



Faculdade de Pindamonhangaba



Recredenciada pela Portaria Ministerial n.º 516, de 12/06/2013 publicada no D.O.U. de 13/06/2013

**Gisele Vicente de Melo  
Marianne Rosa Barbieri  
Pâmela Oliveira de Souza**

**Empregabilidade após 40 anos de idade**

**Pindamonhangaba- SP**

**2016**



Faculdade de Pindamonhangaba



Recredenciada pela Portaria Ministerial n.º 516, de 12/06/2013 publicada no D.O.U. de 13/06/2013

**Gisele Vicente de Melo**  
**Marianne Rosa Barbieri**  
**Pamela Oliveira de Souza**

## **Empregabilidade após 40 anos de idade**

Artigo apresentado como parte dos requisitos para obtenção do Diploma do Curso de Administração da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Esp. Maria Antônia Terán

**Pindamonhangaba-SP**

**2016**

Barbieri, Marianne Rosa; Melo, Gisele Vicente; Souza, Pamela Oliveira  
Empregabilidade após 40 anos de idade / Gisele Vicente de Melo;  
Marianne Rosa Barbieri; Pamela Oliveira de Souza /  
Pindamonhangaba-SP : FAPI  
Faculdade de Pindamonhangaba, 2016.  
28f. : il.

Artigo Científico (Graduação em  
Administração) FAPI-SP. Orientador: Prof.  
Esp. Maria Antônia Teran.

1 Mercado de Trabalho. 2 Empregabilidade. 3 Oportunidade.  
4 Recolocação.

I Empregabilidade após 40 anos de idade. II Gisele Vicente de Melo;  
Marianne Rosa Barbieri; Pamela Oliveira de Souza



Faculdade de Pindamonhangaba



Recredenciada pela Portaria Ministerial n.º 516, de 12/06/2013 publicada no D.O.U. de 13/06/2013

**Gisele Vicente de Melo**  
**Marianne Rosa Barbieri**  
**Pamela Oliveira de Souza**  
**Empregabilidade após os 40 anos**

Artigo apresentado como parte dos requisitos para  
obtenção do Diploma do Curso de Administração da  
Faculdade de Pindamonhangaba.  
Orientador: Prof. Ep. Maria Antônia Terán

Data: \_\_\_\_\_  
Resultado: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Professor(a): Maria Antonia Terán  
Assinatura \_\_\_\_\_

Professor(a): Angela W. Lima  
Assinatura \_\_\_\_\_

Professor(a): Josias Jose da Silva  
Assinatura \_\_\_\_\_

## RESUMO

O presente artigo identifica e analisa fatores de empregabilidade para obtenção ou manutenção do emprego, a partir da amostra de 50 pessoas acima de 40 anos de idade estudantes da instituição de ensino superior (FUNVIC) e profissionais de várias áreas localizadas na cidade de Pindamonhangaba- SP. Percebe-se que com a alta competitividade no mercado de trabalho e as organizações a procura de profissionais qualificados, nota-se a necessidade de enquadrar a empregabilidade depois dos 40 anos de idade no mercado de trabalho. O objetivo do trabalho ao qual será abordado esclarecerá que a idade superior aos 40 anos não significa o final da carreira profissional, mas sim uma etapa importante limitante para se aplicar ou investir no aprimoramento de conhecimentos técnicos ou acadêmicos buscar melhorias nas habilidades na qual já se possui; propor mudanças profissionais atualizar-se a fim de obter melhor qualidade de vida ou empreender em busca de grandes e novas oportunidades em uma profissão ou nova empresa.

Então tudo isso poderá evidenciar os ganhos desta etapa por ser uma perspectiva atraente para os empregadores. Além disso, pode-se considerar que a empregabilidade destaca a importância para a permanência no mercado de trabalho e essa atratividade envolve ter conhecimentos, habilidades e atitudes que o empregador precisa no momento. Aqui será abordado o tema de maneira clara e objetiva quanto a questão da empregabilidade após os quarenta anos.

**Palavras-chaves:** Empregabilidade. Oportunidade. Recolocação.

## ABSTRACT

The present article identifies and analyzes employability factors to obtain or maintain employment, from the sample of 50 people over 40 years of age, students from the higher education institution (FUNVIC) and professionals from various areas located in the city of Pindamonhangaba- SP. We noticed that with high competitiveness in the labor market, and organizations looking for qualified professionals, we saw the need to fit employability after the 40 years of age in the labor market. The objective of the work we will address will clarify that over the age of 40 does not mean the end of the professional career, but rather an important limiting step to apply or invest in the improvement of technical or academic knowledge, to seek improvements in skills that already If possessed; Propose professional changes, update themselves in order to obtain a better quality of life or undertake the search for great new opportunities in a profession or new company.

Then all of this will evidence the gains of this step as it is a compelling prospect for employers. In addition, employability can be considered to highlight the importance of staying in the job market, and this attractiveness involves having the knowledge, skills and attitudes that the employer needs at the moment. Here the subject will be clearly and objectively addressed as to the issue of employability after the age of forty.

**Key-words:** Employability. Opportunity. Replacement.

## 1.INTRODUÇÃO

Há alguns anos atrás, as pessoas acreditavam que o emprego seria para a vida toda hoje pode-se dizer que uma pessoa pode passar por diversas empresas ao longo de ciclos de vida profissional. Ou seja, atualmente a situação exige dos profissionais mais preparação e consciência de sua atuação com garantia de empregabilidade, para manter-se constantemente atraente para o mercado.

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 quando se tem mais de 40 anos. Diante disso o problema encontrado é qual dificuldade em contratar pessoas acima de 40 anos?

Em relação as empresas é um momento oportuno onde nosso país está buscando melhorias na saúde, na justiça e na educação. E por que não falar da empregabilidade acima dos 40 anos ? Vivemos num contexto onde temos excelentes profissionais acima de 40 anos desempregados enquanto pessoas com menor conhecimento e qualificação estão empregadas.

Compreende-se que se mostra atual o assunto de empregabilidade, compreensão do mercado de trabalho e as condições da empregabilidade após os 40 anos. A expectativa 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, são 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.

O conceito de empregabilidade está relacionado a competitividade entre os seres humanos pela busca de um emprego, e para que essa competitividade exista o mercado de trabalho tem colocado em questão vários pré-requisitos que hoje vão muito além de apenas uma graduação, ou falar outro idioma, o que conta é a experiência, a lealdade, a disponibilidade além de muitos conhecimentos que o candidato a uma vaga deve ter para que possa se sobressair sobre os concorrentes e conquistar a vaga desejada. A palavra empregabilidade vem do inglês “*employability*” significa possibilidade de arranjar emprego, e representa um conjunto de atitudes, de habilidades e de conhecimentos.

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. Assim, este trabalho tem por objetivo destacar as necessidades do profissional relacionadas a empregabilidade no mercado de trabalho nos dias atuais.

Em uma entrevista realizada sobre o mercado de trabalho para pessoas com mais de 40 anos, onde se realizou a pesquisa com contratantes e contratados, chegou ao seguinte resultado: Os resultados mostram duas visões quase antagônicas sobre critérios de seleção e contratação integrante da equipe de inteligência de Negócios que coordenou o estudo. Essa pesquisa mostrou que o que a maioria das empresas ainda resistem a contratação de pessoas com mais de 40 anos devido ao salário elevado, perfil conservador e pouco respeito com os mais jovens que possa vir a ser seu gestor.

Quando questionado no estudo sobre o motivo da contratação ou não de um funcionário “quarentão”, o que percebe-se é que eles ocupam áreas menos estratégicas, e mais operacionais isso na percepção do candidato, enquanto a empresa tem outra visão, esses profissionais teriam mais chances em cargos de liderança e de chefia; mas o verdadeiro motivo, nos dias de hoje de uma contratação ou não, está no diferencial que o candidato pode apresentar para preencher a vaga, seja esse diferencial um idioma estrangeiro, uma pós-graduação ou especialização na área de atuação, tornando-se um indivíduo de amplo conhecimento. Já no quesito vantagens em contratar um funcionário acima dos 40 anos, está a qualidade do serviço que o mesmo pode oferecer, auto conhecimento, maturidade emocional, comprometimento conhecimento técnico e uma vasta experiência.

Por causa dos estereótipos correntes sobre velhice e envelhecimento, os trabalhadores mais velhos tendem a ser vistos como obsoletos, improdutivos resistentes à mudança e desmotivados. Essas avaliações são apontadas como justificativas para não investir neles, visto que pouco se acredita no retorno dos custos do seu treinamento, e enfim para afastá-los do trabalho, para que seus erros não prejudiquem a organização (NÉRI, 2002, p.10).

Com os avanços tecnológicos e as mudanças que vem ocorrendo, o mercado de trabalho está à procura de profissionais cada vez mais qualificados, com isso diante desse cenário serão abordados os temas: Empregabilidade, Oportunidade e Recolocação.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA (OU PRESSUPOSTOS TEÓRICOS)**

### **2.1 MERCADO DE TRABALHO**

Considerado de forma mais ampla ou mais subjetiva de acordo com o que você, estiver planejando para sua vida, o mercado de trabalho na pesquisa, será tanto o mercado de trabalho

quanto o mercado consumidor. Ou seja, existe algumas dicas técnicas para tanto aumentando em muito as chances de conseguir um emprego sendo o seu alvo.

O emprego é a condição de estar empregado, ou seja, se você está trabalhando para uma organização, ou para um público, ou para você mesmo. Então, emprego é uma função do mercado, se existe mercado para o indivíduo e o mesmo está trabalhando para esse mercado (remunerado ou não) ele está empregado.

É sempre algo dinâmico a existência de mercado. O mercado para sua especialidade ocupação ou mesmo profissão pode estar desaparecendo, e é importante dizer que não existe mais emprego para toda vida, ou seja, ele estará lá até seu mercado existir. Então todo emprego é temporário.

No mercado de trabalho, os perfis dos profissionais disponíveis são:

- **Baby Boomers** – Nascidos entre 1951 e 1964, são pessoas revolucionárias e moldadas com grande disciplina, surgiram logo após a Segunda Guerra Mundial, no momento em que nasceram os filhos dos soldados que voltaram da guerra (em português Explosão dos bebês). Hoje os Baby Boomers, encontram-se com mais de 45 anos destacam-se pelas características a seguir: tem preferências por empregos fixos; são reconhecidos pela experiência e não pelas inovações; tem dificuldades em lidar com pessoas mais jovens, céticos em relação à autoridade, independentes, transformadores buscam reorganizar ou reestruturar suas organizações, liderança por consenso sendo que sua tendência é priorizar o trabalho pois acreditam num mundo competitivo e compenetrado.
- **Geração X** – são pessoas estudiosas, intelectuais, com vontade de aprofundarem seus conhecimentos, pessoas seguras e calmas para executar seu serviço, são mais teóricos e não estão muito habituados com a presença de recursos visuais, tem dificuldades em aceitar novas ideias, pois acham que tem domínio sobre todo assunto. Nascidos entre 1965 e 1983, meta de carreira dirigida a novos desafios, gostam de trabalhar num ambiente de equipe e a primeira geração que verdadeiramente domina os computadores – Era da Informação.
- **Geração Y** – São tecnologicamente superiores tendem a ter entendimento global nascidos entre 1984 e 1990 acompanharam o nascimento da internet, a evolução da tecnologia e educação; não aceitam ser subordinados; tem dificuldade em reconhecer a hierarquia; não são submissos a atividades sem sentido a longo prazo; preferem

trabalhar em equipe. São muito sofisticados tecnicamente, multi-tarefeiros, fiéis aos seus projetos, informais e não abrem mão de gerenciar simultaneamente sua vida pessoal e profissional. Precisam se sentir “fazendo parte” do time: liderança por coletividade e inclusão.

- **Geração Z** – Nascidos em meados dos anos 90, na era da tecnologia; não conheceram o mundo sem internet, celular e computadores. Tem facilidade em usar a tecnologia tem o raciocínio rápido adaptando-se facilmente a mudanças e principalmente inovações.
- **Geração Alpha** – Nascidos a partir de 2010, não tem uma característica exata, devido a idade dessa geração, mas sabe-se que nenhuma das gerações anteriores teve tanto acesso à tecnologia como a geração Alpha.

Na era em que vivemos, uma geração pode ensinar a outra; as empresas devem conciliar as diferentes gerações, levando-as ao bem estar comum, quando as pessoas exercem suas habilidades e executam seus serviços em prol de um mesmo objetivo.

Fonte: <http://soludig.com.br/oscardemoraes/post/3727/ganhar-dinheiro-na-internet--geracoes-tabu-> >Acesso em: 18 nov. 2016.

### 2.1.1 DEFINIÇÃO DE MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é um conjunto de empregos oferecidos de um modo geral e a disponibilidade de profissionais que buscam se inserir neste mercado.

Sabemos que o mercado de trabalho é competitivo, buscam os melhores profissionais e tornam-se cada vez mais exigentes; uma graduação e o inglês que antes eram o diferencial hoje é o necessário para competir a uma vaga, o que torna a busca por novos conhecimentos o diferencial que a empresa procura.

Para cada vaga aberta existem vários candidatos dificultando no processo de seleção das empresas, em contra partida, a dificuldade torna-se maior ainda para o candidato que busca a inserção no mercado de trabalho.

Hoje em dia entende-se que a competição no mercado de trabalho tornou-se bem acirrada neste início de século, ou seja, a presença crescente de profissionais jovens e de mulheres contribui, significativamente, para este novo panorama.

A ampliação de tempo mediano de desemprego e a dificuldade de pessoas acima dos 40 anos obterem uma colocação, são indícios claros deste aumento de competitividade.

Podemos trazer uma amostra de algumas razões para o aumento da competitividade.

### **Os Jovens:**

Houve um aumento considerável no número de jovens que ingressaram no mercado de trabalho, passando um total de 228.757 formados em curso superior em 1991 para 390.048 em 2001. Consequentemente chegam ao mercado de trabalho com conhecimentos atualizados vontade de trabalhar e sem grandes pretensões salariais. Ou seja, exatamente o que as empresas até hoje buscam: competentes, baratos e motivados.

### **As Mulheres:**

É crescente a participação das mulheres no mercado de trabalho e em todos os níveis hierárquicos.

Na constituição Federal “todos são iguais perante a lei”; isso começou realmente na Primeira e Segunda Guerra Mundial, onde as mulheres passaram a assumir os negócios da família enquanto os homens iam à guerra. Depois desse período, as mulheres tiveram seu lugar no mercado de trabalho, conseguindo conquistar direitos iguais aos dos homens.

No decorrer dos anos, houve mudanças e melhorias para essas mulheres. A igualdade foi tanta que o sexo já não importa para o mercado de trabalho, portanto, a idade dificulta a volta de ambos.

## **2.1.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

O profissional precisa se auto conhecer e expressar atitudes de resistência para aumentar sua competitividade no mercado de trabalho. Acima de 40 anos o profissional precisa ser flexível com a questão de remuneração e também é necessário estar aberto a considerar outros tipos de vínculo empregatício que não o da CLT somente. Também deve considerar a atuação como prestador de serviço, consultor etc.

Portanto, atualmente, a maioria dos executivos com mais de 40 anos de idade trabalham sem registro da CLT.

Reconhecer os preconceitos que cercam a contratação de executivos acima de 40 anos de idade é igualmente importante para poder superá-los.

Além da flexibilidade suas expectativas no que diz respeito à remuneração e o vínculo empregatício, há um posicionamento estratégico que pode ser considerado também, temos o

exemplo das multinacionais onde não costumam ser reduto de profissionais com mais de 45 anos de idade. Mesmo que você tenha desenvolvido toda carreira nesse tipo de empresa, ou seja, mediante a isso talvez seja a hora de considerar uma empresa brasileira de pequeno ou médio porte.

Pode-se haver um aproveitamento, sobretudo as menores organizações podem se beneficiar com o seu conhecimento e experiência.

Segundo pesquisas feitas nas empresas, atualmente na admissão dos funcionários são apontados os seguintes obstáculos em um profissional mais velho: falta de energia, falta de flexibilidade, falta de atualização, falta de agilidade, falta de criatividade e falta de habilidade no relacionamento em equipe.

Um ponto fundamental é investir em si próprio, manter a forma física ajuda muito a transmitir uma ideia de vitalidade ao futuro empregador. O que costuma ser imbatível na solução do problema são os exercícios físicos regulares e uma dieta equilibrada, sem esquecer também de renovar as peças de roupas de seu guarda-roupa. Mas o mais importante, contudo diz respeito à reciclagem de suas ideias: deve-se atualizar em suas áreas, avançar no seu idioma aprimorar suas habilidades de comunicação, tão essenciais para compreender e se fazer compreendido, e com isso construir uma relação positiva com seus futuros colegas de trabalho (e potencialmente mais jovens).

É fundamental compreender que, uma vez no mercado de trabalho, haverá uma competição, ou seja, se você tem acima de 40 anos, estará competindo lado a lado com profissionais mais jovens, menos experiente, porém altamente qualificados e significativamente mais baratos, entretanto a resposta para essa situação é um ajuste no seu alvo e na sua atitude.

**ALVO:** Procurar empresas brasileiras de pequeno e médio porte em detrimento de grandes corporações multinacionais.

**ATITUDE:** Manter um alto nível de energia, mentalidade jovem e manter-se atualizado e demonstrar flexibilidade no que se diz respeito ao vínculo empregatício e a remuneração.

**NETWORKING:** É particularmente recomendado para o profissional acima de 45 anos possibilitando desviar-se da concorrência dos profissionais mais jovens e demonstrar sua “expertise” em encontros/ entrevistas.

Um executivo que segue essas diretrizes não tem razão para temer o desemprego independentemente da idade.

## **2.2 EMPREGABILIDADE**

O fato de estarmos sempre pensando neste novo conceito, a empregabilidade, é exatamente o fato de todo emprego ser temporário que cria essa necessidade.

Empregabilidade é, segundo Houaiss (2001, p. 1128), “qualidade do que ou quem é empregável; possibilidade de ser empregado”. Para nós será a qualidade de nos fixar no mercado, sermos coerentes com a nossa missão e sermos desejados pelos nossos alvos.

Podemos definir agora missão de vida como uma das decisões mais importantes que tomará em toda sua existência, ao tomá-la de forma profunda você nunca mais mudará radicalmente, ou seja, o máximo que irá fazer é acontecer algumas alterações menores correções táticas que mantêm a mesma orientação estratégica, deve ser inspiradora, elaborada de forma geral, para ser usada de forma específica nas decisões maiores de sua existência. Toda missão feita de forma correta você sentirá que foi verdadeira.

Deve-se correr atrás de nossos sonhos e procurar conhecer possíveis dificuldades e obstáculos para melhor enfrentá-los sem medo e com determinação.

Após a definição de uma missão, agora definiremos o nosso alvo. Ou seja, a definição de alvo é o conjunto de restrições estabelecidas por nós, alinhadas a nossa missão, que com isso irá definir as atividades, formas de trabalho, as empresas que gostaríamos de trabalhar e em que não gostaríamos de trabalhar.

A empregabilidade não se resume mais em apenas alguns pré-requisitos necessários para ser desejado pelo mercado de trabalho, ela visa além do capital intelectual, também o capital emocional e ético. Onde no passado, apenas o capital intelectual era o que importava hoje, sem os outros dois, não é tão fácil ser contratado e permanecer no mercado.

No mundo de hoje, além do intelectual, as condições físicas e mental contam muito para aqueles que estão se inserindo ou inseridos no mundo de negócios, onde o nível de pressão e estresse é muito grande sobre os indivíduos.

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”.

Para o conceito de empregabilidade, o site administradores.com (HILSDORF,C. 2009) resume nas respostas das seguintes perguntas:

- 1- Quanto a sua bagagem pessoal e profissional é interessante para o mercado?
- 2- Que “diferenciais nobres” você possui quando comparado a outros profissionais com uma formação e trajetórias parecidas com a sua?

- 3- Quais as razões que justificam os desejos de uma empresa em ter você como parte do capital estratégico/ competitivo da organização?
- 4- O quanto a sua história de vida e de carreira falam mais alto que o seu currículo?

As empresas procuram por profissionais que tenham a capacidade de se preocupar com a empresa e com o objetivo que a empresa tem para o futuro. Por isso, o marketing pessoal deve-se destacar por sua veracidade, quando questionado ao candidato.

“A empregabilidade, nesse conceito, passa a depender das definições – chave que são a missão da vida e a definição de um “Alvo” para sua empregabilidade. Não basta “ser empregável” faz-se necessário ser empregável pelo mercado que você vê como os valores mais importantes de sua vida”. (FLORY. H., 2004, p.23)

Conforme Bueno(1996, p.42) em seu livro, “Auto desenvolvimento para a empregabilidade”, há dez mandamentos sendo eles:

1. Adotar uma postura ética: Uma conduta ética é 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 indivíduo 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 autoestima: Desenvolver a autoestima é desenvolver a convicção de que o indivíduo tem honestidade, integridade, responsabilidade e autoafirmação.
9. Construir e manter uma visão enérgica do futuro: Ter uma visão do futuro é uma atitude enérgica, enquanto um processo de construção de um sonho.
10. Ter um plano: Construir cenários, antever o futuro, é preciso persistir, tentar formas.

O profissional acima dos 40 anos, na maioria das vezes se acomoda dentro da empresa pelo fato de já ter alcançado seu bem estar, onde ele não vê a necessidade de estar inovando seus conhecimentos. Mesmo ele tendo ciência de que o mercado muda constantemente temem pela busca do novo, mas o que as empresas poderão aproveitar serão somente a experiência e conhecimento que adquirir ao longo de sua carreira. É necessário que ele venha se adaptar as mudanças para outro não ocupar o seu lugar.

Outro risco que ele também corre é devido não ter vivenciado grandes mudanças em sua rotina tardando sua adaptação de um novo cargo.

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 pessoas acima dos 40 anos de idade tenham medo de buscar o novo” e assim enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho. Pode-se notar que há um fator negativo em uma situação assim, onde o profissional acima de 40anos se sente limitado não valoriza suas competências permitindo que tome conta dele a incapacidade.

Pupo (2005) diz 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. Os mais jovens já vem com essa preparação sendo fortes na preparação para a realidade do atual mercado.

### **Adequação Profissional**

Quando alguém trabalha em uma área ligada a sua vocação está 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 aturar num mercado que estabelece atualizações constantes. É preciso aprender constantemente cuidar da sua qualificação para que não haja a perda da sua “atratividade”. Um profissional deve estar sempre em busca de informações, para permanecer atualizado. Compreende-se que

seus conhecimentos adquiridos e sua capacidade se torna a maior maneira de sua permanência nesse mercado de trabalho tão competitivo.

### **Idoneidade**

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.

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.

### **Saúde física e mental**

Esse pilar merece cuidado permanente, pois se valendo deles, você age, vive e trabalha. É preciso administrar a carreira profissional e equilibrá-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.

### **Reservas Financeiras e Fontes Alternativas**

Não é difícil o profissional se deparar com o desemprego, onde a perda de emprego significa a perda de entrada de receita. Deve-se ter uma entrada alternativa 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.

### **Relacionamentos**

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.

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.

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, p11.).

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, p12.).

## **2.2.1 PERSPECTIVA DO MUNDO EM RELAÇÃO AOS CANDIDATOS**

Empregabilidade é uma função de comunicação. Pois ela começa pelo conhecimento de si mesmo, suas forças e fraquezas, conhecimento de onde você quer chegar, quais serão os concorrentes, qual será o mercado e qual será o alvo. Então, sendo assim, comunicar-se consigo mesmo e com seu alvo.

Neste conceito, fazer um bom currículo, ou seja, passar a ser uma ferramenta de comunicação, que só pode ser pensada após saber o que você é e como quer que o seu alvo o veja. Mas construir bases sólidas do entendimento do que somos e de onde queremos estar identificar, decidir e então agir.

Podemos começar com algumas perguntas: Quem tem a mesma missão escolhida por mim? Quem definiu mesmos alvos? Quem são os meus concorrentes? Até que idade são definidas as vagas para tal função? Quem mandou um currículo para a mesma empresa? É claro que, quando estamos ambos procurando por um mercado, a empresa específica com um responsável por recrutamento, já fica claro que aquele é o meu competidor.

Partindo para o nosso alvo, que é uma definição específica, temos o mercado que vemos de forma mais ampla, o nosso público, pois ele não envolve só o alvo e o mercado e sim todas as pessoas, dentro e fora de empresas, participando ou não de sua vida profissional na qual são atingidas por suas ações.

Tornar empregável é o conhecimento do “eu”, do “outro” e das interfaces da comunicação, dos riscos da distorção entre o real e o percebido, bem como o abismo entre o concebido e a execução.

Alterando a empregabilidade com o tempo, sabemos que não existe nada mais constante do que a mudança, ou fazemos parte dela ou sucumbimos, ou seja, somos atropelados por ela. Podemos citar um exemplo: a imagem de carreira profissional como uma escada que a pessoa galgava foi substituída pela da escada rolante, como o agravante de que ela corre para baixo, se você quiser se manter na mesma, tem que haver um esforço de sua parte. Ou seja, quem parar vai descer até o fim, onde não terá mais nenhuma chance de emprego. Mas existe uma opção para que isso seja evitado. Hoje em dia, ou seja, no século XXI são necessário Cursos aperfeiçoamentos, desafios, novidades, treinamentos, atenção ao mundo, a Internet, às novas mídias, novas tecnologias, tudo ao mesmo tempo, isso com certeza é muito desgastante, mas necessário para o mundo de hoje. Claro que não precisa ter visão do conjunto sempre, mas saber tomar decisões pequenas que se alinhem com as maiores.

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).

Sempre com a mesma ótica: Identificar, decidir e agir.

Segundo Gary Becker, prêmio Nobel de economia, o maior responsável pelo desemprego no Brasil está ligado ao atraso educacional do que a economia desaquecida ou mesmo ao atraso tecnológico. No entanto o mercado hoje apresenta vagas que não são preenchida por falta de profissionais qualificados.

Roberto Macedo, em seu livro *Seu Diploma, Sua Prancha* (Ed. Saraiva), aponta para as estatísticas para afirmar que: “a remuneração dos que alcançaram doze ou mais anos de estudos (Educação Formal), o grupo que inclui os que chegaram ao curso superior, é quase cinco vezes a de quem alcançou apenas quatro anos de instrução”

A conclusão é clara e compartilhada, no entanto, para quase qualquer plano de médio ou longo prazo, a sua Educação Formal precisará ser desenvolvida até, pelo menos, o grau universitário. Seria neste caso que encontraremos as maiores remunerações, os empresários mais bem sucedidos, e aqueles que estão mais perto de realizarem os seus objetivos e concretizarem seus sonhos.

### **2.3 EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS**

Buscamos a todo o momento uma estabilidade emocional, física e social. O homem busca manter-se em conforto e tranquilidade, lembrando que nos tempos primórdios, para obter seu desejo realizado, o homem escravizou e tiranizou o seu semelhante. Com o passar do tempo ocorreram muitas mudanças no modo de viver e de trabalhar. Com a chegada da tecnologia os empregos foram afetados pela maneira da execução do trabalho em si, ou seja, o trabalho deixou de ser físico e passou a ser mais tecnológico. Porém a tecnologia necessita do trabalhador para inserir dados e dar perfeição ao produto.

De acordo com Chiavenato, (2004), na era da informação o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser capital intelectual, o recurso vital não é mais o dinheiro, mas o conhecimento.

E com a chegada da meia idade, a empregabilidade fica afetada para o indivíduo com idade superior aos 40 anos. Na década de 80, muitas empresas optaram por demitir os funcionários com idade mais avançada e se empenhar na contratação de jovens. Contudo, isso não foi bom para essas empresas. Elas começaram a sentir que a falta de história e experiência influenciava no conhecimento.

Algumas dessas empresas não conseguiram voltar ao seu estado anterior, tendo sua eficiência afetada. Logo entenderam que o que precisavam eram ambas as mãos de obra.

“Quem perde, na maioria das vezes, quando um profissional experiente retira-se do mercado de trabalho ainda em idade produtiva, é o Brasil que deixa de contar com o conhecimento, a experiência e a competência, de quem construiu, ao longo do tempo, uma carreira, contribuindo para escrever a história e colher resultados.” (Flory. H. 2004, p. 134).

Todos devem ter oportunidades, sabemos que há critérios seja por formação, língua estrangeira, entre outros fatores relacionados ao perfil profissional do candidato com a vaga a ser preenchida. O que não deveria ser avaliado é a idade do candidato, assim como não se escolhe um candidato por sexo, cor de pele, opção sexual ou qualquer tipo de deficiência, a idade superior aos 40 anos, também não deve ser opção de escolha para a vaga.

O candidato ou contratado deve ter o perfil da vaga, ou seja, conhecimento competências e habilidades, e até mesmo experiência profissional. O processo de seleção mais correto seria então a seleção por competências, onde contrata aquele candidato que tem o perfil da vaga e não simplesmente porque o candidato tem menos que 40 anos.

A razão pela qual muitas empresas demitiram seus funcionários mais velhos e no decorrer do tempo não contratavam mais pessoas dessa faixa etária é o fato de que o custo da mão de obra seria mais alto que aquele que está em busca do primeiro emprego. A sua experiência de vida e profissional, é o que os tornam uma mão de obra cara.

O mercado discrimina os profissionais maduros, sobretudo em função de seu custo. Segundo dados de pesquisas, um executivo de aproximadamente 50 anos ganha de 50% a 100% a mais que um executivo de 30 anos no mesmo cargo em empresa de porte similar. Portanto o crescimento é considerável entre 25 e os 42 anos, atingindo uma parcela máxima de 40% do total da população. À partir dos 45 anos, esse percentual começa a despencar e passa a girar em torno dos 60 anos. Podemos dizer que existem empregos para profissionais acima de 45 anos porém em número significativamente inferior. Portanto 50% dos executivos migram para as atividades de consultoria, ensino ou tornam-se empresários, porque não conseguem emprego devido à alta remuneração.

### **2.3.1 A DIFICULDADE DO RETORNO PARA O MERCADO DE TRABALHO APÓS OS 40 ANOS**

Quando o indivíduo chega no ponto de não ser mais aceito tão facilmente no mercado de trabalho é que surgem novos caminhos e ideias, onde há a pergunta: melhor se aperfeiçoar e tentar voltar ao mercado de trabalho, ou abrir um negócio próprio?

Ser protagonista de seu sucesso e obter um novo feito pode ser algo novo, mas muito mais fácil de se manter no mercado do que concorrendo a vagas que em sua maioria buscam por mão de obra com custo baixo, pessoas mais novas, dinâmicas e inovadoras aos olhos do empregador.

De acordo com Chiavenato (2004), as pessoas precisarão aprender desenvolver algumas competências pessoais para operar novos ambientes de negócios das organizações, como: aprender a aprender, comunicação e colaboração, raciocínio criativo e solução de problemas; conhecimento tecnológico; conhecimento de negócios globais; liderança; autogerenciamento da carreira.

<b>Quadro 1 - As pessoas contratadas para trabalhar, devem ter o perfil da vaga, como:</b>	
<b>Conhecimentos</b>	O que o candidato deve conhecer para ocupar o cargo
<b>Habilidades</b>	O que o candidato deve saber fazer para ocupar o cargo
<b>Atitudes</b>	Que comportamentos que geram resultados o candidato deve ter, incluindo características pessoais e profissionais
<b>Experiência Profissional</b>	Que experiências profissionais o candidato deve ter para assumir o cargo

Entretanto, podemos afirmar que o processo de seleção mais adequado, é o processo por competências, onde de fato se contrataria alguém que você precisa, tendo menos chance de errar, pois contratar pessoas erradas custa caro à empresa.

Já se ouviram muitas pessoas de RH, que não posso considerar como profissional de RH, dizendo entre outras coisas, que as pessoas acima de 40 anos, não aceitam novos aprendizados, não aceitam novos desafios, pois são acomodadas e não aceitam lideranças mais novas.

Isso pode até acontecer, mas é com uma minoria, pois no mundo de hoje, onde vivemos a era do conhecimento, o aprendizado acontece a todo o momento e a grande maioria destas pessoas estudam, fazem cursos, networking, tudo para se manterem atualizados sempre com vontade de aprender coisas novas para crescer cada vez mais.

Em relação ao fato das lideranças mais novas, também não existe problema, podemos dizer que existe sim, são líderes menos preparados do que as pessoas que estão abaixo desta liderança, causando descontentamento, que as vezes são resistência, não acontecem apenas com as pessoas acima de 40 anos, acontecem também com pessoas mais novas, pois neste momento não se olha para a idade e sim para a competência do líder.

Muitas empresas optam por contratarem pessoas mais baratas, ou por que foram indicadas por um amigo, um diretor e etc. Nem sempre o mais barato é o melhor, mas se for não ficará ali por muito tempo, e também nem sempre as indicações são ruins, pelo contrário elas são bem vindas, mas precisam ter as competências necessárias.

Devemos sim, olhar para esta triste realidade e dar oportunidades iguais para todos sem discriminações e/ou preconceitos, as empresas devem priorizar ter os melhores profissionais e não os mais amigos ou os mais baratos e de uma forma mesclada, mais experiente e menos experiente, pois todos aprende, ninguém conhece tudo, mais alguns conhecem pouco.

Após vários levantamentos que nos fez entender mais sobre o assunto, qual seria o real problema em contratar profissionais acima de 40 anos?

A possibilidade de se empregar é possível desde que a cautela acompanhada de reflexão estejam presentes no dia a dia do profissional.

Uma frase que é bastante conhecida e muito válida no ambiente corporativo é: “ sempre há tempo para recomeçar”, porém é arriscado deixar o tempo passar e partir para uma nova

carreira após os 40 anos, “Isso não significa que não seja possível mas a mudança tem que vir acompanhada de muita reflexão e novas ações”, diz Silvio Celestino diretor da Alliance Coaching e *coach* executivo no Brasil e no exterior.

Ele comenta que é preciso ter em mente que na nova atividade o profissional independentemente de qualquer experiência de emprego anterior – será um “estagiário-velho”. E o que significa isso? “Na prática, a condição exigirá dele humildade para aprender e tempo para gerar boas receitas.” Por isso, ele recomenda que a principal lição de casa deva ser a busca do equilíbrio entre a realização pessoal e o padrão de vida.

“O ideal é que se tenha uma boa reserva financeira para suprir a família, pelo menos, nos dois primeiros anos, já que o retorno econômico pode demorar a aparecer na nova atividade”, diz Celestino. Ele recomenda que na hora de trocar de carreira a mudança seja feita a partir de um nível de pós-graduação e que a especialização pode ser “o trampolim” para o sucesso da empreitada.

O *VAGAS.COM*, aponta em uma pesquisa feita sobre o mercado de trabalho para profissionais de 40 anos com os dois públicos envolvidos: empresas contratantes (426 respondentes) e os próprios profissionais (1.594 entrevistados) para compreender sua empregabilidade no cenário atual. Para 26,3%, atuar em outra área valeria à pena. Outros 14,1% revelaram que pretendem abrir um negócio próprio. Quase metade (46,2%) não pretende mudar de profissão.

Silvio Celestino diretor da Alliance Coaching e *coach* executivo no Brasil e no exterior acredita que o melhor caminho para aqueles que pretendem investir em uma nova carreira seja o empreendedorismo ou a consultoria. Nesses casos, diz ele, o profissional deve investir no marketing pessoal, fazendo-se mostrar ao mercado quer seja com a publicação de artigos ou com a construção de uma nova lista de contatos. “Relacionamento é fundamental em qualquer área e uma carreira bem construída tem grande chance de prosperar”.

Antes da mudança, no entanto, o *coach* sugere que o profissional tenha bem definido qual o propósito dessa reorganização corporativa. Itens como qualidade de vida, maiores remunerações e realização pessoal devem ser estudados para que a nova carreira possa deslançar. “É preciso avaliar, antes de tudo, se há energia física e mental e saúde financeira para suportar os riscos da mudança”, conclui.

### **3. MÉTODOS**

O método utilizado no estudo foram pesquisas bibliográficas de campo, a partir da leitura de livros e artigos científicos, realizando uma análise sobre o assunto proposto.

Não sendo o bastante a riqueza que a pesquisa bibliográfica nos trouxe, também foi utilizada a pesquisa exploratória e descritiva, quanto a natureza quantitativa e qualitativa. Por meio da pesquisa foram obtidos dados conceituais, históricos e teóricos, a pesquisa obteve origem em fontes primárias e secundárias. A divulgação da pesquisa foram através da Instituição FUNVIC e obtivemos informações através de entrevistas, questionários e reuniões em grupo.

## **4.RESULTADOS**

### **Resultado da pesquisa**

Consideradas em conjunto pelos dados apresentados na pesquisa de campo as diferenças observadas não são tão expressivas. A tendência geral sinaliza que os fatores apontados são bastante significativos.

Observamos que basicamente as respostas foram unânimes, de 50 pessoas pesquisadas podemos dizer que 90% delas encontram dificuldades em ter oportunidades no mercado de trabalho após 40 anos. A coleta de dados foi realizada através de pesquisa de caráter exploratório com duas diferentes formas de realização.

- a) Entrevistas pessoais;
- b) Respostas a questionário.

Percebemos também que o presente estudo nos mostrou vários auxílios para a competência individual.

Com base nas experiências pessoais, alguns dos fatores de recomendação para conseguir um emprego são:

- Saber-se comunicar com clareza;
- Acompanhar a tecnologia;
- Ter forte espírito de equipe;
- Demonstrar equilíbrio emocional;
- Demonstrar autoconfiança e auto estima;
- Cuidar da aparência e da saúde;
- Falar pelo menos uma língua estrangeira;
- Ser vendedor de si próprio;
- Gostar de desafios;
- Ter perfil generalista;

- Ter um currículo bem elaborado;
- Divulgar o currículo de modo online;
- Passar imagem de uma pessoa otimista e bem humorada;
- Evidenciar a disposição em trabalhar e não simplesmente em encontrar um emprego;
- Apresentar estabilidade em empregos anteriores;
- Ter cursos de complementação profissional fora da área de atuação;
- Enquadrar-se financeiramente em uma faixa salarial menor;
- Manter uma rede de Network;

O profissional tem condições de trabalhar e ser empregável, aumentando a taxa de pessoas maduras em plena atividade de trabalho competindo com profissionais mais jovens que tiveram outra cultura e aprendizado. Hoje os profissionais empregados tem se especializado em sua área profissional, procurando novos conhecimentos para se atualizar.

Nesta etapa foram levantados os fatores entre os profissionais acima de 40 anos em relação a empregabilidade, onde foram sendo esclarecidos os entendimentos dos efeitos das competências que cada um possui e que contribui para se tornar empregável.

De acordo com uma pesquisa do Portal Carreira e Sucesso, contratar profissionais acima de 40 anos é uma tendência, pois até pouco tempo atrás o profissional com mais de 40 anos era demitido para diminuir custos nas empresas.

Com o passar do tempo, as empresas foram percebendo que precisavam unir os jovens talentos com os profissionais mais experientes, mudando a visão da empresa. Foi o que fizeram as empresas Bob's, Pizza Hut e Dedic, no Bob's, existe o Programa Bobs Melhor Idade, que treina e contrata profissionais acima de 45 anos.

A rede Bob's que tem cerca de 600 lojas e 8.000 funcionários em todo o Brasil já tem mais de 100 pessoas nessa faixa de idade, obtendo respaldo até mesmo dos franqueados abrindo oportunidades para os funcionários fazerem plano de carreira, inclusive afirma o diretor de RH do Bob's Geraldo Gonçalves, diz que já houve casos de funcionários sendo promovidos a gerente.

Relata o diretor de Rh do Bob's, que o resultado está sendo positivo, pois recebe muitos elogios.

Na Pizza Hut, 15% do quadro de funcionários tem mais de 60 anos, de um total de 650 funcionários. Eles também foram contratados por meio de um programa, o Atividade. Nessa empresa, esse público também trabalha com o foco em atendimento e pode ter chances reais de

atingir cargos mais elevados. “Para que não se sintam discriminados, o programa é desenvolvido de forma idêntica quando contratamos um funcionário mais novo, inclusive o treinamento e carga horária”, explica Vanessa Apontes, gerente de RH da Pizza Hut.

Na Dedic, empresa de Contact Center, a ideia de contratar profissionais com mais de 40 anos surgiu da percepção que muitos deles tentavam uma vaga, mas muitos não estavam preparados. “Então surgiu a vontade de oferecer cursos gratuitos de informática, português atualidades e sobre a atividade de Call Center. É uma consciência da nossa responsabilidade social com a sociedade”, explica Wagner da Cruz, diretor de RH da Dedic. Logo, criamos o Projeto Retorno ao Trabalho, que desde o segundo semestre de 2008 já capacitou cerca de 180 profissionais, dos quais 80% foram contratados.

Verifica-se que atualmente que o profissional acima de 40 anos tem espaço no mercado de trabalho, pois existem algumas empresas que os veem de uma forma positiva como se os funcionários experientes agregassem valores aos mais novos.

Mas podemos ver que há empresas que ainda discriminam os funcionários mais velhos por acharem que eles não produzem tanto quanto os mais novos, ou achar que eles tem dificuldade no aprendizado de coisas novas.

## **5 CONCLUSÃO**

Conclui-se que os profissionais, independentemente da idade precisam se especializar em sua área profissional, procurando novos conhecimentos para se atualizar. Algumas empresas ainda têm preconceito com relação a empregar profissionais com mais de 40 anos em razão de acreditar que estes não sejam criativos, sejam obsoletos, não tenham ambição não consigam se relacionar em grupos e também pelo fato de não mudarem seus comportamentos para encarar as atuais exigências.

Atualmente os profissionais com mais de 40 anos precisam ter um diferencial para atender as novas exigências do mercado de trabalho, tornando-se mais competitivos, buscando novos conhecimentos e melhorias nas habilidades na qual já se possui. O trabalho é de suma importância para qualquer pessoa, pois através dele podemos garantir as necessidades básicas resgatando então sua própria dignidade.

Com o aumento da expectativa de vida no Brasil e com condições física e mental em plena forma, as pessoas estão com a qualidade de vida cada vez melhor. Diante desta situação os profissionais que estão com mais de 40 anos de idade, estão longe de deixar o mercado de trabalho, pois a experiência o bom senso e equilíbrio fazem com que as empresas abram cada

vez mais as portas para estes continuarem atuando no mercado. Em relação ao objetivo de constatar o empenho e seus receios na busca da empregabilidade das pessoas acima de 40 anos de idade percebeu-se que a maior parte deles possuem ensino médio completo ou superior a esta escolaridade, percebeu-se que a maior parte dos profissionais estão buscando aperfeiçoamento; treinamentos, cursos e igualmente atingiu-se outro objetivo de que não possuem receios em manter-se no emprego ou conseguir novo emprego, o presente artigo teve o objetivo geral de verificar a percepção dos profissionais acima de 40 anos de idade quanto á manutenção de seus empregados ou conseguir recolocação no mercado de trabalho e a visão dos empresários quanto ao assunto, pois se pode constatar que esses profissionais estão sendo muito bem percebidos pelos empresários, estão sendo vistos como experientes e responsáveis.

Hoje em dia as pessoas maduras na busca por novos aperfeiçoamentos, tem se matriculado em faculdades e cursos profissionalizantes assim como em cursos de idiomas também fazem concurso público que não discrimina a idade para poderem trabalhar. A globalização fez com que surgisse grandes mudanças no mercado de trabalho, fazendo com que o trabalhador mude junto para acompanhar as novas tendências organizacionais atualmente as pessoas se cuidam e passam o tempo investindo em si mesmas.

Através deste estudo, percebeu que o profissional tem condições de trabalhar e ser empregável, aumentado a taxa de pessoas maduras em plena atividade de trabalho competindo com profissionais mais jovens que tiveram outra cultura e aprendizado. O profissional do século XXI, não necessariamente precisa estar em regime de CLT (Constituição das Leis Trabalhistas). Existem opções como empreendedorismo, freelancer e consultoria, assim substituindo ou obtendo uma renda.

De acordo com o IBGE, a maior concentração de idosos está no setor de serviços que emprega 52,8%, seguido do comércio com 22,3% e da indústria com 11,9%.

O ranking das ocupações que mais empregaram a terceira idade teve dirigentes públicos em primeiro lugar (66.347), seguido por professores do ensino fundamental (66.315) e construção civil (36.411). O setor da construção, aliás, é um dos que apresentam saldo positivo para essa faixa da população (de mais de 21 mil postos). Ou seja, houve abertura de vagas para pessoas com mais de 50 anos.

Já entre os professores do ensino fundamental, as demissões superaram as contratações em 1.537 vagas. Além da construção, foram abertas novas vagas para a terceira idade entre motoristas e nos setores de alimentação e de serviços domésticos. Os estados do Piauí Roraima e Ceará também abriram novas vagas para quem tem 50 anos ou mais. Analisando as vagas

disponíveis por faixa etária, encontramos vagas técnicas e algumas de liderança ainda para 40 até 45 anos, depois entrando nos 50 anos encontramos vagas operacionais, que necessitam de pessoas com disponibilidade de dia e horário, principalmente dias e horários que muitos jovens se recusam, por terem outros compromissos.

Segundo pesquisas feitas encontramos seguintes sites com vagas para pessoas acima de 40 anos:

[www.franquiaeducacional.com/](http://www.franquiaeducacional.com/)

[empregocerto.uol.com.br/Vagas-SP/7\\_Dias\\_Grátis](http://empregocerto.uol.com.br/Vagas-SP/7_Dias_Grátis)

[http://www.portalterceiraidade.org.br/dialogo\\_aberto/cidadania/index.htm](http://www.portalterceiraidade.org.br/dialogo_aberto/cidadania/index.htm)

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA,S; BOCCALETTI,H.**Empregabilidade após os 40 anos.**

Disponível em: <[http://www.revistasapere.inf.br/download/2013-SONIA\\_HELDER.pdf](http://www.revistasapere.inf.br/download/2013-SONIA_HELDER.pdf)>

Acesso em 15 ago. 2015.

BUENO, J. H. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos.** São Paulo: Editora LTR, 1996.

CASE, THOMAS A. **Como conseguir emprego no Brasil do século XXI.** Rio de Janeiro: Editora Catho, 2013.

CHIAVENATO, I. **A corrida para o emprego: um guia para identificar, competir e conquistar emprego.** São Paulo – SP :Mokron Books, 1997

FANTINEL, M;DENARDIN,E; MURINI,L. **Empregabilidade acima dos 40 anos de idade em Santa Maria, RS.** Disponível em:

<[https://portal.ufsm.br/jai2010/anais/trabalhos/trabalho\\_1041228983.htm](https://portal.ufsm.br/jai2010/anais/trabalhos/trabalho_1041228983.htm)> Acesso em 15 ago. 2015.

FALCÃO,J.**Carreira depois dos 40: Estudar ou abrir um negócio próprio.**

Disponível em: <<http://www.vilamulher.com.br/dinheiro/carreira-depois-dos-40-estudar-ou-abrir-um-negocio-proprio-5-1-37-1064.html> > Acesso em: 18 nov. 2015

FARIAS,L.**Profissional com mais de 40 anos tem dificuldade de recolocação.**Disponível em:

<[https://www.dgabc.com.br/\(X\(1\)S\(402zfnxzy0bjcmishjqnvd\)\)/Noticia/1095114/profissional-com-mais-de-40-anos-tem-dificuldade-de-recolocacao](https://www.dgabc.com.br/(X(1)S(402zfnxzy0bjcmishjqnvd))/Noticia/1095114/profissional-com-mais-de-40-anos-tem-dificuldade-de-recolocacao)> Acesso em: 17 nov. 2015

FLORY, H; FERRADA, M; VILLIBOR, S; POMARI, G; PEREIRA, L. **Emprego não cai do céu: Como planejar a sua vida para garantir empregabilidade.** São Paulo: Editora Arte e Ciência, 2004.

HILSDORF,C.**O que é empregabilidade.** Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-empregabilidade/31256/>>

Acesso em 23 ago. 2015.

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

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: O caminho das pedras**. São Paulo: Editora Gente, 1995.

NERI. **Empregabilidade**. Disponível em:

<[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/C205043.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C205043.pdf)> acesso em:

22/08/2015

PIRES, C. **Real problema em contratar acima dos 40 anos**.

Disponível em: <<http://www.gestao3pontozero.com.br/?p=145>> Acesso em: 22 ago. 2015.

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

LIMAS, D. **Contratar profissionais com mais de 40 anos é uma tendência**. Disponível em:

<<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/tendencias/contratar-profissionais-com-mais-de-40-anos-e-uma-tendencia>> Acesso em: 22 ago. 2015.

PROST, ELIANA, R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em:

<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acesso em: 03 nov. 2015.

PIRES, C. **Qual o problema em contratar pessoas acima de 40 anos?** Disponível em:

<<http://gestao3pontozero.com.br/?p=145>> Acesso em 17 nov. 2015.

RODRIGUES, . **Empregabilidade após os 40 anos**.

Disponível em: <<http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Empregabilidade-Aos-40-Anos/161713.html>> acesso em 03/09/2015

SANCHES, L. R. **Empregabilidade: uma exigência profissional.** 2009. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/atualidades/empregabilidade-uma-exigencia-profissional.htm>>. Acesso em: 03 nov. 2015.

NASSIF, L. Disponível em:<<http://jornalggn.com.br/noticia/desemprego-afetou-mais-os-idosos-nos-ultimos-dois-anos-diz-ipea>>Acesso em: 21 set. 2016.

AGÊNCIA ESTADO. **Trabalho informal puxa alta na taxa de desemprego, aponta IBGE.** Disponível em: <http://www.bonde.com.br/economia/noticias/trabalho-informal-puxa-alta-na-taxa-de-desemprego-aponta-ibge-408757.html>>Acesso em: 21 set. 2016.

VANZELLA, E. **Terceira idade e o mercado de trabalho.** Disponível em:<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/viewFile/7199/5692>>Acesso em: 18 nov.2016.

ECONOMIA-GLOBO.COM. **Idosos e jovens predominam no mercado de trabalho informal.** Disponível em:<http://oglobo.globo.com/economia/idosos-jovens-predominam-no-mercado-de-trabalho-informal-6858520>>Acesso em: 18 nov. 2016.

EXAME.COM. **Seis carreiras para profissionais acima dos 40anos de idade.** Disponível em:<http://exame.abril.com.br/carreira/6-carreiras-para-profissionais-acima-dos-40-anos-de-idade/>> Acesso em: 18 nov. 2016.

SOUSA, J. **Dicas para arranjar emprego depois dos 40 anos.** Disponível em:<http://www.economista.pt/artigo/dicas-para-arranjar-emprego-depois-dos-40-anos/>>Acesso em: 21 set. 2016.

**O que são as gerações x, y, z, w, alpha, baby boomer???.** Disponível em:

<https://www.facebook.com/notes/redes-sociais/o-que-s%C3%A3o-as-gera%C3%A7%C3%B5es-x-y-z-w-alfa-baby-boomer/172902682758774/>> Acesso em: 18 nov. 2016.

Fonte: <http://soludig.com.br/oscardemoraes/post/3727/ganhar-dinheiro-na-internet--geracoes-tabu->> Acesso em: 18 nov. 2016

**VAGAS.COM. Uma nova carreira após os 40 anos, é possível?** Disponível em:

<http://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/uma-nova-carreira-apos-os-40-anos-e-possivel/>> Acesso em: 18 nov. 2016.

**APÊNDICE**

Questionário “ Empregabilidade Após 40 Anos”

Sexo \_\_\_\_\_ Idade \_\_\_\_\_

(SIM / NÃO)

1-Você já montou seu currículo?

 Sim  Não

2-Você faz algum planejamento de carreira?

 Sim  Não

3-Você conhece bem o mercado de trabalho e como ele funciona?

 Sim  Não

4-Considera a idade após 40 anos uma barreira na vida profissional?

 Sim  Não

5-Ocorre com mais frequência, oportunidades na área profissional como:

 área Administrativa  área Operacional

6-Você acha que empreender é visto como uma alternativa?

 Sim  Não

7-Quando vai participar de algum processo seletivo, você nota um descaso por causa da idade?

 Sim  Não

8-Você acha que há mais oportunidades nas áreas que não exige esforço físico e sim mental?

 Sim  Não

9-Você acha que ter mais de 40 anos a oportunidade é a mesma sendo homem ou mulher?

 Sim  Não

## AUTORIZAÇÃO PARA REPRODUÇÃO

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografias da Biblioteca institucional. Nome: Gisele Vicente de Melo  
Marianne Rosa Barbieri  
Pamela Oliveira de Souza  
Pindamonhangaba, dezembro de 2016.

