

## **EMPREGABILIDADE ACIMA DOS 40 ANOS DE IDADE EM SANTA MARIA, RS<sup>1</sup>**

### *EMPREGABILITY ABOVE OF THE 40 YEARS OF AGE IN SAINT MARIA*

**Marlova Mezomo Fantinel<sup>2</sup>, Élio Sérgio Denardin<sup>3</sup> e  
Lisandra Taschetto Murini<sup>4</sup>**

#### **RESUMO**

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo por isso precisa ter foco e saber explorar as forças e oportunidades. O estudo tem como objetivos: verificar a percepção dos empresários e dos profissionais acima dos 40 anos quanto à manutenção de seus empregos ou conseguir recolocação no mercado de trabalho, identificar o perfil dos funcionários com mais de 40 anos; constatar o seu empenho e seus receios na busca da empregabilidade e verificar sua aceitação por parte dos empresários. A pesquisa classifica-se como estudo de campo, exploratória e descritiva, qualitativa e quantitativa. Utilizou-se uma amostra de 9 empresários e de 124 funcionários com mais de 40 anos, de empresas tradicionais nos diversos ramos de atividade, sendo aplicado um questionário diferenciado para cada segmento. Os principais resultados foram que estes funcionários estão buscando aperfeiçoamento através de cursos, treinamentos, não tendo receios em manter-se no emprego ou conseguir novo trabalho, e quanto aos empresários há boa aceitação por estes profissionais e sem receios em contratá-los ou mantê-los.

**Palavras-chave:** competitividade, mudanças, comportamento.

---

<sup>1</sup> Trabalho Final de Graduação - TFG

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Administração - UNIFRA. E-mail: marlovafantinel@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Orientador - UNIFRA. E-mail: eliodenardin@hotmail.com

<sup>4</sup> Colaboradora - UNIFRA. E-mail: lisandra @unifra.br

## **ABSTRACT**

*The labor market nowadays is increasingly more competitive, so companies must have a clear focus and understand how to exploit the strengths and opportunities. This study aims to determine the perception of entrepreneurs and professionals over 40 years regarding the maintenance of their jobs or a possible repositioning in the labor market; identify the profile of employees over 40, realize their commitment and fears in the search for employability and to verify their acceptance by employers. The survey is a field study, with an exploratory and descriptive, qualitative and quantitative approach. It is used a sample of nine businesses and 124 employees over 40 from traditional companies in various segments. A different questionnaire was applied for each segment. The main findings were that these employees are seeking improvement through courses, training, and are not afraid if they are going to remain in the same job or get a new one. Concerning the employers there is a good acceptance of these professionals.*

**Keywords:** *competitiveness, changes, behavior.*

## **INTRODUÇÃO**

Na sociedade atual em que mudanças no aspecto organizacional e trabalho acontecem quase que instantaneamente, um dos motivos desta aceleração é o processo de globalização que o planeta enfrenta. As organizações estão passando por um processo de reestruturação, no que tange a cultura, visões e costumes.

A crescente mecanização e informatização dos processos de trabalho estão excluindo cargos que antes eram desempenhados por pessoas e agora estão sendo realizados por máquinas, refletindo em altos índices de desempregados. Segundo dados do IBGE (2008), em 2007 o Brasil fechou com um índice de 9,3% de desemprego.

O desemprego traz vários problemas, tanto para o desempregado, quanto para sua família e o Estado, pois este terá que amparar, de alguma forma, estas pessoas, como por exemplo, com o seguro-desemprego. Para o cidadão, a falta de trabalho provoca baixa auto-estima, insegurança, sensação de inutilidade, cause-lhe incapacidade de dar conforto e dignidade para seus dependentes. Este ser humano considera-se muitas vezes excluído da sociedade e do mundo.

Conforme Pupo (2005) as inovações tecnológicas, em conjunto com as novas formas de gestão, têm como finalidade reduzir os custos operacionais

das instituições e aperfeiçoar os seus recursos. A qualificação está cada vez mais voltada para a flexibilidade e as organizações não querem mais especialistas, necessitam de profissionais generalistas os quais vem agregar valores à empresa, e com isso buscam encontrar nas pessoas de meia idade este perfil, devido à bagagem de experiência, a estabilidade familiar e nicho de mercado que oferece. Este procedimento também tem realizado transformações na relação capital-trabalho com efeitos sensíveis na empregabilidade. A empregabilidade está relacionada com a capacidade do trabalhador de se adequar aos novos requisitos, às novas tecnologias e condições que o mercado de trabalho oferece.

“O termo empregabilidade surgiu no ano de 1995 como um grande alerta para o indivíduo, para o profissional de qualquer atividade e nível” (SAVIANI, 1997, p. 29). Pode-se dizer que a pessoa precisa ter um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um profissional importante não apenas para sua organização, mas para toda e qualquer empresa.

Tendo em vista o tema relacionado à empregabilidade, a presente pesquisa tem como problemática responder a seguinte questão: qual a imagem que os empresários santa-marienses têm sobre os profissionais com mais de 40 anos de idade e como estes estão buscando o diferencial para manterem-se no mercado competitivo?

O objetivo geral foi verificar a percepção dos profissionais acima dos 40 anos de idade quanto à manutenção de seus empregos ou conseguir recolocação no mercado de trabalho e sua aceitação por parte dos empresários. Os objetivos específicos são: identificar o perfil dos funcionários com mais de 40 anos de idade; constatar o empenho e seus receios na busca da empregabilidade; verificar a aceitação dos profissionais acima dos 40 anos de idade no mercado de trabalho por parte dos empresários; e averiguar se a visão das empresas perante estes profissionais modificou ao longo da década.

Para justificar a pesquisa, pode-se dizer que sem o trabalho, os conceitos de inclusão social acabam sem valor para qualquer indivíduo. Mas para obter trabalho adequado e contínuo, o indivíduo precisa ter condições de ser empregável. Embora ainda seja um conceito novo, e pouco compreendido pela grande maioria, traz um alerta de desemprego para todas as pessoas que se acomodaram em sua vida profissional, acreditando na segurança e estabilidade no emprego.

Para Salgado (2000), além da falta de tempo e de dinheiro para procurar uma posição mais adequada às suas qualificações, ou pela extinção da função antes desempenhada, ou ainda pela fusão de empresas, outra causa conhecida de todos que leva o profissional a aceitar posições inferiores, reduzindo suas pretensões e

exigências é a idade. Salvo algumas exceções, os profissionais com mais de 40 ou 50 anos são discriminados e obrigados a baixar violentamente suas pretensões para conseguir uma recolocação.

Este estudo vincula-se à linha de pesquisa do curso de Administração “gestão organizacional e pesquisa em administração” servindo como ferramenta de aprendizado tanto para a formação acadêmica quanto para a sua atuação no mercado de trabalho. Ninguém dúvida da importância da empregabilidade nas empresas e na vida daqueles que trabalham nessas organizações, portanto o tema abordado neste trabalho é de interesse dos empresários de Santa Maria, pois é um assunto capaz de trazer importantes resultados, facilitando na hora de decidir e conduzir a aceitação destes profissionais, contribuindo para as empresas conhecerem melhor seus funcionários com mais de 40 anos de idade.

## REVISÃO DA LITERATURA

Independentemente de gênero, raça, religião ou condições físicas e mentais, trabalhar é de vital importância para qualquer pessoa adulta. Atende a todas as necessidades pessoais e resgata a própria dignidade. Mas para obter trabalho adequado e contínuo, o indivíduo precisa ter condições de ser empregável.

## COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento é o procedimento em face de estímulos sociais ou sentimentos de outras pessoas, sejam elas íntimas, sejam profissionais. O comportamento é o que diferencia uma pessoa das outras. Aprender a se amar como pessoa única, aceitar os erros e aprender com eles, aceitar os sucessos e falhas com as pessoas que o amam fazem, ter boa auto-estima, como consequência disso tudo demonstra confiança na capacidade de cada um e aumenta a empregabilidade (SCHAMAS, 2005). A vida é um exercício constante, em que se aprendem uns com os outros, e essa ação de dar e receber, essa vontade de comunicar-se e saber lidar com as diferenças é que faz a vida valer à pena, e para isso é preciso traçar metas, pois sem metas e sem disciplina não se consegue fazer mudanças.

Para Hanashiro, Zaccarelli e Teixeira (2007), as metas não são estabelecidas para garantir que tudo saia exatamente de acordo com o planejado, mas para pensar sobre as possibilidades, escolher algumas e deixar outras “na manga”, colocar um sentido em suas decisões, dependem de suas motivações, do que gosta de fazer, de suas ambições, de seus planos pessoais. A partir de um sonho, deve-se traçar os

objetivos que o representam, os passos a serem dados ao longo desse tempo para alcançá-lo, estabelecer um plano de ação para cada um deles. Este plano de ação pode ser o planejamento de carreira, que muitas vezes começa com um objetivo relacionado a conseguir um emprego. Os objetivos podem começar juntos, mas terem tempos de amadurecimento e finalização diferentes e outros poderão surgir em função dos acontecimentos de sua vida e modificar os primeiros.

Conforme Senge (1990) o objetivo comum faz surgir uma coragem que as pessoas nem sabem que possuem, coragem é simplesmente fazer o que é necessário para alcançar o objetivo, e muitas vezes às pessoas não têm objetivos traçados. Estes objetivos comuns nascem sempre de objetivos pessoais, o que lhes dá energia e gera engajamento. Os indivíduos, além de identificar os seus objetivos devem em seguida focalizar no plano do grupo, pois as pessoas aprendem continuamente em grupo.

De acordo com Minarelli (1995) as principais virtudes de um profissional para ser contratado, recomendado e apresentado são respectivamente: ser idôneo, ser honesto e ser correto e confiável. Conclui ainda que essa questão não admita meio-termo. O profissional é correto, idôneo, honesto ou não é. Não se considera mais a idéia de “levar vantagem”, o que sempre foi um comportamento considerado normal. Os valores básicos como honestidade, o respeito ao próximo, à natureza e ao meio ambiente, ao direito e ao dever de cada um estão ressurgindo e se encontram num processo de reavaliação acelerada. Todos estão reconhecendo esses valores, sejam empregados, clientes e empresários. O valor moral, tanto para as empresas como para os funcionários, é, portanto, um entre outros pré-requisitos indispensáveis para se manter no mercado.

Para Bento e Castelar (2001), as altas de desemprego do trabalhador são maximizadas pelas novas maneiras de gerenciar o trabalho (menos níveis hierárquicos, profissionais polivalentes, terceirização, trabalho em tempo parcial). Os empregos do futuro exigirão escolarização de qualidade, flexibilidade, boa capacidade de comunicação, facilidade para trabalhar em equipe.

Conforme Saviani (1997) muitos são os motivos causadores do desemprego no Brasil e no mundo, onde a busca constante de produtividade tem como alvo a qualidade com redução de quadros de pessoal:

- informatização: utilização de meios informáticos nas organizações;
- globalização: fenômeno resultante do surgimento de novas tecnologias de comunicação e transportes, permitindo a integração entre os povos;
- processos de reengenharia: aprimorar os processos e as habilidades das pessoas dentro das organizações;
- *Downsizing*: enxugamento de pessoal, reestruturação, redução de custos, racionalização;

- fusões empresariais: junção de empresas, portanto alguns cargos irão sobrar;
- busca constante de alta produtividade.

Segundo Dill (Coordenadora do Projeto Esperança/Coesperança, Diocese de Santa Maria – RS) apud Bento e Castelar (2001, p.106) “Os projetos alternativos comunitários surgem da organização, da criatividade e da resistência de trabalhadores e trabalhadoras como uma forte reação à crise, ao desemprego, à globalização, à fome, à miséria e à exclusão social.”

Aprender a aplicar novos conhecimentos é sabedoria, e por mais que se ache que nunca vai precisar dessa ou daquela informação, um dia ela será útil. De acordo com Stewart (1998) os fabricantes contratam operários com melhor nível de instrução para a realização dos trabalhos que fazem uso intensivo do conhecimento. O que antes era feito mecanicamente, repetitivamente e um trabalho muitas vezes entediante, hoje se vê funcionários com cada vez mais especializações. Os mercados são implacáveis. Recompensam o que cria valor e ignoram ou castigam o que não cria, recompensam as pessoas que trabalham com o cérebro e desprezam as que não o fazem.

## MUDANÇAS DE COMPORTAMENTO

Sabe-se que desde a sua origem o homem busca meios de obter mais conforto, tranquilidade, ver saciada suas necessidades físicas, emocionais e sociais. Porém, para realizar seus desejos, em muitas civilizações e em épocas diferentes, ele escravizou e tiranizou ao seu semelhante. Desde o início dos tempos, as sociedades passaram por diversas transformações nas formas de trabalho, tanto para realizá-lo, quanto de pensar sobre ele. Ao longo dos séculos ocorreram mudanças e revoluções que levaram as sociedades a buscar formas diversas de adaptações.

Para Bridges (1995) as mudanças são mais frequentes hoje do que no passado, elas têm muito a ver com a tecnologia moderna, podem ser vistas nos ciclos de vida dos produtos de alta tecnologia. As grandes novas descobertas têm o poder de mudar setores inteiros da economia. A tecnologia afeta diretamente os empregos pela maneira como muda a execução do trabalho em si. O trabalho não é mais físico, mas a tecnologia da informação insere “dados” entre o trabalhador e o produto. Uma das mais importantes mudanças é a simplificação do projeto de produtos e processos de trabalho, para que tudo possa ser feito mais rapidamente.

De acordo com Chiavenato (2004), na era da informação o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o capital intelectual, o recurso vital não é mais o dinheiro, mas o conhecimento. O conhecimento não pode ficar ao sabor do acaso nem das oportunidades, deve ser feito nas

atividades do dia-a-dia para associar o que se aprende ao que se faz na prática. Não podem ficar restritos há algumas semanas por ano durante cursos específicos de treinamento, mas deve-se estar constantemente se aprimorando e atualizando. Mudanças conscientes são bem vindas. A sociedade atual é fruto de mudanças ao longo dos séculos, e em cada fase de adaptação o homem teve medo, dúvidas, mas não deixou de buscar o aperfeiçoamento e progresso constante. Essa busca é inerente ao homem, por isso, é certo que atravessará este período de turbulentas transformações e alcançará as melhorias que surgirão.

A mudança do salário para ganhos por serviços prestados, sem tantos encargos, mas não menos atrativos que este passará a ser uma realidade, pois deve ser o valor justo pelo serviço prestado. Marx (1988) já denominava o salário como sendo o preço pago pelo trabalho apropriado pelo empregador. Na teoria o salário deveria corresponder a um valor que preenchesse as necessidades do trabalhador e de sua família, incluindo-se necessidades materiais e culturais.

Diante da forte volatilidade do mercado, o avanço da competição e o aperto das margens de lucro, Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001) dizem que as organizações empregadoras de pessoal tiram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de desempregados ou subempregados para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. As mudanças tecnológicas e organizacionais podem aumentar o desemprego, com diferentes impactos nos diferentes setores econômicos em que se introduzem as empresas. Atualmente, a convivência de diversas gerações no mercado de trabalho implica na necessidade de incorporar a inovação, a criatividade e a flexibilidade nas tarefas próprias da gestão de pessoas. Pela primeira vez na história as organizações estão acolhendo pessoas cujas idades estão acima de 40 anos. Essa tendência vai aumentar na próxima década, devido ao necessário prolongamento dos anos de trabalho motivado pela escassez de profissionais. Trata-se de um contexto em que a gestão da diversidade passa a falar mais alto, não por razões humanistas, mas por ser uma necessidade dos negócios.

Segundo Lombardía, Stein e Pin (2008) para administrar essas mudanças é imprescindível que todas as gerações avaliem suas motivações e seus valores, especialmente a geração Y, nascidos nos anos 80 e 90, que só conhecem a democracia, com nível de educação alto, reconhecem vários idiomas, possuem experiências multifuncionais, buscam carreiras brilhantes, altos salários e não desenvolveram a paciência e a produtividade, e sim o “já” e o “agora”. Já a geração X, os nascidos entre meados dos anos 60 e início dos 80, viveram momentos importantes na política, são mais céticos, mais difíceis de deixar-se atingir pelos

meios de comunicação e marketing convencionais, costumam ser profissionais de alto nível e suas motivações estão relacionadas com a manutenção de seu nível sócio-econômico, são criticados pelo consumismo predominar sobre outros valores, como os familiares. Para que todos possam aproveitar e sentirem-se úteis, é necessário que exista envolvimento, respeito e coleguismo por todos, pois somente assim serão realmente valorizados pelas suas experiências e capacidades.

Conforme se está vendo, a evolução de uma carreira está sujeita às inovações e ao aperfeiçoamento, tanto quanto às linhas de produtos diversos. Ficar parado no tempo é prenúncio de obsolescência e esse é um mal que tem atingido muitas pessoas que não se dão conta da importância de atualizar-se em vários aspectos de sua formação curricular.

Para Minarelli (1995), as carreiras para a vida inteira estão cada vez mais raras, o trabalho adquiriu novas formas passando por profundas redefinições, os períodos de permanência nas empresas estão cada vez mais curtos, a empresa passou a ser o local onde os profissionais atuam somente como prestadores de serviços e não mais como membros de uma grande família.

Assim, pode-se observar que para atingir a competência é necessário fazer aquilo que dá satisfação pessoal e realização profissional, abrangendo, portanto, a remuneração desejada.

## EMPREGABILIDADE

O conceito de emprego surgiu no começo do século XIX para englobar o trabalho que precisava ser feito nas crescentes fábricas e burocracias das nações em fase de industrialização. Antes de ter empregos, as pessoas trabalhavam de maneira igualmente árdua, mas em grupos variáveis de tarefas, num grande número de localizações, de acordo com uma programação determinada pelo sol, pelo tempo e pelas necessidades do dia (BRIDGES, 1995).

Uma das diferenças entre o modelo anterior de trabalho e o atual é a necessidade de cada indivíduo assumir a responsabilidade por sua própria carreira, já que os empregos vitalícios, ou mesmo o emprego, não mais existirão. Cada um terá que gerenciar sua carreira. Dessa forma, com o fim do emprego da forma que é concebido, para enfrentar essa nova conjuntura as pessoas terão como desafio buscar meios para garantir a capacidade de ter trabalho remunerado. Para isso, será preciso contínua atualização e qualificações diversificadas.

Em meio à crise mundial do emprego, mais importante do que ter um é ter empregabilidade, que Minarelli (1995, p. 11) define 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 Saviani (1997), o termo empregabilidade, originário do termo inglês *employability*, surgiu no Brasil por volta de 1995, em consequência das mudanças nas relações de trabalho que se intensificaram nos últimos 4 ou 5 anos.

Um profissional com empregabilidade tem as suas chances de atuação ampliadas pela grande atratividade que exerce em contratantes potenciais, devido a sua contribuição ajustar-se às novas demandas empresariais.

Para Minarelli (1995) o profissional deve reunir seis condições básicas para se manter dentro do contexto da empregabilidade: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas, e relacionamentos. Segundo o autor, esses são os 6 pilares que, uma vez conectados e igualmente desenvolvidos, dão segurança ao profissional e conferem a empregabilidade, ou seja, a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ser remunerado. Considera que competência é sinônimo de capacitação profissional e com ela a pessoa compete no mercado. Afirma que são duras e cruéis as leis de mercado e que as empresas só contratam pessoas bem formadas, profissionais de primeira classe.

O mundo do trabalho está mudando e todos precisam aprender novas maneiras de trabalhar. Dentro desse aspecto os profissionais devem aumentar o grau de empregabilidade: desenvolvendo flexibilidade, estar predisposto a aprender no cotidiano para se tornar especial, desenvolver múltiplas atividades para desenvolver o próprio potencial criativo, aumentar os relacionamentos, conhecer de cada área um pouco, comunicar-se com eficiência, ter senso crítico, ser honesto, ético, disciplinado e responsável.

De acordo com Hanashiro, Zaccarelli e Teixeira (2007) para o profissional aumentar sua capacidade de obter trabalho e renda, continuar sendo um prestador de serviços necessário a alguém, ou seja, de ter empregabilidade, é preciso aprender sempre. Deve estar preparado para ser um profissional do conhecimento, um conhecimento útil a ponto de ser “vendido” para algum segmento da sociedade que esteja disposto a pagar por ele.

Outro fator importante para aumentar a empregabilidade é ter a capacidade de construir uma *networking*, ou seja, aumentar sua rede de relacionamentos freqüentando cursos, participando de eventos, de entidades de classes, de outros tipos de associações e inclusive na vida pessoal, sendo voluntário, só terá benefícios e contribuições, pois quanto maior o número de pessoas que o profissional conhecer, melhor.

Conforme Bridges (1995) no futuro, a estabilidade do emprego dependerá

do indivíduo desenvolver três características como trabalhador e como pessoa:

1. “Empregabilidade”: sua estabilidade virá primeiro e acima de tudo de você ser uma perspectiva atraente para os empregadores, e essa atratividade envolve ter as capacidades e atitudes que o empregador precisa no momento.

2. Mentalidade de fornecedor: ser um empregado tradicional e leal já não é mais uma vantagem. Na verdade, passou a ser uma desvantagem. Por isso, pare de pensar como um empregado e comece a pensar como um fornecedor externo que foi contratado para realizar uma tarefa específica.

3. Elasticidade: as organizações de hoje operam num ambiente tão turbulento que nenhum arranjo lhes serve por muito tempo. O que você precisará é da capacidade de vergar e não quebrar-se, de prontamente abrir mão do que está superado e aprender o novo, de recuperar-se rapidamente da decepção, de viver com elevados níveis de incerteza e de encontrar sua segurança interiormente, mais do que externamente.

Conforme Schamas (2005) um dos passos para se conseguir um emprego é fazer um bom currículo, pois além de conhecer sua formação e sua experiência de trabalho, o empregador terá idéia do tipo de pessoa que você é. Ele deve fazer a diferença, pois para ser contratado o profissional deve demonstrar que tem algo especial a oferecer. Fazer o currículo é também um exercício de auto-estima. Quando está pronto a pessoa tem em suas mãos um documento dizendo quem é, quais são suas habilidades, conhecimentos e aptidões.

Pupo (2005) avalia que com as constantes mutações no mundo profissional, possuir um bom currículo é fundamental, devendo ser bem elaborado, objetivo e bem escrito, o currículo permanece como passaporte para novas e melhores oportunidades. O desenvolvimento da carreira profissional é de responsabilidade de cada um, portanto todos devem buscar novas formas de incrementar o seu currículo.

Cuidar da saúde física e mental também são condições importantes, que o profissional deve levar em consideração nos dias de hoje. Minarelli (1995) indica que o bom profissional deve pensar na sua saúde física, mental e em suas aspirações pessoais mais particulares, de maneira a encontrar o equilíbrio. Acrescenta que quando uma pessoa procura e detecta problemas, descobre oportunidades, e como conseqüência, acha trabalho e dinheiro. Percebe que o trabalho existe em todos os locais onde há problemas. Os trabalhadores são imprescindíveis onde existe a necessidade de alguma ajuda, solução, cooperação. Seguindo esta mesma linha de pensamento, argumenta que quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso. Acesso e informações são a garantia de um diálogo mais produtivo e de um provável negócio. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos, cultiva-os, mostra-se solidária, atenciosa e prestativa. Assim

procedendo, pode valer-se deles sempre que for necessário.

Se o indivíduo tiver iniciativa, enxergar possibilidades, identificar problemas que o levem a propor soluções a quem precisa decidir, se tiver coragem para consultar o outro, saber de seu interesse em receber uma ajuda profissional em troca de pagamento, se encontrará diante de ocupações remuneradas, periódicas ou não, que garantirão sua empregabilidade.

Segundo Bridges (1995) essa transição para os empregos modernos foi gradual. Na Inglaterra, por exemplo, a mudança para os empregos começou por volta de 1780, nos Estados Unidos foi quase meio século depois. A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com a enorme transição que está ocorrendo. Os atuais avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre as pessoas sem se fazer anunciar. Subitamente em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global.

De acordo com Chiavenato (2004), as pessoas precisarão aprender a desenvolver algumas competências pessoais para operar nos 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.

Conforme Saviani (1997, p.12) “treinamento é crescimento profissional, é arejamento, é busca de novas competências, é elevar o nível da taxa de empregabilidade, é composição salarial também”. Hoje é preciso adotar a postura do não parar mais de aprender e principalmente de forma generalista, pois a tecnologia está mostrando que a cada dia pode-se assumir mais funções pela facilidade das informações disponíveis em todos os setores da vida humana.

Para Rifkin (1995), mesmo que houvesse reeducação e retreinamento em escala maciça, não haveria disponibilidade suficiente de empregos de alta tecnologia na economia automatizada do século XXI para absorver o grande número de trabalhadores demitidos.

Os profissionais que estão bem empregados raramente verificam como estão seus conhecimentos, suas habilidades e experiências. Isto pode ter muita importância numa situação imprevista ou quando se deseja dar novo impulso à carreira. Com estes conhecimentos, capacidade de desempenhar algum tipo de trabalho, o modo como faz isso, as habilidades intelectuais e operativas e o jeito de resolver problemas, faz o trabalhador vencer obstáculos, disputar melhores posições e lutar pelos seus propósitos (MINARELLI, 1995).

Em algumas empresas multinacionais, a empregabilidade já é praticada sob a forma de política ou de orientação, principalmente para as áreas de treinamento e desenvolvimento. É cada vez mais raro um profissional aposentar-se na mesma empresa onde começou sua carreira profissional. Os empregadores começaram a adotar a política de preparar os seus funcionários para que estejam em condições de ter trabalho quando deixarem a organização e estes profissionais devem sempre tentar fazer o que gostam o que lhes dá satisfação, não pensar somente no retorno financeiro, pois os resultados entre quem faz o que gosta e quem faz simplesmente porque tem de ser feito é nítido e entender que antes de qualquer coisa é preciso aprender sempre.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa tem importância fundamental no campo das ciências sociais, principalmente na obtenção de soluções para problemas coletivos. Para Rummel (1972) apud Lakatos (2002), a pesquisa tem dois significados: em sentido amplo, engloba todas as investigações especializadas e completas; em sentido restrito, abrange os vários tipos de estudos e de investigações mais aprofundados.

Neste trabalho, a metodologia utilizada quanto aos procedimentos técnicos foi um estudo bibliográfico e de campo, quanto aos objetivos da pesquisa foi exploratória e descritiva e quanto à natureza qualitativa e quantitativa.

Conforme Lakatos e Marconi (2003) a pesquisa bibliográfica abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, tendo como finalidade colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito. A pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta.

Segundo Gil (1991) a pesquisa exploratória têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições, já para a pesquisa descritiva argumenta que o objetivo principal é a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, o estabelecimento de relações entre variáveis.

A pesquisa quantitativa é feita com questionários pré-elaborados que admitam respostas alternativas e cujos resultados são apresentados de modo numérico, permitindo uma avaliação quantitativa dos dados, e a qualitativa é uma técnica que visa conhecer estilo de vida, comportamento, perfil e opiniões dos entrevistados (IAPESQUISA, 2008).

O universo da pesquisa foi constituído das empresas mais tradicionais de Santa Maria, tendo sido escolhida destas uma amostra de 10 empresas. Nestas empresas foram realizadas duas pesquisas. Uma direcionada aos empresários

ou diretores, contando com a participação de 09 deles, sendo que um não deu retorno do questionário. A outra pesquisa realizou-se com 124 funcionários com mais de 40 anos de idade. A amostragem foi não probabilística, por cotas, ou seja, foi tomada uma amostra de cada empresa abrangendo nove empresários e seus funcionários com mais de 40 anos de idade ou parte deles.

O instrumento de coleta foi um questionário com 11 questões aos empresários e outro com 14 perguntas aos funcionários com mais de 40 anos de idade da amostra de empresas de Santa Maria, que foram escolhidas por estarem, a maioria delas, há mais de 30 anos no mercado santa-mariense e por serem tradicionais no segmento que representam. Os resultados foram tabulados no programa Excel. Os segmentos aqui representados são comércio de roupas e calçados, de bebidas, restaurante, concessionárias de automóveis, ferragens, ótica e relojoaria e transporte coletivo.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi analisada nesta pesquisa, a posição de um empresário de cada empresa e as respostas dos funcionários com mais de 40 anos de idade que estão trabalhando em cada organização dos diversos segmentos citados. A análise dos resultados esta dividida em duas partes contemplando a visão dos nove dirigentes e dos 124 funcionários referidos.

### VISÃO DA EMPREGABILIDADE PELOS EMPRESÁRIOS

Os dados apresentados a seguir expressam a opinião de empresários de Santa Maria, quanto à empregabilidade de seus colaboradores com mais de 40 anos de idade. Os dados da tabela 1 revelam que 45% das empresas está há mais de 50 anos em atividade, 22% delas de 31 a 40 anos e de 41 a 50 anos respectivamente e apenas 11% estão até 30 anos no mercado santa-mariense. Estas informações comprovam que as empresas pesquisadas já têm uma longa tradição no mercado santa-mariense. Percebe-se que muitas venceram os desafios de longo período no mercado competitivo.

**Tabela 1** - Tempo da empresa no mercado Santa-mariense. Santa Maria, RS.

| <b>Tempo</b>    | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|-----------------|-----------------|-----------------------|
| Até 30 anos     | 01              | 11                    |
| De 31 a 40 anos | 02              | 22                    |
| De 41 a 50 anos | 02              | 22                    |
| Mais de 50 anos | 04              | 45                    |
| <b>Total</b>    | <b>09</b>       | <b>100</b>            |

De acordo com os dados da tabela 2, 45% das empresas pesquisadas possuem até 50 funcionários, 22% possuem entre 51 e 100 funcionários, 11% possuem entre 101 e 200 funcionários e 22% têm mais de 300 funcionários. Com os dados apresentados acima se verifica que são empresas de médio e grande porte para os padrões de Santa Maria.

**Tabela 2** - Número de funcionários na empresa. Santa Maria, RS.

| <b>Funcionários</b>       | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|---------------------------|-----------------|-----------------------|
| Até 50 funcionários       | 04              | 45                    |
| De 51 a 100 funcionários  | 02              | 22                    |
| De 101 a 200 funcionários | 01              | 11                    |
| De 201 a 300 funcionários | 00              | 00                    |
| Mais de 300 funcionários  | 02              | 22                    |
| <b>Total</b>              | <b>09</b>       | <b>100</b>            |

Conforme os dados da tabela 3, verifica-se que do total das empresas pesquisadas, 45% possuem até 30 funcionários com mais de 40 anos de idade, 22% têm de 31 a 80 funcionários, 11% possuem de 131 a 180 funcionários, também 11% das empresas possuem mais de 180 funcionários e ainda 11% dos empresários não responderam quantos funcionários com mais de 40 anos de idade sua empresa possui.

**Tabela 3** - Funcionários com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| <b>Funcionários com mais de 40 anos</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|---|-----------------|-----------------------|
| Até 30 funcionários                     | 04              | 45                    |
| De 31 a 80 funcionários                 | 02              | 22                    |
| De 81 a 130 funcionários                | 00              | 00                    |
| De 131 a 180 funcionários               | 01              | 11                    |
| Mais de 180 funcionários                | 01              | 11                    |
| Não responderam                         | 01              | 11                    |
| <b>Total</b>                            | <b>09</b>       | <b>100</b>            |

Pelos resultados da tabela 4 constata-se que 22% dos empresários consideram grande a aceitação por profissionais com mais de 40 anos de idade, 67% argumentam que é média a aceitação e 11% avaliam que é pequena a aceitação em sua empresa por profissionais com mais de 40 anos de idade. Pode-se verificar que 89% dos empresários consideram de média a grande a aceitação desses profissionais e que somente um deles respondeu que é pequena a aceitação, portanto constata-se que por menor que seja todos possuem alguma aceitação. Isso se deve ao fato destes profissionais estarem bem preparados e correspondendo às expectativas e necessidades das empresas em que estão trabalhando.

**Tabela 4** – Aceitação por profissionais com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| <b>Aceitação</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|------------------|-----------------|-----------------------|
| Grande           | 02              | 22                    |
| Média            | 06              | 67                    |
| Pequena          | 01              | 11                    |
| Nenhuma          | 00              | 00                    |
| <b>Total</b>     | <b>09</b>       | <b>100</b>            |

Conforme os dados da tabela 5, 50% dos empresários responderam que a imagem do funcionário com mais de 40 anos de idade é de experiente, 25% têm uma imagem de responsável, 17% de conservador e 08% destacaram outras imagens.

**Tabela 5** - Imagem do empresário em relação aos funcionários com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| <b>Imagem</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|---------------|-----------------|-----------------------|
| Conservador   | 02              | 17                    |
| Responsável   | 03              | 25                    |
| Experiente    | 06              | 50                    |
| Seguro        | 00              | 00                    |
| Desatualizado | 00              | 00                    |
| Outra         | 01              | 08                    |
| <b>Total</b>  | <b>12</b>       | <b>100</b>            |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Constatou-se que é muito boa a imagem que estes profissionais com mais de 40 anos de idade passam a seus superiores, ou seja, 75% acreditam que estes funcionários são responsáveis e experientes. Essas características trazem equilíbrio dentro das empresas, pois os mais jovens têm energia e sede de fazer tudo muito rapidamente, o que às vezes causa atropelos e para melhor andamento dos trabalhos tudo deve andar com prudência e sintonia.

Perguntado sobre os receios de empregar pessoas com mais de 40 anos de idade (Tabela 6), 60% dos empresários indicaram resistência as mudanças como sendo o maior receio, 20% não acompanhar o ritmo e 10% falta de habilidade. As pessoas no geral são resistentes às mudanças, e na faixa etária da qual foi realizada a pesquisa, este item é ainda maior, pois nesta fase da vida encontram-se numa zona de conforto, muitas vezes estabilizados, tanto com sua família quanto profissionalmente e fazer com que novos acontecimentos sejam bem aceitos nem sempre agrada a todos.

**Tabela 6** - Receios em empregar uma pessoa com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| Receios                   | Qt. cit.  | Frequência (%) |
|---------------------------|-----------|----------------|
| Dificuldade de integração | 00        | 00             |
| Resistência às mudanças   | 06        | 60             |
| Falta de habilidade       | 01        | 10             |
| Não acompanhar o ritmo    | 02        | 20             |
| Outro                     | 01        | 10             |
| <b>Total</b>              | <b>10</b> | <b>100</b>     |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Constatou-se pelos resultados da tabela 7 que 32% dos empresários consideram ser uma vantagem ter no quadro de pessoal alguém com mais de 40 anos de idade pela responsabilidade, 31% afirmaram pela experiência, 16% respectivamente responderam que o comprometimento e o conhecimento são as grandes vantagens e 05% responderam outras vantagens.

**Tabela 7** - Vantagem em ter no quadro de pessoal alguém com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| Vantagem              | Qt. cit.  | Frequência (%) |
|-----------------------|-----------|----------------|
| Experiência           | 06        | 31             |
| Comprometimento       | 03        | 16             |
| Responsabilidade      | 06        | 32             |
| Conhecimento          | 03        | 16             |
| Não percebe vantagens | 00        | 00             |
| Outras                | 01        | 05             |
| <b>Total</b>          | <b>19</b> | <b>100</b>     |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Verificou-se que os empresários responderam várias vantagens em ter profissionais com mais de 40 anos de idade nas suas empresas, prevalecendo a responsabilidade e a experiência como sendo as mais importantes. Fazendo um comparativo com os dados da tabela 5 observa-se que são as mesmas alternativas, experiência e responsabilidade, portanto a imagem do profissional perante o empresário é vista como vantagens ao trabalhar com pessoas acima de 40 anos.

Na tabela 8, questionado sobre as desvantagens em ter no quadro de pessoal alguém com mais de 40 anos de idade, observa-se que 46% dos empresários responderam que a resistência às mudanças é a desvantagem maior, 20% disseram que é a falta de flexibilidade das pessoas, 13% que estes funcionários têm limitação em informática e 07% respectivamente responderam que o menor desempenho, ser conservador e algumas outras são as desvantagens percebidas.



**Tabela 8** - Desvantagem em ter no quadro de pessoal alguém com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| <b>Desvantagem</b>       | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--------------------------|-----------------|-----------------------|
| Menor desempenho         | 01              | 07                    |
| Resistência às mudanças  | 07              | 46                    |
| Falta de motivação       | 00              | 00                    |
| Falta de flexibilidade   | 03              | 20                    |
| Conservador              | 01              | 07                    |
| Limitação em informática | 02              | 13                    |
| Não percebe desvantagens | 00              | 00                    |
| Outras                   | 01              | 07                    |
| <b>Total</b>             | <b>15</b>       | <b>100</b>            |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Observou-se que os empresários responderam alternativas múltiplas, percebendo mais de uma desvantagem em ter no quadro de pessoal alguém com mais de 40 anos de idade, predominando como nos receios a resistência às mudanças como a principal delas. Estas pessoas com mais de 40 anos de idade já possuem certa rotina, tanto profissional quanto particular, e quando algo novo é oferecido, muitas vezes ficam resistentes pensando que poderá dar errado, ou seja, seguir da forma como está sendo feito seria a melhor alternativa na visão destes colaboradores.

Conforme os dados da tabela 9, 11% dos empresários expuseram que a visão em relação aos profissionais com mais de 40 anos de idade modificou-se muito ao longo dos tempos, 67% responderam que modificou pouco e 22% disseram que não se modificou nada. Essa percepção dos empresários quanto aos funcionários com mais de 40 anos de idade, deve-se ao fato de que cada vez mais estes profissionais estão buscando acompanhar e atualizar-se perante as inovações e modificações que o mundo oferece, estão ocupando seu lugar e fazendo por merecer.

**Tabela 9** - Modificação da visão em relação aos profissionais com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| <b>Visão</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--------------|-----------------|-----------------------|
| Muito        | 01              | 11                    |
| Pouco        | 07              | 67                    |
| Nada         | 02              | 22                    |
| <b>Total</b> | <b>10</b>       | <b>100</b>            |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Na tabela 10, quanto a substituir os funcionários com mais de 40 anos de idade, 89% dos empresários responderam que às vezes é conveniente que aconteça esta substituição e 11% disseram que nunca é conveniente. Observa-se que ninguém

respondeu que sempre é necessária esta substituição, isso se deve ao fato de que se este profissional estiver desempenhando bem suas funções, cumprindo com suas obrigações e atendendo as necessidades da empresa não há por que substituí-lo.

**Tabela 10** - Conveniência em substituir os funcionários com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| <b>Conveniência</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------------|
| Sempre              | 00              | 00                    |
| Às vezes            | 08              | 89                    |
| Nunca               | 01              | 11                    |
| <b>Total</b>        | <b>09</b>       | <b>100</b>            |

De acordo com os dados da tabela 11, percebe-se que as ações oferecidas pela empresa aos funcionários para manterem-se preparados para o mercado de trabalho são para 30% treinamentos, para 26% participação em cursos, para 22% participação em eventos, 18% flexibilizam o horário para que o funcionário consiga freqüentar curso superior ou técnico e 4% propiciam auxílio financeiro para custear algum curso de graduação que o colaborador desejar freqüentar.

**Tabela 11**- Ações oferecidas aos funcionários para manterem-se preparados para o mercado de trabalho. Santa Maria, RS.

| <b>Ações</b>  | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|---|-----------------|-----------------------|
| Cursos  | 07              | 26                    |
| Participação em eventos                                 | 06              | 22                    |
| Treinamentos  | 08              | 30                    |
| Auxílio financeiro para curso de graduação              | 01              | 04                    |
| Flexibilidade de horário para curso superior ou técnico | 05              | 18                    |
| <b>Total</b>  | <b>27</b>       | <b>100</b>            |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Os empresários se manifestaram, em várias ações praticadas, favoráveis à preparação dos funcionários. Como Minarelli (1995) salienta, estar preparado é a melhor maneira para se manter empregável, ou seja, com o oferecimento de cursos, eventos, treinamentos e freqüentando cursos de graduação ou técnicos os profissionais com mais de 40 anos de idade conseguirão se manter no mercado de trabalho ocupando com competência o cargo a que estão respondendo.

## PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS COM MAIS DE 40 ANOS SOBRE EMPREGABILIDADE

Neste item são analisados os dados levantados junto aos funcionários com mais de 40 anos de idade em empresas mais tradicionais dos diversos ramos de atividades. Os funcionários pesquisados são 76% do sexo masculino e 24% do sexo feminino, pode-se dizer que os funcionários com mais de 40 anos de idade das empresas pesquisadas são predominantemente do sexo masculino. O resultado que prevaleceu deve-se ao fato de que há alguns anos havia uma incidência muito menor de mulheres do que homens no mercado de trabalho.

De acordo com os dados da tabela 12, 64% dos funcionários possuem entre 40 e 49 anos de idade, 31% dos funcionários possuem entre 50 e 59 anos e 5% dos funcionários possuem mais de 60 anos de idade. Pode-se realçar que o menor índice é o de mais de 60 anos de idade porque muitas pessoas nesta faixa etária já se encontram aposentadas.

**Tabela 12** - Idade dos funcionários pesquisados. Santa Maria, RS.

| <b>Idade</b>       | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--------------------|-----------------|-----------------------|
| Entre 40 e 49 anos | 79              | 64                    |
| Entre 50 e 59 anos | 39              | 31                    |
| Mais de 60 anos    | 06              | 05                    |
| <b>Total</b>       | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Conforme os dados da tabela 13, 10% dos funcionários possuem ensino fundamental incompleto, 04% dos funcionários possuem ensino fundamental completo, 11% dos funcionários possuem ensino Médio incompleto, 41% dos funcionários possuem ensino Médio completo, 15% dos funcionários possuem ensino Superior incompleto, 16% dos funcionários possuem ensino Superior completo e 3% dos entrevistados não responderam seu nível de escolaridade.

**Tabela 13** - Grau de instrução dos funcionários pesquisados. Santa Maria, RS.

| <b>Escolaridade</b>    | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|------------------------|-----------------|-----------------------|
| Fundamental incompleto | 12              | 10                    |
| Fundamental completo   | 05              | 04                    |
| Médio incompleto       | 14              | 11                    |
| Médio completo         | 51              | 41                    |
| Superior incompleto    | 19              | 15                    |
| Superior completo      | 20              | 16                    |
| Não responderam        | 03              | 03                    |
| <b>Total</b>           | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Comprova-se que as pessoas estão buscando cada vez mais aumentar seu nível de escolaridade, pois 72% estão entre os profissionais com ensino Médio completo e ensino Superior completo ou incompleto. Neste mercado competitivo, as exigências quanto às aptidões e capacitação das pessoas faz com que somente os mais bem preparados conseguirão se manter no mercado de trabalho.

De acordo com os dados da tabela 14 dos funcionários pesquisados 36% ocupam funções técnicas ou gerenciais, 41% desenvolvem funções operacionais e 23% não responderam qual sua função dentro da empresa em que está trabalhando.

**Tabela 14** - Função exercida na empresa. Santa Maria, RS.

| <b>Função exercida na empresa</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Funções técnicas ou gerenciais    | 45              | 36                    |
| Funções operacionais              | 51              | 41                    |
| Não responderam                   | 28              | 23                    |
| <b>Total</b>                      | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Na tabela 15 verificou-se que 5% dos funcionários estão há menos de 2 anos trabalhando na mesma empresa, 4% entre 2 e 4 anos e 91% há mais de 4 anos. Os dados comprovam que a idade não é problema para as organizações, pois a grande maioria está há mais de 4 anos prestando serviço na mesma empresa. Como mostra a tabela 7, a responsabilidade e a experiência foram as maiores vantagens percebidas pelos empresários, e estes profissionais com mais de 40 anos de idade que possuem mais de 4 anos dentro da empresa respondem bem ao anseio dos empresários, pois com maior tempo de trabalho dentro da mesma organização, as pessoas sentem-se comprometidas e parte delas e sua dedicação e empenho é maior do que de alguém que está há pouco tempo desempenhando suas funções.

**Tabela 15** - Tempo de trabalho na empresa. Santa Maria, RS.

| <b>Tempo de trabalho</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--------------------------|-----------------|-----------------------|
| Menos de 02 anos         | 06              | 05                    |
| De 02 a 04 anos          | 05              | 04                    |
| Mais de 04 anos          | 113             | 91                    |
| <b>Total</b>             | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Conforme os resultados da tabela 16, 57% dos funcionários se atualizam diariamente, 7% uma vez por semana, 15% uma vez por mês, 7% uma vez por ano, 11% não se atualizam e 3% não responderam. Conforme pode ser observado na literatura, as pessoas, independentemente da idade, precisam estar sempre atualizadas para poderem competir no mercado de trabalho e ter empregabilidade.

A alta taxa de 57% que mostrou a tabela 16 indica que os funcionários com mais de 40 anos de idade buscam se atualizar diariamente, comprovando que as pessoas acima desta faixa etária também buscam recursos para manterem-se empregáveis (HANASHIRO; ZACCARELLI, TEIXEIRA, 2007).

**Tabela 16** – Frequência de atualização sobre a área em que trabalha. Santa Maria, RS.

| <b>Frequência de atualização</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Diariamente                      | 71              | 57                    |
| Uma vez por semana               | 09              | 07                    |
| Uma vez por mês                  | 18              | 15                    |
| Uma vez por ano                  | 09              | 07                    |
| Não se atualiza                  | 13              | 11                    |
| Não respondeu                    | 04              | 03                    |
| <b>Total</b>                     | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Identificou-se nos resultados da tabela 17 que 48% dos funcionários participaram há menos de 6 meses de treinamento, dinâmica, seminário, palestra; 25% participaram pela última vez entre 6 e 18 meses, 14% participaram há mais de 18 meses e 3% nunca participaram de treinamento. Constatou-se que estes funcionários estão sempre buscando aperfeiçoamento profissional, mantendo-se atualizados.

**Tabela 17** - Tempo em que participou pela última vez de treinamento, dinâmica, seminário e palestra. Santa Maria, RS.

| <b>Tempo do último curso</b> | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Há menos de 06 meses         | 72              | 48                    |
| Entre 06 e 18 meses          | 31              | 25                    |
| Acima de 18 meses            | 17              | 14                    |
| Nunca participou             | 04              | 03                    |
| <b>Total</b>                 | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Verificou-se nos dados da tabela 18, que 90% dos funcionários entendem que é importante se relacionar com pessoas da mesma área e têm contato frequente com estas, 2% dos funcionários procuram as pessoas da sua área quando precisam de emprego e 8% não costumam guardar cartões de pessoas que conhecem em situações profissionais. Constatou-se que a grande maioria dos pesquisados acha importante manter contato freqüente e troca de experiência com profissionais que desempenham as mesmas funções, a fim de estabelecer um relacionamento proveitoso para ambos os lados.

**Tabela 18** - Em relação ao relacionamento com outras pessoas. Santa Maria, RS.

| <b>Relacionamento com as pessoas</b>  | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|---|-----------------|-----------------------|
| Acha importante se relacionar com pessoas da área e tem contato frequente com essas | 112             | 90                    |
| Procura as pessoas da sua área quando precisa de emprego                            | 02              | 02                    |
| Não costuma guardar cartões de pessoas que conhece em situações profissionais       | 10              | 08                    |
| <b>Total</b>  | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Conforme os resultados da tabela 19 no entendimento sobre empregabilidade, 74% dos funcionários conhecem a palavra, 13% dos funcionários já ouviram falar, mas não sabem o significado e outros 13% nunca ouviram falar sobre o termo. Apesar de ser um termo relativamente novo, percebe-se que a grande maioria dos pesquisados conhecem a palavra, significando que estão interessados sobre o assunto e atentos sobre as inovações do mercado de trabalho.

**Tabela 19** - Entendimento sobre empregabilidade. Santa Maria, RS.

| <b>Empregabilidade</b>                       | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--|-----------------|-----------------------|
| Conhece a palavra                            | 92              | 74                    |
| Já ouviu falar, mas não sabe o que significa | 16              | 13                    |
| Nunca ouviu falar                            | 16              | 13                    |
| <b>Total</b>                                 | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

De acordo com os resultados da tabela 20 os funcionários pesquisados estão buscando desenvolver várias ações para manterem-se no emprego ou conseguir recolocação no mercado de trabalho. Entre as ações, 31% dos funcionários estão desenvolvendo competências, 23% estão fazendo cursos, treinamentos, 16% dos funcionários estão aumentando a rede de contatos, 12% estão participando de eventos, 10% estão aprimorando seu conhecimento tecnológico, 06% estão realizando trabalho voluntário e 02% estão buscando outras ações.

**Tabela 20** - Ações do funcionário para manter-se no emprego ou conseguir recolocação no mercado de trabalho. Santa Maria, RS.

| <b>Ações</b>                   | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Fazendo cursos, treinamentos   | 46              | 23                    |
| Aumentando a rede de contatos  | 32              | 16                    |
| Participando de eventos        | 23              | 12                    |
| Realizando trabalho voluntário | 12              | 06                    |
| Desenvolvendo competências     | 60              | 31                    |
| Conhecimento tecnológico       | 20              | 10                    |
| Outros                         | 4               | 02                    |
| <b>Total</b>                   | <b>197</b>      | <b>100</b>            |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Conforme a teoria estudada, os profissionais devem participar de várias ações para manterem-se no emprego ou conseguir recolocação no mercado de trabalho. Os funcionários com mais de 40 anos de idade, estão buscando várias alternativas para manterem-se no emprego ou conseguir recolocação no mercado de trabalho, entre as ações mais destacadas pode-se citar que estão fazendo cursos e treinamentos e desenvolvendo competências, ou seja, estão procurando aumentar seus conhecimentos, ampliando suas habilidades e aprimorando suas atitudes. Como pode ser observado quanto ao trabalho voluntário, tão incentivado pela mídia, ainda não é significativa a participação das pessoas neste tipo de ação conforme (MINARELLI, 1995).

Segundo os dados da tabela 21, 52% dos funcionários vêem a empregabilidade como oportunidade de contribuir com a empresa, 27% como oportunidade de desenvolvimento pessoal, 10% não dar retorno à empresa, 8% percebem como oportunidade de manter o emprego e 3% destacam outros fatores.

**Tabela 21** - Como é vista a empregabilidade. Santa Maria, RS.

| <b>Visão da empregabilidade</b>          | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--|-----------------|-----------------------|
| Oportunidade de desenvolvimento pessoal  | 39              | 27                    |
| Oportunidade de manter o emprego         | 11              | 08                    |
| Oportunidade de contribuir com a empresa | 77              | 52                    |
| Não dar retorno à empresa                | 15              | 10                    |
| Outros                                   | 05              | 03                    |
| <b>Total</b>                             | <b>147</b>      | <b>100</b>            |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Percebe-se que a os profissionais pesquisados têm a visão de a empregabilidade ser a oportunidade de contribuir para o crescimento das empresas e também para seu desenvolvimento pessoal, pois sabem que com os dois lados andando juntos, comprometidos o crescimento será de ambos e todos sairão beneficiados.

De acordo com os dados da tabela 22, 53% dos funcionários não têm receios quanto à manutenção de seu emprego ou recolocação no mercado de trabalho, 27% têm o receio de não encontrar mais vaga no mercado de trabalho, 09% dos funcionários possuem o receio de perder a vaga para pessoa mais jovem, 01% como um receio para manter-se no emprego ou se recolocar e 05% apontam a falta de motivação para o trabalho e receiam não acompanhar mudanças.

**Tabela 22** - Receios do funcionário em não se manter no emprego ou não consegui-lo após os 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| Receios  | Qt. cit.   | Frequência (%) |
|--|------------|----------------|
| Não encontrar mais vaga no mercado de trabalho | 35         | 27             |
| Perder a vaga para pessoa mais jovem           | 11         | 09             |
| Não ter habilidade                             | 02         | 01             |
| Falta de motivação para o trabalho             | 06         | 05             |
| Não acompanhar as mudanças                     | 06         | 05             |
| Não tem receios                                | 67         | 53             |
| <b>Total</b>                                   | <b>127</b> | <b>100</b>     |

Obs.: o número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.

Pode-se destacar que a maioria, ou seja, 53% dos entrevistados não possuem receios quanto a manter-se no emprego ou conseguir emprego após os 40 anos de idade. Consideram que a experiência e a constante atualização na área em que atuam abrem portas para competir com pessoas de idade inferior às suas.

Conforme os dados da tabela 23 os funcionários destacam que é de 47% a aceitação, ou seja, é grande a concordância por profissionais com mais de 40 anos de idade estarem trabalhando junto à empresa, 40% observam que é média a aceitação, 11% ressaltam que é pequena a aceitação e 02% que não existe nenhuma aceitação por estes profissionais.

**Tabela 23** - Aceitação na empresa por profissionais com mais de 40 anos de idade. Santa Maria, RS.

| Aceitação    | Qt. cit.   | Frequência (%) |
|--------------|------------|----------------|
| Grande       | 58         | 47             |
| Média        | 49         | 40             |
| Pequena      | 14         | 11             |
| Nenhuma      | 03         | 02             |
| <b>Total</b> | <b>124</b> | <b>100</b>     |

Verificou-se na tabela 23 que é de média grande a aceitação nas empresas por profissionais com mais de 40 anos de idade. Com estes dados pode-se destacar que 87% dos funcionários com mais de 40 anos de idade são bem aceitos nas empresas pesquisadas, fazendo jus ao empenho a que estão se dispendo.

Na tabela 24, para 64% dos funcionários pesquisados as oportunidades nunca passam despercebidas, 23% não ficam muito atentos ao mercado, 9% dos funcionários verificam o que interessa para a carreira e 4% identificam outras percepções às oportunidades do mercado de trabalho.



**Tabela 24** - Como são percebidas as oportunidades do mercado de trabalho. Santa Maria, RS.

| <b>Oportunidades</b>                     | <b>Qt. cit.</b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--|-----------------|-----------------------|
| Nunca passam despercebidas               | 79              | 64                    |
| Verifica o que interessa para a carreira | 11              | 09                    |
| Não fica muito atento ao mercado         | 29              | 23                    |
| Outras                                   | 05              | 04                    |
| <b>Total</b>                             | <b>124</b>      | <b>100</b>            |

Com os resultados constatou-se que a grande maioria, ou seja, 64% dos funcionários estão atentos às oportunidades que o mercado de trabalho oferece. De acordo com a literatura, as oportunidades surgem muitas vezes nas dificuldades, as pessoas devem estar vigilantes para problemas, pois estes quando detectados poderão ser a chance para um provável negócio (MINARELLI, 1995).

## CONCLUSÃO

Com o aumento da expectativa de vida no Brasil e com condição 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, bom senso e equilíbrio fazem com que as empresas abram cada vez espaço para estes continuarem atuando no mercado. Essa situação motivou a pesquisa com os profissionais mencionados e seus empresários.

Verificou-se conforme um dos objetivos propostos que os funcionários com mais de 40 anos de idade são bem aceitos no mercado de trabalho por parte dos empresários e também se averiguou que a visão dos empresários perante estes profissionais modificou-se pouco ao longo da década. Em relação ao objetivo de identificar o perfil dos funcionários com mais de 40 anos de idade, verificou-se que, segundo os entrevistados a maioria é do sexo masculino, estão na faixa etária entre 40 e 49 anos e grande parte deles possuem o ensino Médio completo ou superior a esta escolaridade. Quanto ao objetivo de constatar o empenho e seus receios na busca da empregabilidade das pessoas acima dos 40 anos de idade, percebeu-se que a maior parte dos profissionais está 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 trabalho atingiu o objetivo geral de verificar a percepção dos profissionais acima dos 40 anos de idade quanto à manutenção de seus empregos ou conseguir recolocação no mercado de trabalho e a visão dos empresários quanto a este assunto, pois se pode constatar que esses profissionais estão sendo muito bem percebidos pelos empresários, estão sendo vistos como experientes e responsáveis.

Conclui-se, nesta pesquisa, que há espaço para profissionais com mais de 40 anos de idade no mercado de trabalho santa-mariense. Sabe-se que a oferta e procura por emprego é sempre uma questão de debate, portanto, somente quem estiver bem preparado terá condições de competir e alcançar seus objetivos, independente da idade em que se encontra. A empregabilidade do profissional com mais de 40 anos de idade é mantida à medida que ele possui uma grande experiência na sua área de trabalho, uma boa formação e competência reconhecida por todos. Com estas qualidades sem dúvida terão mais chance de realização, satisfação e compensação financeira.

Finaliza-se o trabalho com a convicção de que as empresas de Santa Maria estão atentas e abertas à aceitação de profissionais com mais de 40 anos de idade, e que estes profissionais estão, cada vez mais, buscando formas de se manterem competitivos e aptos a conseguir recolocação em alguma vaga de trabalho. Como sugestão sobre o tema abordado, fica a proposta de a pesquisa ser ampliada para um número maior de empresas, pois se percebeu que os empresários pesquisados ficaram surpresos em conhecer o número total de funcionários com mais de 40 anos de idade que trabalham para suas empresas.

## REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. **Inclusão no trabalho: desafios e perspectivas**. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdade\Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

BRIDGES, William. **Mudanças nas relações de trabalho: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações: edição compacta**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

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

IAPESQUISA, **Interação, planejamento e pesquisa**: glossário. Qualitativa e Quantitativa. Disponível em: <<http://www.iapesquisa.com.br/glossario.html>>. Acesso em: 28 out. 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso em: 26 nov. 2008.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina de A.. **Técnicas de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo:Atlas, 2003.

LOMBARDÍA, P. G.; STEIN, G.; PIN, J. R. Gestão de pessoas: quem é a geração y. **HSM Management**, São Paulo, n. 70, p. 52-60, set/out. 2008.

MARX, Karl Friedrich. **O capital**. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MINARELLI, José A. **Empregabilidade**: como ter trabalho e remuneração sempre. 13. ed. São Paulo: Gente, 1995.

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

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

SALGADO, Leo. **Manual da empregabilidade**: como procurar, achar e manter um emprego nestes tempos bicudos. Rio de Janeiro: Qualitymarck.: ABRH-Nacional, 2000.

SAVIANI, J. R. **Empregabilidade**: como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade. São Paulo: Makron Books, 1997.

SCHAMAS, Sandra. **Aumente a sua empregabilidade**. São Paulo: Idéia e Ação, 2005.

SENGE, P.M. **A quinta disciplina**: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. São Paulo: Nova Cultural, 1990.

STEWART, T. A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. M.; **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2001.