



O MERCADO DE TRABALHO NA TERCEIRA IDADE

Bruno Féres da Costa

Orientador: José Carlos de Souza

Curso: Administração Período: 8º Área de Pesquisa: Recursos Humanos

Resumo: O presente texto buscará responder ao seguinte questionamento: como os indivíduos da terceira idade são recepcionados pelo mercado de trabalho? Para compreensão dessa problemática foram traçados os seguintes objetivos: objetivo geral: Compreender como se dá a receptividade da terceira idade no mercado de trabalho; e como objetivos específicos: pesquisar sobre o envelhecimento populacional; relacionar o mercado de trabalho e a pessoa idosa e analisar como a gestão de Recursos Humanos deve agir frente ao aumento da participação da terceira idade no mercado de trabalho. Como metodologia será desenvolvida uma revisão de literatura, com obras e artigos científicos, encontrados por meio de plataforma de online e utilizando as palavras-chave: Mercado de Trabalho; Terceira Idade; Gestão de Pessoas. Além disso, será desenvolvido um estudo de campo aplicação de questionário semiaberto aos responsáveis pelos Recursos Humanos nas empresas: Ipiranga Distribuição, que atua no mercado a mais de quarenta anos na distribuição do mercado varejista alimentar e não alimentar no leste de Minas Gerais; contando com mais de trezentos colaboradores internos, externos e terceiros; assim como também na Empresa Cantina que se localiza em um município do leste de Minas, atuando há cerca de vinte e cinco anos do ramo de serviços de alimentação privativos. Conclui-se que o indivíduo da terceira idade que deseja reinserir-se ou permanecer no mercado de trabalho precisa ter como foco a capacitação e o uso de suas habilidades e, sobretudo, de sua experiência para que se destaque frente aos jovens em busca de uma vaga no mercado.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Terceira Idade. Gestão de Pessoas.



1. INTRODUÇÃO

A população tem apresentado uma tendência ao envelhecimento, sendo que juntamente com ele, vem à busca pela autonomia e qualidade de vida. A permanência ou o retorno ao mercado de trabalho acontece nessa vida, por múltiplos fatores diferenciados.

Vanzella, Neto e Silva (2010) abordam que juntamente com o aumento da expectativa de vida tem se elevado, e também, o número de idosos parte da população economicamente ativa. A permanência ou o retorno ao mercado de trabalho pode acontecer diante de diversos fatores, tais como: sobra de tempo disponível, necessidade de complementação da renda, e a vontade de permanecer ativo pelo gosto pelo trabalho.

A gestão de pessoas, nesse contexto, precisa estar atenta, pois, cada vez mais o número de idosos que desejam estar ocupando cargos nas empresas tende a aumentar, atrelando a esse dado a diminuição das taxas de natalidade, fará com que futuramente o número de jovens diminua aumentando ainda mais a quantidade de idosos nas empresas (VANZELLA, NETO e SILVA, 2010).

A qualificação apresenta-se como um dos itens fundamentais para ocupação de uma vaga no mercado, nesse quesito os idosos, possuem um passo a frente, uma vez que, “o colaborador possui acúmulo de experiência profissional e que ela é importante para realização das atividades com mais eficiência, menor desperdício ou com segurança para evitar erros na tomada de decisão” (VANZELLA, NETO e SILVA, 2010, p.2).

Nesse contexto, o presente texto buscará responder ao seguinte questionamento: como os indivíduos da terceira idade são recepcionados pelo mercado de trabalho?

Para compreensão dessa problemática foram traçados os seguintes objetivos: objetivo geral: Compreender como se dá a receptividade da terceira idade no mercado de trabalho; e como objetivos específicos: pesquisar sobre o envelhecimento populacional; relacionar o mercado de trabalho e a pessoa idosa e analisar como a gestão de Recursos Humanos deve agir frente ao aumento da participação da terceira idade no mercado de trabalho.

Como metodologia será desenvolvida uma revisão de literatura, com obras e artigos científicos, encontrados por meio de plataforma de online e utilizando as palavras-chave: Mercado de Trabalho; Terceira Idade; Gestão de Pessoas. Além disso, será desenvolvido um estudo de campo aplicação de questionário semiaberto aos responsáveis pelos Recursos Humanos nas empresas: Ipiranga Distribuição, que atua no mercado a mais de quarenta anos na distribuição do mercado varejista alimentar e não alimentar no leste de Minas Gerais; contando com mais de trezentos colaboradores internos, externos e terceiros; assim como também na Empresa Cantina que se localiza em um município do leste de Minas, atuando há cerca de vinte e cinco anos do ramo de serviços de alimentação privativos.



2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

2.1.1 O envelhecimento populacional

A população pertencente à terceira idade vem aumentando graças à elevação da expectativa de vida. Contudo, destaca-se que o aumento da expectativa de vida precisa estar associado a uma qualidade de vida desses idosos. (BORBA, et.al. s/a)

De acordo com Brasil (2001, p.185) “envelhecer é um processo fisiológico e natural pelo qual todos os seres vivos passam e é, sem dúvida, a maior fase de desenvolvimento humano. [...] passamos a vida toda envelhecendo.” Essa perspectiva sobre o envelhecimento, como uma etapa da vida e não um antecessor da morte nos auxilia na compreensão da importância de essa fase. Dessa maneira, o envelhecimento não deve ser enxergado como um momento de solidão, baixo-autoestima, falta de autonomia, convivência com doenças, entre outros.

De acordo com o Instituto Nacional de Câncer (INCA) a população brasileira vem envelhecendo desde os anos de 1960, conforme vemos no quadro abaixo:

QUADRO 1 - Envelhecimento da população brasileira

Faixa etária	Ano / População %					
	1960	1970	1980	1990	1996	2000
0-14	42,60	42,01	38,20	34,72	31,54	29,60
15-64	54,50	54,65	57,68	60,45	62,85	64,55
65 e mais	2,90	3,34	4,01	4,83	5,35	5,85
Composição etária relativa (%) nos censos demográficos brasileiros de 1960 a 2000 Fonte: IBGE						

Fonte: INCA (2000)

É possível afirmar que ocorreu uma elevação de cerca de 100% no número de idosos no Brasil. Por meio desse dado percebe-se que a população idosa vem aumentando, contudo, questiona-se se juntamente com o envelhecimento populacional também vem ocorrendo melhorias na qualidade de vida dessa população e outras adequações, como maior acesso ao mercado de trabalho.

Minayo, Hartz e Buss (2000) apontam como componentes da qualidade de vida três fóruns de referência, sendo eles: histórico (a qualidade de vida estaria relacionada ao tempo e a sociedade em que está inserida); Cultural (os valores e necessidades são variáveis de acordo com o povo); Estratificação (classe social a que a pessoa pertence é um ponto que determina o padrão de bem-estar considerado aceitável).

A qualidade de vida, contudo, ainda não tem um conceito definido e aceito por todos os estudiosos. Gill e Feisntein (1994) acreditam que a qualidade de vida está



relacionada a fatores como a saúde, o bem-estar físico, emocional e mental, ao trabalho, a família e amigos, entre outros influenciadores da vida de um indivíduo.

O envelhecimento é visto pela própria população idosa como um período em que é marcado pela falta de perspectiva, a dependência (causada pelas doenças degenerativas) é apontada como um dos principais problemas que fazem com que os idosos enxerguem essa etapa da vida com desânimo. Pachcoal (s/a) entrevistou alguns idosos portadores de doenças como: pressão alta, insuficiência coronariana, bronquite, obesidade, rinite alérgica, entre outros e quando questionados sobre a qualidade de vida que possuíam a resposta foi bastante variável:

“Depois que fica velho, acaba tudo. É bom, quando se é jovem.”
(C.M.A. - mulher, 87 anos, portadora de osteoartrose, e depressão; totalmente independente; viúva há 14 anos; mora sozinha).

“Minha vida é 100%, porque faço tudo o que quero, sem depender dos outros. Graças a Deus!” (J.P.T. - mulher, 84 anos, viúva, portadora de pressão alta, infartos cerebrais lacunares, insuficiência coronariana, osteoartrose de joelhos e coluna, arteriopatia periférica generalizada com ausência de pulsos em membro superior direito; totalmente independente).

“Não gosto de viver muito. Ficar dependendo dos outros... não é bom. Mas, Deus é quem sabe. Já fiz a minha parte.” (M.S. - homem, 72 anos, portador de bronquite, hiperuricemia, osteoartrose de coluna e obesidade; totalmente independente; casado)

“Viver é a melhor coisa do mundo! Com saúde, lógico. Sou feliz!” (L.M. - homem, 81 anos, portador de hipertensão arterial, miocardiopatia com insuficiência mitral, aórtica e tricúspide, tosse crônica e rinite alérgica, totalmente independente, casado) (PASCHOAL, s/a, p.1)

Percebe-se, dessa maneira, que a visão dos idosos da própria velhice é variável sendo que alguns a consideram uma boa etapa, sendo que a boa perspectiva esta relacionada à independência e autonomia e não necessariamente a ausência de doença. Nesse sentido, percebe-se que a pessoa em idade avançada tem como motivadores para a qualidade de vida a autonomia e a independência. Sendo que estar ativo no mercado de trabalho representa uma possibilidade de autonomia.

2.1.2 O idoso e o mercado de trabalho

Júnior *et.al.* (2009) aborda que a sociedade capitalista tem o trabalho como uma função essencial para a construção da identidade dos indivíduos. Sendo assim, o trabalho representa não apenas uma fonte de renda para a população, mas também, uma ferramenta de relacionamento interpessoal e de atividade dentro da sociedade. Nesse contexto, a força de trabalho ao não existir mais acaba por significar que o indivíduo não é mais capaz de contribuir com a sociedade, e a aposentadoria se apresenta como a consequência mais considerável.

A aposentadoria acaba por significar que o indivíduo não mais possui capacidade produtiva e o trabalho vem a ser excluído frente as possibilidade de



atividades da pessoa idosa. Devido a essas considerações acaba que juntamente com a aposentadoria se desencadeiam processos relacionados com depressão, sentimento de inutilidade, modificações na estrutura familiar, ausência da rotina realizada durante anos, entre outros processos de sofrimentos para a pessoa idosa, como a perda do círculo de relacionamento do trabalho (JÚNIOR, *et. al*, 2009).

É certo que todo tipo de mudança atrelada à vida pessoal e profissional causa um impacto na vida do indivíduo, todavia, a chegada da terceira idade pode não ser o fim de uma vida de trabalho. Pode ser observado que o trabalho na vida da terceira idade representa uma possibilidade de promoção de qualidade de vida, conforme expõe Júnior et.al. (2009, p.432):

[...] inúmeras pesquisas demonstram que as pessoas que trabalham apresentam melhores condições de saúde do que a população geral – isso também entre os idosos; uma melhor condição de saúde está positivamente associada ao trabalho. De acordo com os autores, o não trabalho tem sido associado a maiores taxas de mortalidade e maior prevalência de sintomas psiquiátricos, de hipertensão arterial e hábitos de vida nocivos, como consumo de bebida alcoólica e cigarro.

Sendo assim, o trabalho na terceira idade compreende uma idade em que a prática de atividades sociais, como o trabalho possibilita que o sujeito tenha uma vida mais saudável fisicamente e psicologicamente. Sendo assim, é fundamental que o indivíduo na terceira idade seja ativo.

De acordo com O Estatuto do Idoso, em seu capítulo VI é destacado o Direito do idoso em relação a exercer uma profissão.

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Destaca-se que de acordo com a legislação citada as condições físicas, intelectuais e psíquicas da pessoa idosa precisam ser consideradas na execução de atividades no trabalho, todavia, essa necessidade de adaptação na função, de



acordo com as possibilidades do idoso não podem ser utilizadas para a discriminação.

A permanência do idoso no mercado de trabalho tem como motivação alguns fatores, tais como: renda adicional, gosto pelo trabalho e para que seja ocupado o tempo ocioso disponível. Sendo que a principal motivação é a precariedade da renda da aposentadoria e a vontade de permanecer ativo e autônomo. (VANZELLA, NETO e SILVA, 2011)

Conforme expõe Júnior et.al. (2009.p.436):

A participação do idoso brasileiro no mercado de trabalho acaba ocorrendo basicamente pelo fato de que, no Brasil, o aposentado ganha pouco e às vezes, mesmo que não queira, precisa continuar trabalhando para se sustentar. O idoso tem direito ao trabalho digno, mas, para que isto seja possível, é preciso que haja políticas públicas que garantam condições objetivas para tal, assim como a sociedade precisa aprender a valorizar a experiência dos idosos.

A qualificação apresenta-se como um dos itens fundamentais para ocupação de uma vaga no mercado, nesse quesito os idosos, possuem um passo a frente, uma vez que, “o colaborador possui acúmulo de experiência profissional e que ela é importante para realização das atividades com mais eficiência, menor desperdício ou com segurança para evitar erros na tomada de decisão” (VANZELLA, NETO e SILVA, 2011,p.2).

Percebe-se, assim, que o idoso apresenta-se como diferenciado, em relação à experiência e capacidade em relação ao jovem inexperiente, sendo que na atualidade , de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com dados de 2007, as pessoas acima de 60 anos ocupam cerca de 52,8% do setor de serviços, 22,3% do comércio e 11,9% na indústria. (VANZELLA, NETO e SILVA, 2011)

Percebe-se, que a experiência do idoso representa um diferencial, uma vez que, estamos vivenciando a era do capital intelectual. Vivemos na era da informação e do conhecimento, isso é fato e não há como mudar. No sistema capitalista perder tempo é deixar de ganhar dinheiro. Criar condições favoráveis à produção e direcionar-se em favor do tempo gera viabilidade econômica em todo o segmento da empresa. Os grandes blocos econômicos, assim como as organizações, ditam e fazem a fluência do mercado e são visionárias. No entanto, para que toda essa engrenagem funcione, as pessoas com suas respectivas, competências tendem a gerar valor e fazer a diferença no desenvolvimento empresarial.

O capital intelectual tem se apresentado como de grande relevância para a valorização das organizações. O estoque de capital intelectual pode, inclusive, agregar valor a empresa. A Microsoft é um exemplo, de acordo com Chiavenato (2009, p.3) no momento de sua venda o capital intelectual teve grande relevância, estando acima de seu valor do capital físico “colocada em 161º em termos de faturamento-chegou a ser a empresa com maior valor de mercado do mundo: ela vale em bolsa cerca de 100 vezes o valor do seu ativo tangível”. Percebe-se, assim, a relevância do capital intelectual nas empresas, podendo ultrapassar o valor dos bens físicos.

Stewart (1998, p.25) afirma que o capital intelectual é equivalente “a um conjunto de informações e conhecimentos encontrados nas organizações, em que, agregam ao produto e/ou serviços valores mediante a aplicação da inteligência, e não do capital monetário”. Sendo assim, podemos afirmar que o capital intelectual está relacionado com a inteligência dentro de uma empresa.



O capital intelectual representa uma soma entre o capital humano e o capital estrutural. Sendo que podemos afirmar que o capital humano é composto pelas habilidades dos colaboradores, considerando a cultura da empresa; já o capital estrutural seria todos os tipos de equipamentos que possibilitam que os funcionários realizem seu trabalho, tais como os equipamentos de informática. (EDVISON; MALONE, 1998)

Contudo, além do valor financeiro, o capital intelectual é influenciador positivo do comportamento das organizações e de seus colaboradores. Sendo que para se ter uma organização de alto capital intelectual é necessário que sejam realizados investimentos desde o recrutamento e seleção do pessoal, para que sejam atraídos os melhores profissionais existentes no mercado. (RIBEIRO; LARANJEIRAS, s/a)

Assim, o profissional idoso se destaca pela sua experiência e entendimento sobre o mercado, sendo um profissional aliado, quando se almeja a produtividade. De acordo com Vanzella, Neto e Silva (2011 apud Amarilho, 2005) os idosos apresentam grande potencial mental e vem ocupando cada vez mais cargos.

[...] um ponto a ser considerado para a chance de manutenção do idoso no mercado de trabalho após a aposentadoria é seu nível de escolaridade e qualificação profissional. Assim, as desvantagens constituídas desde o início da vida continuam operando até mesmo na velhice, já que a escolaridade contribui para um trabalho mais qualificado, melhor remuneração e aumento do tempo laboral. Dessa maneira, como a capacidade de trabalho e a qualidade de vida dos idosos são determinadas, em grande parte, por etapas anteriores da vida, alterações positivas na vida dos idosos consistem em investimentos na educação, saúde e trabalho para os jovens e adultos de hoje. (JÚNIOR, *et. al*, 2009, p.433)

Percebe-se que a permanência do idoso no mercado de trabalho depende, também, que seja não apenas uma forma de complementação da renda advinda da aposentadoria, ou seja, que não ocorra apenas pela renda ser insuficiente para seu sustento, mas sim, porque eleva a qualidade de vida, por meio da realização de atividade física e mental. (VANZELLA, NETO e SILVA, 2011)

2.1.3 Gestão de Recursos Humanos e a participação do idoso no mercado de trabalho

A absorção da pessoa idosa pelo mercado de trabalho tende a ocorrer, sobretudo, nos cargos em que, não seja necessário grande esforço físico pelos profissionais. Os empreendimentos que optam por permanecer com idosos em seu quadro de colaboradores ou os contratam afirmam que a experiência dos profissionais contribui para a produtividade da empresa, além de serem dotados de características como a pontualidade, responsabilidade, competência, entre outros. (CARVALHO, 2009)

Para a pessoa idosa os benefícios são a sociabilidade, autonomia e cidadania. Assim, além da renda complementar o idoso passa a resgatar a sua qualidade de vida. Percebe-se que quando uma empresa contrata um idoso, não apenas acrescenta ao seu quadro de profissionais um indivíduo com experiência,



mas transmitem confiança aos profissionais por saberem que a idade não será um motivo para serem dispensados. (CARVALHO, 2009)

O grupo Pão de Açúcar é um exemplo, que desde 1997 mantém em seu quadro de colaboradores indivíduos acima de 55 anos, por meio do Programa Terceira Idade, de acordo com a diretora de RH:

Começamos a observar nossos antigos funcionários envelhecendo dentro da empresa e mantendo sua capacidade, muitas vezes tendo a maturidade como aliada no campo profissional. Então pensamos como poderíamos trocar experiências com essa faixa etária. O programa é um sucesso e vem recebendo elogios frequentes de clientes e de outros funcionários. (CARVALHO, 2009, p.12, apud VASCONCELOS, s/d)

Assim, a contratação do profissional ocorre por meio da identificação de características como disposição e bom relacionamento interpessoal. Outra empresa que se destaca pela contratação ou pela existência de programas voltados para a contratação da pessoa idosa, está a Pizza Hut, que desde 2004, tem o programa Atividade voltados para pessoas acima de 60 anos. Entre as vantagens encontradas estão os menores índices de rotatividade e a troca de experiência entre os profissionais. (CARVALHO, 2009)

Percebe-se, assim, que a contratação de profissionais da terceira idade tem sido uma realidade implantada aos poucos pelas organizações, sendo que, descartar esse profissional acaba por ser uma forma de desperdício de um profissional experiente e que pode vir a contribuir para o sucesso do negócio.

2.2. Metodologia

Para o presente estudo foi realizado um levantamento de dados ou pesquisa exploratória, que de acordo com Gil (2002, p. 41), têm, principalmente, o objetivo de aprimorar idéias ou descobrir intuições, proporcionando maior familiaridade com o problema, tentando torná-lo mais explícito ou ajudando a constituir hipóteses.

Como meio de coleta dos dados, foi realizada uma pesquisa de artigos científicos nas bases de dados como Google acadêmico, CRUESP, Scielo, Capes, DEDALUS, como palavras chave selecionou-se Mercado de Trabalho; Terceira Idade e Gestão de Pessoas. A pesquisa também teve como base referências bibliográficas e fontes de autores relacionados ao assunto pesquisado. A coleta e análise dos dados aconteceram em três etapas distintas: (a) pré-análise e organização do material; (b) descrição analítica, ou seja, o material selecionado é submetido a uma análise mais criteriosa, selecionando aqueles que atendem aos pré-requisitos teóricos da lógica e dinâmica do estudo; e, (c) interpretação referencial, que se constitui na reflexão e nas inferências do pesquisador.

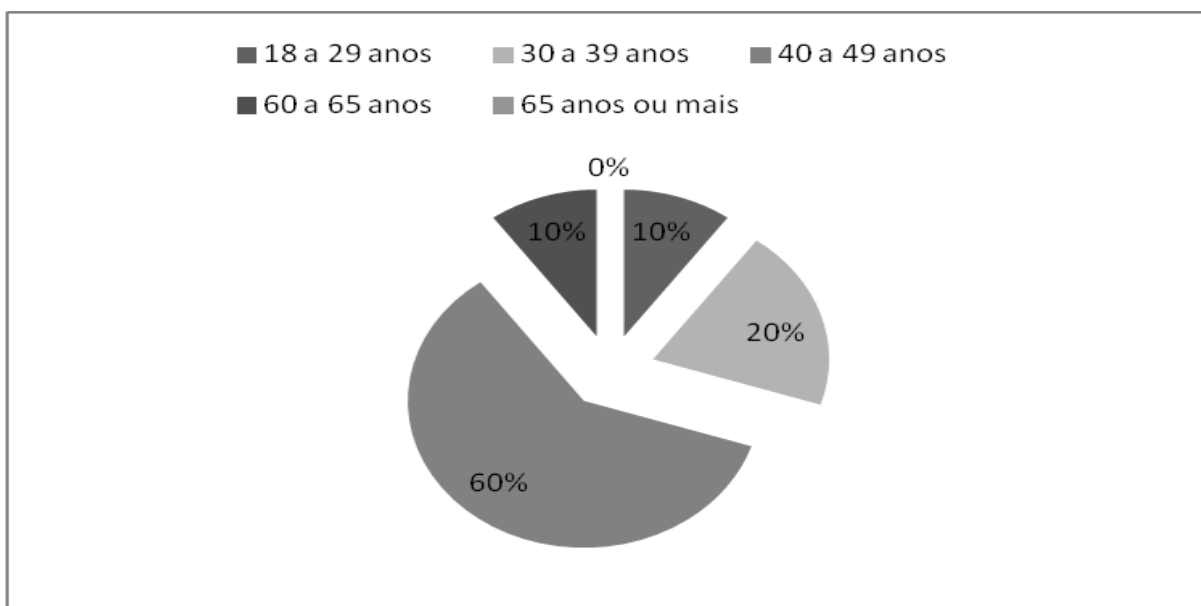
Além disso, será desenvolvido um estudo de campo aplicação de questionário semiaberto aos responsáveis pelos Recursos Humanos nas empresas: Ipiranga Distribuição, que atua no mercado a mais de quarenta anos na distribuição do mercado varejista alimentar e não alimentar no leste de Minas Gerais; contando com mais de trezentos colaboradores internos, externos e terceiros; assim como também na Empresa Cantina que se localiza em um município do leste de Minas, atuando há cerca de vinte e cinco anos do ramo de serviços de alimentação privativos.



2.3. Discussão de Resultados

Por meio da entrevista com os responsáveis pelos Recursos Humanos das empresas Ipiranga Distribuição e Cantina, localizadas no leste mineiro, foi possível compreender sobre a forma com que os profissionais da terceira idade são percebidos pela empresa. Na Ipiranga Distribuição 60% dos colaboradores são pertencentes à faixa etária entre 40 e 49 anos, sendo 20 % com 30 a 39 anos de idade, e 10% entre 18 e 29 anos e outros 10% entre 60 e 65 anos, não existindo profissionais com mais de 65 anos. (Gráfico 1).

GRAFICO 1 – Idade dos trabalhadores Ipiranga Distribuição



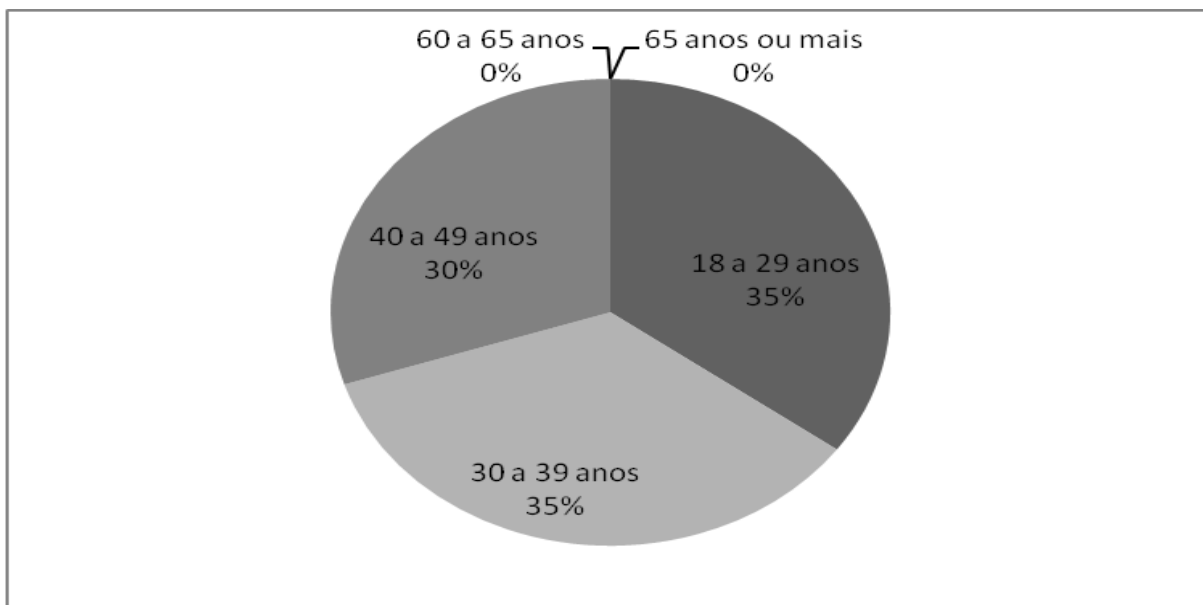
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Comparando com os dados coletados na empresa Cantina pode-se perceber que na empresa os profissionais estão entre as faixas etárias de 18 a 29 anos (35%), 30 a 39 anos (35%) e 40 a 49 anos (30%), não existindo colaboradores no quadro funcionários com idades entre 60 e 65 anos ou acima de 65 anos.

Dessa maneira, percebe-se que apenas a empresa Ipiranga Distribuição contrata entre os seus funcionários, no índice de 10% profissionais da terceira idade. Carvalho (2009) entende que a não contratação de profissionais da terceira idade pode estar relacionada com o índice de desempregados jovens e que procuram uma colocação no mercado de trabalho.



GRÁFICO 2- Idade dos trabalhadores Cantina



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

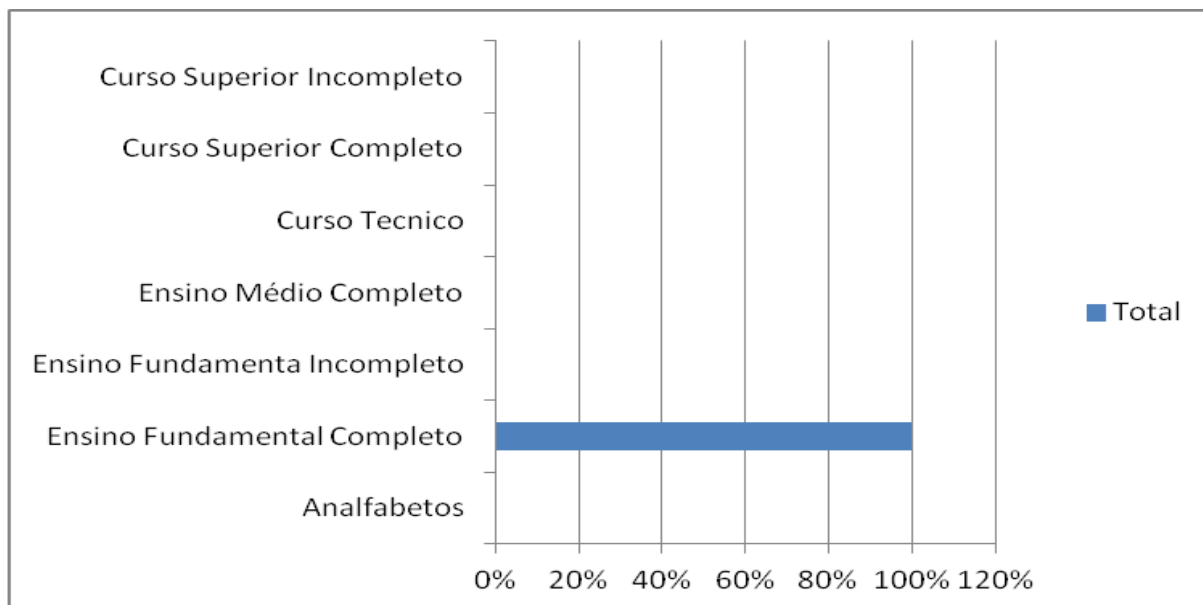
Sobre a qualificação dos profissionais da terceira idade de empresa Ipiranga Distribuidora, pode-se observar que 100% dos colaboradores acima de 60 anos possuem ensino fundamental completo, ou seja, a escolaridade é baixa.

Destaca-se, de acordo com Vanzela, Neto e Silva (2010) que o atendimento as necessidades da empresa por uma mão de obra qualificada é importante, sendo assim, entende-se que a qualificação dos profissionais da terceira idade seria importante para a reinserção no mercado de trabalho.

Dessa forma, a qualificação se apresenta como um recurso que o profissional da terceira idade possui e que pode ser utilizado por esses indivíduos para que se diferenciem dos demais candidatos a vagas no mercado de trabalho. A qualificação deve, portanto, fazer parte do cotidiano desses colaboradores, pois, aliada a experiência que facilitam a permanência no mercado ou a sua reinserção.



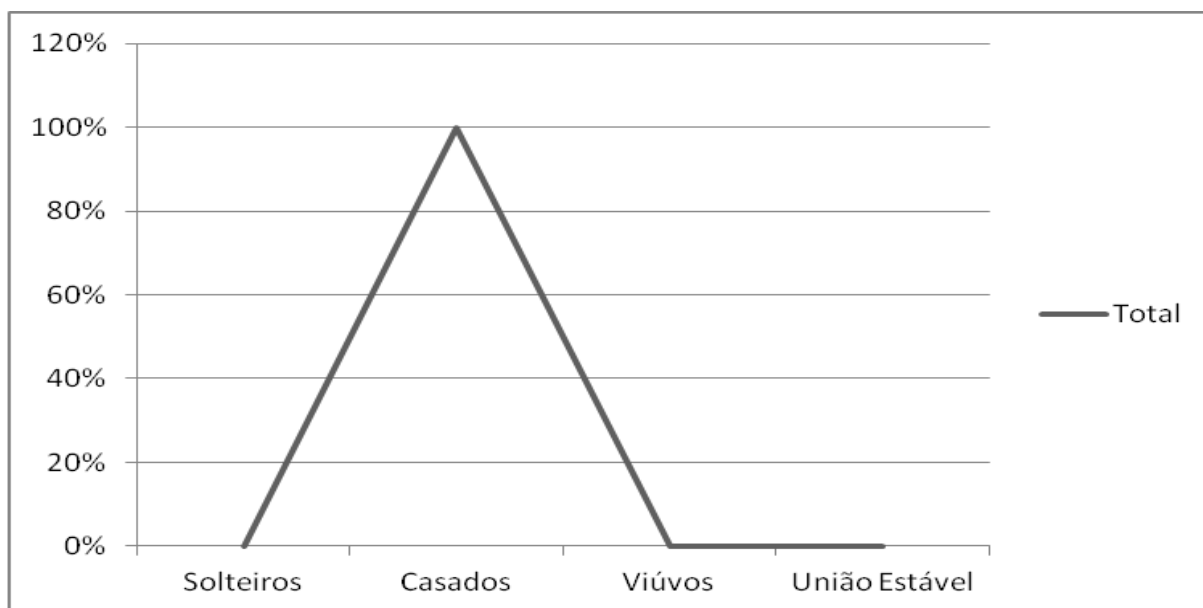
GRÁFICO 3 – Escolaridade dos trabalhadores acima de 60 anos Ipiranga Distribuidora



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No que se relaciona ao estado civil dos colaboradores acima de 60 anos, da empresa Ipiranga Distribuidora, foi verificado que todos são casados, não existindo profissionais da terceira idade solteiros, viúvos ou em união estável. Em consonância com o estudo desenvolvido por Reis (2015) em que a maioria dos profissionais da terceira idade que trabalhavam eram casados.

GRÁFICO 4- Estado Civil dos trabalhadores acima de 60 anos Ipiranga Distribuidora



Fonte: Dados da pesquisa (2018)



No que tange ao tempo de serviço dos profissionais da terceira idade da empresa Ipiranga Distribuidora, verificou-se que 80% estão no quadro de colaboradores há sete anos ou mais, 10 % entre 5 e 6 anos e mais 10% entre 3 e 4 anos, não havendo contratações entre 1 e 2 anos, ou com mentos de 1 ano. Conforme destacam Vanzela, Neto e Silva (2010,p.98) fica demonstrada a relevância do capital intelectual: “A Nova Vantagem Competitiva das Empresas define o capital intelectual como a soma de conhecimento, informação, experiência e propriedade intelectual de uma empresa ou nação”. Assim, é preciso de diferenciar, e o profissional da terceira idade tem como aliada a experiência.

GRÁFICO 5- Tempo de serviço prestado a empresa dos trabalhadores acima de 60 anos Ipiranga Distribuidora



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Ao questionar os profissionais de Recursos Humanos sobre a equiparação salarial no desempenho de uma mesma função, a profissional da Ipiranga Distribuidora afirmou discordar parcialmente e na Cantina concordou totalmente com a afirmação.

Sobre a distribuição pela competência e não pela idade enquanto no RH da Ipiranga Distribuidora se concordou de maneira parcial, na Cantina se concordou de forma total. Carvalho (2009, p.11) afirma que:

As organizações que contratam ou mantêm pessoas idosas em seu quadro de funcionários relatam que a experiência destes contribui para o aumento da produtividade e as características da idade como a competência, a assiduidade, a paciência e a responsabilidade são benefícios desta prática.

Além disso, a discriminação entre os cargos de jovens e idosos, o profissional da Cantina afirmou discordar totalmente, assim como a profissional da Ipiranga Distribuidora. Em relação à capacidade de realização dos serviços quando



comparados jovens e idosos, na Ipiranga Distribuidora discordou-se parcialmente, assim como na Cantina.

Conforme dispõe o artigo 27 da Lei 10.741/2003, a discriminação contra o idoso nas relações trabalhistas é vedada:

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

As condições de trabalho são as mesmas para todos os profissionais foi o que afirmaram os profissionais de ambas as empresas.

A motivação para busca do trabalho na empresa Ipiranga Distribuidora de acordo com o RH se deve ao fato de que *“Nossos funcionários com mais de 60 anos, começaram conosco mais jovens, por motivos de independência financeira, constituição de família e investimento em estudos. Hoje temos idosos, em funções como: Vigias, motoristas, vendedores, gerente de logística e outras funções operacionais”*. Vanzela, Neto e Silva (2010) entendem que a contratação de profissionais da terceira idade não necessariamente precisa ocorrer em funções de execução de tarefas, mas também, na gestão participativa.

Alem disso, afirmou que não contratariam um idoso como forma de aproveitar as vantagens de sua idade, como evitar as filas. Sobre a contratação consideram que *“Todo processo seletivo deve ser pensado desde a abertura da vaga. É importante pensar em contratação, como uma oportunidade de melhoria dos processos da empresa somado a esta contratação, e também como oportunidade para aquele que vem a ser contratado, que por sua vez, deve se tratar, de um perfil com perspectiva de desenvolvimento pessoal e profissional; todavia é tamanha a responsabilidade social que as empresas assumem, ao terem oportunidades de ofertarem um mercado de trabalho atuante e dinâmico”*.

Observa-se que a empresa Ipiranga Distribuidora tem baseado as suas contratações nas considerações relacionadas com as características dos colaboradores, assim como também, nos benefícios que eles podem trazer para a organização. A ciência da responsabilidade social da empresa em ofertar vagas no mercado é importante, uma vez que, a partir dela é possível perceber a necessidade de inserir ou reinserir os idosos no mercado de trabalho.

A responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torne parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses de diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários. (MAGALHÃES, 2008, p.39-40)



Na empresa Cantina, mesmo não tendo funcionários idosos, ficou observado pela gestão que não contrataria um idoso em virtude de suas prioridades, e que considerariam a contratação de pessoa idosa para funções como telemarketing e atendimento telefone e que a contratação de colaboradores tem como base a integridade, honestidade e pontualidade. Conforme afirmam Vanzela, Neto e Silva (2010, p.98) a experiência profissional do colaborador da terceira idade possibilita um “acúmulo de experiência profissional e que ela é importante para a realização de atividades com mais eficiência, menor desperdício ou com segurança para evitar erros na tomada de decisão.” Dessa forma, as características do profissional da terceira idade o fazem se destacar no mercado, sendo benéfica a sua contratação.

3. CONCLUSÃO

Considerando os objetivos inicialmente estabelecidos de Compreender como se dá a receptividade da terceira idade no mercado de trabalho; e como objetivos específicos: pesquisar sobre o envelhecimento populacional; relacionar o mercado de trabalho e a pessoa idosa e analisar como a gestão de Recursos Humanos deve agir frente ao aumento da participação da terceira idade no mercado de trabalho, pode-se considerar que a sociedade tem vivenciado um momento de elevação da expectativa de vida que tem culminado no aumento da população idosa, sabendo que com a melhoria da qualidade de vida, juntamente com outras motivações, tais como a insatisfação com os valores da aposentadoria, a necessidade de permanência ou reinserção no mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais comum, nesse contexto, é necessário que a gestão de Recursos Humanos das organizações estejam atentas a esse profissional que tem múltiplos benefícios no quadro de colaboradores.

Tendo como base as empresas pesquisadas percebe-se que uma delas (Cantina) ainda não possui idosos entre os funcionários contratados, mas que considera a possibilidade de inserir em cargos como o de atendimento ao público por telefone e telemarketing; na empresa Ipiranga Distribuidora, por sua vez, existem colaboradores com mais de 60 anos de idade, sendo que são antigos na empresa e nela permanecem mesmo com a possibilidade da aposentadoria.

Conclui-se que o indivíduo da terceira idade que deseja reinserir-se ou permanecer no mercado de trabalho precisa ter como foco a capacitação e o uso de suas habilidades e , sobretudo, de sua experiência para que se destaque frente aos jovens em busca de uma vaga no mercado.

4. REFERÊNCIAS

BORBA, et.al. **O papel da enfermagem no envelhecimento: uma realidade educacional.** s/a. Disponível em <
<http://apps.cofen.gov.br/cbcentf/sistemainscricoes/arquivosTrabalhos/o%20papel%20da%20enfermagem%20no%20envelhecimento.pdf>> Acesso em 10 Abr.2018.

BRASIL. **Manual de enfermagem.** Programa Saúde da Família. Instituto para o Desenvolvimento da Saúde. Universidade de São Paulo. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.



CARVALHO, Alessandra Silva. **Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do Trabalho para o Idoso**. XXXIII EnANPAD. São Paulo, 2009. Disponível em <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>> 10 Abr.2018.

CHIANENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: São Paulo, Atlas, 2000.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 7. ed. rev. atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

EDVINSSON, Leif. MALONE, L. S. **Capital intelectual**. Trad. Roberto Galmon. São Paulo: Makron Books, 1998.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas S/A, 2002.

JÚNIOR, et al. Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. **RBCEH**, Passo Fundo, v. 6, n. 3, p. 429-437, set./dez. 2009. Disponível em < file:///C:/Users/LUCIANO/Downloads/250-4891-2-PB.pdf> Acesso em : 05 Jun.2018.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso- Responsabilidade social das empresas e do Estado. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.48, n.78, p.31-43, jul./dez.2008. Disponível em < https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf > Acesso em 05 Jun.2018.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

PASCHOAL, S.M.P. **Qualidade de vida na velhice**. s/a. Disponível em < <http://www.portaldoenvelhecimento.com/acervo/pforum/eqvspp4.htm>> Acesso em 10 Abr.2018.

REIS, et al. Capacidade para o trabalho da pessoa idosa com trabalho formal ou informal. **Revista Kairós Gerontologia**, 2015. Disponível em < <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/viewFile/29518/20592>> Acesso em 15 Jun.2018.

RIBEIRO, Gilson dos Santos; LARANJEIRAS, Mônica Cristina Gomes. **Capital Intelectual e suas influências nas organizações**. s/a.

STEWART, Thomas. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VANZELLA, Elídio; NETO, Eufrasio de Andrade Lima; SILVA, Cesar Cavalcanti da. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**. V. 14, n. 4, 2011. Disponível em



<<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/7199>> Acesso em: 10 Mai.2018.

VASCONCELOS, Keli. Nunca é tarde para trabalhar. Empresas criam programas de incentivo à contratação de idosos. s/d. **Revista Maioridade**. Disponível em: <http://www.revistamaioridade.com.br/materias/comportamento/desk_comportamento_nunca>. Acesso em: 10 Mai.2018.