

Gestão de Pessoas: Mercado de Trabalho para os Idosos

Letícia Bazzani da Silva
leticia_bazzani@hotmail.com
UNG

Antonio Carlos Estender
estender@uol.com.br
UNG / UAM

Daniela Luiza de Macedo
dmacedo@prof.ung.br
UNG

Resumo: Este artigo identifica e busca uma solução para a dificuldade que os idosos encontram ao tentar uma recolocação no mercado de trabalho, tendo que lidar com o preconceito das organizações em contratá-los sem ao menos avaliar o seu currículo e suas qualificações. O Brasil está em constante crescimento, e com os avanços da medicina e a preocupação com a saúde, as pessoas conseguem viver a cada dia mais e melhor. Mas, para sustentar esse avanço, surge um novo grupo no mercado de trabalho, e as oportunidades não tem seguido o mesmo ritmo, pois poucos empresários contratam profissionais da terceira idade. Muitos idosos continuam participando de todos os âmbitos da vida social e lutando para a efetivação de seus direitos, e assim permanecem no mercado de trabalho por questões pessoais ou financeiras. O objetivo é analisar e demonstrar a inserção do idoso no mercado de trabalho, apontando os favorecimentos que a organização terá ao incluir a terceira idade em seu quadro de funcionários, entre eles as experiências e conhecimentos adquiridos em anos de vivência e de trabalho, que precisam ser aproveitados pelos empregadores. Conclui-se que deve haver mais programas voltados á inserção no mercado de trabalho da população com maior idade, pois além deles levarem conhecimento e muita experiência para as empresas, agrega a eles uma renda adicional, ocupação do tempo ocioso e gosto pelo trabalho desenvolvido.

Palavras Chave: Idoso - mercado de trabalho - gestão de pessoas - -

1. INTRODUÇÃO

O Brasil está em constante crescimento, e com os avanços da medicina e a preocupação com a saúde, as pessoas conseguem viver a cada dia mais e melhor. Mas, para sustentar esse avanço, surge um novo grupo no mercado de trabalho. E as oportunidades não tem seguido o mesmo ritmo, pois poucos empresários contratam profissionais com mais de 65 anos. Dados recentes indicam que o Brasil deixou de ser um país jovem e está presenciando um aumento significativo da expectativa de vida dos brasileiros.

Com o crescimento do país e a qualidade de vida cada vez melhor, gradativamente o número de vagas de emprego também aumentam, pois o mercado de trabalho precisa de pessoas qualificadas e interessadas para suprir a demanda de empregos, mas a terceira idade acaba sendo excluída dessa margem, pois o mercado de trabalho se mostra preconceituoso, receoso, limitando a ocupação de determinados cargos. Muitos idosos permanecem no mercado de trabalho por questões pessoais ou financeiras, aplicando nas organizações seus conhecimentos e experiências diversificadas adquiridas em anos de vivência e de trabalho, que precisam ser aproveitados pelos empregadores. Indivíduos saudáveis na dita terceira idade ainda podem exercer atividades profissionais, por apresentarem capacidade física e intelectual e por possuírem conhecimentos e experiências acumuladas. Ao longo da vida eles adquirem muita experiência e se tornam mais responsáveis do que a juventude, sendo assim um ótimo candidato para uma vaga de emprego, se não fosse pela idade e assim sucessivamente o preconceito que as organizações possuem em admitir um funcionário com mais idade.

Nota-se que os idosos estão cada vez mais economicamente ativos e que podem contribuir positivamente para as organizações através de seu capital intelectual.

No contexto da inserção do idoso no mercado de trabalho, o mundo ideal seria onde as organizações avaliassem o candidato para uma vaga, pelo seu histórico profissional e qualificações, e não pela sua idade, pois o idoso pode contribuir com suas experiências que obteve ao longo de sua vida.

Porque existe o preconceito das organizações em contratar as pessoas da terceira idade para fazer parte do seu quadro de funcionários? O que fazer para mudar essa situação? O maior desafio é conseguir mudar a cultura das organizações, quebrando paradigmas da sociedade e ocasionando a mudança de comportamento das organizações na contratação de seus colaboradores. Abaixo, algumas sugestões para a solução do problema:

- Elaborar junto ao RH da empresa, uma estratégia para manter os idosos que trabalham na organização sempre ativa, como por exemplo, uma bonificação para aqueles que se dedicarem mais ao seu trabalho e apresentar uma melhoria significativa para a empresa.

- Realizar mensalmente exames médicos, pois os idosos necessitam de cuidados especiais porque tem uma saúde mais frágil, com isso a empresa não terá que se preocupar tanto quando houver algum problema com seu funcionário.

- A implantação de projetos e campanhas que ensinem o cidadão de todas as idades e classes sociais a respeitarem e tomarem consciência de que o idoso é um cidadão que demanda atenção específica em alguns aspectos, mas está vivo e apto para ao trabalho.

- Separar uma cota de vagas que só poderá ser preenchido pela terceira idade, assim além de estar inserindo o idoso de volta ao mercado de trabalho, estará sendo reconhecida perante a sociedade.

O tema foi escolhido por se tratar de um problema atual, onde as pessoas com ao chegar da terceira idade depara com o preconceito e rejeição por parte da sociedade e a desvalorização do mercado de trabalho.

Muitos idosos necessitam complementar sua renda, pois o valor da aposentadoria na maioria dos casos acaba sendo menor do que a pessoa recebia quando trabalhava, e o idoso ao procurar uma recolocação no mercado de trabalho acaba tendo muita dificuldade, pois o preconceito fala mais alto do que a experiência. Também tem idosos que não se veem sem uma ocupação remunerada, pois acostumaram e gostam tanto de trabalhar, que a palavra aposentadoria assusta, vem como um peso que significa o avanço da idade, e o indivíduo não pensa em nenhuma forma de ocupação do tempo livre a não ser o trabalho. No Brasil, do total da população de aposentados, 10% não saíram do mercado de trabalho e continuam na ativa, tudo indica que esse número só tem a aumentar, já que a expectativa de vida aumentou ao longo dos anos com os avanços da medicina e a mudança da relação das pessoas com a questão da saúde. O profissional de recursos humanos encontra, assim, um cenário onde a presença dos idosos nas organizações será cada vez maior, associado a uma queda de natalidade, que em algumas décadas reduzirá o número de jovens no mercado de trabalho.

O presente artigo tem por objetivo demonstrar os benefícios da inserção do idoso no mercado de trabalho, apontando os favorecimentos que a organização terá ao incluir a terceira idade em seu quadro de funcionários, contratando o idoso sem levar em conta a idade, e sim analisar o seu currículo como o de qualquer outra pessoa, analisando suas qualificações e experiências adquiridas ao longo da vida, e que ele irá acrescentar a empresa.

Para atingir os objetivos propostos, torna-se necessário estudar o comportamento das organizações na contratação de seus colaboradores, e também como os idosos estão fazendo para se recolocar no mercado de trabalho.

Após isto, o leitor estará plenamente capaz de diferenciar as características de uma pessoa que está plenamente apta a exercer um cargo em uma organização e quando a empresa o avalia somente pela sua capacitação profissional.

Projetou-se um estudo de caráter qualitativo, exploratório e estudo de caso, que busca aumentar o conhecimento a respeito de um problema e clarificar conceitos e, ao mesmo tempo, descrever como funciona determinada organização. Foi realizada uma revisão de literatura sistemática. Para a elaboração desta revisão, foram percorridos os seguintes passos: identificação do tema, amostragem ou busca na literatura, extração dos estudos incluídos e sua avaliação, interpretação dos resultados e síntese do conhecimento obtido. Na seleção dos materiais incluídos na revisão, utilizou-se a internet para acessar as bases de dados Spell, Dedalus - USP, Site - USP, Scientific Electronic Library Online, entre outros. Os critérios de inclusão foram: materiais que reportassem, direta ou indiretamente, a temática, publicados entre 2000 a 2013, nos idiomas inglês, português, exclusivamente desenvolvido no Brasil. A busca dos dados e a análise dos resultados foram feitas entre período de fevereiro á junho de 2013.

O estudo está estruturado em cinco seções, além da introdução. Na primeira seção é discutida a questão do referencial teórico; Gestão de Pessoas e o Mercado de Trabalho para os Idosos. Na segunda seção são detalhados os aspectos metodológicos; qualitativo, pesquisa bibliográfica e pesquisa exploratória. Na terceira seção foi citada uma breve história da organização do Grupo Pão de Açúcar, em seguida o estudo de caso sobre a organização, na qual já possui um projeto em que o objetivo é a introdução do idoso no mercado de trabalho, sendo assim já inseriram o grupo da terceira idade no seu quadro de funcionários. Na quarta seção, na análise dos dados, onde os esforços serão direcionados as propostas para resolver o problema, e os resultados já atingidos pela empresa. Na última seção, são expostas as conclusões finais, onde foi considerada que o envelhecimento não significa improdutividade e dependência, pelo contrário, é um indivíduo que só tem a acrescentar para a empresa, com seu enorme conhecimento adquirido ao longo de sua trajetória.

2 Referencial Teórico

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (1999), a gestão de pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – empregadas, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais; o autor explica que as pessoas são o principal ativo dentro de uma empresa, nesse contexto que notamos a necessidade da organização ser mais conscientes e atentas á seus funcionários.

As ideias apresentadas por Bohkander, Snell e Sherman (2005), planejamento de recursos humanos é um processo de antecipar e fazer provisões de admissão e demissão de pessoas, promoções e transferências; o que implica que é o setor de recursos humanos da empresa que é responsável pela documentação da admissão e desligamento do funcionário, e também de toda sua trajetória dentro da organização, e responsável também pela valorização seus funcionários mais maduros.

Para Ribeiro (2006), os recursos humanos de uma empresa não podem ser apenas vistos como um setor administrativo de pessoal, mas por meio de ações gerenciais ela precisa reter bons profissionais na casa, afinal eles são o negócio da empresa. O departamento de recursos humano deve criar oportunidades para as pessoas terem motivação e crescerem dentro da organização; considera-se que não é só a questão do funcionário está satisfeito ou não com seu emprego, mas sim da organização deixá-lo sempre motivado e disposto a dar o melhor de si para sempre estar acrescentando junto com a empresa, acrescentando projetos a cada grupo e premiações de acordo com cada necessidade de seu funcionário, independentemente de sua idade.

De acordo com Gil (2006), a gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. A visão que se tem hoje dessa área é totalmente diferente de sua tradicional configuração, quando recebia o nome de administração de recursos humanos. Acredita-se, que a gestão de pessoas tem sido responsável pela excelência de organizações bem sucedidas e pelo aporte do capital intelectual que simboliza mais do que tudo, a importância do fator humano nesses novos tempos; nesse contexto o autor está se referindo a agências de empregos que prestam serviços as organizações, mas para a organização uma melhor estratégia e uma melhor gestão de pessoas devem ser elaboradas também dentro da empresa, evitando assim a alta rotatividade e os treinamentos com os novos colaboradores, pois um funcionário bem treinado e satisfeito com seu trabalho produz e trabalha com mais qualidade. O contexto também fala que o setor de recursos humanos faça com que seus funcionários tenham uma qualidade de vida no trabalho, crescendo cada dia mais, e mesmo depois de aposentados continuem prestando serviços à mesma se for de sua vontade.

2.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA OS IDOSOS

De acordo com Pavani (2002), o mercado de trabalho mostra-se preconceituoso, colocando limite de idade para a ocupação de determinados cargos; entretanto indivíduos da terceira idade, em muitos casos, ainda podem exercer atividades profissionais, por apresentarem capacidade física e intelectual para novos empreendimentos e por possuírem conhecimentos e experiências acumulados, que não podem ser descartadas.

Segundo Gasparini (2007), devido à experiência de trabalho dos idosos, estes poderiam ser mais seletivos no mercado de trabalho, mas diante de sistemas previdenciários fragilizados de alguns países, os idosos têm maiores necessidades de trabalhar para manter os padrões de vida, independente da adequação às ofertas de trabalhos; trata-se de que o idoso ter muita experiência, ele que devia escolher em que empresa trabalhar e acrescentar juntos à mesma, tendo sempre um leque de opções para se trabalhar, mas devido ao preconceito das organizações com a terceira idade, acaba sendo ao contrário, as empresas que não querem contratá-los pela sua idade e por precisam de cuidados especiais em relação à saúde.

Para Procópio (2006), o Direito do Trabalho brasileiro pretende proporcionar garantias ao trabalhador empregado, mas tem sido historicamente impotente para assegurar trabalho a quem está desempregado ou na informalidade; nesse contexto o mercado de trabalho passou a ser objeto de interesse por parte da população mais idosa, para acrescentar a renda junto à aposentadoria e manter o padrão de vida alcançado em todos os anos trabalhando, e também se manter ativa no mercado de trabalho.

As ideias apresentadas por Brennan (2007), no que tange aos pontos positivos da discriminação, que podem beneficiar os idosos no mercado de trabalho, destacam-se: experiência adquirida, lealdade e trabalho em equipe; cabe salientar que mesmo com tantos pontos positivos, a terceira idade convive com o preconceito na hora de se recolocar no mercado de trabalho, e sucessivamente acaba obtendo muita dificuldade na procura de um emprego.

3 Aspectos Metodológicos

A metodologia adotada para este estudo teve caráter qualitativo, exploratório e estudo de caso que busca aumentar o conhecimento a respeito de um problema e clarificar conceitos e, ao mesmo tempo, descrever como funciona determinada organização. Inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico que deu embasamento para na sequência se realizar o estudo de caso.

De acordo com Godoy (1995), a vertente metodológica utilizada para o desenvolvimento do estudo foi a qualitativa. Pesquisa qualitativa pode ser descrita como a obtenção de dados e informações que descrevam pessoas, lugares e processos interativos, por meio da interação entre o pesquisador e o ambiente da situação a ser estudada; trata-se de uma investigação dos fenômenos da realidade, usando abordagens específicas a coleta e análise de dados, seu foco de interesse é amplo e dela faz parte a obtenção de dados descritivos mediante contato direto e interativo do pesquisador com a situação objeto de estudo.

As ideias apresentadas por Fleury, Shinyashiki e Stevenato (1997), a escolha de uma abordagem qualitativa para a análise do fenômeno cultural pode ser justificada principalmente pela adequação das técnicas de investigação ao objeto de estudo; nesse contexto a abordagem qualitativa é mais fácil para a compreensão do estudo, pois pode ser aplicada na realidade, usando situações comuns entre organizações, funcionários e a sociedade.

Segundo Roesch (2006), a pesquisa exploratória tem como propósito explorar um tema pouco estudado, e é considerada descritiva quando busca obter informações sobre determinada população: por exemplo, contar em que proporção seus membros tem certas opiniões ou características, ou com que frequência certos eventos estão associados entre si; considere-se que a pesquisa exploratória fala sobre temas não muito abordados, e busca a compreensão do mesmo, através de informações diferenciadas e apresentadas para o leitor.

Para Patton (1980), o estudo de caso é um método de pesquisa que tem várias aplicações, dentre as quais se destacam procurar explicar as várias aplicações, dentre as quais se destacam procurar explicar as variáveis causais de determinado fenômeno por meio de uma intervenção em uma situação da realidade que é muito complexa para ser identificada por meio de um levantamento ou experimento, descrever a situação real do contexto no qual está sendo feita a intervenção e pode, e pode também ser usado para estudar e explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; o autor explica que o estudo de caso é o resultado final de todo seu estudo, mostrando que ele pode e tem que ser aplicado em uma organização, com o objetivo de trazer melhorias à mesma, e o seu reconhecimento, um trabalho que contém um estudo de caso, fica mais fácil de entender sobre o assunto, pois ele é relatado de maneira mais objetiva, contando a história da organização, o antes e depois da empresa aderir ao projeto em questão, e ser colocado em prática.

Segundo Lima (2004), o processo de investigação de dados secundários por bibliografia pesquisa os acontecimentos que fornecem aos estudiosos, bases sólidas para a elaboração de hipóteses e das justificativas dos problemas levantados. Tais bases sólidas para o tema em questão foram coletadas em artigos acadêmicos, teses, trabalhos de conclusão de cursos, trabalhos universitários que abordam as empresas em estudo, etc.; o que implica ser uma melhor linha de investigação, por ter tantos leques de opções de pesquisa, obtendo mais informações sobre o assunto a ser estudado.

O presente artigo terá uma amostra de uma empresa que foi escolhida por apresentar uma solução para o atual problema da exclusão dos idosos no mercado de trabalho, usando a vertente metodológica qualitativa, por fazer uma análise de dados junto com o estudo de caso, onde relata um projeto sobre o assunto estudado, que deu certo e incentiva as outras organizações a fazerem o mesmo, buscando demonstrar e apresentar ideias para a população e empresas em geral a seguir o exemplo da empresa apresentada no estudo de caso, e à não titular o grupo da terceira idade como inválidos e sim buscar dar uma oportunidade para que o idoso mostre que é uma pessoa ativa e que pode contribuir muito para a organização, e ao buscar uma recolocação no mercado de trabalho, tenha as mesmas oportunidades que uma pessoa mais jovem.

4 Grupo Pão de Açúcar

O Grupo Pão de Açúcar é a maior empresa varejista do Brasil. É controlada pelo Grupo Casino, de capital francês. Atualmente o grupo opera lojas sob as bandeiras Pão de Açúcar, Casas Bahia, Extra Hipermercados, Assaí Atacadista, Ponto Frio, Compre Bem.

Em 1929, Valentim dos Santos Diniz, imigrante português, desembarca no Brasil com um grande sonho de montar o próprio negócio, que se concretiza 19 anos depois com a abertura da Doceira Pão de Açúcar. O nome é uma homenagem ao País que o acolheu, vem de um dos pontos turísticos mais importantes do país, a primeira paisagem admirada por ele em sua chegada de navio ao Brasil.

Na doceira os negócios prosperaram e em apenas 4 anos já haviam duas filiais, e com o crescimento e modernização da cidade, necessitava de ambientes de compra mais adequados aos novos tempos. Idealizado pelo Sr. Santos. E com seu filho Abílio Diniz, à frente do projeto, foi inaugurado o primeiro supermercado Pão de Açúcar, localizado ao lado da Doceria Matriz, na Avenida Brigadeiro Luiz Antonio, no bairro dos Jardins. Passou a ser adotado em toda região o sistema de autosserviço, e a demanda só crescia, e a expansão começou a partir daí, onde no final dos anos 60 o grupo já contava com mais de 50 lojas na região de São Paulo, e na década de 70 inaugurou a primeira loja em Portugal.

Na mesma década o grupo lança a rede de hipermercados Jumbo, presente na região do ABC. Posteriormente, adquire a maior rede de eletroeletrônicos e eletrodomésticos do país, a Eletroradiobraz, e o crescimento continua com diversas aquisições nas áreas de supermercados em diferentes estados brasileiros.

No ano de 1981 acontece a fusão de todas as lojas de varejo da rede e formam a Companhia Brasileira de Distribuição – CBD.

Em 1980, são inaugurados os dois primeiros Superbox, um novo conceito de grandes depósitos de produtos alimentícios, que alcançou muito sucesso e logo se somaram mais nove lojas. Em 1989, O Grupo começa a atuar fortemente no cenário dos hipermercados de segunda geração com a criação das lojas Extra, que além de operarem com grandes áreas de vendas, oferecem tecnologia de ponta e uma grande variedade de produtos.

Para resgatar a eficiência perdida em seu rápido crescimento, o Grupo Pão de Açúcar começou os anos de 1990 fazendo uma enorme reengenharia, norteadada pela concentração de seus negócios no varejo alimentício. Ao final deste processo, passou a operar com quatro formatos de loja: Pão de Açúcar, Extra, Superbox e Eletro.

Em fevereiro de 1999 foi adquirida a rede Peralta de Supermercados, composta por 37 supermercados e 1 hipermercado. Em agosto do mesmo ano, associou-se ao Grupo francês Casino, adquirindo 24,5% do controle. No mês de junho de 2002, o grupo adquire a rede Sé Supermercados. No ano de 2003, associa-se a rede Sendas, líder do segmento no estado do Rio de Janeiro com o objetivo de fortalecer sua participação na região e consolidar a liderança no mercado nacional.

No ano de 2005 deram um passo importante no sentido da perpetuação do Grupo Pão de Açúcar e alinhamento de interesses entre acionistas controladores e minoritários. Com a criação de uma nova sociedade, o controle do Grupo passou a ser compartilhado de forma igualitária (50% para cada) entre Abilio Diniz e o Grupo Casino.

Num movimento estratégico de fortalecimento de sua posição no segmento de atacado e varejo, o Grupo Pão de Açúcar assume as ações restantes do Assaí, e anuncia a aquisição do Ponto Frio. O negócio reafirma o compromisso da empresa em crescer no segmento de não alimentos e coloca o Grupo na liderança do varejo brasileiro.

A Companhia Brasileira de Distribuição conta com cerca de 1.800 lojas. O Grupo Pão de Açúcar passa a ter mais de 160.000 funcionários nas lojas espalhadas pelo Brasil e também como importantes webs sites de comércio eletrônico.

4.1 PROGRAMA TERCEIRA IDADE

Com o crescimento da rede, e de programas de inclusão, o grupo criou em 1997 o Programa Terceira Idade, no qual eles oferecem a oportunidade de trabalho para profissionais a partir de 55 anos de idade e valoriza a enorme contribuição deste público em toda a abrangência da empresa. O programa acredita na capacidade e na experiência que estes profissionais agregam e propicia, além do ganho financeiro, um espaço de convivência para esta população, visando a socialização, a melhoria da qualidade de vida, o resgate da autoestima e o exercício da cidadania. O grupo já contratou mais de mil e quinhentos funcionários idosos, que trabalham entre quatro e seis horas por dia em atividades de atendimento ao cliente, apoio à área de vendas, empacotamento e entrega de mercadorias. A rede valoriza a experiência de vida dos que já passaram dos 50 anos, a sua liderança natural exercida sobre os trabalhadores mais jovens e a capacidade que eles têm para ouvir, o programa cada dia cresce mais, e o feedback dos clientes é impressionante, na opinião deles

os idosos passam mais credibilidade e, em geral, são mais atenciosos, pacientes e bem-humorados.

O programa busca além do fator de experiência, uma manifestação de repúdio ao preconceito que excluem os idosos do mercado de trabalho, pois é nítico o preconceito que o mercado tem com as pessoas maiores de 65 anos, a começar por planos que colocam esta faixa etária como a idade de parar. Esse programa é um exemplo de valorização do profissional mais maduro.

O grande desafio da empresa é a reinserção do trabalhador idoso no mercado de trabalho, e a permanência dele, pois em muitos casos, o idoso já está aposentado e depois de algum tempo conclui que sua aposentadoria não cobre todos seus gastos que costumava ter quando trabalhava, e então procura uma oportunidade no mercado de trabalho, para complementar sua renda. Como qualquer outra pessoa, ao entrar na empresa terá um treinamento e uma colocação em um cargo que de preferência ele já tenha uma experiência, ou que tenha uma maior facilidade em realizar as tarefas. E para sua permanência no cargo, o programa conta com benefícios de acordo com o mercado, além, de sua remuneração. Outro desafio importante que o Grupo Pão de Açúcar tem com o programa Terceira Idade, acabar com a exclusão da terceira idade da sociedade, e quebrar o preconceito de que depois dos 50 anos é o fim da etapa produtiva do trabalhador. Para isso a empresa coloca os idosos em contato direto com seus clientes e consumidores, a fim de demonstrar para essa sociedade preconceituosa que o idoso também tem capacidade de continuar no mercado de trabalho, realizando tarefas, até melhor do que uma pessoa com a metade de sua idade, pois com o passar dos anos o idoso adquire muita experiência e tem muito comprometimento com seu trabalho.

A expectativa do grupo é o crescimento do programa, e que mais idosos procurem essas oportunidades e tenham conhecimento do projeto, contribuindo com uma sociedade melhor, menos exclusiva, e principalmente com o bem-estar do idoso, fazendo com que ele se sinta produtivo, realizado e contribuindo com a organização. Também pretende servir de espelho, para que outras organizações sigam seu exemplo e realize contratações de grupos excluídos, como o da terceira idade.

5 Resultados e Discussões

A introdução do idoso no mercado de trabalho não depende só da força de vontade dele, mas também da sociedade em acabar com o preconceito de que passou dos 50 anos já não produz como uma pessoa mais jovem, pois um idoso com sua saúde mental e física em dia, ele tem total condição de trabalhar e contribuir com uma organização, e até melhor que pessoas com menos idade, pois as principais vantagens de contratar uma pessoa mais experiente são suas características pessoais, como gentileza, paciência, cortesia, atenção, tolerância e responsabilidade, qualidades que muitos não adquiriram e principalmente acham que não tem tanta importância dentro de uma empresa. É possível sim recolocar pessoas no mercado de trabalho, e em diversas áreas, pois o conceito está mudando e o idoso não é mais visto como um ser descartável.

Através do estudo de caso, nota-se que a procura por emprego entre as pessoas de mais idade está cada vez maior, e o número de oferta tem que suprir a essa alta, pois com o crescimento da população, o grupo de idoso também vem aumentando, e junto com ele a vontade de permanecer no mercado de trabalho, pois o idoso tem todo o direito de optar pelo que quer fazer depois de se aposentar, se quer permanecer no mercado de trabalho, ou se acha que já é a hora de parar e descansar. O Grupo Pão de Açúcar dá a opção para aqueles que

optam em continuar no mercado de trabalho, e com o programa Terceira Idade, estão cada vez mais dando a chance de o idoso continuar com sua vida de trabalho e ter uma renda extra, além da aposentadoria.

O problema da falta de vagas para o grupo da terceira idade está longe de ser resolvido, pois infelizmente são poucas empresas que oferecem projetos e vagas voltados aos mais velhos, e seria excelente se as organizações seguissem o exemplo da empresa mostrada no estudo de caso, com isso traria para os idosos sua autoestima de volta, a ocupação do tempo vago, uma renda extra, e uma sociedade mais justa e humana.

A seguir apresentam-se algumas sugestões, que, ao serem implementadas, conseguiríamos aumentar o número de vagas destinadas aos idosos que querem e precisam voltar ao mercado.

A primeira sugestão seria elaborar junto ao RH da empresa uma estratégia para manter os idosos que trabalham na organização sempre ativa, como por exemplo, uma bonificação para aqueles que se dedicarem mais ao seu trabalho e apresentar uma melhoria significativa para a empresa. Dessa maneira já manteríamos o trabalhador idoso na empresa, que mesmo com a chegada da aposentadoria estaria disposto a continuar prestando serviços, e acrescentando a empresa com toda sua experiência adquirida em anos de trabalho e vivência.

Na segunda sugestão, seria realizar mensalmente exames médicos, pois os idosos necessitam de cuidados especiais porque tem uma saúde mais frágil, com isso a empresa não terá que se preocupar tanto quando houver algum problema com seu funcionário. É bem interessante pensar na saúde do seu funcionário, ainda mais quando estamos falando dos idosos, por terem uma saúde mais frágil e necessitarem de cuidados especiais, mas isso não é nenhum empecilho para a contratação do mesmo, pois em uma organização que realiza constantemente exames médicos para seus funcionários, estará bem informado em todos os detalhes da saúde de seus colaboradores, e assim quando necessitar auxiliara da melhor forma, para o funcionário se recuperar melhor e mais rapidamente, e para os idosos vale a pena investir em um plano de saúde melhor e mais específico, dando a ele segurança e melhor qualidade de vida. Uma empresa que se preocupa com seu funcionário, mostra que além de ser prestador de serviços, seu colaborador pode contar com a empresa quando precise.

Na sugestão a seguir, sugere a implantação de projetos e campanhas que ensinem o cidadão de todas as idades e classes sociais a respeitarem e tomarem consciência de que o idoso é um cidadão que demanda atenção específica em alguns aspectos, mas está vivo e apto para ao trabalho. O idoso enfrenta muito preconceito, em uma sociedade em que os intitulam de “improdutivo e inútil”, o que muitos não lembram é que durante toda a vida eles contribuíram com seu trabalho para a sociedade e tem todo o direito de descansar depois de sua aposentadoria, mesmo nesse caso com e lei ao seu favor, muitos idosos continuam a exercer trabalhos remunerados, pois o valor de sua aposentadoria não cobrem suas necessidades, ou até mesmo optam por continuar trabalhando por simplesmente gostar do que faz e não se vê sem uma ocupação. Com a criação de leis com penas a quem desrespeitar o idoso e campanhas publicitárias, além de um incentivo ao idoso, traria o respeito ao mesmo, pois o preconceito acaba com a autoestima de qualquer cidadão.

Para se resolver o problema estudado, a quarta sugestão é a mais apropriada, que é separar uma cota de vagas que só poderá ser preenchido pela terceira idade, assim além de estar inserindo o idoso de volta ao mercado de trabalho, estará sendo reconhecida perante a sociedade. Seguindo o exemplo do Grupo Pão de Açúcar, se todas as empresas tivessem um número de cotas reservados ou projetos voltados para a inserção do idoso no mercado de trabalho, não seria tão escasso as oportunidades para a terceira idade, pois eles teriam a chance de passar pelo processo seletivo e demonstrar suas habilidades, experiências e

conhecimentos, e a empresa ao contrata-lo notaria a vontade de aprendizado, paciência e simpatia que eles possuem, qualidades que eles nem saberiam que existiam se não desse a oportunidade.

É interessante lembrar que atualmente as empresas estão muito preocupadas com a sustentabilidade e com aspectos sociais, e ao introduzir um programa para a contratação da terceira idade, irá contribuir com a sociedade, além de estar quebrando o preconceito da contratação de idosos, dando uma expectativa e qualidade de vida para seus funcionários, fazendo com que eles se sintam ativos e produtivos, também estará dando um exemplo e incentivando a outras organizações a fazerem programas de incentivo aos mais excluídos.

O importante é que a empresa sempre se preocupe com o bem-estar de todos seus funcionários, principalmente os de mais idade, pois por ter uma saúde mais delicada necessita de cuidados especiais, como um bom plano médico, além de outros benefícios como seguro de vida, participação dos lucros, premiações mensais para quem se destacar e produzir mais, enfim, motivações que estimulam não só os idosos, mas também todos os funcionários da empresa.

6 Considerações Finais

O idoso carrega uma enorme bagagem de conhecimento e experiência que adquiriu ao longo do tempo, e ao procurar uma chance de entrar novamente no mercado de trabalho, para acrescentar em sua renda, ou até mesmo para ocupar seu tempo, pois muitos ao se aposentarem se sentem inválidos, por não terem uma ocupação ou atividade que seja aproveitada e remunerada, enfrentam uma enorme dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho, por preconceito das empresas em contratar funcionário idosos, por causa de sua idade e ter uma saúde mais delicada. Mas isso não influencia na capacidade do idoso, pois se ele estiver com a saúde boa, tem muito a acrescentar na empresa. Ao contratar um colaborador, a empresa tem que avaliar o seu currículo, levando em consideração suas experiências, conhecimento, formação e qualificações, e não sua idade.

O objetivo desse trabalho foi analisar e demonstrar como os idosos podem acrescentar junto as organizações, e como as empresas podem fazer para contratação desses idosos. O plano de ação usado foi a implementação de um programa voltado a terceira idade, como o Grupo Pão de Açúcar fez; o programa próprio para a terceira idade a empresa se destaca em aspectos sociais, e o idoso encontra mais facilidade em ser contratado com um programa específico só para ele.

Observou-se que os idosos possuem uma probabilidade maior de continuar no desemprego, pois as organizações ainda não estão totalmente aptas e disponíveis para a contratação desse grupo excluído.

Notou-se a necessidade de programas especiais para a contratação da terceira idade, pois o preconceito ainda é grande, mesmo com toda a modernidade nos tempos atuais, mostra-se que os idosos estão acompanhando esse avanço, não estão mais parados no tempo como antigamente, estão cada vez mais atualizados e adquirindo mais conhecimento, mesmo já possuindo toda experiência que adquiriu ao longo dos anos.

O Programa Terceira Idade do Grupo Pão de Açúcar é um ótimo exemplo á ser seguido por outras organizações, pois abre as portas para o idoso e o recoloca no mercado de trabalho, dando um expectativa de vida maior e uma melhor qualidade de vida, e com esse estudo o grupo avalia que o programa está dando resultados e pretende continuar seguindo essa linha de trabalho, sempre buscando o melhor para todos, e a contratação dos mais velhos

já está deixando de ser em caráter especial e está sendo inserida na rotina do Grupo Pão de Açúcar, e pretende cada vez mais expandir, e espera que com a divulgação, outras empresas sigam o seu exemplo, dando uma oportunidade para quem precisa e já fez tanto ao longo de sua vida.

Ressalta-se ainda que as empresas têm sempre que procurar o bem-estar de todos seus colaboradores dentro e fora dela, e deve sempre se modernizar e contratar gente nova, mas sem desperdiçar o talento dos mais velhos. As evidências mostram que os idosos sofrem maiores dificuldades de transição para o emprego, uma vez que, provavelmente, a discriminação e maior competitividade no mercado de trabalho aumentam o risco de permanência no desemprego, que por sua vez favorece a inatividade.

Conclui-se que deve haver mais programas voltados a inserção no mercado de trabalho da população com maior idade, pois além de eles levarem conhecimento e muita experiência para as empresas, agrega a eles uma renda adicional, ocupação do tempo ocioso e gosto pelo trabalho desenvolvido.

Portanto, se deve compreender que o envelhecimento não significa improdutividade e dependência, pelo contrário, é um indivíduo que só tem a acrescentar para a empresa, com seu enorme conhecimento adquirido ao longo de sua trajetória, e precisamos entender que é o idoso que deve escolher entre continuar trabalhando ou parar de exercer suas atividades remuneradas, pois o idoso é um sujeito ativo que se inclui na sociedade em que vive. Sendo assim, cabe às organizações se prepararem para este cenário, promovendo um ambiente organizacional que estimule a produtividade e o aproveitamento desse capital intelectual, pois já são uma terça parte garantida da população mundial e com a expectativa de vida cada vez maior, todos devem ter a oportunidade de seguir pelo caminho que necessite e se sintam bem que esse modelo inicia-se pela introdução. Para aqueles que estão acostumados a participar do SEGeT, essa é uma alteração significativa, em relação aos eventos dos anos anteriores.

7. REFERÊNCIAS

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRENNAN, C.; CARMICHAEL, F.; INGHAM, B. and PRASHAR, A. Ageism and employment: a survey of the literature in the context of current research agendas.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. 21ª reimpressão ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

FLEURY, Maria Tereza Leme; SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu e STEVANATO, Luiz Arnaldo. Arqueologia teórica e dilemas metodológicos dos estudos sobre cultura organizacional – Cultura Organizacional e Cultura Brasileira. Organizado por Fernando C. Prestes Motta e Miguel P. Caldas, São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

GASPARINI, L.; ALEJO, J.; HAIMOVICH, F.; OLIVIERI, S. and TORNAROLLI, L. Poverty among the elderly in Latin America and the Caribbean. Background paper for the World Economic and Social Survey 2007: The World Ageing Situation, Universidad de la Plata, 2007.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. São Paulo, v.35, n.02,/ mar-abr/1995.

LAKATOS, Eva M. Fundamentos de Metodologia Científica. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Manolita Correia. Monografia: A engenharia da produção acadêmica. São Paulo: Saraiva, 2004. 210 p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PROCÓPIO, Antônio Carlos. O direito do empreendedor. Revista do Cooperativismo de Trabalho, Rio de Janeiro, ano 2, n. 5, p. 5, jun. 2006.

PATTON, Instructional Development Paradigms – Syracuse New York. 1980.

PAVANI, Regina M. Girelli. A imagem da velhice. In: TREVISAN, Leonardo;

CASTRO, Maria da Conceição de Araújo (org.). Transformações no trabalho. São Paulo: Olho d'Água, 2002.

RIBEIRO, A. L. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva 2006

ROESCH, Sylvia Azevedo. Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2006.

Site Pão de Açúcar. Disponível em <http://www.grupopaodeacucar.com.br/o-grupo/historia/>. Acesso em 08/03/2014.