

O IDOSO NA BUSCA POR UM LUGAR NO MERCADO DE TRABALHO¹

Rafael Moregola Teixeira²
Vânia Lúcia Pereira de Andrade³

RESUMO: A globalização e a reestruturação produtiva estão cada vez mais presentes na realidade dos trabalhadores produzindo importantes modificações no mercado de trabalho e na vida laboral. Competitividade, rapidez e o uso de novas tecnologias são algumas características presentes que colocam os trabalhadores idosos em intensas discussões sobre sua capacidade e competência para continuar na frente de trabalho. O objetivo deste estudo foi investigar as competências que são valorizadas dos trabalhadores idosos e como se mantêm frente às dificuldades nos postos de trabalho. Para atingir o objetivo foi feita uma busca por artigos com as combinações entre competência organizacional, idosos, mercado de trabalho, aposentadoria e qualificação profissional, priorizando artigos após o ano de 2000. Os resultados demonstraram que os idosos podem ser valorizados no mercado de trabalho visto que possuem competências que são desejadas pelos empregadores como experiência acumulada, ética, lealdade, compromisso com a organização e liderança. Saliencia-se que a formação técnica e a reciclagem de conhecimentos é fundamental para uma melhor competitividade com os mais jovens.

Palavras Chave: Competência Organizacional, Idosos, Mercado de Trabalho, Qualificação, Tecnologia.

THE ELDERLY LOOKING FOR A PLACE IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT: Globalization and the restructuring of production are increasingly more present in the reality of the workers making important modifications in the labor market and in worker life. Competitiveness, speed and the use of new technologies are some existing features that put the workers seniors citizen in intensens discussions about their capacity and competence for stays in line at work. The objective of this study was to investigate what the valued abilities of these senior workers are and how they sustain work difficulties. To reach this objective research was done using articles with combinations between organizational ability, senior, labor market, retirement and professional qualifications, giving preference to articles written after the year 2000. The results demonstrated that the senior can

¹ Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF) na Linha de Pesquisa Processos organizacionais: saúde, educação e trabalho. Recebido em 23/10/2019 e aprovado, após reformulações, em 22/11/2019.

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF). E-mail: rafael.moregola@hotmail.com

³ Mestre em Psicologia pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) e docente do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (CESJF). E-mail: vaniaandrade@cesjf.br

be valorized in the labor market, seems they have abilities which are desired by employers like accumulated experience, work ethic, loyalty, commitment to the organization and leadership. Worth mentioning is that the technical formation and knowledge recycling is fundamental for better competitiveness with the young workers.

Keywords: Organizational Ability, Senior, Labor Market, Qualification, Technology.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil tem presenciado uma importante modificação da sua estrutura populacional nos últimos anos. Segundo dados da Síntese de Indicadores Sociais – SIS – IBGE (2016), de 2005 para 2015, a população idosa subiu de 9,8% para 14,3%. Conjuntamente com essa expansão, houve uma queda de 8,9% do grupo de idosos ocupados que recebiam aposentadoria. Por outro lado, houve um acréscimo em 4,7% na participação de pessoas entre 60 e 64 anos que figuram entre os idosos ocupados.

As modificações são oriundas de avanços culturais que repercutem em relação à saúde, e que conduzem a uma queda na mortalidade, melhoria dos hábitos alimentares e maior cuidado com o corpo. (MOREIRA, 2001; CAMARANO et al., 2006, WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004; CAMARANO; PASINATO, 2004)

Verifica-se que a população idosa tem apresentado crescente participação na População Economicamente Ativa (PEA) nos últimos 50 anos. Conforme Camarano (2001), houve uma elevação da participação dos idosos na PEA. Esta participação, em 1977 representava 4,5%, em 1998 passou para 9%. Acredita-se que em 2020 chegue a 13%. Os percentuais são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1977 a 1998. Estes dados levaram as empresas a darem relevância para as atividades desempenhadas por essa parcela da população. Camarano ressalta que o papel do trabalho na vida do idoso é de significativa importância haja vista que a ocupação profissional é determinante para a sua qualidade de vida.

Tendo em vista dados do PEA, em 2019, ante o governo de Jair Messias Bolsonaro, foi apresentada sob os comandos de Paulo Guedes, atual Ministro da

Economia, uma Proposta de Emenda à Constituição 06/2019 (PAC-06/2019). Esta proposta se justifica com a prerrogativa de que a previdência se sustente no presente e para as futuras gerações, assegurando a isonomia. Sob esta afirmativa, a PAC-06/2019 propõe um conjunto de modificações para a aquisição de benefícios previdenciários, como o aumento do tempo de contribuição e da idade para se aposentar, diminuição do valor das pensões, limitações a aposentadoria rural e ao Benefício de Prestação Continuada (BPC)(LOBATO; COSTA; RIZZOTTO, 2019).

Conjuntamente com a proposta de reforma previdenciária, observa-se que o mercado de trabalho e a sociedade, também terão de se modificar para conseguir acolher toda essa parcela em expansão, uma vez que as pessoas idosas enfrentam muitos obstáculos para alcançar ou se manter em atividade. Um aspecto a ser considerado diz respeito as distorções relacionadas à produtividade e idosos. Brêtas (2001) assinala que o mercado de trabalho cria estereótipos dos indivíduos mais velhos, afirmando que a produtividade é oposta ao envelhecimento. Contudo, observa-se que os idosos possuem potencialidades que são requisitadas pelos empregadores como engajamento e sentimento que podem agregar valor a companhia e ser referência para o resto da equipe (UYEHARA, 2005).

Buscou-se neste estudo, investigar as competências dos idosos que são valorizadas no mercado de trabalho atual e como se mantêm e enfrentam as dificuldades nas frentes de trabalho.

Para atingir os objetivos foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica do tipo exploratório, de natureza qualitativa.

2 A DIMENSÃO DO TRABALHO E AS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

Segundo Argimon; Lopes; Nascimento (2006) a importância do trabalho é atestada na qualidade de vida do idoso que influencia o desenvolvimento físico, cognitivo e emocional. Segundo os autores, se a realização de atividades estiver atrelada a satisfação e realização, a possibilidade de uma vida saudável aumenta, além de conservar o papel social do indivíduo em seu meio. Segundo o Estatuto

do Idoso, Lei nº: 10.741, de 01 de outubro de 2003, é considerado idoso os indivíduos que possuem 60 anos ou mais (BRASIL, 2003).

O sentido que se atribui ao trabalho é distinto para cada indivíduo, uma vez que a escolha de determinada profissão pode estar ligada a satisfação pessoal ou a apenas como fonte de sobrevivência. Ressalta-se que nem todos os trabalhadores tiveram a oportunidade de dispensar tempo e dinheiro em suas formações, o que é determinante para um trabalho mais qualificado, com melhor remuneração e por um período mais longo. Em decorrência desse não investimento, os trabalhadores culminam em atividades de cunho prático e repetitivo (baixa complexidade) por longos períodos da vida, o que compromete sua qualidade de vida futura. (FRANÇA, 1999; GIATTI E BARRETO, 2003)

A sociedade e o mercado de trabalho criam um estereótipo dos indivíduos mais velhos afirmando que a produtividade e o envelhecimento são inversamente proporcionais. Segundo Brêtas (2001) a produtividade está ligada a motivação individual do trabalhador para a realização da tarefa e varia em grau de intensidade conforme a natureza da atividade laboral realizada pelo trabalhador.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (2002) a industrialização acelerada, e o emprego de novas tecnologias ameaçam o desempenho dos trabalhadores mais velhos, principalmente nas áreas rurais

A este respeito, Cintra; Ribeiro; Andrade (2010) constataram em uma pesquisa de campo realizada em um polo industrial calçadista no interior de São Paulo que em alguns níveis de atividade, os fatores produção e aposentadoria estão relacionadas. Os trabalhadores mais velhos, por apresentarem menor força física, maior desconhecimento tecnológicos ou menor adaptação às novas técnicas e demandas, são preteridos e a aposentadoria surge como uma solução para a substituição desse trabalhador. Concomitantemente, os trabalhadores mais novos recebem menores salários favorecendo a indústria a conceder indenizações e gratificações aos trabalhadores mais velhos, estimulando a aposentadoria.

Não se adequando aos moldes da indústria, o idoso busca alternativas no trabalho informal e autônomo, uma vez que enfrenta muitas dificuldades em aprender e utilizar as novas tecnologias. Este fator pode levá-lo a se sujeitar ao

subemprego, ao trabalho informal comumente associado a atividades precárias e de baixos salários (CINTRA; RIBEIRO; ANDRADE, 2010).

As demandas atuais do mercado de trabalho são consequências da Terceira Revolução Industrial que tem como principal aspecto o uso intenso da informática (MATTOSO, 1994). As mudanças e características da reestruturação produtiva, flexibilização e a precarização do trabalho são determinantes para o posicionamento da parcela da população mais idosa resultaram na ruptura de um padrão de desenvolvimento estabelecido até meados da década de 80 (GUIMARÃES, 2012).

Com esta mudança na configuração da produtividade alterações vieram como consequência. A este respeito, Hirata (2002) atesta que ocorreu uma dupla transformação do trabalho: nos países capitalistas centrais e nas grandes empresas industriais requisitavam estabilização do sujeito no processo de trabalho para a execução de atividades que exigiam autonomia, iniciativa, responsabilidade, comunicação. Em contrapartida, nos outros lugares permaneceu a instabilidade e o enfraquecimento dos laços empregatícios, aumentando a flexibilização da mão de obra.

A atividade de maior alcance por parte dos trabalhadores mais longevos são os funcionários públicos e militares, devido aos concursos públicos ocorridos em todos os níveis do governo, e que são acrescidos de incentivos financeiros (bonificações e vantagens) para que continuem na ativa (CAMARANO, 2001). Além do serviço público, os empregadores ou trabalhadores autônomos vem demonstrando ser a maior parcela de trabalhadores idosos. Nesse sentido, por possuir uma carga horária mais flexível e de menor alcance, explicaria a maior parcela de trabalhadores mais velhos.

Diante da ampla modificação da força de trabalho no Brasil, vale salientar que pouco se tem feito para atestar a capacidade do trabalhador idoso, visto que nos últimos anos houve melhorias nas condições de vida para estas pessoas. Compreende-se como capacidade de trabalho, segundo Bellusci (1999), quanto o trabalhador está apto para a realização de uma tarefa, num presente e num horizonte próximo, no tocante às exigências de trabalho, saúde e recursos mentais.

Zarifian (2001) define competência como uma atitude diante de um fato em que o indivíduo assume uma responsabilidade nas situações profissionais em que se depara. Esta atitude, leva em consideração as situações inesperadas, o que desarranja o processo regular do sistema de produção, o que propicia dizer que o trabalhador sempre deve estar desprendendo recursos internos para a resolução dos problemas. Ainda segundo este autor, o modelo de competência do indivíduo é mais utilizado para o preenchimento das frentes de trabalho atuais, substituindo o modelo anterior de competência do cargo.

Além das competências individuais, o mercado de trabalho exige que os indivíduos saibam integrar esses conhecimentos a um trabalho coletivo e dinâmico de forma a suprir os interesses dos empregadores. Desta forma, a noção de competência coletiva se torna primordial para a valorização do trabalhador. A competência coletiva é um conhecimento em rede, em que os integrantes da equipe dependem das habilidades um do outro a fim de superar os obstáculos apresentados (JANINI, 2003).

As competências dos empregados de idade mais avançada são evidenciadas quando há uma redução na oferta de talentos jovens na organização. Isso mostra que os indivíduos mais longevos estão permanecendo nas suas ocupações por um período de tempo mais longo, o que conduz para uma modificação na forma de gerir a organização, pois a composição etária da força de trabalho é alterada (BALTES; FINKELSTEIN, 2011).

Determinadas características dos idosos são apreciadas e colaboram para a preferência das organizações nos postos de trabalho como o seu comprometimento organizacional, engajamento e o sentimento de pertencimento a organização na qual trabalha, usualmente mais presente neste público idoso, ou seja, a organização carece de funcionários com essas características (UYEHARA, 2005).

Com a competição entre as gerações de trabalhadores cada vez mais acirrada, o público idoso necessita de estratégias para que consiga competir com os mais novos com o objetivo de manter-se nos postos de trabalho. Uma das estratégias é o aperfeiçoamento de suas habilidades, a partir da formação técnica, pois os dados de Wajnman (2004) demonstram que os mais idosos que

mantém a reciclagem e aperfeiçoamento de seus conhecimentos, se mantém na ativa por mais tempo e recebem uma remuneração maior quando comparado a aqueles que não possuem nenhum tipo de aprimoramento. (GUILLEMARD, 2010; GIBBS et al, 2015)

Além da remuneração mais alta para os que possuem formação profissional, outro fator determinante para a manutenção dos idosos no mercado de trabalho se relaciona com a saúde do trabalhador, fator este determinado pela trajetória profissional. O indivíduo que desempenhou durante toda seu percurso profissional atividades em ambientes insalubres e perigosos, chega na fase idosa desgastado e com a saúde precária. (LIBERATO, 2003)

Nesse cenário, e tendo em vista os costumes da organização, os trabalhadores idosos possuem um conhecimento sobre a história da organização, o desenvolvimento dos produtos e estão preparados para a solução de problemas, atitudes estas que muitos dirigentes apreciam (UYEHARA, 2003).

Segundo a autora supracitada, para que as empresas sobrevivam, é necessário que tenham agilidade, criatividade e modernidade, atributos em geral apresentados pelos mais jovens. No entanto, é necessário ter um equilíbrio entre as raízes e as inovações. Portanto, o ideal é atingir a harmonia entre as gerações. A discussão sobre as competências profissionais dos idosos ganhou relevância nos últimos anos haja vista a crescente modificação do trabalho em decorrência dos processos de globalização e competição acirrada (KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006). Segundo Zarifian (2001) o fundamento da competência sofreu modificações na organização do trabalho, principalmente no que tange o trabalho em grupo, as redes e novas tecnologias de informação e comunicação. Desta forma, as empresas reagem investindo em desenvolvimento humano e para ações que agregam valor a instituição.

O modelo anterior de gestão visava a qualificação formal como a ferramenta principal para a aquisição de conhecimento. Na atualidade, o modelo de gestão por competências visa atribuir valor ao conjunto de saberes que o indivíduo consolidou em sua trajetória profissional. Portanto, competência é a capacidade de encarar e resolver impasses novos com êxito em momentos de dúvida, na vida do trabalho (KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006).

Neste aspecto relacionado à tomada de decisões em momentos de dúvida, é que o mercado se posiciona a favor dos idosos. Ramos *et al.* (2008) revela que o trabalhador idoso pode ser importante para a força produtiva no atual cenário devido as suas técnica e saberes oriundos de sua bagagem acumulada durante a vida, visto que o mercado necessita dessas trocas de conhecimentos.

Partindo do entendimento de Vasconcelos; Cavalcante; Monte (2011) competência é um conjunto de conhecimentos (informação, “o que fazer”), habilidades (técnica, capacidade, “saber como”) e atitudes (identidade, determinação, “querer fazer”) envolvidas em um ambiente de trabalho afim de que se possa sanar as dificuldades e obstáculos que possam surgir.

Muitos gestores acreditam que o desempenho e as habilidades adquiridas dos longevos vão decaindo com o aumento da idade, o que pode comprometer significativamente a percepção sobre estes profissionais. Rocha (2012) apud Verhaegen; Salthouse (1997) evidenciaram que as habilidades cognitivas (velocidade de processamento, memória, raciocínio) decaem consideravelmente após os 50 anos. Porém, fracionando as habilidades em fluidas e cristalizadas, verifica-se que as habilidades cristalizadas como significado verbal e fluência de palavras, não são comprometidos com o passar do tempo, pelo contrário, na medida em que o indivíduo acumula conhecimento, ele permanece com alto desempenho.

Neste sentido, os idosos podem ocupar postos de trabalho que prestigiem capacidades verbais e capacidade de se comunicar, desempenhando atividades onde o acúmulo de experiência é valorizado. Pode-se apontar o setor de prestação de serviço como um mercado a absorver este público. (CARVALHO, 2009).

Sobre a atitude desses funcionários mais longevos, pode-se constatar que as organizações buscam profissionais mais experientes, pois contribuem para o aumento da produtividade, possuindo ética, compromisso e determinação na realização das tarefas, sabendo lidar com impasses com maior destreza. (CARVALHO, 2009; LACOMBE, 2012)

Sendo assim, vale ressaltar que os idosos possuem competências para compor as frentes de trabalho e desempenhar com destreza e qualidade as

requisições da profissão. O empenho organizacional e o desprendimento afetivo que os trabalhadores mais velhos depositam em suas atividades são benquistas pelas organizações, além de apresentarem uma maior capacidade de concentração e comprometimento com o cumprimento de tarefas do que os profissionais mais jovens. (UYEHARA; CÔRTEZ, 2006).

Zanelli (2012) reitera que os idosos podem contribuir para o mercado de trabalho uma vez que por meio de sua vivência, visto que possui mais discernimento e sabedoria, responderiam a diversas situações da rotina do trabalho com mais desenvoltura, com isso poderiam contribuir para o aumento da produtividade e solução de conflitos.

Polettini (2010) mostra as razões que beneficiam as empresas na contratação de idosos. Entre as vantagens está o baixo custo para a capacitação e o conhecimento adquirido durante os anos de trabalho que poderá transferir aos mais novos. Isso auxilia a conquista de um lugar no mercado. Além disto, o idoso pode trazer lucro para as empresas, pois integra valor econômico a companhia, são mais corteses com os clientes e expressam mais confiança junto da clientela e dos colegas de trabalho.

Outra importante contribuição dos macróbios é o fato de poderem se tornar referência para a instituição e para os mais novos, além de trazer virtudes e valores enraizados nessa idade como: responsabilidade, sabedoria, paciência e respeito às diferenças.

Não é a força, nem a agilidade física, nem a rapidez que impulsionam as grandes façanhas; são outras qualidades, como a sabedoria, a clarividência, o discernimento. Qualidades estas que a velhice não apenas conserva, mas, ao contrário, pode delas, particularmente, tirar proveito (CICERÓN, 1995 apud CARVALHO, 2009, p. 28).

Argimon; Lopes; Nascimento (2006) expõem que o idoso apesar de limitações, pode ter suas potencialidades aproveitadas, quando as questões relativas a carga mental são mais exploradas em detrimento das associadas a carga física, recuperando o conhecimento cognitivo.

3 MUDANÇA DE GERAÇÕES

Nas últimas décadas, os modelos de gestão empresarial sofreram modificações acompanhando as alterações da força de trabalho. Toda essa conversão não ocorreu de forma arbitrária, mas relacionada com a ascensão da era do conhecimento e da tecnologia que foram acompanhadas pelas gerações de trabalhadores (BEVILACQUA et al, 2016).

Bevilacqua et al. (2016) complementa que as gerações *Baby Boomers*, X, Y e Z coexistem no mercado de trabalho, se relacionando e interagindo ao mesmo tempo, exigindo uma maior adaptação que não preza apenas cargos e salários mas sim a capacidade de gerenciar suas próprias competências.

De acordo com Costa (2016), marcada por uma geração de contestadores e combatentes da ditadura, os *Baby Boomers* (1945-1964) buscaram os direitos junto ao governo, mas eram avessos a conflitos armados. Esta geração enfrenta atualmente uma difícil batalha na era tecnológica devido a informatização dos processos e em ritmo acelerado colocando esses trabalhadores em competição com as gerações subsequentes.

A geração “X” (1965-1983) é constituída de trabalhadores que optam por objetivos pessoais aos organizacionais, e que não possuem o propósito de seguir carreira em apenas uma empresa, buscando novos desafios e aprendizados (SANTOS, 2012).

Segundo Santos (2012) a geração “Y” é composta pelos nascidos entre 1984 e 1990. São marcados pelo desenvolvimento digital e possuem características como carreiras de curto prazo, sucesso pessoal de forma vertiginosa, sendo pouco envolvidos com as organizações.

Conhecida como a geração do milênio ou geração da internet, a geração “Z” é formada pelos nascidos após 1991, e tem como características principais a busca por novidades e a execução de múltiplas tarefas. Simbolizam a fluidez e rapidez dos processos industriais (GONÇALVES, 2012).

As demandas do mercado com o advento da globalização e informatização dos processos trouxeram uma exigência quanto a qualificação, demandando uma maior atualização e constante aprimoramento. Portanto, as gerações “*Baby Boomers*” e “X” se encontram em uma situação delicada, pois vive-se em um mundo cada vez mais digitalizado e contraditório. Estas gerações parecem se ver

cada vez mais confusas com a velocidade dos avanços tecnológicos, o que é desvantajoso em relação as gerações mais novas (BULLA; KAEFER, 2003).

O idoso que se conserva no posto de trabalho é aquele que possui um nível de competências requerido pelo mercado de trabalho, o que de certa forma acarreta um processo de exclusão daqueles que ainda estão na busca pela sua reinserção no mercado de trabalho. (GIBBS et al, 2015)

No contexto da gestão estratégica de recursos humanos, a compreensão de competências evidencia uma capacidade específicas de uma organização em construir sua fonte de vantagem competitiva sobre a concorrência refinando seu processo seletivo e buscando colocar em seus postos de trabalho o profissional mais qualificado e preparado. Nesse entendimento, os trabalhadores buscam aperfeiçoar suas técnicas desenvolvendo dois tipos de competências. As competências técnicas (*hard skills*) e competências transversais (*soft skills*) (SWIATKIEWICZ, 2014).

Hard skills ou competências técnicas pode ser entendida como um conjunto de conhecimentos adquiridos por meio de formação profissional, acadêmica ou experiência acumulada pelo tempo de trabalho. Essa competência é adquirida e/ou aprendida e podem ser atestadas por meio de certificados e diplomas. (SWIATKIEWICZ, 2014)

Soft skills consiste em habilidades que não estão relacionadas a formação técnica e não se relacionam com qualquer área de saber. São habilidades gerais, críticas e humanas desenvolvidas com as experiências que o indivíduo trás consigo (MANISCALCO, 2010). Elas constituem instrumentos essenciais para que o trabalhador possa atingir seu máximo potencial, contribuindo para garantir seu lugar na organização e se tornar reconhecido. (JAMISON, 2010)

Segundo Maniscalco (2010) apenas as *hard skills* são insuficientes para competir no mercado de trabalho, sendo necessário desenvolver as *soft skills*, tendo em vista que uma competência complementa a outra. Os candidatos que possuem os melhores desempenhos possuem concomitantemente competências técnicas apropriadas e desenvolvimento comportamental.

Segundo Jamison (2010, p. 102) “enquanto o ensino de habilidades técnicas é certamente necessário, isso não garante que ele se torne um bom empregado ou um bom líder”.

4 NOVAS POSSIBILIDADES

A comunicação mais disponível e o vasto fluxo de informações resultaram em uma maior exigência quanto a qualificação da força produtiva, e como consequência maior desempenho e flexibilidade dos colaboradores (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017)

Almeida; Brasil; Nogueira (2017) asseveram que por apresentarem maiores dificuldades de locomoção e adaptação, o trabalho no modelo *Home Office* pode ter destaque na vida laboral da parcela da população idosa. Para os pesquisadores, nos grandes centros urbanos, o tempo que se gasta até o trabalho é muito elevado, o que ocasiona um desgaste do funcionário, levando-o a um menor desempenho. Além disso, estar no ambiente familiar parece mais cômodo para o trabalhador idoso desempenhar suas tarefas.

Portanto, *Home Office* pode ser entendido como:

Uma forma de flexibilização em três dimensões: local, pela descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo, quer seja casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro; tempo – pela flexibilização do tempo – pois se pode trabalhar nos horários mais convenientes e do Meio, pelo uso de recursos de telecomunicações como meio de transporte das informações (SILVA, 2009, p.5).

A modalidade de tele trabalho pode apresentar benefícios para aqueles que desfrutam dessa possibilidade. Entre eles estão a redução de gastos com deslocamento e alimentação fora de casa, menor necessidade de vestuário específico para o trabalho, menor exposição a possíveis agentes etiológicos, maior convívio familiar e maior controle do tempo (SILVA, 2009).

5 METODOLOGIA

A revisão literária foi realizada por meio de pesquisa nas bases de dados Lilacs (Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), Scielo (*Scientific Eletronic Library On-line*) e Google Acadêmico, além de busca não sistemática em revistas nacionais indexadas no Portal Capes (Coordenação e Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). As palavras-chave incluíram combinações entre competência organizacional, idosos, mercado de trabalho, aposentadoria e qualificação profissional. Outras fontes de obtenção de informações também foram empregadas, como a biblioteca central da Universidade de Brasília, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Os critérios para inclusão de dados foram: (a) artigos científicos publicados em revistas brasileiras preferencialmente entre 2000 e 2019; (b) modalidade de produção (artigos de pesquisa, estudos de caso e teóricos); e (c) temática sobre aspectos que envolvam a manutenção ou recolocação dos idosos no mercado de trabalho. Deste modo a coleta de informações foram em livros, artigos publicados em periódicos e arquivos eletrônicos, com o objetivo de embasar o conhecimento acerca das competências dos idosos e de como as organizações podem utilizar dessas competências para o melhora da produtividade.

6 RESULTADOS

Na realização deste trabalho foi verificado que os idosos possuem competências para a execução das atividades laborais e contribuem para um maior desempenho das organizações. Foram identificadas que competências como: experiência acumulada, ética, lealdade, compromisso com a organização, liderança foram as competências mais descritas (LACOMBE, 2011; UYEHARA, 2005; CARVALHO, 2009; ZANELLI, 2012; RAMOS, 2008).

Ainda sobre as competências, foi notado que motivação, comunicação e socialização são qualidades requeridas nos postos de trabalho principalmente no contato com o público, e que podem ser observadas como potencialidades para estes trabalhadores (BRETAS, 2001; ROCHA, 2012; POLETTINI, 2010).

Vale ressaltar que para os trabalhadores longevos que ainda estão no mercado de trabalho, averiguou-se que aqueles que mantêm os conhecimentos

técnicos atualizados e reciclados com capacitações técnicas constantes, possuem uma maior competitividade em relação aos mais jovens, conseguindo se manter no trabalho. (LIBERATO, 2003; WAJNMAN, 2003; GUILLEMARD, 2010)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo o objetivo foi encontrar as potencialidades que os idosos podem usar a seu favor para a manutenção ou entrada no mercado de trabalho, pois atualmente as organizações buscam melhoria de rendimento e rapidez em suas operações presumindo que estas são as principais atitudes para o aumento da produção.

Conciliar o conhecimento dos mais jovens com os mais velhos produz melhorias não apenas na produção, mas também gerando valor para a organização. A diversidade de culturas experiências e conhecimentos levam os trabalhadores a adquirirem bom senso e sociabilidade, qualidades fundamentais para aqueles que ainda irão trilhar uma longa carreira profissional.

Porém a parcela idosa da população que busca seu lugar no mercado de trabalho parece carregar consigo uma gama de competências que são pouco consideradas no processo de seleção das organizações. É importante salientar que a colocação do idoso na frente de trabalho não deve ser entendida como assistencialista, e sim entendida como propício para a criação de um ambiente que tenha ganhos tangíveis e intangíveis.

As transformações do trabalho oriundas da globalização trazem consigo grandes desafios e discussões sobre a configuração da produção e o posicionamento dos idosos dentro da sociedade e principalmente no mercado de trabalho. O fenômeno global ultrapassa fronteiras e dimensões modificando a forma de relacionamento entre os indivíduos em sociedade.

As exigências por qualificações, a extinção e o nascimento de profissões além do surgimento de novas atribuições demandam mais informação, conhecimento e competências. A caracterização do idoso como inválido, pouco produtivo e incapaz parece presente nas organizações que procuram incorporar trabalhadores cada vez mais jovens e bem dispostos.

A realidade demográfica implicada com as reformas na previdência acusam para um aumento de trabalhadores que terão que continuar nos seus postos de trabalho após a conquista da terceira idade, para manter seu padrão de vida, uma vez que a aposentadoria ficará cada vez mais distante e insuficiente para manter o padrão de vida estabelecido durante a época de ocupação.

O desafio se volta para reencontrar possibilidades e caminhos dentro do cenário atual, e cabe principalmente ao psicólogo, funcionário do setor de gestão de pessoas, avaliar, integrar e conscientizar a gestão e os trabalhadores da importância de se construir uma equipe diversa e com profissionais que passaram da linha da terceira idade. Além disso, o psicólogo na organização pode procurar acompanhar a atuação destes trabalhadores, para que a execução das atividades laborais possa proporcionar qualidade de vida e bem estar.

Por meio deste estudo foi possível inferir que mesmo com os desgastes e debilidades naturais oriundas da idade, os trabalhadores idosos se mostram competentes e capazes para assumir frentes de trabalho e garantir lucros aos empresários. Experiência acumulada, compromisso com a ética, lealdade e liderança, são requisitos que podem ser conquistados com muitos anos de prática e dedicação ao trabalho.

Este trabalho possibilitou identificar que a formação de uma equipe de trabalho, com funcionários idosos, pode levar a melhoria da produção e a minimização de possíveis dificuldades no ambiente de trabalho em virtude de os trabalhadores idosos possuírem, de forma geral, mais discernimento e sabedoria para lidar com os contratempos do trabalho, o que auxilia a direção da organização nas melhores tomadas de decisões.

O esforço se dirige para a qualidade do serviço oferecido e pela abrangência que sua atuação pode alcançar, modificando o meio onde trabalha e conduzindo a um aprendizado mútuo.

As novas modalidades de trabalho como *Home Office* podem oferecer ao trabalhador idoso uma alternativa para sua recolocação no mercado de trabalho. A flexibilidade de horário, a realização das atividades em um ambiente familiar e a fuga do trânsito pode ser um atrativo para essa modalidade. Porém, suas dificuldades com o uso das novas tecnologias pode ser um grande impedimento,

uma vez que o uso das ferramentas desse tipo de trabalho envolvam conhecimento e práticas mais modernas.

Portanto, por meio da educação, treinamento e promoção de práticas, parece ser possível proporcionar um desenvolvimento contínuo do indivíduo idoso, pois estudos demonstram que a capacidade de aprendizado e conhecimento pode ser preservada com o passar dos anos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rhanna Ellen Silva; BRASIL, Rhannah Santos; NOGUEIRA, Ursulla dos Anjos. Novas Carreiras em Contraste com formas de Trabalho Tradicionais: Home Office e Freelance. **Calea**, Ilhéus, v. 1, n. 6, p.32-46, dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.uesc.br/index.php/calea/issue/view/131/177>. Acesso em: 06 de maio 2019

ARGIMON, I. I. L.; LOPES, R. M. F.; NASCIMENTO, R. F. L. Atualidades sobre o idoso no mercado de trabalho. **O Portal dos Psicólogos**. 2006. Disponível em: <www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0300.pdf>. Acesso em: 06 maio 2019.

BALTES, B. B.; FINKELSTEIN, L. M. Contemporary empirical advancements in the study of aging in the workplace. **Journal of Organizational Behavior**, v. 32, n. 2, p. 151-154, 2011. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.727/full>>. Acesso em: 06 maio 2019.

BELLUSCI, Silvia Meirelles; FISCHER, Frida Marina. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. **Revista Saúde Pública**, v. 33, n. 6, p. 602-609, São Paulo, dez. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101999000600012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 maio 2019.

BEVILACQUA, Lucca B; BASILIO, Antenor; TERÇARIOL, Camilo; NARDI, Antonio. O perfil das gerações x, y e z. **Revista Científica Eletrônica Uniseb**, v. 7, n. 7, p.33-44, Ribeirão Preto, 2016. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista7/3.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2019

BRASIL. *Estatuto do idoso*: lei federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Brasília, DF: **Secretaria Especial dos Direitos Humanos**, 2003.

_____. Constituição de 1988. Proposta de Emenda a Constituição N. 06, de 2019 (PEC 06/19). **Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências**. jun

de 2019. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=2F1DA0AE7F3404456745F669309292CF.proposicoesWebExterno1?codteor=1712459&filename=PEC+6/2019. Acesso em: 09 maio 2019

BRÊTAS, Ana Cristina P. O significado do processo de envelhecimento no mercado de trabalho e suas implicações na saúde dos(as) trabalhadores(as).

Texto & Contexto enferm. v. 10, n. 2, p. 34-51, Santa Catarina, 2001. Disponível em: <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=BDENF&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=14079&indexSearch=ID>>. Acesso em: 05 maio 2019.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, v. 2, n. 2, p.1-8, Porto Alegre, dez. 2003. Disponível em:

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>> Acesso em: 06 de maio 2019

CAMARANO, Ana Amélia. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. **Ipea**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4393>. Acesso em: 06 maio 2019.

CAMARANO, Ana Amélia; et al. A oferta da força de trabalho brasileira:

tendências e perspectivas. **Ipea**, v.2, p.69-118, Cap.2, Brasília, 2006. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/cap2_oferta.pdf. Acesso em: 09 maio 2019

CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: CAMARANO, A. A. (Ed.). **Os novos idosos**

brasileiros: muito além dos 60? Ipea, p. 253-292, Rio de Janeiro, 2004.

Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_16_Cap_08.pdf.

Acesso em: 09 de maio 2019

CARVALHO, Alessandra. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: sentido do trabalho para o Idoso. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. **Anais**. São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em:

<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>>. Acesso em: 06 de maio 2019.

CINTRA, Thais Silva; RIBEIRO, Daniela de Figueiredo; ANDRADE, Antônio dos Santos. O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 277-287, São Paulo, 2010. Disponível em:

<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25730/27463>>. Acesso em: 06 maio 2019.

COSTA, Alysso Troguer da. **Motivação e Gerações- Aplicando conceitos motivacionais em uma empresa dominada pela geração Y e Z.** 2016. 27 f. TCC (Graduação) - Curso de Gestão de Pessoas e Comportamento Humano, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/54005/R%20-%20E%20-%20ALYSSON%20TROGUER%20DA%20COSTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 07 de maio 2019

FRANÇA, Lucia. Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato. (Org.). **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição.** Relume Dumará, p. 11-34, Rio de Janeiro, 1999. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/328539985/Preparacao-Para-a-Aposentadoria-Desafios-a-Enfrentar>>. Acesso em: 06 maio 2019.

GIATTI, Luana; BARRETO, Sandhi M. Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 19, n. 3, p. 759-771, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2003000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2019.

GIBBS, Camila Cecilia Mascarenhas; SILVA, Leiliane Amazonas da; BATISTA, Amanda Maciel. O idoso e o mundo do trabalho na sociedade pós-capitalista. In: **Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social**, v.1, p. 1 – 8, Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://seminarioservicosocial2017.ufsc.br/files/2017/04/Eixo_1_305_2.pdf>. Acesso em: 06 de maio

GUILLEMARD, Anne Marie. Os desafios do envelhecimento. Idade, emprego, aposentadoria, perspectivas internacionais . **Paris Armand Colin**, São Paulo, 2010. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/lectures/1201>>. Acesso em: 09 maio 2019

GONÇALVES, Carolina Lourenço Defilippi. **Gerações, tecnologia e educação: análise crítica do emprego educativo de novas tecnologias da informação e comunicação na educação superior da Região Metropolitana de Campinas, SP.** 2012. 66 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Unisal, Americana, 2012. Disponível em : <https://unisal.br/wpcontent/uploads/2013/04/Disserta%C3%A7%C3%A3o_-Carolina-Louren%C3%A7o-Defilippi-Gon%C3%A7alves.pdf> Acesso em: 06 maio 2019.

GUIMARÃES, Iracema. Os idosos em um contexto de trabalho e de disposições renovadas. **Mediações**, v. 17 n. 2, p. 108-125, Londrina, jul/dez. 2012. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/viewFile/14024/11835>>. Acesso em: 06 maio 2019.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cad. Pagu**, n. 17-18, p. 139-156, Campinas, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332002000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 maio 2019.

(IBGE) INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. 146 p. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 36. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2019.

JAMISON, D. Leadership and professional development: an integral part of the business curriculum. **Business Education Innovation Journal**, v. 2, n. 2, p. 102-111, Carolina do Sul (EUA), 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/329041204_Leadership_and_Professional_Development_An_Integral_Part_of_the_Business_Curriculum_Business_Education_Innovation_Journal_Vol_2_No_2_pp_102-111>. Acesso em: 06 out 2019

JANINI, Renata. **Gestão por competências**: uma contribuição para obter e manter desempenho superior. São Paulo: EAESP/FGV, 2003, 79 p. (Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional da EAESP/FGV, Campo de Conhecimento: Organização, Recursos Humanos e Planejamento). Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5707/1200303504.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06 maio 2019

KILIMNIK, Zélia Miranda; CASTILHO, Isolda Veloso de; SANT'ANNA, Anderson de Souza. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. **Comport. organ. gest.**, v. 12, n. 2, p. 257-280, Lisboa, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-96622006000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 maio 2019.

LACOMBE, Francisco J. M. Comportamento organizacional. São Paulo: **Saraiva**, 2012

LIBERATO, V. C. **A oferta de trabalho masculina “pós-aposentadoria” Brasil urbano - 1981/2001**. (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Ciências Econômicas de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000182&pid=S0102-3098200600010000200019&lng=en. Acesso em 07 maio 2019

LOBATO, Lenaura de Vasconcelos Costa; COSTA, Ana Maria; RIZZOTTO, Maria Lucia Frizon. Reformas da previdência: o golpe fatal na seguridade social brasileira. **Saúde Debate**, v.43, n.120, p. 5-14, Rio de Janeiro, jan-mar. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042019000100005&lang=pt>. Acesso em: 07 maio 2019

MANISCALCO, R. S. The impact of the European polices on the new skills for the new jobs. **Review of European Studies**, v. 2, n. 2, p. 54-66, Ottawa, 2010. Disponível em: <<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/6185>>. Acesso em: 04 nov 2019

MATTOSO, Jorge Eduardo. Trabalho sob fogo cruzado. **São Paulo em Perspectiva**, v. 8, n. 1, p. 13-21, São Paulo, jan./mar. 1994. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_02.pdf>. Acesso em: 06 maio 2019.

MOREIRA, M. M. Envelhecimento da população brasileira: aspectos gerais. In: _____. **O envelhecimento da população brasileira e o aumento da longevidade**. Belo Horizonte: CEDEPLAR-UFMG, p. 25-56, 2001. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/article/view/162/160>>. Acesso em: 06 maio 2019.

POLETTINI, Márcia Regina Negrisoni Fernandez. **Idoso**: proteção e discriminação no trabalho. [s. n.] Bauru, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoni_fernandez_polettini.pdf>. Acesso em: 06 maio 2019.

RAMOS, E. L.; SOUZA, N. V. D. O.; CALDAS, C. P. Qualidade de vida do idoso trabalhador. **Rev. Enferm. UERJ**, v. 16, n. 4, p. 507-511, Rio de Janeiro, out./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n4/v16n4a09.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2019.

ROCHA, R. Envelhecimento e Produtividade. **Boletim Mercado de Trabalho**, v. 51, Brasília, 2012. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt51_nt03_envelhecimento.pdf. Acesso em: 06 maio 2019

SANTOS, André Laizo dos. **A geração Y nas organizações complexas**: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841/publico/AndreLaizodosSantos.pdf>>. Acesso em: 08 maio 2019

SILVA, Rogério Ramalho da. Home Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v.1, n.1, p.85-94, Paraná, jan-jun 2009. Disponível em: < <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267/20729> > Acesso em: 06 de maio 2019.

SWIATKIEWICZ, Olgierd. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as

organizações em Portugal mais valorizam. **Cad. EBAPE.BR**, v. 12, n. 3, p. 633-687, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 Nov 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395112337>.

UYEHARA, Ana Maya Goto; CÔRTE, Beltrina. **Por que contratar idosos?** Um estudo de caso da empresa Biscoitos Festiva. 2005. 153 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia)-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/12536/1/dissertacao-PUC-2005-adobe.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2019.

UYEHARA, Ana Maya Goto. Despertando o mercado de trabalho para o idoso. **Revista Gerencial**, v. 2, n. 1, p.43-49, São Paulo, set. 2003. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307758342_Despertando_o_mercado_d_e_trabalho_para_o_idoso. Acesso em: 06 maio 2019

VASCONCELOS, Adriana Fernandes de; CAVALCANTE, Paulo Roberto Nóbrega; MONTE, Paulo Aguiar do. Uma Análise das Competências dos Professores de Ciências Contábeis a Partir do Envolvimento em Atividades de Pesquisa e Extensão. **Enanpad**, v.1, p. 16, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ1134.pdf>>. Acesso em 06 maio 2019

WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A.; OLIVEIRA, E. L. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e conseqüências. In: CAMARANO, A. A. (Ed.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Ipea, p. 453-480, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_23_Cap_14.pdf . Acesso em: 10 maio 2019

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. Active ageing: a policy framework. Geneva: World Health Organization, 2002. (Tradução) GONTIJO, Suzana. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Brasília: OPAS, 2005. 60 p. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf>. Acesso em: 06 maio 2019.

ZANELLI, José Carlos. Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Rev. psicol. organ. trab.** v. 12, n. 3, p. 329-340, Florianópolis, dez. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 maio 2019.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: Por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

