



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA

**Jaqueline Vieira de Oliveira
Patrícia Silva Santana de Souza**

EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS

**Pindamonhangaba – SP
2012**



**Jaqueline Vieira de Oliveira
Patrícia Silva Santana de Souza**

EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS

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

Orientador: Prof. Esp. Adriano Santana.

**Pindamonhangaba – SP
2012**

Oliveira, Jaqueline Vieira de ; Souza, Patrícia Silva Santana de
Empregabilidade após os 40 anos / Jaqueline Vieira de Oliveira; Patrícia
Silva Santana de Souza / Pindamonhangaba-SP : FAPI
Faculdade de Pindamonhangaba, 2012.
40f. : il.

Monografia (Graduação em Tecnologia de Recursos Humanos) FAPI-SP.
Orientador: Prof. Esp. Adriano Santana.

1 Mercado de Trabalho. 2 Novo Modelo de Gestão de Pessoas. 3 Empregabilidade.
I Empregabilidade após os 40 anos II Jaqueline Vieira de Oliveira; Patrícia Silva
Santana de Souza.



**JAQUELINE VIEIRA DE OLIVEIRA
PATRÍCIA SILVA SANTANA DE SOUZA**

EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS

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

Data: 11/12/2012

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Adriano Santana

Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. Esp. Mirtes Ribeiro Junior

Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. Esp. Rodolfo Anderson Bueno de Aquino

Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Dedico este trabalho aos meus pais, Antonio e Maria Lucia pelo incentivo e carinho.

As minhas queridas irmãs, Andréia e Fabiana pelo apoio e compreensão.

A minha sobrinha Isabella, que tanto amo, minha inspiração.

Ao meu namorado João Fabio que por muitas vezes deixei de lado...

Aos amigos de sala, em especial a Patrícia Santana, minha parceira nas alegrias e nas horas em que tudo parecia não dar certo.

Aos diretores, funcionários e professores, pela paciência e dedicação.

Jaqueline Vieira

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

Ao meu amado esposo, Marcos Coqueti por sua compreensão e paciência.

Aos meus pais que tanto me incentivaram.

E a minha querida amiga, Jacqueline Vieira de Oliveira por seu entusiasmo e alegria.

Não teria conseguido sem vocês.

Patrícia Santana

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, por ter conseguido terminar esta fase tão importante em nossas vidas.

À Faculdade de Pindamonhangaba pela concessão da bolsa de estudo que permitiu que nós atingíssemos nossos objetivos.

Ao Prof. Adriano Santana, pelo apoio, compreensão e encorajamento que tornou possível a realização deste trabalho.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para nosso sucesso e crescimento como pessoa.

Somos o resultado da confiança e da força de cada um de vocês.

"Para realizar grandes conquistas, devemos não apenas agir, mas também sonhar; não apenas planejar, mas também acreditar".

Anatole France

RESUMO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo por isso é necessário saber explorar as oportunidades. O presente trabalho tem como objetivo analisar e acompanhar a evolução do mercado de trabalho ao longo dos tempos verificando as possibilidades de manutenção do emprego ou obtenção de um novo trabalho para os profissionais acima de 40 anos e verificar as percepções dos empresários quanto a esta nova realidade, ou seja, manter esses profissionais mais experientes ou contratá-los. O trabalho utilizou-se de procedimentos metodológicos baseados em revisão da literatura, qualitativa. Os principais resultados foram que os empregados são conscientes de que é fundamental estar sempre disposto e qualificado para as novas oportunidades, buscando aperfeiçoamento através de cursos e treinamentos e principalmente gostar do que faz, sem receio em manter-se no emprego ou conseguir novo trabalho, quanto aos empregadores não devem temer em contratá-los ou mantê-los em se quadro de funcionários. Em suma, pretende mostrar por meio de pesquisas que o profissional mais experiente pode se inserir no mercado de trabalho desde que este tenha em mente que aprender é o único meio por onde o mesmo irá se recolocar no mundo da empregabilidade ou manter-se nele.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Oportunidades de Inserção. Empregabilidade.

ABSTRACT

The job market is increasingly competitive so you need to know how to exploit the opportunities. This study aims to analyze and monitor the labor market over time by checking the possibilities of continued employment or getting a new job for professionals over 40 years and verify the perceptions of entrepreneurs concerning this new reality ie keep those more experienced or hire them. The work was used methodological procedures based on literature review, qualitative. The main results were that employees are aware that it is essential to always be willing and qualified to the new opportunities, seeking improvement through training courses and especially love what you do, without fear to remain in employment or obtain new work as employers should not be afraid to hire them or keep them up staff. In short, you want to show through research that the more experienced trader can enter the labor market since this keep in mind that learning is the only means by which it will replace in the world of employment or keep it.

Keywords: Job Market. Opportunities of Insertion. Employability.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. O desenho mecânico típico da era industrial clássica.....	15
Figura 2. O desenho matricial típico da era industrial neoclássica.....	17
Figura 3. O desenho orgânico típico da era da informação.....	22
Figura 4. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.....	23
Figura 5. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.....	25
Figura 6. Empregabilidade.....	30

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Evolução da indústria e do trabalho no Brasil, do início do século XX aos anos 1930.....	16
Quadro 2. Evolução da indústria e do trabalho no Brasil, dos anos 1940 aos 1970.....	18
Quadro 3. Trabalho: tendências e características.....	19
Quadro 4. Modelo dos fatores de Empregabilidade.....	28
Quadro 5. Etapas da Pesquisa.....	33

SUMÁRIO

Lista de Figuras.....	08
Lista de Quadros.....	09
1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	13
2.1 Evolução histórica do século XX (1914 a 1970).....	13
2.2 Trabalho – significado da crise e perspectivas.....	14
2.2.1 DE 1914 A 1945.....	14
2.2.2 DE 1945 A 1970.....	16
2.2.3 A PARTIR DE 1970.....	18
2.3 Mercado de Trabalho.....	22
2.4 Novo Modelo de Gestão de Pessoas.....	24
2.5 Desafios, prioridades e objetivos para o século XXI.....	25
2.5.1 OS 7 DESAFIOS.....	26
2.5.2 AS 7 PRIORIDADES.....	26
2.5.3 OS 10 OBJETIVOS.....	26
2.6 Empregabilidade.....	27
3 MÉTODO.....	33
4 RESULTADO.....	35
5 DISCUSSÃO.....	36
6 CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Antigamente um emprego era para a vida toda. Hoje, com as mudanças e os avanços tecnológicos o mercado de trabalho acaba exigindo dos profissionais capacitações cada vez mais específicas e melhores qualificações. Pupo (2005) afirma que essas mudanças afetam tanto os jovens quanto os profissionais com mais de 40 anos.

De acordo com Minarelli, 1995 apud Pupo, 2005, p. 63 “as carreiras para a vida inteira tornam-se cada vez mais raras. As formas de trabalho adquirem novas feições, passando por redefinições profundas. Os períodos de permanência nas empresas ficam cada vez mais curtos, substituindo aí a estabilidade, que nos dias de hoje virou sinônimo de comodismo. A empresa não é mais a grande família e sim o local onde profissionais atuam como prestadores de serviços”.

Segundo Flory et al. (2004) atualmente, para ser um profissional de sucesso, a pessoa terá de ter força de vontade e impreterivelmente disciplina.

Este mesmo autor descreve que emprego é simplesmente o fato de estar empregado e todo emprego, indiscutivelmente é temporário e é por isso que a empregabilidade se tornou um conceito tão importante no mercado de trabalho nos últimos tempos. O fato de estar empregado e de se manter no mercado de trabalho não basta, o que é fundamental é estar alinhado com o que gosta e deseja fazer, portanto, empregabilidade nada mais é que qualidade de se manter no mercado, ser qualificado ao ponto de ser desejado por empresas.

Segundo Case (2004) uma pesquisa realizada pela empresa Catho Online Ltda. revela que existe emprego para os profissionais acima de 40 anos, porém em um número significativamente inferior e que 50% destes empregados migram para atividades como consultoria e ensino ou tornam-se empresários porque não conseguem emprego devido à alta remuneração. O mercado discrimina estes profissionais, sobretudo, em função de seu custo. Por isso, faz-se necessário uma formação que seja condizente e coerente com as inovações inseridas no mercado, ou seja, manter-se atualizado sempre.

Flory et al. (2004) afirma que o segredo para manter-se no mercado é estar disposto a aprender sempre, se reciclando, revendo valores e principalmente, estar de mente aberta, assim quando as oportunidades surgirem é só agarrar e aproveitar o novo desafio.

Levando em consideração a afirmação dos autores acima, com o mundo globalizado e o conhecimento sendo o foco das pessoas se torna cada dia mais difícil uma recolocação no mercado de trabalho quando se tem mais de 40 anos. A empregabilidade após esta idade é um

assunto que precisa ser abordado com uma maior atenção pelo mercado de trabalho até porque a taxa de vida do brasileiro tem aumentado a cada ano e uma pessoa com esta idade não pode ser vista como uma pessoa incapaz ou até mesmo inválida.

Dutra (2002) revela que a expectativa de vida das pessoas aumentou devido aos avanços da medicina. Nos países desenvolvidos, a expectativa de vida é de 85 anos, podendo chegar aos 120 anos para aquelas pessoas nascidas a partir do ano 2000.

De acordo com Minarelli, 1995 apud Pupo, 2005, p. 20 “ter segurança profissional hoje é mais do que ter emprego e salário. É ter a possibilidade, a condição de conseguir trabalho e remuneração, com ou sem carteira assinada, independentemente da idade e de estar ou não empregado”.

Em suma, ao atingir 40 anos o indivíduo acaba contestando e refletindo sobre suas crenças e valores, sobre o casamento, a família, o trabalho, o futuro, entretanto, a capacidade de se adaptar as atuais tendências no mercado de trabalho é uma característica marcante da humanidade, portanto o presente trabalho tem como objetivo demonstrar as dificuldades que os profissionais com mais de 40 anos enfrentam quando se deparam com situações de recolocação no mercado de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Evolução histórica do século XX (1914 a 1970)

Segundo Ferreira; Reis; Pereira (2001) foi durante a Revolução Industrial que milhares de trabalhadores do campo passaram a trabalhar nas indústrias que estavam surgindo. De acordo com Robbins (2000) a Revolução Industrial destruiu as carreiras de inúmeros artesões, levando-os a trabalhar nas indústrias.

Chiavenato (1999) afirma que foi depois da Revolução Industrial que surgiu o conceito atual de trabalho e foi no decorrer do século XX que o trabalho recebeu a configuração que hoje vem sendo vivenciado. Foi também no século XX que ocorreram grandes mudanças e transformações que influenciaram e muito as organizações, a sua administração e o seu comportamento perante a maneira de administrar as pessoas. Neste período, foi possível identificar três eras organizacionais: a era industrial clássica, a era industrial neoclássica e a era da informação, e ainda foi marcado por duas guerras mundiais.

A Primeira Guerra Mundial ocorreu de 1914 a 1918 e teve como pressuposto mobilizar um grande número de pessoas que exigia uma economia industrializada com alta produtividade. Já a Segunda Guerra Mundial ocorreu 20 anos mais tarde, de 1939 a 1945 e determinou grandes alterações, a ponto de ter ruído o que se supunha integrante da estrutura econômica da sociedade (CASTRO, 2000).

Robbins (2000) descreve que foi a partir da Segunda Guerra Mundial que os trabalhadores da indústria passaram para o setor de serviços ocupando-se cargos que exigia baixa qualificação dos profissionais neste novo segmento.

Castro (2000) descreve que:

Mesmo em sociedades industriais uma tão grande mobilização de mão-de-obra impõe enormes tensões à força de trabalho, motivo pelo qual as guerras de massa fortaleceram o poder do trabalhismo organizado e produziram uma revolução no emprego de mulheres fora do lar: temporariamente na Primeira Guerra Mundial, permanentemente na Segunda Guerra Mundial (HOBSBAWN, 1997 apud CASTRO, 2000, p. 283).

2.2 Trabalho – significado da crise e perspectivas

A crise do trabalho teve três momentos: de 1914 a 1945, de 1945 a 1970 e a partir de 1970. Castro (2000, p. 291) primeiramente descreve o seu ponto de vista, salientando que a grande diferença está no ângulo da seguinte análise:

O trabalho, como todas as outras coisas que são compradas e vendidas e cuja quantidade pode ser aumentada ou diminuída, tem seu preço natural e seu preço de mercado. O preço natural do trabalho é aquele necessário para permitir que os trabalhadores, em geral, subsistam e perpetuem sua descendência, sem aumento ou diminuição. A capacidade que tem o trabalhador de sustentar a si e à família que pode ser necessária para conservar o número de trabalhadores não depende da quantidade de dinheiro que ele possa receber como salário, mas da quantidade de alimentos, gêneros de primeira necessidade e confortos materiais que, devido ao hábito, se tornaram para ele indispensáveis e que aquele dinheiro poderá comprar. (...) O preço de mercado do trabalho é aquele realmente pago por este, como resultado da interação das proporções entre a oferta e a demanda.

2.2.1 DE 1914 A 1945

Este é o período logo após a Revolução Industrial, conhecido como a era da industrialização clássica.

Segundo Chiavenato (1999) a maior característica deste período foi marcada pela forte influência das indústrias e pelo surgimento dos países desenvolvidos ou industrializados, onde as empresas passaram a adotar uma estrutura caracterizada pelo formato de pirâmide onde, as decisões vinham do topo da hierarquia, surgindo com isso, os departamentos, as regras e regulamentos internos que buscava-se disciplinar e padronizar o comportamento das pessoas dentro da organização, já que as pessoas eram consideradas até então como recursos de produção, assim como as máquinas, por exemplo.

Nesse período houve momentos de crise e prosperidade, forçando as indústrias a adotarem uma estrutura burocrática, caracterizada pelo modelo piramidal e centralizador que consiste na centralização hierárquica das decisões com a implantação de regras para disciplinar e padronizar o comportamento dos trabalhadores internos.

O mundo se caracterizava por poucas mudanças possibilitando as empresas a focarem em problemas internos de produção, como na larga produção e baixos custos (CHIAVENATO, 2001).

A figura 1 a seguir demonstra o modelo neste período.

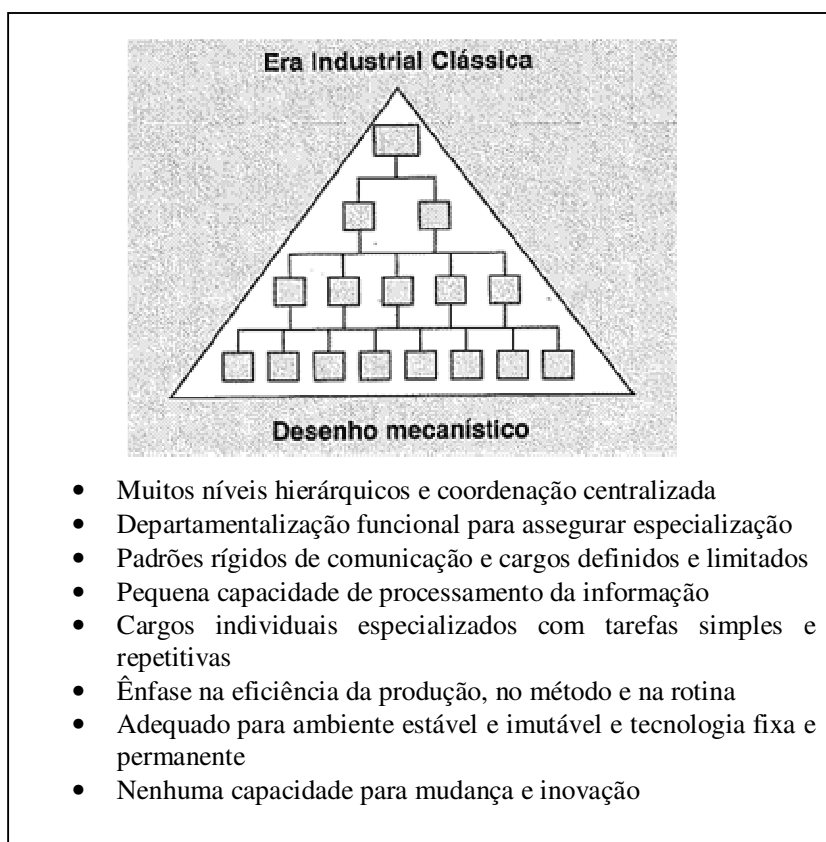


Figura 1. O desenho mecânico típico da era industrial clássica.
 Fonte: Chiavenato (1999, p. 28)

Castro (2000) acrescenta que foi neste período que surgiu a necessidade de um estudo sobre as condições de trabalho, objetivando alcançar um máximo de produção com um mínimo de gasto possível, ou seja, o objetivo era uma economia de tempo, a redução dos gastos e o barateamento do trabalho.

Gil (2012) complementa que ainda neste período foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que tinha como principal finalidade preocupar-se com os problemas trabalhistas e no ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho que tinha como principal objetivo melhorar as condições de trabalho. Em 1940, surgiu o imposto sindical e três anos depois, o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, que criou a carteira profissional, regulamentando o horário de trabalho dos trabalhadores e definindo o direito as férias remuneradas.

Nogueira (2007) demonstra abaixo no quadro 1 a evolução da indústria e do trabalho no Brasil no início do século XX.

Quadro 1. Evolução da indústria e do trabalho no Brasil, do início do século XX aos anos 1930.

1910	Há no Brasil 3.998 fábricas, com 151.606 trabalhadores.
1914	A Primeira Guerra Mundial e as dificuldades de importação estimulam a expansão e a diversificação industrial no Brasil.
1917	A primeira greve geral de trabalhadores paralisa a cidade de São Paulo. Suas principais reivindicações são redução da jornada de trabalho e regulamentação das condições de trabalho para mulheres e crianças. Fato curioso: 50% do operariado fabril brasileiro é formado por trabalhadores menores de 18 anos.
1919	Código Sanitário proíbe trabalho noturno para mulheres e menores de 14 anos.
1920	O número de fábricas no Brasil atinge 13.336, com 275.512 trabalhadores. A indústria têxtil e de vestuário emprega mais de 50% de mulheres e crianças. As fábricas brasileiras atendem mais de 90% do mercado interno de tecidos, sapatos e móveis.
1928	E criado o Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp), cujo primeiro presidente é o conde Francisco Matarazzo.
1930	Getúlio Vargas comanda a Revolução de 1930, torna-se presidente e cria o Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio, cujo primeiro titular é Lindolfo Collor. Inaugura-se a era do corporativismo no Brasil.
1931	É criada a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp).
1934	A Constituição institui direitos trabalhistas, como salário mínimo, férias anuais e jornada de 48 horas semanais.

Fonte: Nogueira (2007, p. 260)

2.2.2 DE 1945 A 1970

Conhecido como a era da industrialização neoclássica, teve seu início logo após a Segunda Guerra Mundial, quando se percebeu que o mundo começou a mudar mais rápido, e essas mudanças eram cada vez mais velozes. As transações econômicas passavam de local para regional dificultando cada vez mais a previsão do mercado e acentuando assim a competitividade entre as organizações. Para Chiavenato (1999) foi neste período que as empresas passaram a se preocupar mais com as pessoas, pois perceberam que se tratavam de recursos vivos e inteligentes e não mais como máquinas.

Novas oportunidades de trabalho surgiram neste período com o crescimento das empresas, elevando-se o nível de qualificação dos trabalhadores (GIL, 2012).

A figura 2 mostra esse novo modelo.

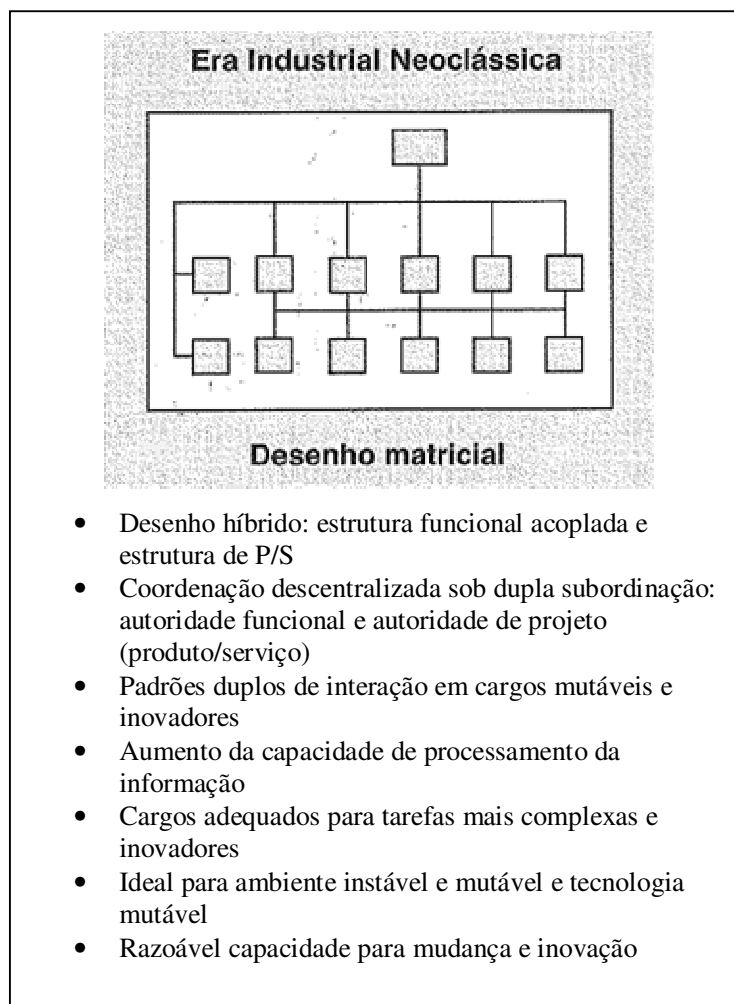


Figura 2. O desenho matricial típico da era industrial neoclássica.

Fonte: Chiavenato (1999, p. 29)

Nesta época, segundo Castro (2000) as indústrias ingressaram na produção em linha de montagem. Aos trabalhadores, as empresas passaram a oferecer treinamento e desenvolvimento de pessoal, bem como cargos, salários e benefícios Gil (2012).

Nogueira (2007) demonstra no quadro 2 a evolução da indústria e do trabalho no Brasil no início do século XX.

Quadro 2. Evolução da indústria e do trabalho no Brasil, dos anos 1940 aos 1970

1940	São criadas a Companhia Siderúrgica Nacional e a Usina de Volta Redonda. A produção de aço ganha forte impulso com essas empresas estatais.
1942	A Companhia Vale do Rio Doce começa a explorar minério de ferro em Minas Gerais. O industrial paulista Roberto Simonsen funda o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai).
1943	É promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A substituição das importações e a Segunda Guerra Mundial fazem a indústria brasileira crescer.
1946	Roberto Simonsen funda o Serviço Social da Indústria (Sesi).
1952	O governo federal cria o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) para financiar o crescimento da economia e a modernização da infraestrutura brasileira.
1953	É criada a Petrobras. Tem início o monopólio estatal de exploração e refino do petróleo.
1956	Juscelino Kubitschek estabelece plano de metas com foco nos setores de transporte, energia e indústria.
1957	A fábrica Volkswagen em São Bernardo do Campo começa a produzir automóveis.
1958	A Vemag fabrica o primeiro automóvel de passageiros no Brasil, o DKW.
1969	O governo militar funda a Empresa Brasileira de Aeronáutica (Embraer).
1974	É instalada a Cobra, empresa estatal de computadores.
1975	O país passa pelas crises do milagre econômico e do regime militar.
1978/1979	Explodem as greves no ABC paulista.

Fonte: Nogueira (2007, p. 266)

2.2.3 A PARTIR DE 1970

A partir de 1970, o mercado de trabalho passou por uma crise de redefinição, tendo em vista o comportamento da economia mundial, que além de buscar o barateamento da produção também buscava baratear a mão-de-obra. Castro (2000) afirma que foi nesta época que registrou-se também o aumento significativo do trabalho em regime de tempo parcial, do trabalho temporário e da terceirização. Para Pupo (2005), neste período, com a globalização, a

economia experimentou uma intensa mudança, sendo ela no plano da produção e da distribuição de bens e serviços.

Ferreira, 1997 apud Pupo, 2005, p. 43 ressalta sobre as novas mudanças.

[...] por novos processos produtivos, por novas tecnologias de comunicação baseadas na microeletrônica, na informática (telemática), na robótica, em novos materiais, biotecnologia e tecnologias de “ponta” que novos métodos de gestão, programas de melhoria de eficiência e metas de qualidade total.

O quadro 3 abaixo demonstra as tendências e características desse novo modelo de trabalho.

Quadro 3. Trabalho: tendências e características

Trabalho	Tendências	Características
Tempo Integral I (grupo central)	Diminuição em número.	Adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade geográfica.
Tempo Integral II (1º grupo periférico)	Alta rotatividade.	Habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho. Exemplo: secretárias, auxiliares administrativos.
Tempo Parcial (2º grupo periférico)	Crescimento bastante significativo.	Flexibilidade numérica maior: empregados casuais; contrato por tempo determinado; trabalhadores temporários, subcontratados; treinando com subsídios públicos.
Terceirizado	Novas estruturas de trabalho, mulheres trabalhando em tempo parcial com baixa remuneração e sem segurança no emprego.	Pequenos negócios, trabalho doméstico, artesanal, paternalista. Dificuldade de organização sindical.

Fonte: Castro (2000, p. 297)

Segundo Júnior (2009) nos anos 70 a situação econômica, caracterizada pela acelerada industrialização e crescimento econômico, ainda marcado pela desigualdade, permitiu a inserção do trabalho formal aos trabalhadores que vinham do campo. Isso permitiu a estes trabalhadores se inserir no meio social ainda que despreparados profissionalmente e

em sua educação formal, enxergavam naquele momento uma oportunidade de segurança para o sustento de suas famílias.

Ainda segundo Júnior (2009) o projeto de vida central destes trabalhadores era a família, sua segurança, sustento e moradia que faziam com que este pensasse somente em trabalho para que então os seus filhos pudessem estudar e mais tarde ingressar em uma faculdade. Para estes trabalhadores estudar era tão importante quanto matar a fome.

Segundo Silva; Fernandes; Teixeira (2009) nas décadas de 70 e 80 os trabalhadores não se preocupavam com questões como saúde e qualidade de vida ficando incapazes de ter um bom rendimento após os 40 anos de idade. Mas as coisas foram mudando e cada dia mais o trabalhador se preocupa com sua saúde, mudando este cenário.

De acordo com Pupo, 2005, p. 53 apud Silva; Fernandes; Teixeira, 2009 “As pessoas estão muito atentas à saúde e qualidade de vida e as pessoas acima dos 40 anos estão totalmente em forma sob âmbitos: familiar, acadêmico, maturidade, pessoal e profissional”.

Castro (2000) relata que com o avanço da tecnologia, as indústrias necessitam de menos homens na linha de produção, chegando até a extinção de alguns cargos o que conseqüentemente, alguns trabalhadores enfrentarão dificuldades em se colocar no mercado de trabalho.

Para Chiavenato (1999) foi em 1990 que surgiu a era da informação, em que sua principal característica são as mudanças, que se tornaram rápidas, imprevistas, inesperadas, transformando o mundo numa verdadeira aldeia global. Com isso o conhecimento passou a ser o capital das empresas forçando os trabalhadores a se profissionalizar e acompanhar na mesma velocidade em que as transformações aconteciam. A competitividade tornou-se intensa e complexa entre as organizações, o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante dando espaço ao conhecimento, ao capital humano, ao capital intelectual.

O autor op.cit. relata que nesta nova era, a era da informação, as empresas buscam agilidade, mobilidade, inovação e mudanças eficazes para enfrentar as novas ameaças e oportunidades em um ambiente de constante mudança e turbulência.

Para Gil (2012) foi em 1990 que se obteve o evento mais significativo da história. Esse desenvolvimento tecnológico no campo da informação ficou conhecido como globalização, trazendo a crescente integração das economias e das sociedades nos diversos países, mas também alguns aspectos negativos como à concentração da riqueza e à elevação dos níveis de desemprego, ao final desta década.

O processo organizacional mudou. Os departamentos tornaram-se provisórios, os cargos e funções passaram a ser definidos e redefinidos, os produtos e serviços passaram a ser

ajustados conforme as necessidades dos clientes, as empresas passaram a buscar equipes multifuncionais de trabalho, os escritórios com salas fechadas dão lugar a locais grupais de trabalho ou até mesmo trabalho em casa, minimizando papéis e utilizando-se de equipamentos eletrônicos.

Pupo (2005, p. 43) ressalta que “uma das mudanças mais acentuadas na forma de emprego durante o desenrolar da década de 90 foi a privatização gradativa dos serviços públicos, e o encolhimento das burocracias governamentais”. Portanto, as organizações devem acompanhar as mudanças que ocorrem diariamente e tomar devidas ações, conforme assegura Bates e Bloch, 1997 apud Pupo, 2005, p. 45.

[...] contar com organização plana, menos hierarquização; trabalho concentrado em torno do processo; desvios e interrupções na trajetória da carreira – não há mais carreira linear; manter o foco no objetivo central da empresa, com maior utilização de contratos; terceirizações e alianças, diversificação de qualificações, pessoas, estilo de vida e expectativas.

De acordo com Krelyng (2001) com a transformação da economia brasileira principalmente a partir dos anos 90, o processo de reestruturação produtiva e organizacional no cenário do mercado de trabalho, trouxe uma nova demanda de profissionais, mais dinâmicos. Tais transformações repercutiram fortemente no mercado de trabalho, afetando os setores mais estruturados da economia e envolvendo os mais variados segmentos na área de trabalho através da precariedade de mão-de-obra, transformando posições antes de segurança e estabilidade em relação informal de trabalho e o trabalho autônomo. Sendo assim os trabalhadores maiores de 40 anos que antes tinham boas posições nas empresas devido à experiência; e outras que eram consideradas mais vulneráveis como mulheres, jovens e negros sentem a mesma dificuldade na conquista de um emprego neste novo cenário do mercado de trabalho no Brasil. A figura 3 mostra este novo desenho.

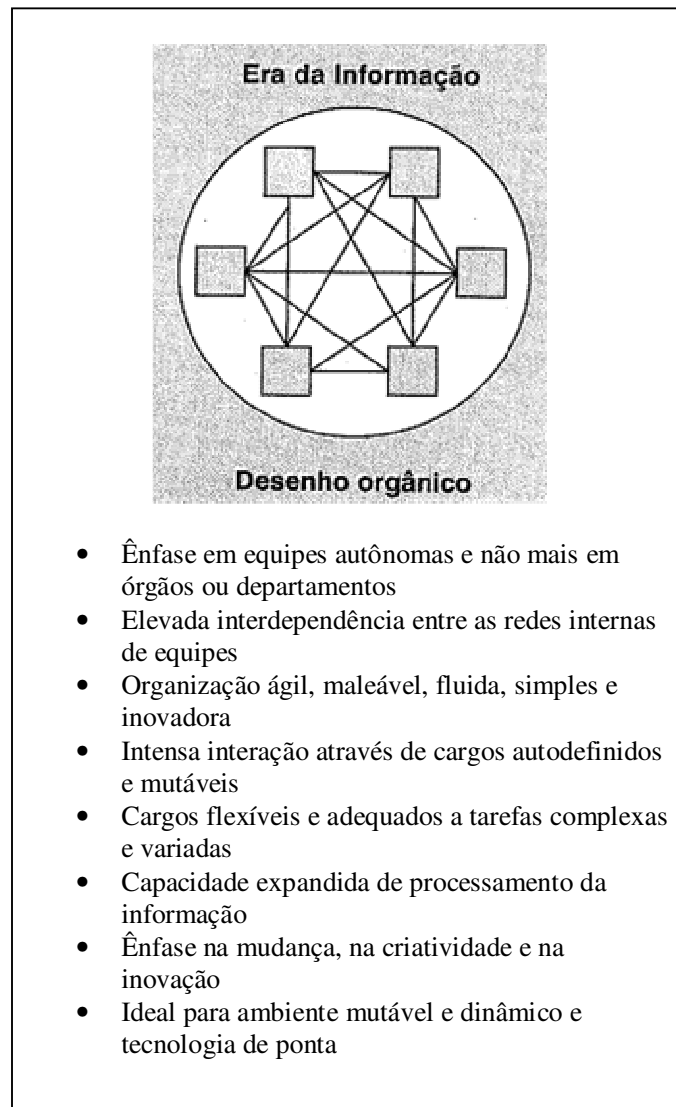


Figura 3. O desenho orgânico típico da era da informação.

Fonte: Chiavenato (1999, p. 31)

Chiavenato (1999, p. 33) ressalta ainda que “tudo está em estado de mudança e nada fica como está. A permanência é coisa do passado”.

2.3 Mercado de trabalho

Segundo Chiavenato (1999) as pessoas passam boa parte de suas vidas dentro de uma organização e, estas organizações dependem dessas pessoas para atingir seus objetivos e alcançar o tão sonhado sucesso. Assim, as pessoas também dependem dessas organizações onde trabalham para atingir os seus objetivos pessoais e individuais. Em suma, cada uma das

partes depende uma da outra. A figura 4 mostra os objetivos organizacionais e objetivos individuais.

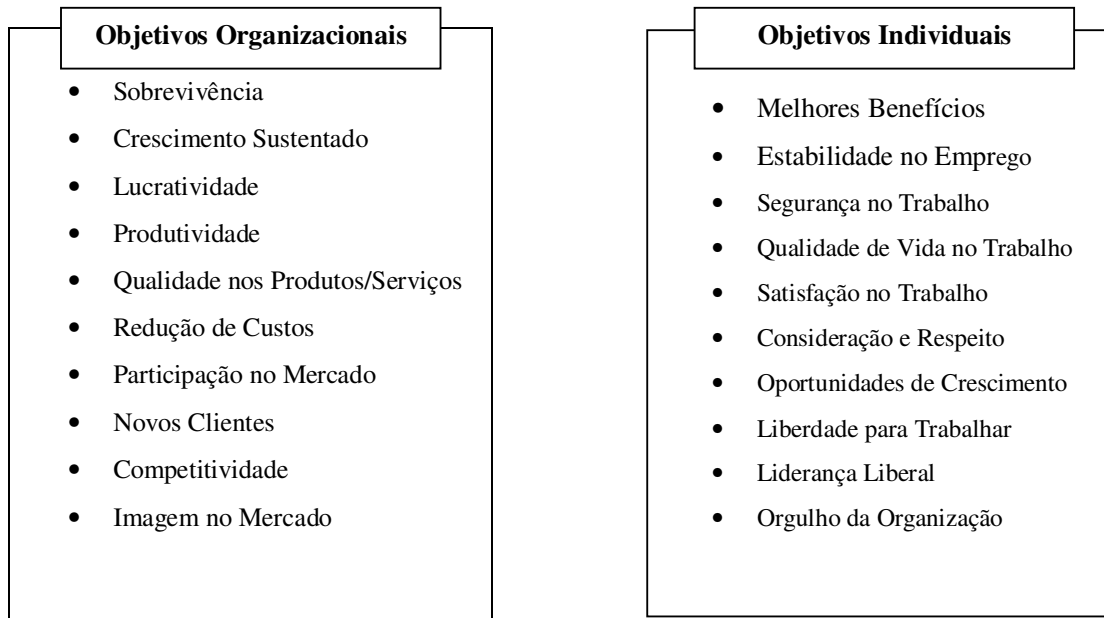


Figura 4. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.
Fonte: Chiavenato (1999, p. 05)

De acordo com Dutra (2002) mercado de trabalho é um conjunto de oportunidades de trabalho oferecido pelas empresas e um conjunto de pessoas dispostas a oferecer seu trabalho a essas empresas, concluindo assim as seguintes premissas:

- as empresas estão tornando-se cada vez mais complexas;
- as pessoas estão cada dia mais qualificadas, capacitadas e aptas para lidar com situações de complexidade;
- as relações de trabalho são baseadas na idéia de associação mútua de valor.

Pupo (2005, p. 29) revela que “uma das características mais marcantes do mercado de trabalho é a substituição gradual do emprego fixo, de longa duração e em tempo integral por outras formas de trabalho, como o trabalho autônomo, o trabalho por meio de cooperativa, a terceirização dos serviços, o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial e assim sucessivamente”.

Para Zylberstajn (2000) a questão do emprego precisaria ter uma maior preocupação da parte do estado; assim como a preocupação com educação, saúde e habitação, já que uma grande parte dos trabalhadores está incapacitada para este novo mercado e precisam ser criadas novas ocupações para estas pessoas.

2.4 Novo Modelo de Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas é uma expressão ainda muito recente. Segundo Gil (2012, p. 17) “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui, a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos”.

Dutra (2002) relata que as empresas estão passando por mudanças diariamente, com isso deixando de atingir somente suas estruturas organizacionais, mas sim alcançando também seu padrão comportamental e cultural, com isso passando a se preocupar com as pessoas. A partir de 1980, as pessoas passam a enxergar isso, observando que sua relação com a empresa e seu trabalho já não é o mesmo, esta mudando diariamente. Contudo, ela passa a se preocupar em cuidar de sua integridade física, mental, social e espiritual, assim conseqüentemente passa a exigir ainda mais da empresa, do ambiente de trabalho em si.

Para Fantinel; Denardin; Murini (2007), “a vida é um exercício constante, em que se aprendem uns com os outros, e essa ação de dar e receber, essa vontade de comunicar-se e saber lidar com as diferenças é que faz a vida valer à pena, e para isso é preciso traçar metas, pois sem metas e sem disciplina não se consegue fazer mudanças”.

Stempfer, 1997 apud Pupo, 2005, p. 60 ressalta que “o novo perfil profissional agrega competências que, há uma geração, eram raras e admiradas, como dominar o inglês e espanhol e ter agilidade no uso de computadores. Estas habilidades vêm se tornando requisitos mínimos para o emprego diferenciado”.

De acordo com Gil (2012) o ser humano tem necessidades e para que este esteja feliz e motivado precisa que estas sejam supridas.

Segundo Maslow, 1987 apud Gil, 2012 as necessidades têm uma hierarquia se classificando em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e auto-realização, como mostra a figura 5.

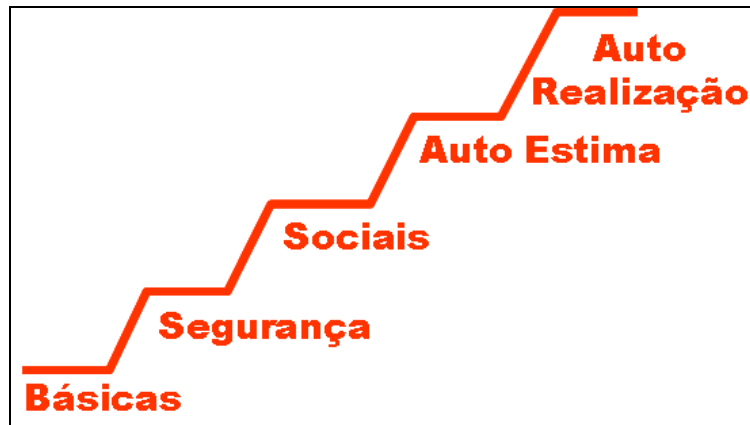


Figura 5. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.
Fonte: Gil (2012, p. 205)

Segundo Fantinel; Denardin; Murini (2007) desde a antiguidade o homem tenta obter mais conforto, ver suas necessidades sendo saciada, porém para isso o homem escravizou e tiranizou a muitos seus semelhantes, sendo assim a humanidade vem passando por muitas transformações nas formas de trabalho, tanto para realizá-lo quanto pensar sobre ele. As mudanças e revoluções forçaram o homem a buscar formas diversas de adaptação.

Diante do atual cenário do emprego, onde tecnologia e mão de obra têm se confrontado, as pessoas possuem cada vez mais receio de perder seus empregos já que em um novo emprego terão de competir de igual para igual no mercado de trabalho. Quando isso acontece o então desempregado procura meios de ser seu próprio patrão, pois teme não conseguir se recolocar no mercado novamente (MAXIMIANO, 2002).

2.5 Desafios, prioridades e objetivos para o século XXI

Pupo (2005) ressalta que na vida de qualquer ser humano, o planejamento de metas e objetivos é essencial. Ele é importante porque disso depende o sucesso em todos os campos da vida, seja ele no pessoal ou profissional.

Gil (2012, p. 47) descreve abaixo os desafios, as prioridades e os objetivos para o século XXI.

2.5.1 OS 7 DESAFIOS

1. Criar uma organização que dê respostas eficazes aos seus clientes.
2. Preparar-se para a competição global.
3. Vencer a concorrência e gerar lucros com fornecedores a baixos preços.
4. Aumentar os lucros por meio do crescimento e não da redução de custos.
5. Tirar o maior partido possível das novas tecnologias da informação.
6. Atrair, desenvolver e manter os quadros de elevado potencial.
7. Operar em nível internacional com uma política competitiva diferente da concorrência.

2.5.2 AS 7 PRIORIDADES

1. Ajudar a organização a reinventar-se a si própria para competir de forma mais eficaz.
2. Reinventar a função “recursos humanos” e centralizá-la mais no cliente.
3. Atrair e desenvolver a próxima geração: os líderes e executivos do século XXI.
4. Contribuir para a contenção dos custos/esforços de gestão.
5. Ser cada vez mais um parceiro eficaz do negócio, em conjunto com os seus clientes.
6. Centrar-se apenas no que é importante.
7. Ter em consideração o desafio da diversidade.

2.5.3 OS 10 OBJETIVOS

1. Encorajar a participação dos empregados e a relação entre os trabalhadores e a gestão.
2. Dar aos empregados a oportunidade de optarem por acordos coletivos de trabalho.
3. Melhorar a resolução de problemas relacionados com a violação dos direitos do trabalho.
4. Descentralizar e interiorizar a responsabilidade pelas leis do trabalho.
5. Melhorar as condições de segurança e de saúde no local de trabalho.
6. Garantir o aumento da produtividade como um todo.
7. Aumentar a formação no local de trabalho e em instituições ligadas à organização.

8. Reduzir a desigualdade, aumentando os salários dos trabalhadores que estão na base da pirâmide hierárquica.
9. Atualizar a posição econômica dos *lobbies*.
10. Aumentar o diálogo e a aprendizagem a nível local e nacional.

2.6 Empregabilidade

A empregabilidade é um termo relativamente recente.

Bueno, 1996 apud Pupo, 2005, p. 19 afirma que “empregabilidade vem do inglês *employability* e representa o conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um executivo ou um profissional importante para a sua organização e para toda e qualquer outra”. Godoy (2008, p. 165) complementa que a “empregabilidade seria a capacidade de tornar-se empregado, de conseguir emprego”.

De acordo com Pupo (2005, p. 17) “o profissional na era da empregabilidade deve adotar comportamentos e ações flexíveis, preterindo os símbolos tradicionais, que pouco valor têm agregado ao trabalho”, pois o mercado de trabalho sofre freqüentes mudanças onde exige do profissional muito mais que uma formação superior, exige a busca constante pela renovação de conhecimentos e aprendizado, contudo fazendo com que o indivíduo se mantenha no emprego ou esteja preparado para novas oportunidades e novos desafios independentemente da classe social, raça ou idade, mas para os mais experientes, os que atingiram 40 anos de idade dúvidas e preocupações com o futuro profissional acabam surgindo (PUPO, 2005).

Bueno, 1996 apud Pupo, 2005, p. 18 retrata que,

De modo geral, o estudo da empregabilidade ressalta e valoriza os profissionais que apresentam propósitos claros, estilos, métodos pessoais ajustados às práticas exigidas pelo mercado; acompanha a tecnologia através da informática; possui conhecimentos atualizados, vivência, experiência comprovada; faz reflexão e se interessa por mudanças; e, fundamentalmente, por princípios que signifiquem o respeito do profissional pelas normas, procedimentos e processos éticos dentro e fora das organizações.

Lievegoed, 1994 apud Pupo, 2005, p. 51 afirma ainda que,

(...) surge uma brecha na autoconfiança com a aproximação e o cruzamento da fronteira com o quadragésimo ano. Dúvidas sobre o valor absoluto de continuar ao longo do caminho no qual se embarcou, ao lado de um medo de performance reduzida, conduz à demanda por novos valores. Este é o momento de treinamento externo num curso ou num grupo de trabalho, para encontrar outros com os mesmos problemas em outras formas de trabalho, para familiarizar-se com novos métodos e, acima de tudo, com novos valores e critérios. Em resumo, uma alargamento de horizontes é necessário. Neste novo horizonte ampliado, no qual podem agora ser vistos objetivos anteriormente invisíveis, o indivíduo precisa reavaliar sua posição e assumir um novo rumo.

Bueno, 1996 apud Liberal e Pupo, s/d, oferecem uma outra visão de que empregabilidade é a aptidão dos trabalhadores em conquistar e manter seus empregos neste mundo sem empregos.

Pupo (2005) demonstra no quadro abaixo o modelo dos fatores de empregabilidade para um profissional nos dias de hoje conseguir ou manter-se no emprego, seguindo as características estudadas por alguns autores em determinados períodos.

Quadro 4. Modelo dos fatores de Empregabilidade.

	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 Hamilton, 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																		■

Fonte: Pupo (2005, p. 21)

“O termo empregabilidade surgiu no ano de 1995 como um grande alerta para o indivíduo, para o profissional de qualquer atividade e nível” (SAVIANI, 1997 apud FANTINEL 2007, p. 3) A capacidade do trabalhador de se adequar aos novos requisitos exigidos, às novas tecnologias e condições que o mercado de trabalho oferece esta relacionada com a empregabilidade.

De acordo com Ferreira; Reis; Pereira (2001) no século XIX, as pessoas não tinham emprego fixo; elas faziam serviços conforme suas condições de vida, serviços estes que precisavam ser feitas naquele tempo e lugar, seguindo somente as exigências de seu patrão. Já no mundo pré-industrial, os empregos passaram a ser consideradas atividades e não cargos. Foi na revolução industrial que ocorreu a grande mudança em relação aos empregos, surgindo novas disciplinas e novos incentivos aos trabalhadores, mudando seus hábitos de trabalho, sendo vivenciadas no mundo de hoje, onde os empregados devem transformar-se em pessoas de negócios, executando a tarefa condicionada a determinados resultados.

Pessoas e empresas estão preocupadas com o alto índice de desemprego, por isso a necessidade de cada vez mais buscar novos conhecimentos e habilidades da força de trabalho. Para Chiavenato (1999), o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades é o melhor antídoto contra o desemprego.

O agravamento da crise ocorrida no mercado de trabalho nos últimos tempos trouxe grandes conseqüências, como: diminuição do número de empregos formais e o aumento dos níveis de desemprego. A palavra “empregabilidade” ganhou ainda mais força, apesar de ser relativamente recente (HELAL; ROCHA, 2011).

Flory et al. (2004, p. 136) afirma que:

Empregabilidade é uma função de comunicação; depois de se conhecer melhor, definir seu alvo e trabalhar em suas habilidades, você terá que mostrá-las ao seu alvo, seu mercado, seu público. De uma forma ou de outra, todos devem saber quem você é e aonde quer chegar.

Para Ferreira; Reis; Pereira (2001, pág. 232) “empregabilidade é a perspectiva de a pessoa tornar-se atraente para os empregadores. Essa atratividade envolve ter as capacidades e atitudes que o empregador precisa no momento. É dela que dependerá a sua estabilidade”.

Dutra (2002) relata que as pessoas por volta dos 40 anos já estão com as carreiras definidas e que as diferenças de raça, religião, classe social, educação, família, entre outros, têm papel de grande importância na escolha de uma carreira.

Ainda segundo Dutra (2002) a fase de maturidade de uma pessoa (45 a 64 anos) é apontada como a fase da permanência, pois nessa fase as pessoas são obrigadas a estarem ainda mais se reciclando devido as constantes mudanças no mercado de trabalho.

Para Fantinel; Denardin; Murini (2007, p. 3) “a pessoa precisa ter um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um profissional importante não apenas para sua organização, mas para toda e qualquer empresa”.

Godoy (2008), conclui que a base da empregabilidade é realizar constantemente uma avaliação tanto no setor profissional quanto no pessoal, pois precisam estar em sintonia. A figura 6 demonstra a ordem de harmonizar.

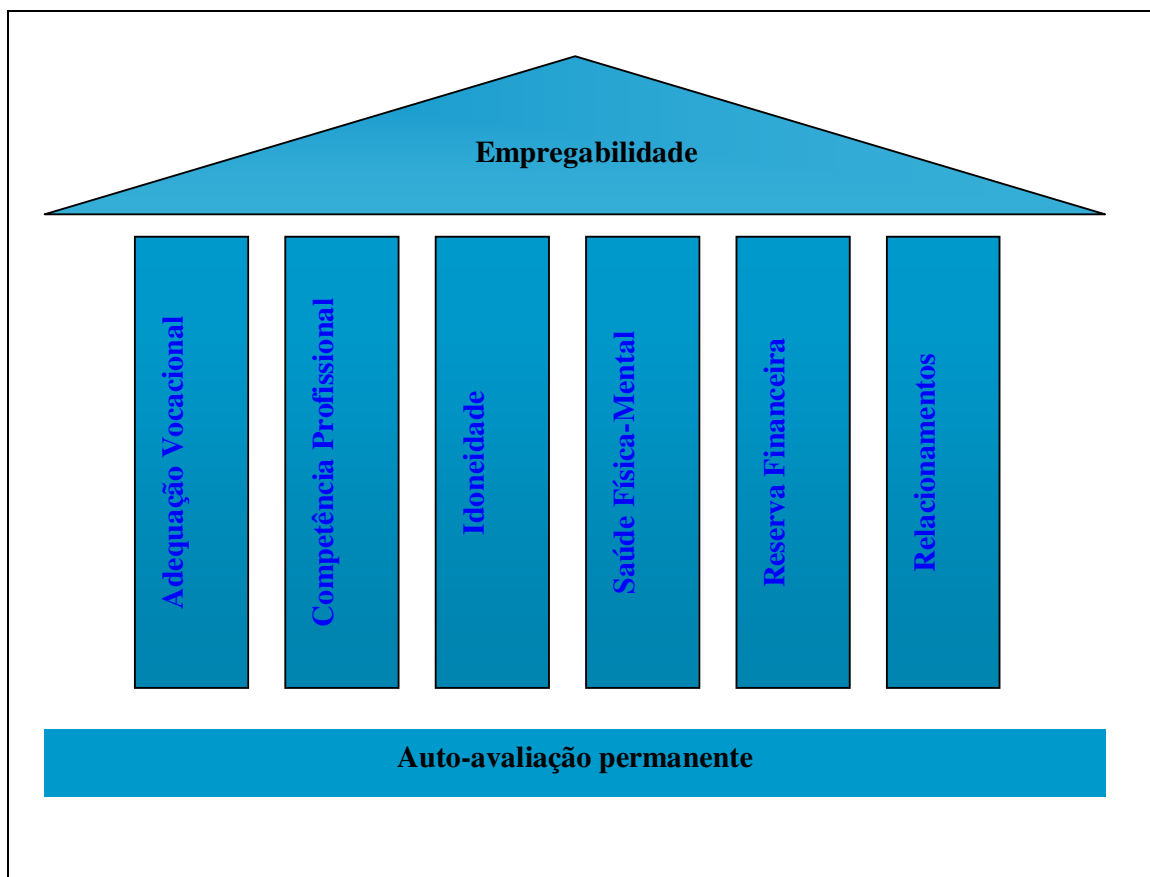


Figura 6. Empregabilidade.
Fonte: Godoy (2008, p. 167)

Xavier (2006) revela que o profissional encontra outra alternativa além de oferecer seus serviços para uma empresa, trabalhando por conta própria, desde que seja consciente que é fundamental avaliar as vantagens e desvantagens. Na tabela 1, estão ilustradas as principais

vantagens e desvantagens em se trabalhar numa empresas ou em uma atividade por conta própria.

Tabela 1. Emprego x Conta própria

Emprego	Conta própria
Vantagens	
<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidade maior de ganhos. • Suporte para o trabalho provido pelo empregador. • Apoio de equipe. • Ausência de riscos relativos a investimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ganhos maiores a longo prazo. • Controle sobre o trabalho. • Gerenciamento do próprio horário. • Flexibilidade para agir de acordo com as próprias necessidades. • Possibilidade de execução das próprias idéias.
Desvantagens	
<ul style="list-style-type: none"> • Limitação de ganhos. • Observância de horários e regras impostas. • Limitação da iniciativa. • Previsibilidade de ganhos a longo prazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maiores riscos. • Instabilidade eventual nos ganhos. • Grande necessidade de inovação e iniciativa. • Ausência de suporte de estrutura mais sólida.

Fonte: Xavier (2006, p. 144)

De acordo com Chiavenato (2001) o empreendedor assume os mais variados riscos quando se propõe a abrir seu próprio negócio: riscos de ordem financeira, familiar e social, pois este abandona seu emprego que então era seguro para se aventurar em um negócio que pode ou não dar certo.

Ainda segundo Chiavenato (2001) existem alguns empreendedores que são denominados de refugiados.

“O conceito de emprego surgiu no começo do século XIX para englobar o trabalho que precisava ser feito nas crescentes fábricas e burocracias das nações em fase de industrialização. Antes de ter emprego, as pessoas trabalhavam de maneira igualmente árdua, mas em grupos variáveis de tarefas, num grande número de localizações, de acordo com uma programação determinada pelo sol, pelo tempo e pelas necessidades do dia”. Bridges, 1995 apud Fantinel; Denardin; Murini, 2007, p. 8.

São aqueles que abandonam o ambiente burocrático e centralizado dentro das organizações, onde não vê chance de crescimento ou novas perspectivas e desafios, o que os leva a busca pelo seu próprio negócio.

3 MÉTODO

O trabalho utilizou-se de pesquisa bibliográfica qualitativa a fim de avaliar as transformações no mercado de trabalho ao longo dos anos, buscando analisar de forma mais precisa a dificuldade do profissional de 40 anos na obtenção ou manutenção do emprego e a conscientização de que a preparação contínua é fundamental para as novas oportunidades.

A pesquisa é qualitativa, ou seja, exploratória, pois se trata de um instrumento que pode ser usado para definir objetivos sobre o assunto a ser pesquisado para uma nova idéia. (CERVO E BERVIAN, 2002).

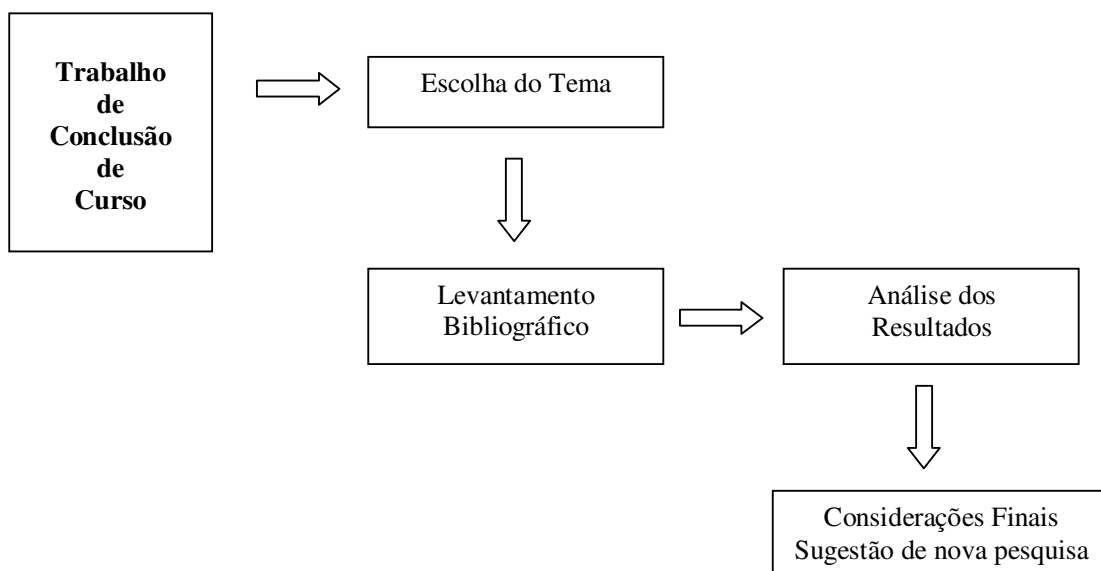
Cervo e Bervian (2002) descrevem que a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicada em documentos. Podendo ser usada separadamente ou como parte da pesquisa descritiva e experimental. De igual modo procura conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um determinado assunto, tema ou problema.

Segundo o autor acima a pesquisa bibliográfica é o procedimento básico para os estudos monográficos, sobre o qual se procura o domínio sobre o determinado tema.

Neste trabalho foram utilizados referências bibliográficas, artigos e sites de pesquisa.

Para melhor compreensão e entendimento dos passos que foram seguidos para a obtenção dos resultados, o presente trabalho baseou-se em três etapas conforme demonstra o esquema abaixo.

Quadro 5. Etapas da Pesquisa



A primeira etapa foi o interesse pelo assunto. A segunda seguiu-se com o levantamento bibliográfico. Na terceira e última etapa, foi necessário um levantamento de dados através do levantamento de bibliografias direcionadas ao assunto onde buscou analisar as transformações do mercado de trabalho direcionando seus efeitos nos empregados com mais de 40 anos, portanto, conclui-se que através do uso de algumas ferramentas como uma formação continuada é fundamental para a obtenção ou manutenção do emprego nos dias de hoje, onde se sugere que novos trabalhos poderão ser continuados.

4 RESULTADO

A partir do levantamento bibliográfico observa-se que o profissional com mais de 40 anos quando se depara com o desemprego, segue alguns caminhos, tornando-se um consultor pela sua experiência adquirida ao longo da sua vida profissional, direciona-se seus conhecimentos e habilidades a vida acadêmica ou ainda transforma-se em um empreendedor, ou seja, abrindo seu próprio negócio, podendo também ser conciliados com o trabalho remunerado em muitos casos.

Analisando o que foi abordado pelos autores, conclui-se que é fundamental estar preparado sempre para as novas oportunidades, pois o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e todos, independentemente da idade deve buscar estar preparado quando a oportunidade surgir.

5 DISCUSSÃO

Ao desenvolver este trabalho foi possível verificar que o mercado de trabalho muda constantemente, sendo fundamental ao profissional manter-se atualizado, para isso ter uma boa comunicação e contato com outras pessoas é de extrema importância para conseguir-se manter no mercado cada vez mais competitivo.

A pesquisa permitiu a realização de um levantamento bibliográfico, para melhor entender a importância do profissional nos dias de hoje, pois ele oferece as organizações seus conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de sua vida profissional.

Diante de toda a pesquisa realizada notou-se que independentemente da idade, raça, cor ou classe social, o profissional deve estar preparado para as novas e futuras oportunidades, seja para manter-se no emprego ou para obter um novo.

A partir disso, recomenda-se que no futuro com base no modelo original, seja elaborado uma pesquisa mais específica, ou seja, uma pesquisa mais detalhada onde será abordado novamente as transformações ocorridas no mercado de trabalho.

6 CONCLUSÃO

O fenômeno da globalização tornou-se evidente no final do século XX e início do século XXI surgindo constantes mudanças a todo o momento, muitas destas direcionadas ao mercado de trabalho, onde conseqüentemente atinge o profissional fazendo com que ele molde seu perfil para acompanhar essas novas tendências organizacionais.

Trabalhar é de grande importância para qualquer pessoa adulta, pois atende a todas as suas necessidades pessoais e resgata principalmente a sua própria dignidade, independentemente de sua cor, raça, religião ou classe social. Embora para obter um trabalho, a pessoa precisa ter condições de ser empregável, entretanto, conclui-se, que para manter-se no emprego é necessário que o profissional seja multifuncional, além de manter uma rede de amigos, acompanhar a evolução tecnológica e buscar o aprendizado contínuo.

Na atual conjuntura, o profissional precisa “aprender a aprender”. O profissional do século XXI independentemente de sua idade precisa ser empregável, isto não quer dizer necessariamente que o mesmo precise estar em regime CLT (Constituição das Leis Trabalhistas) ele pode, por exemplo, trabalhar por conta própria, sendo seu próprio patrão.

Ao longo dos anos o perfil do empregado foi mudando na mesma velocidade da informação, a cada dia mais passou a ser exigido do profissional criatividade, espírito empreendedor e dinamismo.

Antigamente o trabalhador ia para o seu trabalho realizava sua função repetidas vezes e ia para seu lar. Já hoje em dia o empregado é chamado de colaborador e parte da empresa, quando este vai embora leva consigo parte da empresa que é o seu conhecimento das atividades realizadas por ele.

Em suma, o homem é dotado de dons, que podem ser explorados pelos próprios homens, o conhecimento é a maior riqueza que uma pessoa pode ter e quanto mais partilhado maior será seu retorno. Concluí-se então, que o profissional esta vivendo mais e melhor em perfeitas condições de trabalhar e ser empregável, aumentado a taxa de pessoas maduras em plena atividade de trabalho, competindo de forma palpável com profissionais mais jovens que tiveram outra realidade em relação à cultura e oportunidades de aprendizado. Algumas empresas ainda têm preconceito com relação a empregar profissionais mais velhos em razão de acreditar que estes não sejam criativos, não tenham ambição e não consigam se relacionar em grupos. Mas o profissional maduro tem invertido este pensamento mostrando que eles podem ter todas estas qualidades e ainda a experiência.

Podemos perceber também que a cada dia mais as pessoas maduras tem se matriculado em faculdades e cursos profissionalizantes assim como em cursos de idiomas entenderam que nós nunca podemos nos acomodar. É preciso então ter um objetivo, um foco e correr atrás de seu ideal, para então dar uma vida digna para sua família e suprir suas necessidades pessoais.

REFERÊNCIAS

- CASE, Thomas Amos. *Como conseguir emprego no Brasil do século XXI*. São Paulo: CATHO, 2004.
- CASTRO, Celso Antônio Pinheiro de. *Sociologia Geral*. São Paulo: Atlas, 2000.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- _____, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001- 5ª Reimpressão.
- DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências, e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2002.
- FANTINEL, Marlova Mezomo; DENARDIN Élio Sérgio e MURINI, Lisandra Taschetto. *Empregabilidade acima dos 40 anos de idade em Santa Maria, RS*. Trabalho final de graduação – TFG. 2007.
- FERREIRA, Ademir Antonio; REIS, Ana Carla Fonseca; PEREIRA, Maria Isabel. *Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.
- FLORY, Henrique; et al. *Emprego não cai do céu*. São Paulo: Arte & Ciência, 2004.
- GIL, Antonio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GODOY, Arilda Schmidt. et al. *Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders*. São Paulo: Saraiva, 2008.
- HELAL, Diogo Henrique; ROCHA, Maíra. *O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial*. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, mar. 2011 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000100009&lng=pt&nrm=iso, acesso em 15 abr. 2012.
- JÚNIOR, Juarez Correia Barros. *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida: na terceira idade – 1ª edição – São Paulo: Editora Edicon, 2009.*
- KRELYNG, Norma Herminia. *A inserção do adulto maior de 40 anos no mercado de trabalho: ocupação e desemprego a RMPA*. Porto Alegre, 2001.
<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article>>. acesso em 09 de jun de 2012.
- LIBERAL, Márcia Mello Costa De; PUPO, Maria Bernadete. *Fatores de empregabilidade para profissionais acima dos 40 anos de idade*. SD.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. São Paulo: Atlas, 2002.

MONTALVÃO, Alberto. *Técnicas de Comunicação, Direção e Liderança*. São Paulo: Novo Horizonte, 1980.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. *Teoria geral da administração para o século XXI*. São Paulo: Ática, 2007.

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

ROBBINS, Stephen Paul. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2000.

SILVA, Gysele Fernandes; SILVA, Juliana Teixeira da, *Empregabilidade após os 40*. Caldas Novas, 2009.

http://www.cdn.ueg.br/arquivos/caldas_novas/conteudoN/530/TCCGyseleEJuliana.pdf.
acesso em 30 de out de 2012.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. *Sua carreira: planejamento e gestão*. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006.

ZYLBERSTAJN, Hélio. *Estudos Documentos Debates Globalização e Regulação do mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: IRS, 2000.