou 11,4 milhões de pessoas, o que é equivalente a, aproximadamente, 18% de toda a população ocupada no país em maio do mesmo ano.

Especificamente, o desemprego contribui para explicar a desestruturação familiar e é frequentemente relacionado aos casos de violência. No país, ele apresenta alguns fatores, como a globalização, a carência de uma qualificação profissional, a política de juros altos, que acarreta prejuízos em investimentos nacionais e os elevados encargos sociais e trabalhistas (MOUTINHO, 2017).

Para entender resumidamente o contexto de desemprego atual no Brasil, cita-se a instabilidade econômica enfrentada anos atrás, como em 2015, quando a crise de produtos da agropecuária e de recursos naturais de baixo valor, como a soja, o café, o açúcar, o petróleo e o aço alinhada à crise institucional como consequência dos casos de corrupção, comumente associado aos setores de infraestrutura, foram a causa direta para ocasionar um descrédito por parte dos investidores internacionais em relação à estrutura política no país. Como resultado, houve interrupção dos investimentos e a entrada de dólares na economia brasileira caiu drasticamente (MOUTINHO, 2017).

Esse cenário vivenciado ocasionou um aumento do desemprego o que provocou o empobrecimento em uma parte da sociedade. Ou seja, além de a desaceleração na economia, muitos trabalhadores sofreram uma mudança brusca em

seu cotidiano desde a perda do poder de compra até a readequação familiar com base em seu padrão uma vez estabelecido.

Diante dos maus resultados no nível de emprego no país, é relevante citar a necessidade de ações que os profissionais precisam realizar para obterem o emprego e estarem à frente dos seus concorrentes diretos: busca contínua pelo aperfeiçoamento de suas habilidades visando criar um perfil enriquecedor que atendam as expectativas e as exigências impostas pelas empresas e o mercado. Esses são alguns dos fatores que fazem jus à empregabilidade.

Em resumo, a empregabilidade está diretamente ligada às condições que o mercado exige e que um profissional necessita oferecer para mostrar-se empreendedor ou ainda para se adequar às necessidades das organizações e do mercado de trabalho. Daí a necessidade de os trabalhadores se destacarem e estarem alinhados com a demanda do mercado a fim de não fazer parte das estatísticas negativas quanto ao desemprego. Nessa perspectiva, o desenvolvimento profissional poderá ser essencial para que o indivíduo se mantenha empregado ou conquiste promoções desejadas (BRAGA, 2018).

De fato, a empregabilidade engloba diversos fatores e não é apenas diretamente ligado às competências técnicas, mas também ao perfil de comportamento individual do profissional. Ou seja, mesmo se o trabalhador não possua aporte financeiro para elevar o seu currículo, ele ainda tem uma ampla conjuntura de oportunidades que podem ser facilmente encontradas nos meios digitais, por exemplo.

Acredita-se dessa maneira, que os trabalhadores podem se adequar às mudanças observadas em diversos campos de trabalho no país e em todo o mundo. Mas para que isso seja de fato consumado, o indivíduo precisa ter objetivos claros e um caminho a ser trilhado por ele visando a sua recolocação no mercado ou o melhoramento de sua carreira.

Tais medidas podem ser direcionadas também aos trabalhadores com mais experiência no trabalho, como aqueles com idade acima dos 50 anos, uma vez que apesar de todo o conhecimento adquirido mediante a vivência no trabalho, esses profissionais estão sujeitos a passarem por mais desafios devido ao preconceito com a sua idade, a má qualificação, o avanço tecnológico e as exigências das organizações, por exemplo.

Embora os dados recentes do Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa do Senado (2019) apontem que o desemprego entre os idosos é menor do que os mais jovens no país, é comum observar as dificuldades frequentemente vivenciadas pelos mais velhos, seja pelo preconceito devido à idade quanto pela falta de uma qualificação profissional para se encaixar nas vagas oferecidas.

Segundo Donato (2019) a taxa de desemprego entre as pessoas com mais de 50 anos no país pulou de 2,92% em março de 2012 para 5,38% em dezembro do ano passado e salienta que esse dado é considerado baixo. O autor corrobora também que boa parte dos idosos já havia deixado os seus postos de trabalho há anos, mas com a crise eles vêm tentando uma realocação. Esse quadro é justificado pela necessidade de recompor a renda familiar ou simplesmente devido à aposentadoria não ser mais suficiente. Frisa que esse cenário se torna difícil para esses idosos uma vez que muitos não se qualificaram durante o tempo em que ficaram ociosos porque não pensavam em voltar ao trabalho novamente (DONATO, 2019).

Outro fator de destaque é abordar os casos de quando as organizações realizam reestruturação em seus quadros de funcionários, geralmente os primeiros da lista de demissão são os trabalhadores de faixa etária mais elevada. Isso é ratificado

através dos planos de demissão voluntária, onde diversas empresas elegem os empregados com mais de 45 anos para integrarem essas listas de demitidos (MÁRCIA, 2019).

É possível encontrar algumas recomendações que podem melhorar essa situação, como a discussão de políticas públicas com as lideranças dos movimentos sociais de trabalhadores e idosos, reforçar e priorizar os programas de alfabetização e Educação de Jovens e Adultos - EJA, acima de tudo, com ênfase no analfabetismo funcional e no analfabetismo digital; adotar cursos pelos institutos educacionais de âmbito público e privado a respeito do envelhecimento populacional e a sua correlação com a gestão de pessoal para gerentes e diretores; incentivar as empresas a adotarem a jornada flexível, a pré-aposentadoria ou a aposentadoria parcial que permitirá a saída de forma cautelosa do trabalhador do mercado; adotar políticas de saúde ocupacional que reduzam o contingente alto de aposentadorias por invalidez e implantar leis de estímulo a empregabilidade a partir dos 50 anos visando evitar a fragilização da segunda metade da carreira, entre outras (FELIX, 2016)

Como resultado, ter-se-iam mecanismos que aumentem a capacidade da pessoa idosa de contribuir com a sociedade e garantir a empregabilidade do trabalhador maduro, que é a partir de 50 anos, em condições de igualdade de oportunidades e de recursos, pois, de acordo com Araújo (2011) torna-se importante ao idoso o trabalho, vez que esse o manterá inserido na sociedade permitindo-o ainda que se sinta útil e, acima de tudo, não obtenha problemas emocionais.

Na abordagem da empregabilidade das pessoas dessa faixa etária, sabe-se que os trabalhadores acima dos 50 anos de idade possuem a habilidade de causar impactos positivos nas tomadas de decisões nas empresas porque obtiveram mais experiência no trabalho, conhecimento adequado em determinadas áreas específicas na organização e equilíbrio emocional. Dessa maneira, Costa et al (2005) defendem que esses profissionais podem garantir uma maior vantagem no mercado de trabalho, pois essa característica alinhada a sua técnica pode ser uma diferença eficaz em suas carreiras.

Além disso, espera-se dessas pessoas a realização de constantes atualizações em sua área de conhecimento, bem como do ramo de tecnologia e de estratégias de trabalho visando se manter atraentes às empresas. Duarte (2015) menciona que realizar atentamente um acompanhamento das inovações de tecnologia, estar atento às novidades do cotidiano, ler demasiadamente, participar de cursos e eventos da área de vivência, zelar pelo networking e da imagem pessoal é o caminho mais indicado a esses trabalhadores.

Sendo assim, ao se considerar que esses profissionais possuem uma vasta experiência e vivência no ambiente de trabalho, eles encontrarão mais facilidade em garantir a empregabilidade caso mantenham a busca pelo aperfeiçoamento de suas habilidades em constante desenvolvimento. E apesar de os desafios que eles podem presenciar durante essa jornada, tais como o preconceito com a idade e a falta de domínio em processos que utilizam os meios digitais, será de grande valia saber que esses trabalhadores mantiveram ou conquistaram os tão desejados empregos diante das oscilações negativas na economia do país.

3 Metodologia

A presente investigação assumiu caráter descritivo, uma vez que esse trabalho descreve situações relacionadas à empregabilidade das pessoas acima de 50 anos. A pesquisa descritiva apresenta, precisamente, as características de uma situação, ou então estabelece relações entre variáveis (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Como também, esta pesquisa pode ser enquadrada como bibliográfica, na medida em que utiliza referencial teórico, publicações, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas e meios de comunicação que já foram tornados públicos (GIL, 2008), tais como coleta de dados secundários disponíveis nas bases de dados SciELO Brazil, SciELO Livros e da plataforma digital da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), além de dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

A metodologia do presente estudo fundamenta-se na abordagem qualitativa uma vez que não procura medir os eventos estudados, nem emprega instrumentos estatístico na análise dos dados, ou seja, prioriza-se o processo da pesquisa, sendo assim, o significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa (LÜDKE; ANDRÉ, 1986).

Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário on-line contendo 17 perguntas, junto aos alunos acima dos 50 anos de idade que cursam na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAC) da Universidade Federal de Alagoas UFAL), em Maceió. Tal procedimento manteve o caráter exploratório e o seu roteiro teve como base o referencial teórico do trabalho e foi dividido em três partes com objetivos distintos: o primeiro objetivou identificar o perfil dos alunos com mais de 50 anos de idade da FEAC; o segundo visou identificar os fatores de empregabilidade percebidos por pessoas com mais de 50 anos e o terceiro identificar os desafios das pessoas com mais de 50 anos em relação à empregabilidade na região estudada.

De acordo com Mendes (2009) uma pesquisa on-line alcança um patamar em que os respondentes têm acesso a ela num ambiente digital, que pode ser acessada no momento desejado. A pesquisa registrou respostas de 36 entrevistados sendo todos estudantes de um dos três cursos oferecidos na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FEAC no campus A.C. Simões da Universidade Federal de Alagoas - UFAL, em Maceió e o critério para a escolha desses respondentes se deu pela acessibilidade.

4 Discussão dos Dados

Dos 36 entrevistados, 23 são do sexo masculino e 13 do sexo feminino. Quanto à faixa etária, 21 estão entre 50 a 54 anos, 58,33%; 12 entre 55 a 60 anos, 33,33% e somente 3 possuem idade acima de 60 anos, com 8,33%.

O estado civil casado apresentou 25 respostas, com 69,44%; 6 são solteiros, 16,66%; e 5 afirmaram estar no grupo separado ou divorciado; 13,88%. O curso de maior representatividade entre os entrevistados foi Administração com 17 participantes; 11 para Economia, e 8 em Contabilidade.

O turno noturno registrou 25 respostas, sendo 69,44% e o turno diurno com 11 ou 30,55%. A ocupação de 16 pessoas está no grupo de funcionários públicos ou privados; 12 estão desempregados; 7 são autônomos e somente 1 pessoa não identificou a sua ocupação.

Observa-se a partir da Tabela 1, que dos 36 participantes, 21 deles destinaram algum valor para a realização de cursos, treinamentos, especializações e afins com o intuito de incrementar as suas carreiras profissionais durante os últimos cinco anos, esse resultado mostra que muitos deles mantêm dada relevância no sentido de se manter empregáveis ao mercado de trabalho apesar de a idade. Duarte (2015) reafirma esse cenário ao citar que a realização de cursos, o constante acompanhamento no campo de inovações de tecnologia, bem como o de se manter

atento às constantes novidades do cotidiano são as maneiras mais recomendadas a esse público.

Tabela 1 - Nos últimos 5 anos, quanto você já investiu em sua carreira profissional? (Ex.: cursos, treinamentos, graduações, especializações, reciclagens etc.).

| Até R\$ 500,00 | Entre R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00 | Entre R\$ 1.001,00 a R\$ 5.000,00 | Acima de R\$ 5.000,00 | Nunca investi | Não me recordo |
|----------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| 13 – 36,11% | 4 – 11,11% | 3 – 8,33% | 1 – 2,77% | 9 – 25% | 6 – 16,66% |

Fonte: Autor (2019)

Todos estão cursando a primeira graduação e os motivos relatados para realizarem foram a reinserção ao mercado de trabalho como o fator de maior relevância entre os respondentes, seguidos de melhorias de salário, concursos públicos e carreira acadêmica.

O motivo de reinserção ao mercado de trabalho ratifica a necessidade de recompor a renda familiar ou simplesmente devido à aposentadoria não ser mais suficiente, além disso, conforme citou Donato (2019) a taxa de desemprego entre as pessoas com mais de 50 anos no país pulou de 2,92% em março de 2012 para 5,38% em dezembro do ano passado.

Paralelamente, a melhoria de salário obteve doze afirmações entre os participantes, dessa maneira, vem à tona novamente a preocupação que esses trabalhadores mantêm no sentido de se ajustarem financeiramente visando preencher lacunas em seu cotidiano. Ou seja, muitos deles sentem a necessidade de continuar ativos no mercado de trabalho, não somente pensando evitar o ócio, mas também sustentar as suas conveniências e, principalmente, as suas famílias.

O segundo objetivo que buscou identificar os fatores de empregabilidade percebidos por pessoas com mais de 50 anos, observou alguns dados significativos. Quando questionados se haviam conquistado alguma oportunidade por estarem cursando a graduação atual, grande parte das respostas apontou para estágios. Esse fator é relevante tendo em vista que muitas organizações buscam inserir as pessoas acima de 50 anos de idade em seus campos de trabalho, conforme visto anteriormente.

Quanto às afirmações, um respondente considerou que *“Sim, estágio e em seguida efetivado na empresa”*, outro estudante frisou: *“Já fui indicado para prestar algumas consultorias para pequenos negócios, bem como sanar algumas dúvidas do dia-dia de empreendedores autônomos”*, e por fim, poucos confirmaram nunca ter conquistado oportunidades.

Baseando-se na experiência de cada um, foi indagado sobre quais oportunidades de emprego o Estado de Alagoas oferece para profissionais acima de 50 anos de idade. Entre as afirmações colhidas, boa parte dos participantes salientou que o estado oferece *“Quase nenhuma”*; *“Muito pouco”*; *“O mínimo possível”* quanto às oportunidades a esse público. Dois deles deram ênfase para essa afirmação ao mencionarem que *“Eu creio que o mercado alagoano é muito restrito pra esse público acima dos 50 anos”*; *“Quando chega nessa faixa etária fica mais difícil conseguir emprego aqui em Alagoas”*.

Inclusive, alguns deles informaram que o popularmente conhecido “Q.I.” (quem indica) é um fator primordial para que esses trabalhadores conquistem as desejadas vagas salientando ainda que *“Se tiver algum parente que indique tudo ok”*; *“Se tiver amigos na empresa, é mais fácil”*; *“Tem que ter conhecimento”*. Além disso, poucos

deles disseram que as pessoas dessa faixa etária somente conseguem as vagas através de a realização de certames públicos: *“Acredito que só em concurso público”*. Por fim, três afirmaram que um profissional que possui formação acadêmica tem mais facilidade para preencher os postos de trabalho em Alagoas, como: *“Para quem tem formação têm algumas vagas”*; *“Para formados fica menos complicado”*; *“Percebo poucas oportunidades, mas tendo melhor oportunidade para os profissionais que estiverem com graduações”*.

As afirmações para ambas às questões aplicadas são ratificadas pelas taxas de desemprego em Alagoas no 2º semestre de 2019, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD (2019). Segundo consta, o Estado registrou uma taxa de desemprego de 21,4% para pessoas com idade entre 40 a 59 anos e 0,7% para acima de 60 anos. Essa situação alinha-se às possíveis consequências do ageísmo apontadas por França, Siqueira-Brito e Valentini (2017), as quais influenciam a contratação, inserção e permanência do sujeito idoso no mercado de trabalho.

Logo após, foi perguntado se nos próximos anos os profissionais acima de 50 anos estarão com mais ou menos espaço no mercado de trabalho de Maceió e os seus respectivos motivos. Boa parte foi objetiva ao afirmar que na cidade em questão, esses trabalhadores terão menos espaço em vista da presença numerosa do público jovem, especialmente nascidos nos anos 90 e 2000, tais como seguem as considerações: *“Menos espaços, tem muito jovem preparado”*; *“Menos, pois tem muitos jovens se qualificando”*; *“Menos, devido à juventude inserida no mercado”*; *“Menos, porque há muitas pessoas se aprimorando, principalmente jovens”*; *“Maior espaço de mercado para aqueles que nasceram entre a década de 80 e 90, pois já estão inseridos no contexto tecnológico”*. Nesse sentido, Paolini (2016, p. 180) destaca a dificuldade na inclusão destes sujeitos no mercado, tendo em vista a alta *“valorização do jovem para a economia, distanciando os idosos do mundo laboral e associando-os ao final do ciclo produtivo só por causa da idade”*.

Outros respondentes frisaram que o público dessa idade terá menos espaços no mercado da cidade devido ao avanço tecnológico: *“Menos, por conta de uma forte implementação da tecnologia da informação”* e *“Menos, por conta da evolução tecnológica”*. Um estudante destacou que terá menos oportunidades devido à exigibilidade do mercado de trabalho: *“Com menos, porque o mercado de trabalho está cada vez mais exigente”*. Alguns apontaram dificuldades de (re)inserção como motivo principal de um espaço menor no mercado: *“Menos, cada dia eles dificultam a empregabilidade nessa idade”*; *“Menos espaços, muitas não querem contratar nessa idade”*; *“Creio que menos, porque não tem mercado de trabalho”*. Um respondente apresentou outro fator, cujo não havia sido debatido anteriormente: *“Menos, cada vez mais a sociedade está doente, acredito que serão afastados com mais frequência”*. Esses depoimentos corroboram a possível exclusão do trabalhador mais velho do mercado, deixando o mesmo sem espaço, diminuindo, sempre que possível, as possibilidades que poderiam ser ofertadas (FRANÇA et al., 2016).

Posteriormente, objetivou-se levantar os fatores que são importantes para as pessoas com mais de 50 anos conseguirem um emprego. As respostas quanto à realização de cursos na área, a experiência vasta na área de atuação, conhecimento em informática e a manutenção de uma rede de contatos de colegas e empresas foram os motivos mais citados, corroborando Hennekam (2015), ao afirmar que o trabalhador mais velho que não busca treinamentos, novos aprendizados ou que não aprimora suas competências ao longo do tempo pode deparar-se com a falta de novas oportunidades, insegurança e salários diminuídos.

Esse cenário mostra que essas pessoas percebem a importância de se manterem atualizadas tendo em vista a percepção que possuem de um novo mercado de trabalho e que está cada vez mais exigente, dado que muitas delas afirmaram que a realização de cursos na área e o vasto conhecimento no campo de informática são dois dos fatores principais para conquistarem uma vaga de emprego. Ademais, essas alegações podem ser explicadas devido ao avanço da globalização no século XXI onde, essa por sua vez, tem desempenhado mudanças significativas no mercado, como: inserção gradativa da tecnologia nas rotinas de trabalho, troca do homem pela máquina entre outras.

Como visto anteriormente, a experiência laboral e a manutenção de uma rede de contato e colegas foram consideradas essenciais na busca de emprego. Ou seja, tais resultados corroboram a relevância de manter as carreiras profissionais em constante aperfeiçoamento e de um bom e pleno *networking*.

Nesse sentido ainda, buscou-se similarmente entender os motivos que são importantes para que essas pessoas permaneçam no emprego. Manter-se interessados nos objetivos da empresa, a facilidade para se adaptar às mudanças, ser proativos, o bom relacionamento interpessoal e o espírito de liderança foram as mais relevantes entre os participantes. Essas alegações fazem jus ao propósito da empregabilidade que está diretamente ligada às condições que o mercado exige e que um profissional necessita oferecer para se postar empreendedor ou ainda para se adequar às necessidades das organizações e do mercado de trabalho.

Como abordado anteriormente, é de conhecimento que a empregabilidade engloba diversos fatores e não é apenas diretamente ligado às competências técnicas, mas também ao perfil de comportamento individual do profissional. Dessa maneira, ambas as questões registraram conclusões que alimentam esse panorama: a disposição dos participantes da pesquisa para qualquer desafio, estar sempre disponível e ser multifuncional foram as afirmações que os respondentes também fizeram questão de pontuar.

O último objetivo da pesquisa pretendeu identificar os desafios das pessoas com mais de 50 anos em relação à empregabilidade na região estudada, sendo assim foi perguntado se eles consideram que a idade deles é um fator que dificulta a manutenção ou inserção no mercado de trabalho.

A maior parte dos participantes frisou a preferência na contratação de pessoas jovens por parte das empresas, como segue: *“Elas preferem contratar jovens”*; *“As empresas formam equipes mais jovens”*; *“A maioria das empresas quer contratar jovens”*; *“Quase nenhuma empresa quer empregar pessoas acima dos 50 anos”*; *“Pessoas acima de 50 não conseguem ser contratadas”*. Alinhado a esse ponto, outros mencionaram a ampla formação das pessoas jovens no sentido de estarem mais bem capacitadas e conseqüentemente um aumento da concorrência na busca de empregos: *“São muitos jovens se preparando para o mercado de trabalho”*; *“Devido à juventude estar preparada”*.

Outros fatores informados pelos respondentes foram sobre o preconceito com a idade e por considerarem que algumas empresas não possuem dada confiança a esses empregados: *“Como somos mais velhos, sofremos preconceito”*; *“Muitos empresários acham que não daremos conta do trabalho”*. Novamente aqui há relatos que reforçam o fenômeno do ageísmo nas organizações (SILVA; HELAL, 2019).

Posteriormente, foi questionado a respeito de quais desafios são enfrentados por pessoas com mais de 50 anos para se manterem no mercado de trabalho ou mesmo para conseguir uma vaga. A falta de qualificação e a preocupação de permanecerem se aprimorando foram os fatores que geraram mais resultados entre

os participantes: *“Pra mim é a falta de qualificação na carreira”*; *“Falta de habilidade para utilizar o computador”*; *“A dificuldade com a tecnologia”*; *“Ter que estar se atualizando sempre”*; *“Tem que estar preparado com cursos”*; *“Deve se qualificar ao máximo e ser bastante proativo”*. Novamente, a presença dos jovens no mercado de trabalho foi destacada entre os desafios enfrentados por esse público: *“Os jovens têm mais chances”*; *“Primeiro a idade, depois os jovens”*.

Essas citações expõem o cenário de dificuldades que comumente é encarado por pessoas acima de 50 anos no estado e que foi brevemente confirmado através dessa pesquisa: poucas oportunidades devidas, basicamente, à presença constante de pessoas mais jovens e bem mais aptas às funções oferecidas pelas empresas; alta globalização em nível mundial no mercado de trabalho o que reflete negativamente no estado para muitos deles; além de a falta de qualificação e domínio de atividades voltadas ao ambiente tecnológico, principalmente.

Considerações Finais

A presente pesquisa consistiu em identificar os fatores de empregabilidade esperados dos profissionais acima de 50 anos de idade pelo mercado de trabalho de Maceió. Para tanto, realizou-se uma investigação de cunho qualitativo, bibliográfica e descritiva. A coleta de dados deu-se por meio de questionário on-line direcionada aos estudantes acima de 50 anos de da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade instalada no campus principal da Universidade Federal de Alagoas, em Maceió.

Admite-se relevante a discussão sobre esse tema tendo em vista que a empregabilidade na visão de Kilimnik et al (2016) vem conquistando mais espaço nos últimos anos dentro das empresas dado o aumento da tecnologia, da globalização e da expectativa de vida de trabalhadores brasileiros. Para Caminha (2018) o termo é utilizado para caracterizar a capacidade ou a possibilidade de obter um emprego e que ele se relaciona abertamente com a capacitação profissional, embora muitos trabalhadores não busquem aperfeiçoamento de suas carreiras profissionais e, dessa maneira, vários não conseguem preencher as vagas de emprego ofertadas pelas organizações.

Esse cenário, possivelmente, é um dos fatores para explicar a situação atual do país, pois, de acordo com o IBGE (2019) cerca de 13 milhões de pessoas estão desempregadas no Brasil e esse aspecto não é diferente para as pessoas acima de 50 anos de idade, visto que, de acordo com Donato (2019) a taxa de desemprego entre as pessoas dessa faixa de idade no país pulou de 2,92% em março de 2012 para 5,38% em dezembro do ano passado.

No tocante à presente pesquisa, foi possível observar que o panorama de obstáculos é ratificado a partir das considerações encontradas no grupo estudado, uma vez que vários participantes expuseram as suas percepções a respeito do atual momento vivenciado por eles no mercado alinhado as suas experiências profissionais. Sendo assim, os dados revelaram apresentou alguns aspectos significantes: a maioria dessas pessoas considera que nos próximos cinco anos terão menos oportunidades no mercado de trabalho no estado e notadamente em Maceió, e de que elas estão sendo substituídas por pessoas jovens e mais capacitadas para desenvolver atividades diversas.

Por outro lado, muitas organizações comumente vêm promovendo ações que valorizam a diversidade e que permitem que esse público seja reinserido no campo de trabalho. Entretanto, sabe-se que ainda é preciso muitas ações permanentes das partes envolvidas - governo e organizações - para que boa parte desses profissionais se mantenha empregados e que sejam capazes de atender, no mínimo, as suas

necessidades básicas, pois esse tema é de interesse de todos visto que, segundo o IBGE (2019) a proporção de pessoas maduras será de 30% nos próximos 40 anos e chegará a 66,5 milhões de pessoas em 2050. Isto é, certamente esse cenário irá acarretar mais adversidades a esses profissionais no país.

Fatores com o preconceito com a idade, a falta de qualificação, a dificuldade em lidar com tecnologia foram reconhecidos pelos respondentes como sendo barreiras e limites a (re)inserção no mercado de trabalho dos profissionais acima de 50 anos, reforçando as discussões encontradas em trabalhos como os de Silva e Helal (2019), Vendramine (2018), Hennekam (2015).

Importa aqui reconhecer que os dados aqui discutidos se referem a parcela de pessoas acima de 50 anos que estão na universidade em busca de aperfeiçoamento, e por assim dizer, de tornarem-se mais empregáveis. Entretanto, permanece a carência de estudos que versam sobre a inserção dos profissionais com mais de 50 anos de idade no mercado de trabalho e o desempenho de papéis, em geral, dessas pessoas na sociedade (AMORIM, et al. 2016).

Por fim, reforça-se que uma das contribuições relevantes desse trabalho foi iniciar a discussão sobre a temática empregabilidade das pessoas acima de 50 anos no Estado de Alagoas e em Maceió, especificamente, região reconhecida por níveis significativos de desemprego e ainda carente de valorização de desenvolvimento social e humano no ambiente de trabalho.

Referências

- ARAÚJO, R. **Novos Rumos para a Terceira Idade**. Catho Comunicação. Carreira e Sucesso Catho. 04 de mar. de 2011. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/sem-categoria/novos-rumos-para-a-terceira-idade/>>. Acesso em: 17 de jul. de 2019.
- BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório Consolidado da IES (Universidade Federal de Alagoas)**. 2019. Disponível em: <<https://ufal.br/estudante/graduacao/avaliacao/censo/relatorios-1/2018/consolidadoies-ufal2018.pdf/view>> Acesso em: 01 de ago. de 2019.
- CAMINHA, N. **Como estimular a empregabilidade na sua empresa?** Portal Edools. 10 de dez. de 2018. Disponível em: <<https://www.edools.com/empregabilidade/>>. Acesso em: 07 de jul. de 2019.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE DIRIGENTES LOJISTAS - CNDL. **Mesmo aposentados, 21% dos idosos continuam trabalhando, revela pesquisa CNDL/SPC Brasil**. 11 dez. 2018. Disponível em: <<http://site.cndl.org.br/mesmo-aposentados-21-dos-idosos-continuam-trabalhando-revela-pesquisa-cndlspc-brasil/>>. Acesso em: 03 de jun. de 2019.
- COSTA, A. M.; CERICATO, D.; MELO, P. A. **O empreendedorismo corporativo como estratégia de gestão em organizações contemporânea**. In: XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 de nov de 2005. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0707_1043.pdf>. Acesso em: 15 de jul. de 2019.
- Estatísticas Sociais. **PNAD Contínua: Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. Agência IBGE notícias. 26 abr. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 03 jun. de 2019.

Estatísticas Sociais. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019**. Agência IBGE notícias. 30 de abr. de 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>>. Acesso em: 03 de jun. de 2019.

FELIX, J. **O idoso e o mercado de trabalho**. Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões, cap. 9, p. 242 a 264. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos_capitulo9.pdf>; Acesso em: 07 de jul. de 2019.

FRANÇA, L. H. DE F. P., SIQUEIRA-BRITO, A. DA R., Valentini, F., Vasques-Menezes, I., & Torres, C. V. (2017). Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 20(6), 762-772.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

HENNEKAM, S. Career success of older workers: the influence of social skills and continuous learning ability. **Journal of Management Development**, Inglaterra, v. 34, n. 9, p. 1113-1133, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=24478&t=destaques>>. Acesso em: 03 de jun. de 2019.

KILIMNIK, Z. M. NETO, Silvino Paulino dos Santos. REIS, Jordan Assis. Empregabilidade e Reinserção no Mercado de Trabalho: Um Estudo com Profissionais com Experiência Internacional. **Revista Gestão.Org**, v. 13, n. 2, 2015. p 93-102, 2016.

LIBERAL, M. M. C.; PUPO, M. B. Fatores de empregabilidade para profissionais acima dos 40 anos de idade. **UNIFIEO - Revista da Pós-Graduação**, vol. 1, n. 2, 2007.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. de. **Pesquisa em Educação: Abordagens qualitativas**. 1. ed. São Paulo: EPU, 1986.

MENDES, C. M. A PESQUISA ON-LINE: potencialidades da pesquisa qualitativa no ambiente virtual. **Hipertextus Revista Digital**, n.2, 2009.

MOUTINHO, W. T. **Desemprego no Brasil**. Portal Cola da Web. 2017. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/economia/desemprego-no-brasil>>. Acesso em: 07 de jul. de 2019.

PAOLINI, K. S. Desafio da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 14(2), 177-182, 2016

PUPO, M. B. **Empregabilidade acima dos 40 anos**. São Paulo: Ed. Expressão e Arte, 2005.

SILVA, R. S.; HELAL, D. H. Ageismo nas Organizações: Questões para Debate. **Revista de Administração IMED**, v. 9, n. 1, 2019.

VENDRAMINE, M. de F. M. **Carreira profissional e empregabilidade para pessoas com mais de 50 anos de idade no século XXI: Trajetória de vida de profissionais**. Tese de Doutorado em Administração. Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, 2018.