



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DEMONTIÊ FELIX DE SOUZA

**OPORTUNIDADES E DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS DE MEIA IDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Juazeiro do Norte
2020

DEMONTIÊ FELIX DE SOUZA

**OPORTUNIDADES E DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS DE MEIA IDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Coordenação do
Curso de Graduação em Psicologia do
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio,
como requisito para a obtenção do grau de
bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

DEMONTIÊ FELIX DE SOUZA

**OPORTUNIDADES E DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS DE MEIA IDADE NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à coordenação do curso de
Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão
Sampaio, como requisito para obtenção de
grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: 14/12/2020

BANCA EXAMINADORA

Me. Alex Figueirêdo da Nóbrega
Orientador

Esp. Ana Virgínia Silva Mendes
Avaliadora

Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues
Avaliadora

OPORTUNIDADES E DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS DE MEIA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Demontiê Félix de Souza ¹

Alex Figueirêdo da Nóbrega ²

RESUMO

A rapidez com que ocorrem as transformações no mercado de trabalho obriga os profissionais buscarem cada vez mais conhecimentos, habilidades e atitudes para que possa se diferenciar dos demais. Com isso o público da meia idade precisa se manter atualizado obedecendo as exigências do mercado. Este artigo tem como objetivo analisar quais as principais oportunidades e dificuldades enfrentadas pelos profissionais de meia idade para se recolocar no mercado de trabalho. O mesmo procurou compreender o sentido do trabalho para este público de meia idade os preconceitos organizacionais com estes profissionais e a influência da cultura organizacional nos processos de recrutamento e seleção e como esta cultura pode ser uma oportunidade ao mesmo tempo em que pode ser um desafio para os profissionais de meia idade se inserir no mercado de trabalho. Discutiu termos como meia idade, recrutamento e seleção. Tem como primícia discutir sobre a precarização do trabalho e como isso afeta de forma direta o trabalhador. Para isso foram realizados levantamentos em livros, revistas, dissertações, ideias e discussões para que houvesse uma construção dos conceitos a luz de autores que compreendessem sobre a temática. No entanto, houve dificuldade ao abranger este assunto, mas que o campo sobre o fenômeno é vasto e relevante e deve ser constantemente abordado e estudado.

Palavras-Chaves: Pessoa de meia idade. Recrutamento e Seleção. Mercado de trabalho

ABSTRACT

In view of the speed with which changes in the labor market occur, professionals are increasingly required to seek knowledge, skills and attitudes so that they can differentiate themselves from the others. As a result, the middle aged public needs to keep up to date, obeying market demands. This article aims to analyze what are the main opportunities and difficulties faced by middle-aged professionals to get back into the job market. It sought to understand the meaning of the work for this middle-aged public, the organizational prejudices against these professionals and the influence of the organizational culture in the recruitment and selection processes and how this culture can be an opportunity at the same time that it can be a challenge for employees. Middle-aged professionals to enter the job market. He discussed terms such as middle age, recruitment and selection. Its primary purpose is to discuss the precariousness of work and how it directly affects workers. For that, surveys were

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: demontief@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: alexfigueiredo@leaosampaio.edu.br

carried out in books, magazines, dissertations, ideas and discussions so that there was a construction of the concepts in the light of authors who understood the theme. However, there was difficulty in covering this subject, but the Field of the phenomenon is vast and relevant and must be constantly addressed and studied.

Keywords: Middle aged person. Recruitment and selection. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

Habitualmente as pessoas passam por processos orgânicos, sociais, laborais, culturais e afins, sob consequência disso, somos inseridos nesses processos em diferentes fases da vida, emergindo para outras com peculiaridades distintas. O fenômeno do envelhecimento além de ser inevitável é completamente inerente ao ser humano, existindo diferentes formas de atravessar cada fase.

O presente trabalho tem a intenção de levantar pontos reflexivos acerca das oportunidades e identificando desafios/oportunidades encontrados pelos trabalhadores de meia idade, analisando as novas configurações do mercado de trabalho, propondo-se levantar questionamentos sobre como estes sujeitos imersos no mercado de trabalho percebem esta fase.

Para isto se faz necessário primeiramente conceituar o que é meia idade, que nos Descritores da Saúde (DeCS), encontramos definições baseadas exclusivamente em determinantes cronológicos, em que o descritor “Adulto” seria definido como “Uma pessoa que atingiu o crescimento total ou maturidade. Adultos vão dos 19 até 44 anos de idade e meia-idade como idade entre ‘45-64’”. Nesta mesma lógica, a classificação de faixa etária proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS), considera que pessoas com meia-idade têm de 45 a 59 anos de idade.

Alguns autores, além de levarem em consideração aspectos cronológicos, relevam também as perdas orgânicas que as pessoas com essa idade são acometidas. Jorge (2005) caracteriza a meia-idade, por um lado, pela perda da energia física e da capacidade de locomoção, cansaço, fadiga, diminuição da força e falta de condicionamento físico. Por outro lado, ganhos como aumento de conhecimentos, experiência de vida e aprendizagem que acompanharão essa pessoa em sua velhice. O mercado de trabalho e o capitalismo pautando-se no

caráter cronológico do que no desenvolvimento humano, acaba por criar uma cultura de afastamento de pessoas com essa idade do mercado de trabalho.

Magro (2003) reflete que na sociedade capitalista a infância e a juventude foram criadas com o intuito de atender a necessidade de existência de seres em formação para o exercício de uma mão-de-obra especializada, que produza e dê lucros. Com isto o adulto deve ter uma especialização, obrigatoriamente sendo produtivo e conseqüentemente apto para consumir. Refletindo sobre o movimento que o mercado de trabalho realiza, em requisitar pessoas produtivas, empenhadas e dedicadas, quando o processo orgânico natural se apresenta, no caso a velhice, os pré-conceitos entorno destas pessoas começam a ser criados pelos estereótipos que a fase carrega, como por exemplo, a improdutividade.

A redução das funções orgânicas, das habilidades trazem uma conotação negativa à velhice, remetendo a perda de atributos tão valorizado no meio social e principalmente para o mercado de trabalho, agravando ainda mais a situação do trabalhador de meia idade dentro de um contexto laboral.

Contudo em nenhum momento durante os debates legislativos foram levantadas questões sobre a empregabilidade dos trabalhadores de meia idade. Nem tão pouco, se pensou em uma Política Pública de educação do setor privado para a manutenção dos empregos deste público. Diante deste cenário, as estatísticas mostram que desde a década de 1990, apesar do aumento na taxa demográfica de pessoas idosa, foi observada uma queda na participação destas pessoas no mercado de trabalho. O argumento, velado de pré-conceitos, das empresas para desvincularem-se de colaboradores com idade acima de 45 anos, estão calcados na redução de habilidades dessas pessoas principalmente na esfera biológica, tanto nos aspectos físicos como no cognitivo. Enfatizando a diminuição da capacidade produtiva e a capacidade para atualiza frente as inovações (TONELLI; ARANHA, 2013).

As relevâncias pelas quais o investigador redige sobre o assunto supracitado, são sobre as preocupações referentes ao mercado de trabalho em estabelecerem um prazo de validade para o trabalhador de meia idade.

No tocante à sociedade, a significância do estudo é devido a escassa produção acadêmica, existindo uma lacuna em estudos sobre tal problemática. A fim de dar subsídio para as reflexões sobre a realidade social vigente.

As inferências para a Psicologia referem-se além da ampliação das compreensões desses sujeitos sobre o fenômeno, quanto sobre realçar a importância da atuação do profissional psicólogo e gestor de Recursos Humanos estarem apropriados pelo processo. De tal modo, as hipóteses pelas quais a pesquisa se pressupõe, são em decorrências dos conceitos que existem no fenômeno, sejam positivos ou negativos.

2 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi utilizado o método bibliográfico exploratório de caráter qualitativo o qual possibilita encontrar “meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente” (MARCONI; LAKATOS 2010, p. 166); em Gil (2002), a pesquisa bibliográfica pode ser definida como uma pesquisa que possibilita ao autor com base em materiais já existentes, principalmente de livros e artigos científicos, uma proposta para a análise e desenvolvimento acerca do problema proposto pelo seu objetivo de estudo, tornando-o mais visível ou até mesmo construindo hipóteses, com finalidade de aprimorar ideias ou descobertas sobre determinado tema. Dessa forma, averiguar consequências nos egressos de meia idade do mercado de trabalho.

Para tal foi feito um levantamento bibliográfico em revistas de gestão, livros em um recorte temporal de vinte anos, elencando autores que abordem a proposta. O estudo deste trabalho foi fundamentado em relatos, ideias e discussões de autores, que apresentam significativa importância na definição e construção dos conceitos que serão discutidos nesta análise. Foram utilizados como critérios de inclusão, sites como Scielo, pepsic, repositórios, artigos publicados em universidades, google acadêmico utilizando os descritores meia idade e mercado de trabalho, recrutamento e seleção e a pessoa de meia idade, meia idade e precarização do trabalho. Foi utilizado como critério de exclusão sites que não são indexáveis e revistas que não possuam Qualis de categoria B ou acima disto.

3 MEIA IDADE

Como dito anteriormente, a meia idade é por um lado, envolta de pré-conceitos, sendo a pessoa que está nessa fase, considerada improdutivo; e por outro lado consideradas experientes. O fato é que, a meia idade, é uma fase da vida, não menos importante e que assim como as outras fases, compreende os pontos positivos e negativos. Para estudá-la a fundo, é preciso fazer uma relação entre as áreas psicossocial e biológica.

Sabe-se que todas as fases de desenvolvimento humano são permeadas de diversas mudanças tanto físicas como psicológicas, na meia idade, portanto, não é diferente. De acordo com as fases da vida, nomeadas por Erick Ericsson a meia idade é a fase da Generatividade X Estagnação, que se caracteriza principalmente por ser o período em que há a reflexão e a reavaliação da vida (PAPALIA 2013). Se o indivíduo consegue viver bem essa fase e chegar a vertente positiva, a Generatividade, tende a se preocupar com o as próximas gerações e que legado deixará para elas, isso “inclui todos os produtos e realizações que beneficiam o sistema social e promovem sua continuidade e melhoria. Portanto, as produções resultantes da vida profissional podem ser fundamentais para a experiência da generatividade (ERIKSON, 1998 *apud* MAGALHÃES; GOMES, 2005, p. 72).

3.1 ASPECTOS BIOLÓGICOS DA MEIA IDADE

Conforme Teixeira e Neri (2008) a visão biológica do envelhecimento tem como ponto central a chamada teoria do declínio. Na visão desta teoria o envelhecimento é caracterizado por declínio que acomete diferentes domínios do comportamento. O autor traz ainda que no início dessa lentidão está de várias funções orgânicas. Para Barreto (2005) o envelhecimento se divide em duas fases fase primária e secundária, onde na primeira se tem um processo pessoal natural, que acontece de forma gradativa, como a diminuição das aptidões capacidades físicas e cognitivas, e se difere de pessoa para pessoa por este processo está intimamente ligado a carga genética de cada indivíduo.

Na segunda fase está o processo secundário processos este que são acometidos por fatores externos ao sujeito, fatores patológicos, como doenças, ou lesões e acidentes. Schneider e Gomes (2011) afirmam que a funcionalidade cognitiva da pessoa de meia idade está intrinsecamente relacionada com sua saúde

e qualidade de vida do sujeito sendo ainda fator preponderante o bem estar psicológico para que o sujeito tenha um envelhecimento ativo e longevidade.

3.2 ASPECTOS SOCIAIS DA MEIA IDADE

Para que o indivíduo passe pela meia idade e chegue a velhice de forma satisfatória, não depende só dele mas dependerá também que as condições física, sociais e psicológica sejam supridas de forma satisfatória pela sociedade em que está inserido, porém isso dependerá também da competência do sujeito em administrar as demandas externas a que ele está exposto em seu ambiente. Assim sendo, o sujeito idoso passa por diversas mudanças no curso da vida sendo assim capaz de dar um sentido diferente a essas transformações. Sendo assim, cada pessoa envelhece à sua maneira, pois cada um escreveu, escreverá ou reatualizará a sua própria história de vida a partir de suas experiências na infância, juventude, idade adulta e na meia-idade (Abrás & Sanches, 2010; Silva & Finocchio, 2011).

Neste sentido é primordial a inteligência emocional para o sujeito, pois na medida em que ele consegue lidar tanto com as suas emoções como com as emoções de outrem, aumenta a capacidade de este estabelecer boas relações sociais contribuindo para uma velhice satisfatória. De acordo com. (Erikson,1998) manter o bem-estar biopsicossocial na meia idade e na velhice, é um fator preponderante para se chegar a velhice de forma mais saudável e chega a ser um desafio tanto para o indivíduo como para a sociedade.

3.3 ASPECTOS PSICOLÓGICOS DA MEIA IDADE

Segundo Fontes (2010) a perspectiva do life-span prediz que embora as perdas se tornem presente no processo de envelhecer alguns idosos apresentam uma estabilidade considerável em se tratando de autoestima, competência e qualidade de vida sendo esta ideia fundamental para o conceito de envelhecimento ativo. (Erikson,1959, 1998) na sua teoria da Geratividade x estagnação já citado anteriormente, traz a geratividade como um indicador de ajustamento da idade adulta e meia idade que se contrapõe a estagnação. Sendo a primeira um indicador de um ajustamento positivo está faz do envelhecimento.

Para Allport (1961), uma personalidade adulta saudável passa do estado de se reconhecer como um organismo biologicamente dominado na infância e juventude para um organismo psicológico maduro nas fases seguintes da vida como a vida adulta seguindo para meia idade e chegando a o envelhecimento, pois a auto aceitação do indivíduo maduro o ajuda a obter segurança emocional, desenvolve habilidades e se compromete com algum tipo de trabalho. Segue sempre em busca de seu auto realização.

4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

Os processos de recrutamento e seleção representam um diferencial para as organizações que têm potencial para recrutar e selecionar o indivíduo certo para executar o trabalho de forma correta, que sabe compreender a importância dos mesmo para alcançar os seus objetivos. De acordo com Milkovich e Bordreau (2000), os processos de recrutamento e de seleção consistem em um processo de atrair os funcionários não somente para dentro da organização, mas mobilizam também os que já se encontram na organização, de uma forma que chega a determinar uma equipe de pessoal na conjuntura e da especificidade desejada. Quanto maior a quantidade de candidatos a uma vaga maior a probabilidades de ser selecionado um candidato adequado ao cargo a ser ocupado.

A diferença entre recrutamento e seleção de pessoal é mostrada por Ribeiro (2005), quando traz que o recrutamento é um agrupamento de informações acerca de um cargo a ser preenchido com todos os requisitos visando aproximar candidatos com as qualificações necessárias os quais seja possível posteriormente selecionar um colaborador para a organização. Já a seleção consiste em selecionar o sujeito adequado para o cargo em aberto.

Os processos de recrutamento e seleção como trazem Limongi França e Arellano (2002) são ferramentas que podem ser utilizadas na interface da estratégia de negócios das organizações. De uma forma geral conforme Ribeiro (2005) o fundamento do recrutamento é fornecer candidatos à vaga de emprego em aberto. Os processos de recrutamento e seleção têm como objetivo garimpar em meio ao mercado de trabalho os profissionais que mais se adequa ao perfil ao qual a vaga a ser ocupada demanda.

4.1 RECRUTAMENTO

O recrutamento na concepção de Marras (2005) constitui-se de uma atuação que está sob a responsabilidade da administração de RH, com o objetivo de captar capital humano estando este interno ou externo a organização com o intuito de aprovisionar o subsistema seleção. Para o autor citado todo e qualquer processo de recrutamento deve ter como ponto de partida a necessidade interna de uma organização em novos profissionais.

O recrutamento se constitui de uma série de procedimentos e técnicas que tem como finalidade atrair candidatos com habilidades exigidas e sejam capazes de ingressar em cargos dentro da organização assim ressalta Chiavenato (2002).

Stoner e Freeman (1999) vêm dizer que a finalidade do subsistema recrutamento é de aproximar o maior número de candidatos para que na seleção seja possível escolher os mais adequados no sentido de competências técnicas, comportamentais e emocionais requisitadas pela vaga, na mesma vertente Milkovich e Boudreau (2000) diz que o recrutamento é uma tática que as empresas lançam mão para identificar e atrair uma coletividade de candidatos de meios os quais alguns serão encaminhados para serem contratados.

Limongi-França e Arellano (2002) falam que o processo de recrutamento pode ser realizado de duas maneiras básicas, o recrutamento interno, que consiste em atrair os indivíduos que já estão integrados a organização, mas que desempenham outras funções e o recrutamento externo que busca indivíduos no mercado de trabalho e que não tem vínculo empregatício com a organização que está recrutando profissionais para o seu quadro.

4.2 SELEÇÃO.

De acordo com Chiavenato (2006), a seleção se constitui de uma atividade com caráter de escolha, filtragem, de tomada de decisão de classificação e também de impedimento de restrição, este entendimento vem somar a opinião de Lobos (1979) ao explicitar que seleção trata-se de uma técnica dos recursos humanos através da qual a empresa busca suprir as necessidades técnicas no seu interior, selecionando pessoas que possuam competências técnicas para desempenhar da melhor forma as atividades pertencentes ao cargo que deve ser ocupado.

Para marras (2005) a fase de seleção de pessoas exprime dois propósitos básicos. O primeiro de selecionar em meio um conjunto de candidatos os com melhores competências para o cargo definido, e outro tentar supor entre todos o que futuramente apresentara melhor adaptação comportamental frente a cultura da organização. Após todo o processo de aferição dos candidatos e suas habilidades e chegado a hora da tomada de decisão em direção ao candidato que mais se adequa ao cargo. Chiavenato (1991), em referência ao citado destaca:

Após a comparação entre as características exigidas pelo cargo e as características oferecidas pelos candidatos, pode acontecer que vários destes apresentem condições aproximadamente equivalentes para serem indicados para ocupar o cargo vago. O órgão de seleção não pode impor ao órgão requisitante a aceitação dos candidatos aprovados no processo de comparação. Pode apenas prestar o serviço especializado, aplicar as técnicas de seleção e recomendar aqueles candidatos que julgar mais adequados ao cargo. Porém, a decisão final de aceitar ou rejeitar os candidatos é sempre de responsabilidade do órgão requisitante. Assim, a seleção é responsabilidade de linha (de cada chefe ou gerente) e função de *staff* (prestação de serviço pelo órgão especializado) (CHIAVENATO, 1991, p. 108).

Chiavenato (1999) afirma que as ferramentas usadas no processo de seleção, torna possível rastrear características pessoais dos candidatos por meio de recortes comportamentais, contudo isto só é possível lançando mão de um bom método de seleção além de rápido e confiável.

Por fim é preciso deixar claro que não é só ter disponível candidatos qualificados para que haja uma boa seleção, é preciso também que estejam disponíveis profissionais igualmente qualificados desempenhando a função, validadores do pessoal disponível a vaga. É preciso que os avaliadores apresentem conhecimento das melhores técnicas para que todo o processo tanto de recrutamento como a seleção seja eficaz.

5 NEOLIBERALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Ao pesquisar neoliberalismo no dicionário Aurélio encontra-se como definição que se trata de uma forma moderna do liberalismo, que permite uma intervenção limitada do Estado, no plano jurídico e econômico. O neoliberalismo no Brasil se iniciou no governo de Fernando Collor Mello, mas só se consolidou com Fernando Henrique Cardoso. Dentre as características do neoliberalismo brasileiro destaca-se

o baixo nível de intervenção governamental no mercado de trabalho, privatização das estatais e de outros setores da economia, além da defesa a globalização (GENNARI, 2001).

O período neoliberal trouxe consigo a precarização do trabalho, a partir da síndrome objetiva da insegurança de classe, gerando assim insegurança nos vínculos empregatícios, precarização dos sindicatos trabalhistas e contratos irregulares. A medida que as resistências sociais foram se perdendo e a classe trabalhista foi se prejudicando, apresentando uma nova ordem sociometabólica do capital mundial, os brasileiros adentraram ao mundo globalizado (ALVES, 2009).

É preciso dar destaque ao século XX, onde aconteceu a terceira onda da Revolução industrial com a invenção dos computadores, dando início assim a automação dos maquinários, assim o trabalho passou a ser um esforço coletivo planejado. Esse processo de desenvolvimento gerou o “desemprego tecnológico”, onde aos poucos o trabalho manual passou a ser executado por maquinários reduzindo assim o número de contratações e aumentando a produtividade. Esse processo teve influência direta sobre a globalização, pois a esta vai muito além de aspectos econômicos, ela abrange as questões tecnológicas, culturais, além de outros aspectos de menor importância (OLIVEIRA, 2005).

A globalização, ainda segundo Oliveira, (2005, p.698)

Trata-se de um amplo rearranjo na economia mundial causado pela revolução tecnocientífica e também pela concentração de capitais. A velocidade das trocas tem crescido em ritmo acelerado nos últimos anos, numa integração entre países comandada pelas grandes corporações de empresas multinacionais.

Em menos de um século, o trabalho “em massa” no setor do mercado será provavelmente extinguido em praticamente todas as nações industrializadas do globo. Obtendo assim, uma nova geração de sofisticadas tecnologias de informação e de comunicação (TIC), introduzindo aceleradamente máquinas inteligentes que irão substituir os seres humanos nas suas mais diversificadas tarefas, forçando os trabalhadores de escritórios e operários para as filas do desemprego. As tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana, colocando

máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos em toda a escala da atividade econômica. As implicações são profundas e de longo alcance (OLIVEIRA, 2005).

A crise estrutural do capital avança sobre o trabalho, gera desemprego, e um extenso número de trabalhadores é chamado ao exército industrial de reserva. É o desemprego estrutural que elimina postos de trabalho, substitui trabalho vivo por máquinas e exclui jovens e homens de meia idade do mercado, colocando uma intensa soma de trabalhadores nas ruas à procura de alguma ocupação (SENE, 2005).

Silva e Cavaignac (2018) trazem em seu trabalho que o contingente de desocupados ou desempregados representou, em 2016, 1,9 milhões de pessoas das 24,9 milhões consideradas economicamente ativas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A maioria dessa população é composta por mulheres, 50,8%, e 49,2% por homens; em idade de 25 a 49 anos (52,9%), seguida por jovens de 18 a 24 anos (30,2%); a maioria já teve emprego anterior e fica à procura de uma colocação no mercado de 31 dias a 6 meses (IBGE, 2016).

Já em 2020, a taxa de desocupação do país registrou recorde na redução de 9,6% no número de pessoas ocupadas no Brasil. No total, 8,9 milhões de pessoas perderam seus postos de trabalho de abril a junho, em relação ao período de janeiro a março. No 2º trimestre de 2020, a taxa de desocupação foi 12,0% para os homens e 14,9% para as mulheres. Para brancos (10,4%) a taxa ficou abaixo da média nacional, mas para pretos (17,8%) e pardos (15,4%) ficou acima. Os grupos etários de 14 a 17 (42,8%) e de 18 a 24 anos (29,7%) continuaram com as maiores taxas (IBGE, 2020).

6 TRABALHO X EMPREGO: NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho é concebido como uma necessidade essencial do ser humano, inerente para a sobrevivência, tendo em vista o modelo econômico vigente. Compõe também os aspectos que diferencia o homem dos outros ditos irracionais, os quais se adaptam ao meio ambiente de forma passiva, enquanto que o homem atua sobre o meio o modificando, para obter insumos necessários para a sua existência e isto

acontece através do seu trabalho, criando ferramentas e instrumentos para a realização de suas atividades laborais (RODRIGUES; INOCENTE, 2010)

A civilização foi estruturada em função do trabalho, que no decorrer dos tempos, em tempos e civilizações distintas o homem do trabalho desenvolveu diferentes papéis em sua jornada: o de usuário de força física, o de criador e operador de ferramentas, para que na era pós-industrial ser um criador de energia mental, favorecendo a abstração e criatividade (ALBUQUERQUE, 2008).

Segundo Albuquerque (2008) o trabalho tem vários significados pela história humana tais como:

“Na pré-história: Uma atividade lúdica; Na Antiguidade: maldição divina ou do vencido e escravizado; Nos primórdios do cristianismo: forma de expiação do pecado original e meio de compaixão; No cristianismo da idade média: remédio para as tentações; Com a reforma luterana: um direito e dever ou um meio para a salvação; Na revolução industrial: expressão da criatividade humana; No início do século XX: maior obsessão.” (p.1)

O trabalho, seja ele considerado formal ou informal, é uma construção social que, ao longo da história da humanidade, adquiriu vários significados, desde aspectos ligados ao labor penoso relacionado a um sentido emocional, até as conotações voltadas a realizações e satisfações perante a sociedade (ALBORNOS, 2000; PERES, 2014). Já na sociedade contemporânea as questões relativas ao trabalho emergem com uma série de pontos para reflexão, responsável por prover recursos econômicos, realização e satisfação de necessidades sociais ou de colaboração, o trabalho pode ser considerado um sistema dinâmico que interage com o meio e se encontra em contínua transformação. Em virtude da descontinuidade, imprevisibilidade e fragilidade de vínculos, (QUISHIDA; CASADO, 2009)

“O mercado de trabalho real pode ser considerado a soma das oportunidades atuais e das que serão criadas pelas pessoas empreendedoras e criativas de certa área” (FRAIMAN, 2008, p.1). O mercado de trabalho está intimamente ligado a quantidade de vagas de emprego disponível para os trabalhadores sendo eles de qualquer nível de escolaridade. Esse mercado se apresenta de forma bem ampla, as variedades de posto de trabalho são imensas, mas para inserir-se nele de forma a ter um bom salário, além de uma boa qualidade de vida nos é exigido muitos requisitos que vai para além de uma formação e experiência na área em que atua.

Conforme vem mostrar Battisti (2002) vive-se na era da velocidade da informação. Para o mercado de trabalho já não é o bastante ser especialista em uma única área, ou seja, é necessário saber e ter bons conhecimentos dos assuntos que foram aprendidos ontem e daqueles que estão sendo aprendidos hoje, pois o mercado seleciona as pessoas mais preparadas e que saibam aplicar seus conhecimentos em benefícios da empresa para gerar os resultados esperados.

Na última década, o mercado de trabalho Brasileiro vem apresentando recessão em relação a oferta de posto de trabalho, são poucas as vagas com disponibilidades apresentadas pelas organizações. Deste modo, os níveis de exigência no mercado são cada vez maiores, enquanto que o acesso para as pessoas buscarem especializações fica cada vez mais escasso. Em consequência disto, o índice de desemprego vai ficando cada vez mais alto.

De acordo com Rifkin (1995) assistiu-se, nas últimas décadas, ao acirramento da competitividade face à globalização dos mercados, que tornou as relações de emprego instáveis e as organizações turbulentas. Assistiu-se também ao surgimento da Nova Economia que se caracteriza entre outros aspectos pela interdependência de atividades de trabalho nas arenas nacionais e internacionais, acompanhadas por mudanças tecnológicas em alta velocidade e dinamismo.

Trata-se de uma realidade em que coexistem oportunidades, inseguranças, flexibilidade e incerteza (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Todas estas mudanças estimulam a criação de um mundo imprevisível e incompreensível, no qual o trabalhador continua sofrendo impactos, assim como no mundo do trabalho.

Tese essa, estando alinhada com Peres (2006), que enfatiza que para amenizar os impactos causados pelas mudanças no mercado de trabalho e nas assistenciais para idosos, deve se criar políticas públicas com ênfase não só no jovem, mas no trabalhador de meia idade e no idoso.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo central, analisar quais as oportunidades e desafios encontrados pelo profissional de meia idade em ingressar no mercado de trabalho. Nesta hipótese estando fora dele, uma vez estando dentro do mercado de trabalho qual a estratégia utilizada para se manter ativo no meio. Analisando as formas de resistência que os trabalhadores nesta faixa etária lançam mão, procurou

compreender como este fenômeno de segregação desta classe trabalhadora se apresenta nas organizações de trabalho e como isto afeta a relação homem trabalho.

O artigo foi desenvolvido com o objetivo de mostrar as principais oportunidade e desafios em se manter e principalmente a inserção profissional no mercado de trabalho a partir da meia idade. Além de trazer questões de grande importância para o entendimento do sofrimento que este fenômeno causa nestes profissionais.

Como foi exposto, a globalização trouxe consigo transformações e exigências para o atual mercado de trabalho que reflete bastante nos trabalhadores, e acabou por tornar mais difícil se adequar as exigências das vagas de emprego, e com isso todas as categorias profissionais independente de idade sexo, presa se atualizar na sua área e por vezes fazer formação fora da sua área de atuação para mante se atualizado, apresentando uma dificuldade ainda maior para o profissional que está transitando na meia idade.

É sabido que existem algumas empresas que resistem na contratação de profissionais de meia idade, em decorrência de crenças que estes já não sejam capazes de aprender, que já não apresentam mais criatividade ou até que sejam obsoletos, que não consigam se relacionar com os outros profissionais que já estão na organização, também pelo fato de alguns mostrarem um pouco de inflexibilidade por portarem um norral de conhecimento devido a sua experiência. O que deixa bem claro o preconceito e a desinformação dos profissionais que realizam o recrutamento e seleção para tais organizações. Arrisca se dizer que tal atitude evidencia um despreparo destes profissionais.

Os profissionais na meia idade além de toda a experiência que muitas das vezes já não é nem vista pelos recrutadores devem possuir um diferencial para que este atenda as novas exigências do mercado de trabalho, tornando-se mais competitivos, procurando dessa forma adquirir mais conhecimentos melhorias nas habilidades muitas vezes na qual já possui.

Hoje em dia se faz necessário uma constante busca por aperfeiçoamento como, cursos profissionalizantes, possuir especializações já que o mercado exige um profissional multitarefa denotando uma precarização do trabalho, ter conhecimento de idiomas. Todas estas habilidades se tornam primordial para quem deseja se inserir profissionalmente. Tornando cada vez mais difícil para que os

profissionais de meia idade consigam se colocar no mercado de trabalho produzindo assim uma segregação desta classe de trabalhador, suscitando preconceito quanto a estes trabalhadores.

Pode ser notado também durante o trabalho que o cenário de precarização do trabalho culmina em uma alta demanda de busca por colocação no mercado e poucas vagas, ou até com baixa complexidade exigindo um grau de instrução bastante elevado, estes dois fenômenos vêm transformando o trabalhador em um agente passivo que aceita as precarizações ao seu redor tornando se cada vez mais alienado a colocação, dando pouca ou nenhuma importância a atividade a ser desenvolvia e ao baixo salário.

Diante do que foi exposto até aqui este trabalho vem propor uma compreensão do trabalho onde o trabalhador não seja visto como uma ferramenta de trabalho, uma máquina com prazo de validade, mas compreender as relações homem trabalho. Trazer o trabalhador na sua relação com o trabalho, e como este pode desenvolver o seu potencial criativo.

O tema discutido no presente artigo e pouco explorado existindo assim pouco material de pesquisa e faz necessário que suscitem mais discursões sobre o tema, que se realizem mais pesquisas de campo, pois durante a pesquisa foi percebido que existem questões a serem combatidas como: discriminação contra a idade, precarização de atividades desenvolvidas por profissionais nesta faixa etária. Como sugestões para minimizar o tempo que estes sujeitos permanecem fora do mercado de trabalho fica.

Medidas para incentivar as organizações contratarem profissionais de meia idade. O desenvolvimento de políticas e programas sociais capaz de abarca as necessidades de alocação destes profissionais,

Desta forma criando e colocando em pratica alguma políticas públicas voltadas para este viés ajudaria e até mesmo facilitaria a reinserção destes profissionais de meia idade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Abras, R., & Sanches, R. N. (2010). O idoso e a família. In J. Mello Filho, & M. Burd (Org). *Doença e família* (pp. 233-241). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

ALBUQUERQUE, E. A. **A inconstância do mundo do trabalho** 2008. Disponível em: <http://www.artigonal.com/administracao-artigos/a-inconstancia-do-mundo-dotrabalho-522064.html>. Acesso em 02 de novembro de 2019.

ALBORNOS, S. **O que é trabalho?** 6 ed. São Paulo, SP: Brasiliense.2000.

ALLPORT, G. W. Padrão e crescimento na personalidade. Nova York, NY: Holt, 1961

ARTHUR, M. B., & ROUSSEAU, D. M. Introdução: A carreira sem fronteiras como um novo princípio de emprego. (Eds.), (pg. 3-20). Oxford, Reino Unido: Oxford University APress.1996.

AASPS. Associação Nacional dos Servidores da Previdência Social. (2003). Disponível em: <http://www.anasps.org.br>. Acesso em: 10 de novembro de 2019.

Alves, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal Precarização do trabalho e redundância salarial, v. 12 n. 2 p. 188-197 jul. /dez. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200008. Acesso em 09 de jun.2020.

BATTISTI, J.O **mercado de trabalho está mudando fique atento**. 2002.Disponível em: <http://www.juliobattisti.com.br/artigos/carreira/mercado.asp>> Acesso em 09 de novembro de 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: Rio de Janeiro: Campus, 2002.

_____, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**: Como Agregar Talentos à Empresa. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1999.

_____, Recursos **humanos**: o capital humano das organizações. 8.ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

_____, **Iniciação à Administração da Produção**. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991.

ERIKSON, E.H. Cresce e crises da personalidade saudável. In: Identidade e o ciclo de vida. Psychological Issues, v.1 (1), 50-100, 1959.

_____, H.E **O ciclo de vida completo**. Porto Alegre: Artes Medicas, 1998.

BARRETO, J. Envelhecimento e qualidade de vida: o desafio actual. **Sociologia**, v. 15, p. 289-301, 2005. Disponível em: < <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/3733.pdf>. >. Acesso em: 08 set. 2019.

Fontes, A. P. (2010). Resiliência, segundo o paradigma do desenvolvimento ao longo da vida (life-span). *Revista Kairós Caderno Temático*, 7, 8-20.

FRAIMAN, L. **O que é mercado de trabalho? Como ele funciona?** 2008. Disponível em: <http://leofraiman.blogspot.com.br/2008/01/o-que-mercado-de-trabalho-como-ele.html>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

IBGE, 2020 - Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28699-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-11-ufs-no-2-trimestre-de-2020-com-quedas-no-para-e-amapa> Acessado: 25 de maio de 2020.

JORGE, M.M. **Perdas e ganhos no envelhecimento da mulher**. Psicologia em Revista, 11(17), 47-61.2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

LOBOS, J. A. **A administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1979.

MAGALHAES, M. O; GOMES, W. B. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 71-79, dez. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000200007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

MAGRO, V.M. **Espelho em Negativo**: a idade do outro e a identidade etária. In: Gusmão, N.M. Infância e Velhice: pesquisa de ideias, 33-46. Campinas (SP): Alínea.2003.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7º ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, F. J. Tecnologia, trabalho e desemprego: Um desafio a empregabilidade. Ed. Érica, 2004.

PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento humano**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SENE, S. T. Desemprego e precarização, duas dimensões da crise do trabalho no capitalismo contemporâneo. ed. São Paulo vol. 6, 2005.

Silva, B.R., & Finocchio, A. L. (2011). A Velhice como marca da Atualidade: uma Visão Psicanalítica. *Revista vínculo*, 8(2).

SILVA, K. C. O.; CAVAGNAC, M. D. Desemprego, informalidade e precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. VI seminário Centros crise e Mundo do trabalho no Brasil. Desafio para a classe trabalhadora. Disponível em: http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51347-14072018-185256.pdf. Acesso em 09 jun.2020

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC Editora S.A., 1999.

SCHNEIDER, R. H.; GOMES, I. Efeitos de um treino cognitivo na qualidade de vida e no bem-estar psicológico de idosos. **Psicologia Reflexão Crítica**, Porto Alegre, v. 24, n. 4, p. 810-818, 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 01 set. 2019.

TEIXEIRA, I. N. D'A. O.; NERI, A. L. Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso da vida. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 81-94, mar. 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo>>. Acesso em: 08 junho. 2020.