



Faculdade de Pindamonhangaba



Elaine Cristina Monteiro Carlos
Fernanda Apolinário Conceição Nogueira

EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS

Pindamonhangaba – SP
2014



Faculdade de Pindamonhangaba



**Elaine Cristina Monteiro Carlos
Fernanda Apolinário Conceição Nogueira**

EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma do Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Ep. Adriano Santana.

**Pindamonhangaba – SP
2014**

**ELAINE CRISTINA MONTEIRO CARLOS
FERNANDA APOLINARIO CONCEIÇÃO NOGUEIRA
EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma do Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ep. Rodolfo Anderson Bueno de Aquino _____ Faculdade de Pindamonhangaba
Assinatura _____

Prof. Ep. Benedito Chaves Neto _____ Faculdade de Pindamonhangaba
Assinatura _____

Prof. Ep. Adriano Santana _____ Faculdade de Pindamonhangaba
Assinatura _____

Dedico este trabalho primeiramente a Deus por ter me dado o ensejo de vida.

Ao meu pai minha fonte de inspiração no qual me proporcionou com dignidade concluir a minha faculdade.

A minha amiga Fernanda na qual formamos a dupla para concluir essa fase tão importante de nossas vidas.

Aos meus professores por transmitir seus conhecimentos, pela paciência e compreensão...

Ao meu orientador Adriano Santana que sem ele esse trabalho não teria se concretizado.

Aos amigos de sala que de alguma forma contribuirão para que eu chegasse até aqui.

Elaine Cristina Monteiro Carlos

Dedico primeiramente a Deus por ter me dado o fôlego de vida.

Ao meu amado esposo, Fernando Cesar por toda sua compreensão e paciência...

Ao meu filho Isac Cesar, hoje é por ele que eu luto.

Aos meus pais que tanto me incentivaram nos estudos.

Aos grandes amigos que aqui conquistei.

E em especial a minha grande e querida amiga Elaine Cristina, por seu entusiasmo, compreensão e amor por tudo àquilo que faz.

Não teria conseguido sem vocês.

Fernanda Apolinário Conceição Nogueira

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pela saúde, pela força no enfrentamento dos desafios, pelo reconhecimento da necessidade de aprender um dia de cada vez.

Aos nossos familiares que são a base de nossos esforços.

A todos os professores que nos apoiaram e ensinaram a crescermos profissionalmente.

Aos nossos amigos que nesse período de convívio nos ajudaram, incentivaram a concretizar nossos objetivos.

O passado serve para evidenciar as nossas falhas e
dar-nos indicações para o progresso futuro.

Henry Ford

RESUMO

Com o mercado de trabalho este cada vez mais competitivo, e as organizações em busca de profissionais com habilidades e competências renovadas, mostra-se preciso entender empregabilidade no sentido do mercado de trabalho. O presente trabalho tem como objetivo analisar os fatores que desenvolvem a empregabilidade como ferramenta de manutenção do emprego ou obtenção de uma recolocação no mercado de trabalho para os profissionais acima de 40 anos. Uma das maiores aflições encontra-se na angústia de não conseguir o primeiro emprego, perde-lo ou não obtê-lo novamente, visto que as pessoas acima dos 40 anos de idade têm menos oportunidades de emprego. Compreende-se necessário esclarecer que essa idade não significa o final da carreira profissional e, portanto, não se pode encarar os profissionais desta faixa etária como obsoletos. O trabalho utilizou-se de procedimentos metodológicos baseados em revisão da literatura, qualitativa. Observou-se através de pesquisas bibliográficas, que o profissional, independentemente da idade, quando tiver experiência, pode inserir-se no mercado de trabalho, mesmo com a idade avançada, desde que tenha consciência da importância do aprendizado contínuo, responsável real pela manutenção do seu desenvolvimento e garantia de sua empregabilidade se adequando as novas tecnologias e condições que o mercado de trabalho exige.

Palavras-chave: Empregabilidade. Oportunidade. Recolocação.

ABSTRACT

With the job market this increasingly competitive, and organizations in search of professionals with skills and competencies renewed shows need to understand employability in the labour market. The present study aims to analyze the factors that develop employability as a tool to maintain employment or obtaining a replacement in the labour market for professionals in over 40 years. Some of the biggest woes lies in the anguish of not getting their first job, lose it or don't get it again, since people above 40 years of age have fewer job opportunities. It is understandable if necessary to clarify that that age doesn't mean the end of professional career and therefore cannot face the pros in this age group as obsolete. The work used methodological procedures based on literature review, qualitative. It has been observed through bibliographic research, professional, regardless of age, when you have experience, you can enter in the labour market, even with advanced age, provided you have, aware of the importance of continuous learning, responsible for maintaining the real development and guarantee their employability if adapting new technologies and conditions that the labour market demands.

Keywords: Employability, Opportunity, Replacement.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. A evolução das gerações	15
Figura 2. Os seis pilares da empregabilidade	26

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Modelo dos fatores de Empregabilidade	24
Quadro 2. Os seis pilares da empregabilidade.....	27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivo Geral.....	12
1.2 Objetivo Específico	13
1.3 justificativa da escolha do tema	13
1.4 Estrutura do Trabalho	13
2.REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1 Perfil do profissional disponível no mercado de trabalho.	15
2.2 Emprego e desemprego: questões de empregabilidade.....	17
2.3 Empregabilidade acima dos 40 anos: recolocação.....	19
2.4. Meios de melhorar e garantir a empregabilidade para pessoas com idade superior aos anos	40 21
3 MÉTODO	29
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	31

1 INTRODUÇÃO

Há poucas décadas atrás, as pessoas acreditavam que o emprego era para a vida toda, hoje uma pessoa não entra numa determinada empresa e nela faz todo seu percurso profissional. O atual contexto exige dos profissionais mais preparações e consciência de sua atuação com garantia de empregabilidade.

Levando em consideração as exigências feitas pelo atual mercado de trabalho, e as dificuldades que se encontra para permanecer ou se recolocar nele, pode notar que se torna cada dia mais difícil reinserir-se no mercado quando se tem mais de 40 anos. Compreende-se que mostra atual o assunto de empregabilidade, compreensão do mercado de trabalho e as condições da empregabilidade após os 40 anos. A taxa de vida do brasileiro tem aumentado e, contudo não se pode julgar um profissional com mais de 40 anos como uma pessoa incapaz ou até mesmo inválida para o mercado produtivo, pois tanto no âmbito profissional, quanto pessoal, essas pessoas muitas vezes ainda que taxados de ultrapassados, capazes de contribuir com a experiência para o sucesso da empresa.

De acordo com Branco (2008, p.122):

A mudança adquiriu vontade própria, uma caracterização muito dinâmica. Ela alterou as empresas em conteúdo, intensidade e velocidade. A transformação empresarial torna-se impiedosa. Só habilidade e boa formação técnica não são suficientes para alavancar uma carreira profissional.

Com os avanços tecnológicos e as mudanças que vem ocorrendo, o mercado de trabalho está à procura de profissionais cada vez mais qualificados e com capacitações mais específicas. Segundo Flory et.al. (2004) para ser um profissional de sucesso, a pessoa terá de ter força de vontade e impreterivelmente disciplina.

Considera-se segredo para se manter no mercado de trabalho a disposição para aprender sempre, se reciclando, ter mente aberta revendo valores, para quando as oportunidades surgirem estar apto a aproveitá-las.

Para Minarelli (1995, p.52) “Competência é sinônimo de capacitação profissional. Com ela você sempre compete no mercado de trabalho”.

Nesse sentido procura-se esclarecer o problema: Como manter a empregabilidade após os 40 anos?

1.1 Objetivo Geral

Destacar as questões relacionadas à empregabilidade nos dias atuais.

1.2 Objetivo Específico

- Apresentar a empregabilidade para as pessoas acima de 40 anos.
- Mostrar as dificuldades da recolocação de profissionais acima de 40 anos
- Apresentar meios de melhorar a recolocação no mercado de trabalho e garantir a empregabilidade do profissional acima de 40 anos.

1.3 justificativa da escolha do tema

Faz-se oportuno estudar as questões relacionadas à manutenção dos empregos, principalmente para aqueles profissionais que já atingiram a faixa etária superior a 40 anos.

Pode-se observar que incluir pessoas com idade superior a 40 anos no mercado de trabalho esta sendo mais difícil, analisando os fatores que implicam no aprendizado contínuo, pois não se consegue garantir a qualidade do trabalho, entretanto, em contrapartida existe empresas que acreditam nesses profissionais e proporcionam oportunidades para estes indivíduos, preferindo-os frente aos mais jovens.

Assim justifica-se, a relevância do tema na própria gestão de recursos humanos, uma vez que na posição da empresa tem-se que identificar qual opção melhor atende às necessidades.

1.4 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho de conclusão de curso está composto por sete capítulos, onde o primeiro capítulo apresenta pela introdução que se divide no objetivo geral e específico, e a justificativa do tema.

O segundo capítulo consiste na fundamentação teórica que aborda Perfil do profissional disponível no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo trata do assunto Emprego e desemprego: questões de empregabilidade. No quarto capítulo fala sobre Empregabilidade acima dos 40 anos: recolocação

No quinto capítulo ressalta o assunto sobre meios de melhorar e garantir a empregabilidade para pessoas com idade superior aos 40 anos.

Os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolver a pesquisa estão descritos no sexto capítulo. E no ultimo capitulo estão às considerações finais.

2.REVISÃO DA LITERATURA

2.1 perfil do profissional disponível no mercado de trabalho.

Antigamente uma geração era definida a cada 25 anos, porém, nos dias de hoje, já não se espera mais um quarto de século para se instaurar uma nova classe genealógica. As gerações que atuam no mercado de trabalho são formadas em menos de uma década, e influenciadas pelas mudanças que se vivencia nos costumes, pelas diferenças sociais, culturais e socioeconômicas deste mundo globalizado. Não são diferentes apenas pelos contextos históricos e genealógicos, mas também por suas características e jeito personalizado de ser, e são denominadas como as gerações Baby Boomers, geração X, geração Y, geração Z e geração Alfa.



Figura 1: A evolução das gerações

Fonte: <http://soludig.com.br/oscardemoraes/post/3727/ganhar-dinheiro-na-internet--geracoes-tabu->

Acesso 20/11/2014

Conforme Redação Olhar Digital (2011) compreende-se que a geração Baby boomer surgiu logo após a Segunda Guerra Mundial, ocasião em que os soldados voltavam para as suas casas e conceberam seus filhos naquela mesma época. O termo em inglês “Baby Boomers” traduzido para o português significa “explosão de bebês” fenômeno social ocorrido nos Estados Unidos. Pessoas nascidas naquela época são denominadas Baby Boomers, hoje estão com mais de 45 anos, tendo passado por diversas fases e gerações se tornam únicos

nesse aspecto. Se caracterizam por gostarem de um emprego fixo e estável, são reconhecidos pela sua experiência e não são inovadores em sua essência. Encontram dificuldade para lidar com as gerações mais jovens devido aos seus ideais e valores.

Carvalho (2012) explica que a Geração x se caracteriza pelo uso dos recursos tecnológicos. Segundo Pati (2013, p.01):

Pontos Fortes da geração X e anteriores

1 Conhecimento aprofundado: “A geração X tem a questão de ir atrás do conhecimento, porque antigamente se alguém queria entender alguma coisa tinha que conversar com uma pessoa que soubesse ou se aprofundar nos estudos”, diz Grecov. São pessoas que apresentam conhecimento embasado e mais aprofundado sobre temas, o que reflete positivamente na hora de elaborar uma apresentação. “Já montamos, por exemplo, uma apresentação para um grande executivo de uma multinacional do zero, a partir única e exclusivamente da bagagem dele”, diz Grecov.

2 Calma e segurança: O pensamento é mais racional e a pressa é menor. Por isso, a dedicação com que os profissionais da geração X trabalham uma apresentação traz segurança tanto na hora de elaborar o material quanto no momento da apresentação. “São pessoas que, em geral, têm mais calma para respirar e absorver o conhecimento”, diz Grecov.

Pontos fracos da geração X e anteriores

1 Muito texto, pouca imagem: “Eles não têm muita facilidade visual, usam e abusam dos bullet points”, diz Grecov. Ausência de recursos visuais pode deixar a apresentação pesada e nada atrativa para quem a vê.

2 Pouca abertura para novas idéias: Há um risco de achar que sabe tudo sobre o tema. “O excesso de segurança pode atrapalhar na hora de o profissional se abrir para novas idéias. E na hora de transmitir este conhecimento, há o perigo de nem sempre levar em consideração a bagagem dos ouvintes”, diz Grecov.

Segundo Loyola (2014) a Geração y são os indivíduos nascidos a partir de 1978 que experimentaram um mundo relativamente estável, sem guerras e muitos conflitos civis. Experimentaram valorização intensa da infância, o nascimento da internet e toda a abertura que o computador e a educação proporcionou. Com todas essas evoluções são mais intolerantes a regras fixas, não se sujeitam a atividades que não fazem sentido em longo prazo. Trabalham em equipe e só aceitam a autoridade pelos laços representativos de igualdade, considerando todos colega de turma.

Sobre a Geração z, a Veja Jovens (2014, p.01) são os nascidos em meados dos anos 90:

A grande nuance dessa geração é zapear. Daí o Z. Em comum, essa juventude muda de um canal para outro na televisão. Vai da internet para o telefone, do telefone para o vídeo e retorna novamente à internet. Também troca de uma visão de mundo para outra, na vida. Garotas e garotos da Geração Z, em sua maioria, nunca conceberam o planeta sem computador, chats, telefone celular. Por isso, são menos deslumbrados que os da Geração Y com chips e joysticks. Sua maneira de pensar foi influenciada desde o berço pelo mundo complexo e veloz que a tecnologia engendrou. Diferentemente de seus pais, sentem-se à vontade quando ligam ao mesmo tempo a televisão, o rádio, o telefone, música e internet. Outra característica essencial dessa geração é o conceito de mundo que possui, desapegado das fronteiras geográficas. Para eles, a globalização não foi um valor adquirido no meio da vida a um custo

elevado. Aprenderam a conviver com ela já na infância. Como informação não lhes falta, estão um passo à frente dos mais velhos, concentrados em adaptar-se aos novos tempos. Enquanto os demais buscam adquirir informação, o desafio que se apresenta à Geração Z é de outra natureza. Ela precisa aprender a selecionar e separar o joio do trigo. E esse desafio não se resolve com um micro veloz. A arma chama-se maturidade. É nisso, dizem os especialistas, que os jovens precisam trabalhar. Como sempre.

Sobre a Geração Alpha, Magic Web Design (2013) explica que essa nova geração formada por crianças nascidas a partir 2010, não tem ainda uma característica precisa, porém, já se vislumbra que nenhuma outra geração teve tanto acesso a tecnologia como esta. Ao compará-la com as outras gerações, o grande diferencial estará na relação à interação com a tecnologia desde muito cedo. Eles são totalmente ligados em tecnologia avançada.

Para Carvalho (2012) todas as gerações têm a ensinar umas às outras, feliz daquele que é capaz de ouvir corretamente e se impor corretamente, atuam em um mesmo ambiente de trabalho pessoas de diferentes faixas etárias e costumes que trocam experiência, ideias e entram em conflitos, fazendo a empresa a prosperar ou regredir. As empresas precisam conciliar diferentes gerações em um mesmo ambiente de trabalho, extraindo o que de melhor de cada profissional oferece equilibrando as potências individuais em função do bem estar coletivo. A força de trabalho atual mostra-se a mescla de diferentes gerações que vem cada um com sua historia coletiva e valores. Compreende-se necessário a capacidade de trabalhar em meio a tantas diferenças, em equipe, e extrair de cada geração as competências necessárias para o sucesso das organizações.

2.2 emprego e desemprego: questões de empregabilidade.

Para Bueno (1996 p.45,53-56):

A palavra empregabilidade vem do inglês employability e representa o conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um profissional importante para sua organização e para qualquer outra [...] Define como a aptidão dos trabalhadores em conquistar emprego e mantê-lo diariamente, sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos.

O termo empregabilidade foi criado por Minarelli (1995, p.02), no fim dos anos 90, “remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho”.

Segundo Chiavenato (1999), a empregabilidade surgiu devido ao alto índice de desemprego. Ela provê, portanto, da diferença entre a velocidade das mudanças tecnológicas,

as quais exigem do individuo novos conhecimentos e habilidades e a velocidade da reaprendizagem.

Minarelli (1995, p.11) define empregabilidade como:

“a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho”.

Ainda segundo Minarelli (1995, p.22) “Uma carreira profissional é responsabilidade de quem a desenvolve, isto é, do seu proprietário, e não do tomador de serviços ou do empregador”.

Neste sentido está cada vez mais difícil ter a certeza da estabilidade na vida do profissional.

De acordo com Pupo (2005), o aumento da produtividade com as novas tecnologias e conseqüentemente a racionalização dos processos causa a redução de necessidade de mão de obra e apresenta-se um aspecto a se considerar. Para não ser diretamente atingido pela atual realidade que influenciou o aumento do desemprego, mostra-se preciso estar alerta para perceber o caminho a ser trilhado, acompanhar o mercado de trabalho e ter habilidade para responder adequadamente as novas exigências acarretadas pelos constantes processos de mudança. Cada profissional precisa assumir a responsabilidade pela busca diária a manutenção de seu emprego, por isso necessitam estar vigilantes no que corresponde a elevação do nível de empregabilidade, no qual traz elementos essenciais que exige capacidade e adequação do profissional às exigências do mercado.

Silva Jr. et. al. (2009) as inovações tecnológicas trazem grandes deslocamentos de milhões de trabalhadores que perdem suas qualificações à medida em que as organizações obtiveram os mesmos resultados produtivos, que antes exigiam a intervenção direta de grande quantidade de mão humana, por máquinas e aparelhos, com menores custos.

Minarelli (2010, p.17) afirma que:

As formas de trabalho adquirem novas feições e o emprego passa por redefinições profundas. É evidente que o emprego não morreu, mas pode deixar de existir tal como o conhecemos.

O emprego ainda se mostra uma necessidade dos empregados e empregadores, mas deixando de ser sinônimo de segurança, pois o vínculo empregatício esta cedendo espaço para novos padrões de relacionamento profissional. As relações de trabalho já não são mais duradouras como antigamente, pois há períodos em que as empresas passam por crises e os

contratos de trabalho tornam-se mais curtos, deixando de existir o emprego para toda a vida, como houve na época áurea da industrialização.

O retreinamento mostra-se uma das exigências dos novos tempos para que seja possível acompanhar as mudanças tecnológicas, onde os trabalhadores precisarão reciclar-se periodicamente para conservar seus conhecimentos atualizados e desenvolvendo outras habilidades (MINARELLI, 1995).

Hoje, para se ter trabalho e remuneração durante a carreira inteira e até a aposentadoria, é necessário que o profissional mantenha e atualize a condição de ser contratável, isto é, sua empregabilidade.
(MINARELLI, 2010 p. 06)

Citando Marx; Costa (2007, p.60) “A essência do ser humano se encontra no trabalho, e é através dele que o homem transforma a si mesmo”. Trabalhar mostra-se essencial na vida de qualquer profissional, não unicamente pela questão financeira, mas pela dignificação da vida. Proporciona realização pessoal, sensação de se sentir-se útil, podendo desenvolver suas habilidades e competências. Permite conhecer a si mesmo e ter a consciência de sua capacidade, tanto no âmbito profissional, como no pessoal.

Hoje além de ter emprego e salário, compreende-se fundamental ter segurança profissional. Ter a possibilidade e a condição de conseguir emprego, trabalho e remuneração, ressalta-se ser independente da idade e de estar ou não empregado (MINARELLI, 1995).

2.3 empregabilidade acima dos 40 anos: recolocação

Diante das inovações da tecnologia que apesar de suas vantagens, reduziu a necessidade de mão de obra onde as máquinas substituí o trabalho das pessoas dando aumento ao desemprego atingindo em especial adultos mais velhos, que apesar de obterem experiências e conhecimentos muitas vezes são descartados por serem considerados “velhos” visto como menos rentáveis para as organizações. Estes, são retirados do trabalho formal e, em consequência, são expostos a escassos benefícios sociais, são afastados antes dos 60 anos ou ao completar tempo para aposentadoria.

“Os mais experientes sofrem com estigma do cidadão do século passado, visto como inadequado às novas exigências do mercado de trabalho” (PUPO, 2005, p.17). Considera-se demissão um processo de perda do emprego, que geralmente desestrutura o profissional e requer a busca de nova oportunidade. A recolocação apresenta-se como a busca de uma nova colocação (vaga, emprego, oportunidades, etc) para um determinado profissional.

A recolocação apresenta-se uma necessidade para pessoas que buscam a entrada no mercado de trabalho. De acordo com Lustoza (2006), as pessoas acima de 45 anos que perdem o emprego encontram maiores dificuldades de se inserir novamente no mercado de trabalho. Algumas organizações deixam de lado os fatores como: experiência, responsabilidade, necessidades financeiras, dentre outros, e não dão oportunidades para profissionais acima dos 40 anos.

Conforme Bettencourt (2014) a partir dos 40 anos os profissionais quando procuram recolocar-se no mercado de trabalho começam a enfrentar diversas situações de discriminação. O preconceito em relação à idade talvez seja uma das queixas mais importantes. Mesmo em idade produtiva, as pessoas são consideradas indesejáveis ao mercado de trabalho.

As empresas têm preferência por pessoas mais jovens, muitas vezes, para subcontratar sua força de trabalho, que mostra-se mais facilmente explorável e rentável. Entretanto a uma grande contradição que se apresenta referente à preferência por mais jovens e está na capacidade que os mais velhos possuem e na maior experiência acumulada (MINARELLI, 1995).

Não se deve desprezar o velho em função do novo. Também não se devem desprezar os trabalhadores de terceira idade, mas, pelo contrario, deve-se valoriza-los para que possam galgar juntos, a construção de uma qualidade de vida melhor para todos (COSTA, 2010, p.56).

Enquanto os jovens sofrem para conseguirem sua inserção com vínculo empregatício devido às experiências exigidas pelas organizações, os trabalhadores que possuem mais de quarenta anos dificilmente conseguem retornar ao mercado de trabalho quando perdem seus empregos. O desemprego passa a ter como justificativa a qualificação profissional, integrando um discurso ideológico que encobre as repercussões da reestrutura produtiva e o processo crescente do desemprego estrutural (PUPO, 2005). Parte da sociedade continua a alimentar o preconceito contra a mão de obra daquele que não conta mais com o vigor e força de juventude, mas que antes eram imprescindíveis para a execução de um serviço de qualidade.

Todos devem ter o direito de igualdade com oportunidades dentro do mercado de trabalho, sem discriminação ou preconceito, sem que sejam julgados aptos ou não de exercer uma função dentro da organização pela idade que tem. Segundo Lustoza (2006), a Lei n. 9.029 trata da proibição de práticas discriminatórias foi editada em 13 de abril de 1995.

Art. 1º “Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo,

origem, cor, raça, estado civil, situação familiar ou idade, ressaltadas neste caso a proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7 da Constituição Federal.

Ainda sobre a discriminação por idade tem-se o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade.

O envelhecimento leva as gerações jovens a ver os velhos como diferentes e não considera-los como seres humanos com iguais direitos e, o que é pior, não permite a eles (jovens) identificar-se com os velhos. Resultado: a tendência é ver a velhice como algo que não nos pertence, como diferentes, como algo que está lá, num futuro muito longe e, portanto, não sentimos interesse, não nos permite nos prepararmos para enfrentar nosso próprio envelhecimento (COSTA, 2007, p. 35 apud SALVAREZZA, 1988, p.51).

Existem muitos paradigmas e práticas discriminatórias a serem quebrados, pois quando o profissional jovem no qual dispõe de agilidade, competitividade, busca uma colocação no mercado de trabalho, é considerado como não estando adequado porque lhe falta experiência, entretanto, os profissionais com mais de 40 anos apesar das experiências que possuem, acabam não podendo preencher o cargo por fatores relacionados ao preconceito com relação à idade. Conforme Marques (2013, p.09):

Precisamos desenvolver a capacidade e ter a consciência de saber que o que fazemos é o reflexo de quem somos. Reconhecendo nossos pontos positivos, nos sentiremos mais confiantes em nossa capacidade de se conseguir o que quer que se deseje independente das críticas ou opiniões que as pessoas terão sobre nós.

Autoconfiança e estar sempre se aperfeiçoando, favorece oportunidades de mostrar sua capacidade, seu potencial quebrando qualquer tipo de preconceito nessa etapa da vida. “Um profissional pode desempenhar muitas funções, mas às vezes está aprisionado aos rótulos que a carreira proporciona” (Minarelli, 1995, p. 26). Deve-se sempre acreditar em si mesmo, ir à busca de ter autoconhecimento e confiança, com o propósito de mostrar para as pessoas que te veem com maus olhos todo seu potencial e sua capacidade.

2.4. Meios de melhorar e garantir a empregabilidade para pessoas com idade superior aos 40 anos

O desemprego sempre existiu e não parece mostrar sinais de enfraquecimento. Como consequência do redimensionamento das empresas, o emprego pode ser subtraído ou a função pode ser extinta de uma hora para outra. Vivemos com o “fantasma da demissão” nos espreitando (MINARELLI, 2010).

Recuperar o seu passado, mapear as expectativas de futuro e traçar estratégias para atingir determinados objetivos é um exercício de inteligência em benefício próprio. Corrigir a própria rota previne surpresas desagradáveis, como a demissão fora de hora. É uma forma de perceber novas oportunidades e melhorar o desenvolvimento da carreira e a qualidade de vida (MINARELLI, 1995, p.77).

Para um profissional chegar ao mercado de trabalho precisa de algumas informações importantes, servindo ao parâmetro para sua relação com o mercado de trabalho atual. As mudanças são constantes no dia a dia, e nas empresas não são diferentes, para estar preparado para as tais transformações mostra-se indispensável ter qualificação e estar atualizado para atender as necessidades do mercado de trabalho (PUPO, 2005).

A empregabilidade exige capacidade e adequação do profissional ao mercado de trabalho. Com os avanços tecnológicos e o mercado competitivo e veloz requer de qualquer profissional, principalmente para os que estão com a faixa etária acima dos quarenta anos, mais atenção a esse novo olhar voltado para a empregabilidade, pois isso torna suas chances de atuação ampliadas. “Cuidar da empregabilidade, hoje em dia, é a forma mais segura de um profissional ter espaço, segurança e longevidade no mercado de trabalho” (MINARELLI, 2010).

Compreende-se fundamental na vida de qualquer profissional o planejamento de metas e objetivos claros sobre a carreira profissional, pois os que não tem, não sabem aonde quer chegar quando passam por um processo de demissão experimentando um sentimento de mal estar, desespero, tristeza, sensação de incapacidade, entre outros (PUPO, 2005, p.23).

O desemprego pode acontecer com qualquer um, qualquer profissional se torna dispensável, por isso que se é necessário a aplicação de algumas estratégias para enfrentar a demissão sem susto, pois a vida profissional sofre diversos impactos onde o peso no aspecto financeiro é maior. Conforme Minarelli (2010, p.32):

Ser demitido não é o fim da sua carreira, mas sim um evento biográfico. Um marco divisório na carreira. Um daqueles acontecimentos que nos ajudam a sair da acomodação, a rever valores, a perceber a possibilidade de que podemos ser melhores, dispendo de mais e melhores oportunidades.

Surge à necessidade real do profissional de pensar no amanhã, de traçar metas e estratégias para seu futuro como fonte de sobrevivência numa sociedade capitalista, criando um plano “B”, o qual servira de respaldo para suprir uma possível situação de desemprego em meio as constantes transformações culturais e tecnológicas da sociedade, as quais requerem elevação globalizada dos níveis de educação geral e da capacitação para o trabalho (PUPO, 2005).

Conforme Bueno (1996, p.42) em seu livro, “Auto desenvolvimento para a empregabilidade”, há os dez mandamentos da empregabilidade. Segundo o autor os mandamentos são:

1. Adotar uma postura ética: Uma conduta ética è a base para o sucesso. Pois é da confiança que nasce o compromisso.
2. Aprimorar-se sempre, tecnicamente e culturalmente: As empresas buscam pessoas que tenham soluções a oferecer, tornando-se mais seletivos.
3. Desenvolver maturidade pessoal e profissional: Ter consciência de si possibilita que o individuo atue de forma mais madura e equilibrada.
4. Cuide das quatro dimensões humanas (mental, física, espiritual, emocional): Ajustamento vocacional, compromisso com o produto do trabalho, identidade com a organização e condições estruturais em termos de autoridade e recursos para conduzir as temáticas relativas ao seu trabalho.
5. Desenvolver a qualidade empática: Sentir o que se sentiria caso se estivesse na situação experimentada por outra pessoa.
6. Desenvolver a comunicação: Desenvolver a comunicação verbal e não verbal.
7. Investir no marketing pessoal: Tenha sempre alguns currículos em mãos, construa uma boa *network*.
8. Cuidar da auto-estima: Desenvolver a auto-estima è desenvolver a convicção de que o individuo tem honestidade, integridade, responsabilidade e auto-afirmação.
9. Construir e manter uma visão enérgica do futuro: Ter uma visão do futuro è uma atitude enérgica, enquanto um processo de construção de um sonho.
10. Ter um plano: Construir cenários, antever o futuro, è preciso persistir, tentar formas alternativas, rever valores e crenças envolvidas.

Para garantir a empregabilidade, sobretudo após os 40 anos mostra-se necessário a busca constante pela renovação do conhecimento, a continuação de se investir em uma formação acadêmica de acordo com as exigências e necessidades do mercado de trabalho, tão competitivo e veloz.

Faz necessário que os profissionais desenvolvam sempre suas competências, habilidades, visando sua preparação para se prestar serviços em empresas, com qualidade, eficiência e produtividade em razão das exigências do mercado.

De acordo com, Hanashiro, Zaccarelli Teixeira (2007) compreende-se preciso aprender sempre, para se ter empregabilidade, e assim aumentar a capacidade do profissional de obter trabalho e renda e continuar sendo um prestador de serviço necessário a alguém. Deve estar preparado para ser um profissional do conhecimento, tendo um conhecimento útil a ponto de ser “vendido” para algum segmento da sociedade que esteja disposto a pagar por ele. Nas considerações de Pupo (2005, p.21) para empregabilidade e maiores chances de recolocação exige-se de um profissional, nos dias de hoje:

	Conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos	Propósitos, Princípios, Estilos e Métodos, Conhecimento em Tecnologia	Fornecedor de Serviços	Vendedor de Si Próprio	Perfil generalista	Mentalidade voltada à inovação	O aprendizado como ferramenta da pessoa - a sua disposição em qualquer idade	Habilidade de ter emprego aliado aos requisitos de competência e qualificação	Capacitar-se para obtenção de emprego	Dominar o inglês e espanhol/novos idiomas	Ter agilidade no uso de computadores/trabalhador instrumentalizado	antecipar o futuro e correr muito risco	Empresariar seu próprio talento	Administrar sua própria carreira	Trabalhar em equipe, papel de liderança, capacidade de ouvir, tomar decisões.	Manter ativa a rede de amigos, conhecidos e parentes.	Praticar o Marketing Pessoal	Ter criatividade
Bueno, José Hamiltom, 1996	■																	
Carvalho, Pedro Carlos, 2004		■																
Bridges, William, 1995			■	■	■	■								■	■			
Case, 1997								■	■									
Minarelli, 1995		■	■	■				■					■				■	
Stempfer, 1997										■	■				■			
Deluiz, 1997											■							
Marco Roza, 2004												■						
Neves e Fagundes, 1999										■	■					■	■	
Drucker, 1993							■											
Motta, 1998																		■

Quadro 1. Modelo dos fatores de Empregabilidade

Fonte: Pupo (2005, p. 21)

Hoje, o dinamismo do mercado de trabalho requer dos profissionais renovações de conhecimentos e aprendizado de coisas novas, não basta apenas formação superior. Para se permanecer no emprego ou para conseguir novas oportunidades é preciso renovar. As empresas necessitam de profissionais com um leque cada vez mais amplo de conhecimentos, com disposição e energia para aprender, empreender e adaptar-se às constantes mudanças (PUPO, 2005, p.21).

Devem-se aproveitar as experiências, a sabedoria e conhecimento adquirido ao longo da carreira e da vida do profissional acima dos 40 anos. Muitos profissionais talvez pelo a comodismo temem pela busca do novo, mesmo cientes de que o mundo passou e continua passando por mudanças, onde as exigências do mercado crescem velozmente. Além do tempo que se pode levar na adaptação em um novo cargo, por não terem vivenciado grandes mudanças em sua rotina. De acordo com Pupo (2005, p.32) “a tendência ao negativismo do ser humano muitas vezes pode representar a negação de si próprio, fazendo com que as

peças acima dos 40 anos de idade tenham medo de buscar o novo” e assim enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho. Se apontar fatores negativos nessa questão pode-se atribuir ao próprio profissional, limitações, quando estes não valorizam suas habilidades e competências, deixando o estigma de cidadão de o século passado tomar conta de si.

Pupo (2005) comenta que um profissional para permanecer empregado no mercado atual deve buscar novos conhecimentos e alternativas para alicerçar seu trabalho e não mais depender somente dos investimentos feitos pela empresa na capacitação do funcionário, pois só assim estará garantindo empregabilidade, termo que traz impactos aos jovens, e afeta mais fortemente os experientes devido ao comportamento flexível exigido pela nova realidade do mercado de trabalho.

Na nova realidade do mercado atual as empresas estão diminuindo o número de funcionários e exigindo algo a mais das pessoas, assim cada um deve cuidar de sua carreira mostrando as habilidades, competências e talentos para garantir sua vaga e correr atrás de uma carreira de sucesso. Independente da sua atuação, a carreira torna-se um marco na vida de qualquer profissional, trata-se de algo valioso, deve-se investir na sua capacitação profissional para estar sempre empregável, pois a competitividade está acirrada e todos querem a melhor vaga (CHIAVENATO, 1999).

O futuro pertence às pessoas que conhecem as tecnologias mais recentes, informações e conhecimentos são vitais, o profissional dos novos tempos em vez de ficar intacto à espera das demandas precisa tomar iniciativa de oferecer e vender os seus serviços empresariando seu talento (MINARELLI, 1995).

O profissional deve criar suas próprias bases de conhecimento e atitudes para aumentar as chances de oportunidades no mercado de trabalho. O profissional que tem competências e habilidades diversas é capaz de atuar em qualquer ambiente organizacional, proporcionando mudança e visão renovada. Devido às constantes mudanças e atualizações exigidas dos profissionais pelo mercado de trabalho diante do mundo atual e globalizado o ideal é preparar-se para exercer novas funções, caso contrário o profissional será considerado ultrapassado e sem valor para o mercado de trabalho.

Minarelli (1995) propõe que todas as pessoas com idade economicamente ativa deveriam buscar os pilares que sustentam a empregabilidade, pois a união de todos dá ao profissional segurança, conferindo a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ganhar.

Minarelli (2010) estabelece o que se chama de seis pilares que sustentam a empregabilidade sendo elas a adequação vocacional, competência profissional, idoneidade,

saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos, onde a junção de todos dá ao profissional segurança a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ganhar. Ressaltando que esses seis pilares precisam estar coesos e articulados mantendo fortes e equilibrados todos os pilares, sendo uma estrutura que evitará a sua queda no fundo do poço caso tenha que enfrentar uma demissão:

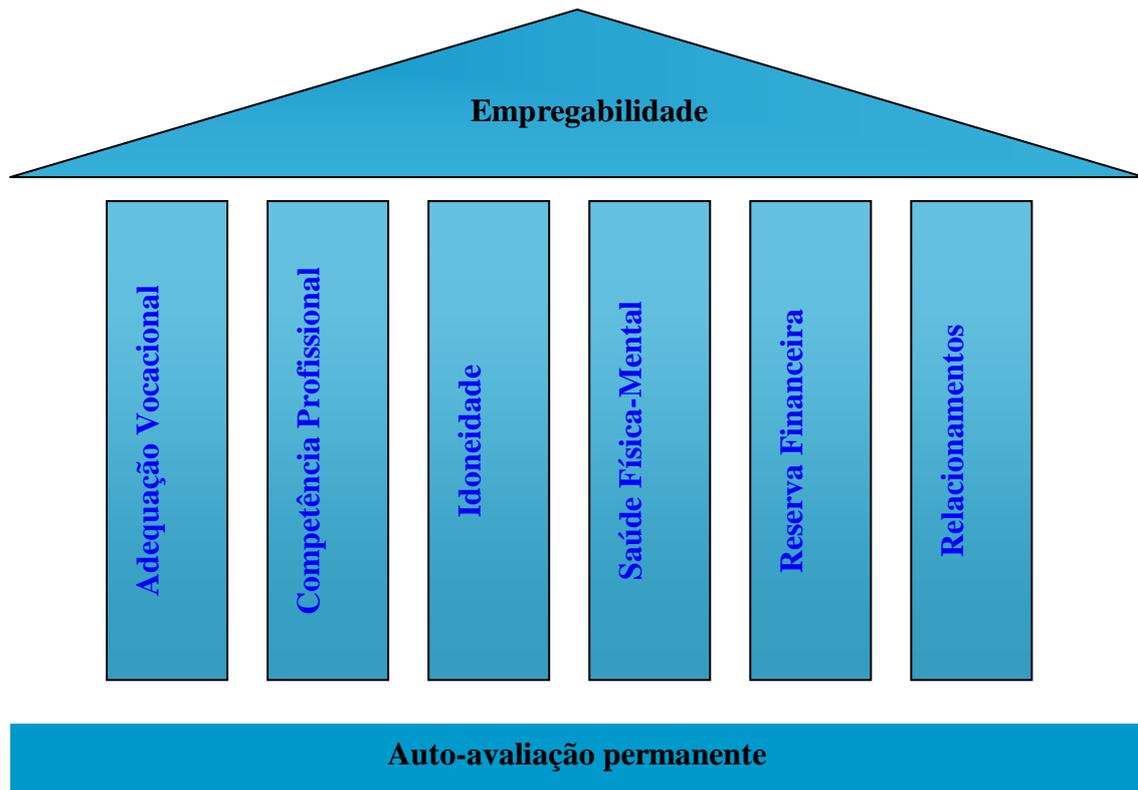


Figura 2. Os seis pilares da empregabilidade.

Fonte: http://pt.slideshare.net/alex_dpl/empregabilidade-14489697

Acesso 20/11/2014

Que melhor pode ser visualizado Quadro 2:

PILARES	DESCRIÇÃO DOS CONCEITOS
Adequação profissional	Quando alguém trabalha em uma área ligada a sua vocação esta constantemente motivada, mais feliz com mais prazer em trabalhar. É preciso exercer a atividade que corresponda com sua vocação, e estar na profissão certa, para que assim se possa ter motivação e prazer no trabalho. Pois aquele que ocupa um cargo correspondente a sua vocação, tende a ter momentos de prazer em trabalhar. Para se tornar um profissional realizado, é necessário à conciliação da função exercida com a capacidade e gosto pelo o que faz.
Competência profissional	Competência é sinônimo de capacitação profissional. Este pilar envolve todos os conhecimentos e capacitação profissional adquirida, sendo ela de extrema importância para se atuar num

	<p>mercado que estabelece atualizações constantes. É preciso aprender constantemente, cuidar da sua qualificação para que não aja a perda da sua “atratividade”.</p> <p>Um profissional deve estar sempre em busca de informações para permanecer atualizado. Compreende-se que os conhecimentos adquiridos e sua capacidade se torna a maior maneira de sua permanência nesse mercado de trabalho tão competitivo.</p>
Idoneidade	<p>Esse terceiro pilar diz respeito à sustentação do profissional, todo aquele idôneo, correto, honesto, que conduz sua vida e trabalho dentro dos princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança das pessoas.</p> <p>Profissionais que são competentes, que possuem boas referências, mais chance de ser contratado ele terá, já que quanto mais e melhores referências tiver um profissional mais atrativo ele se torna. Boas referências provem de um Trabalho bem feito e de uma conduta correta e exemplar.</p>
Saúde física e mental	<p>Esse pilar merece cuidado permanente, pois se valendo deles, você age, vive e trabalha.</p> <p>É preciso administrar a carreira profissional e equilibra-la com o lazer. O desgaste natural do envelhecimento que pode ser ou não acelerada, depende da forma como vivemos e tratamos nosso corpo, porém o cuidado com o corpo é uma contingência, um benefício e uma vantagem para o profissional, no qual respeitando seus limites pode desenvolver um condicionamento de acordo com suas necessidades.</p>
Reserva financeira e fontes alternativas	<p>Não é difícil um profissional se deparar com o desemprego, onde a perda do emprego significa a perda de entrada de receita. Deve-se ter uma alternativa financeira para emergências, para que possa suprir as necessidades futuras, seja para período pós-demissão, atualização profissional, entre outros motivos no qual o dinheiro é essencial. Afinal quem não tem reserva não “tem onde cair morto”.</p>
Relacionamentos	<p>É preciso guardar e cuidar bem de um relacionamento, onde eles veem se estabelecendo desde quando nascemos, conhecendo pessoas, formando vínculos e interagindo com elas, podendo assim perceber, valer-se deles sempre que for preciso. Este pilar é importantíssimo, principalmente durante os momentos críticos.</p> <p>Sempre que julgar importante transforme seu relacionamento de trabalho em amizade, pois essas aproximações serão responsáveis pela sua sustentação profissional, dando referências e informações a seu respeito.</p>

Quadro2: Os seis pilares da empregabilidade

Fonte: Adaptação de Minarelli (1995 p.49-74)

A união de todos os pilares são itens interligados e precisam ter um razoável equilíbrio, estar coesos. Todos os pilares dão segurança ao profissional, mostrando necessário adotar os seis pilares para que permita alcançar, manter a empregabilidade (MINARELLI, 1995).

A competitividade e a própria empregabilidade exigem mudanças de hábitos, por isso requer profissionais que pretendem uma recolocação no mercado de trabalho ir à busca de

manter-se desejado aos olhos das organizações e preparado para atuar dentro dela, se encaixar nos critérios que eles exigem, buscando acompanhar as mudanças e os avanços tecnológicos e deixando de ficarem intactos no tempo, acomodados com o conhecimento que já obtém. (CHIAVENATO, 1999).

Mostra-se preciso melhorar naquilo que já se tem preparo independente da idade, valorizar segmentos do conhecimento aprimorando seu desenvolvimento profissional, e não se fazendo vítima justificando um erro estratégico culpando a idade pelo não alcance dos objetivos, pois nunca se é tarde para mudar. O conjunto de conhecimento, habilidades e comportamento tornam qualquer profissional, independente da faixa etária, sempre pronto e disponível para o mercado de trabalho, mas para isso mostra-se necessário comprometimento e atitude. Trabalho requer movimento, e movimento requer atitude (PUPO, 2005, p.22).

3 MÉTODO

O trabalho utilizou-se de pesquisa bibliográfica qualitativa, procedendo análise crítica de material publicado em livros e sites, que permitem tomar conhecimento de material relevante, a fim de avaliar a empregabilidade como ferramenta de preparação contínua para qualquer profissional, principalmente para os que têm mais de 40 anos, com o propósito de conscientiza-los das nossas exigências para obtenção ou manutenção do emprego.

Espera-se dessa forma que este trabalho possa estar contribuindo para a ampliação e aplicação do conceito de empregabilidade entre todos aqueles que pretendam conseguir uma vaga no mercado ou manterem-se nele.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que as novas exigências do mercado de trabalho vêm aumentando significativamente, onde os profissionais independentemente da idade que possuem precisam se adequar aos novos requisitos, às novas tecnologias, onde cada um torna-se o responsável pela busca da empregabilidade, de ter condições de ser empregável para não se deparar com o desemprego.

Ainda se observa uma dificuldade de recolocação no mercado de trabalho para os profissionais com mais de 40 anos por diversos fatores, tais como, o preconceito com relação à idade onde são taxados como obsoletos, e pela inatividade na aprendizagem que não se atualizam pelo fato de não mudarem seus comportamentos para encarar as atuais exigências. Estes profissionais precisam se conscientizar da nova realidade do mercado de trabalho, e buscar um diferencial dentro deles, quebrando assim qualquer preconceito e paradigmas.

Os profissionais que já ocupam uma vaga no mercado também precisam se tornar cada dia mais competitivos, buscando se especializar em sua área profissional, estar sempre em procura de novos conhecimentos para manter seu trabalho sem correr o risco de perdê-lo por falta de atualização.

A partir do avanço tecnológico, o mercado de trabalho experimentou várias transformações. A empregabilidade está relacionada com a capacidade de qualquer profissional se adequar às novas tecnologias e condições que o mercado de trabalho oferece.

Mostra-se notável que para se manter no emprego ou para obter um novo, qualquer profissional independentemente da idade, precisa ter um objetivo, correr atrás de seu ideal, deve estar preparado para as novas e futuras oportunidades.

Trabalhar é de fundamental importância na vida de qualquer pessoa. O profissional que não buscou ou não buscar a qualificação permanente, o conhecimento contínuo, independentemente da idade que se tenha, ficará à margem do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BETTENCOURT, Rui. **Políticas para a empregabilidade**. Lisboa Portugal: Conjuntura Actual Editora, 2014.

BRANCO, Valdec Romero Castelo. **Rumo ao sucesso**: Aprenda como transformar sua vida profissional em uma carreira de sucesso. Rio de Janeiro, E-papers serviços editoriais Ltda, 2008.

BUENO, José Hamilton. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade**: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos. São Paulo: LTr, 1996.

CARVALHO, A. **Origens e conflitos das diferentes gerações no contexto profissional**. 2012. Disponível em www.coisaetale.com.br Acesso 10/11/2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

COSTA, Ruthe Corrêa da. **A terceira idade hoje sob a ótica do serviço social**. Universidade Luterana do Brasil, 2010.

FLORY, H. et al. **Emprego não cai do céu**. São Paulo: Arte & Ciência, 2004.

HANASHIRO, M. D.; ZACCARELLI, M. L.; TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Gestão do fator humano**: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2007.

LOYOLA, Rita. **Geração y**. Disponível em <http://revistagalileu.globo.com> Acesso 10/11/2014.

LUSTOSA, Daniela. **Mercado de Trabalho e discriminação etária**. São Paulo: LTr, 2006.

MAGIC WEB DESIGN. **Geração Alpha**: conectados com a tecnologia desde o berço. 2013. Disponível em www.magicdesign.com.br Acesso 10/11/2014.

MARQUES, Wagner Luiz. **Empregabilidade**. Paraná, 2013. Disponível em: <http://books.google.com.br> Acesso 10/11/2014.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Gente, 2010

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: O caminho das pedras. São Paulo: Editora Gente, 1995

PATI, Camila de. Os pontos fortes e fracos das gerações x e y. 2013. Disponível em www.exameabril.com.br Acesso 10/11/2014.

PUPO, Maria Bernadete. **Empregabilidade acima dos 40 anos**. São Paulo: Expressão e Arte, 2005.

REDAÇÃO OLHAR DIGITAL. **Gerações x,y e baby boomers: quem são?** Disponível em <http://olhardigital.uol.com.br> Acesso em 10/11/2014.

SILVA JR, Heliomar. et.al. **Empregabilidade após os 40 anos: ameaça ou oportunidade.** São Paulo: Universidade Paulista, 2009.

VEJA JOVENS. **A geração Z.** Disponível em www.vejajoven.com.br Acesso 10/11/2014.