



# A INCLUSÃO DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO

**Jairo Alano de Bittencourt**  
**jairodear@gmail.com**  
**UNIEURO**

**José Henrique L. C. D. Barreiro**  
**henrique.barreiro@gmail.com**  
**UCB**

**Gustavo de Paula Salviano**  
**jairodear@gmail.com**  
**UCB**

**José Henrique Gomes da Silva**  
**jairodear@gmail.com**  
**UCB**

**Lucas Vieira Bitencourt**  
**jairodear@gmail.com**  
**UCB**

**Resumo:** O artigo tem por objetivo verificar a situação de pessoas da terceira idade e as perspectivas de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Metodologicamente, de acordo com Vergara (2014), quanto à natureza, insere-se no contexto de pesquisa qualitativa, explorando aspectos do mercado de trabalho, características e limitações de pessoas de terceira idade, bem como aspectos sociais que as envolvem e a necessidade de permanência no trabalho. Foi utilizada a pesquisa bibliográfica, como técnica para levantar as falas dos principais autores sobre o tema em estudo. Como instrumento para o levantamento de dados foi utilizado um questionário semiestruturado, aplicado sobre pessoas com 60 anos ou mais, por meio de uma amostra representativa dessa população. Para dar validação à pesquisa o questionário foi realizado com perguntas abordando os motivos que fazem as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos a procurarem um emprego, as dificuldades que estas possuem para conseguir um trabalho e as suas adaptações com as novas tecnologias. Os dados apontam que os idosos procuram por emprego para complementar a renda ou preencher o tempo ocioso, contudo uma grande dificuldade enfrentada é o preconceito devido à idade e a falta de conhecimento sobre os novos meios tecnológicos.

**Palavras Chave:** Terceira Idade - Inclusão - Mercado de trabalho - Meios tecnológicos. -

## 1. INTRODUÇÃO

O Brasil segue uma tendência mundial, quanto ao aumento da expectativa de vida. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – (IBGE, 2008), em 2050 a expectativa de vida do brasileiro, será de 81,3 anos e os maiores de 65 anos serão 18%, igualando-se aos de 0 a 14 anos. Esses dados obrigam aos governantes uma séria de estudos e adoção de políticas que tenham como objetivo minimizar os problemas de ordem econômica e social que certamente gerarão para a sociedade e para esse segmento populacional.

Nesse contexto, como reagirá o mercado de trabalho a pessoas que precisarão trabalhar por mais tempo? Pessoas da terceira idade trabalharão mais por opção, por conta de novas regulamentações para aposentadoria e previdência social ou por necessidade econômica mesmo, haja vista que os proventos da aposentadoria, pelo menos no Brasil, não dão conta no atendimento das necessidades básicas de uma família (BULLA e KAEFER, 2003).

Nota-se que o tema mercado de trabalho é um assunto recorrente para as pessoas maiores de 60 anos de idade, haja vista que muitas delas, querem e necessitam trabalhar porque precisam de uma complementação de renda, outras querem ter a ocupação por terem tempo ocioso ou desejarem novas experiências no trabalho. Ocorre que, na atual conjuntura econômica, o mercado de trabalho no Brasil sofre sérias restrições, com uma das mais altas taxas de desemprego em décadas, cerca de 13%, restringindo ainda mais o trabalho para as pessoas idosas, conforme aponta a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad, 2018), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018).

De acordo com os últimos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), em março de 2017, as demissões superaram as contratações em 63.624 vagas, resultado de 1.261.332 admissões e de 1.324.956 demissões em março. No acumulado do primeiro trimestre de 2017, o país registrou o fechamento de 64.378 postos de trabalho. Desta forma, atualmente temos 13,771 milhões desempregados (CAGED, 2017).

Em contrapartida, observa-se que no Brasil a oferta de emprego para as pessoas da terceira idade está cada vez maior, de acordo com uma pesquisa do IBGE, pois nas regiões Nordeste e Sul, o número de aposentados trabalhando está acima da média nacional: 24,5% e 27,3%, respectivamente. Somando os aposentados que voltaram à ativa aos idosos que ainda não se aposentaram, a proporção dos que chegam aos 60 anos no mercado profissional atinge o percentual de 30,9%. Assim sendo, os 5,9 milhões de idosos trabalhadores do Brasil ocupam hoje 4,5% dos postos de trabalho do País (IBGE, 2017).

Ainda, é relevante salientar que, com o crescimento da população idosa, são necessárias mais intervenções de políticas públicas direcionadas à inserção destes no mercado de trabalho, pois, existe uma dificuldade dessas pessoas em ingressar nesse mercado. Isso tem relação com o fato de o idoso sofrer preconceitos quanto a sua idade e aposentadoria (BULLA e KAEFER, 2003).

A inserção no mercado de trabalho é uma das dificuldades a serem enfrentadas pelas pessoas com mais de 60 anos de idade, sendo que muitas especificidades relacionadas à terceira idade já vem sendo discutidas e divulgadas pelos diversos setores da sociedade. É relevante ressaltar que até pouco tempo essa população sofria muito mais preconceito quando o assunto era trabalho, havendo fortes restrições para a contratação, haja vista que as empresas tinham uma falsa percepção de que os idosos não teriam o mesmo rendimento que um jovem, ou seja, esses não eram uma boa mão de obra, por não se adaptarem às novas tecnologias e terem dificuldades de aprendizado.

No cenário atual percebe-se que a situação mudou, hoje as empresas estão investindo para a recolocação das pessoas da terceira idade no mercado de trabalho, por acreditarem que

estes possuem maturidade, significativa experiência, e comprometimento no meio corporativo. Neste contexto, Amarilho (2005) argumenta que as potencialidades mentais dos indivíduos de terceira idade, hoje comprovadas, são entendidas como sinônimo da força produtiva de que são detentores.

Diante desta realidade, o presente artigo pretende focar a pesquisa desse importante estrato da força de trabalho, de acordo com a realidade no Brasil e, portanto, responder a seguinte questão: Qual a situação do mercado de trabalho para pessoas da terceira idade e quais as perspectivas dessas pessoas serem incluídas no mercado de trabalho do Distrito Federal?

Nesse contexto, o objetivo geral desta pesquisa é verificar a situação do mercado de trabalho para pessoas da terceira idade e quais as perspectivas de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho do DF. Como objetivos específicos, foram elencados os seguintes: a) identificar os motivos que levam o idoso a procurar por trabalho; b) verificar os principais entraves para a contratação de pessoas da terceira idade pelas empresas; c) Identificar a percepção dos empresários sobre a contratação dessas pessoas; e d) apurar de que forma essa população percebe o atual mercado de trabalho e o que esse oferece para ela.

Considera-se este tipo de pesquisa relevante pela contemporaneidade do tema, pois através desta foi possível levantar dados gráficos que evidenciaram a real situação das pessoas maiores de 60 anos de idade com relação à sua inserção no mercado de trabalho, tais como, o motivo que os levaram a procurar um trabalho, como o idoso é recebido no ambiente de trabalho e quais as dificuldades e habilidades que esse trabalhador possui.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS – ARH**

Segundo Chiavenato (2003) a administração de recursos humanos (ARH), é uma área específica que cuida do interesse da empresa e do colaborador, sendo a responsável pelo desenvolvimento humano da empresa e proporcionando um ambiente agradável de trabalho, treinamentos e desenvolvimentos de talentos, alinhando os objetivos das empresas com os objetivos individuais das pessoas. Deste modo, Chiavenato entende que:

O processo de administração de recursos humanos consiste em um conjunto de nove atividades básicas que tem como objetivo atrair pessoas competentes, desenvolver seu potencial e mantê-las comprometidas com a organização durante muito tempo. Para conseguir isso, a empresa tem de planejar, recrutar, selecionar, orientar, treinar, avaliar, remunerar, promover, e sempre que necessário, desligar ou demitir os que não estão comprometidos ou não são capazes (CHIAVENATO, 2003, p.331).

Essa área é fundamental e de extrema importância para qualquer empresa, afirma esse autor, considerando-se relativamente nova no contexto organizacional. O profissional de recursos humanos ainda é encontrado somente nas grandes empresas, muito embora a administração de recursos humanos seja aplicável a qualquer tipo ou tamanho de organização (CHIAVENATO, 2007, p. 211)

Gil (2007, p. 15) afirma que “o fim da Administração de Recursos Humanos, só poderá ocorrer após o fim de todas as outras áreas da Administração, pois todos os demais recursos das organizações são administrados por seus recursos humanos”.

## 2.2. MERCADO DE TRABALHO E DE RECURSOS HUMANOS

Quando se analisa o conceito de mercado separadamente, de acordo com Chiavenato (2003), conclui-se que se trata de uma área geográfica onde acontecem ofertas e procuras, tendo dois importantes fatores que devem estar em equilíbrio, o capital e o trabalho, visando a produção de bens e a busca permanente de perfeito equilíbrio entre demanda e oferta, garantidas por preços justos considerando-se o emprego do esforço do trabalho e o custo do capital investido.

Já o mercado de trabalho, se caracteriza pela totalidade das ofertas de emprego disponibilizadas para ocupação em uma determinada região. Quanto maior o desenvolvimento e crescimento das empresas nessa região, tanto mais ofertas de postos de trabalho serão oferecidas.

O mercado de recursos humanos, se refere ao conjunto de pessoas que se encontram já em um emprego desempenhando uma função, que querem melhorar ou mudar de área, ou as que não estão trabalhando, mas são interessadas nas vagas de emprego ofertadas pelo mercado de trabalho em determinada região. Neste contexto Chiavenato aduz: “candidatos reais quando estão procurando alguma oportunidade, independentemente de estarem ou não empregados, são candidatos potenciais quando [...] têm condições de preenchê-las satisfatoriamente. (CHIAVENATO, 2015, p. 174).

É relevante ressaltar que os “candidatos potenciais” são aqueles que estão se preparando em cursos profissionalizantes, MBAs, pós-graduações, cursos de línguas, cursos de informática, dentre outros, com o objetivo de se atualizarem e se diferenciarem dos seus concorrentes, montando um currículo cada vez mais qualificado para os contratantes, sendo, portanto, algo de fundamental importância, se o objetivo for o destaque nas entrevistas de emprego (GIL, 2007).

## 2.3. EMPREGABILIDADE

Segundo Minarelli (1995, p.22), “uma carreira profissional é de responsabilidade de quem a desenvolve, isto é, do seu proprietário, e não do tomador de serviços ou do empregador”. Desta forma, o interesse de buscar novos conhecimentos e qualificações tem que vir da parte do contratado e não da organização. O contratado deve visar a qualificação para a busca de novas oportunidades, tendo em vista a empresa como uma porta de passagem para diversas oportunidades.

Por sua vez, as empresas estão sempre à procura de profissionais que se diferenciem por suas qualidades humanas e pela agilidade de ampliar seus recursos e capacidades. Os profissionais precisam olhar sua carreira com mais cautela, tomando essa responsabilidade para si, pois afinal ele é o proprietário deste conhecimento e não as organizações.

O mesmo autor reafirma que os profissionais devem encarar o mercado de trabalho não como oportunidades de empregos a serem ocupados, mas como favorecimento a quem detecta problemas e disponibiliza-se a resolução dos mesmos, agregando assim, valor verdadeiro às necessidades das organizações. Em consequência obterá trabalho, dinheiro e reconhecimento profissional.

Diante dessa situação, um profissional deve apresentar um conjunto de habilidades e potencialidades para se manter no mercado de trabalho. Muitas destas habilidades podem ser aprendidas ou desenvolvidas. Deste modo, o profissional deve apresentar disponibilidade para se adequar aos novos tempos e o interesse de estar buscando aprender sempre mais para



agregar na sua qualificação. As portas para o mercado de trabalho somente se fecharão para os indivíduos que fechar os olhos para essa visão diferenciada e inovadora das organizações.

#### 2.4. MERCADO DE TRABALHO PARA IDOSOS

Nas últimas décadas, diz Saviani (1987, apud Vazella, Lima Neto e Silva, 2011), o mercado de trabalho em todos os setores vem recrutando mão-de-obra qualificada para atender às necessidades da chamada “Era da informação”. A “Era do capital intelectual”, pode ser uma grande oportunidade para a mão-de-obra da terceira idade, pois se baseia na capacidade humana de gerar conhecimento e não só da força física. Nos dizeres desse autor o capital intelectual pode ser conceituado como: a “Nova Vantagem Competitiva das Empresas”. Esse autor define o capital intelectual como a soma de conhecimento, informação, experiência e propriedade intelectual de uma empresa ou nação.

Os idosos economicamente ativos terão a experiência como uma grande aliada em uma sociedade baseada na educação e que tem a informação como matéria-prima, pois a partir da capacidade de transformar dados em informação é que se pode gerar produtividade. De acordo com Drucker (1998):

A informação é a ferramenta do trabalhador do conhecimento. Assim, a busca por informações sérias e confiáveis representará o bônus para a tomada de decisão. As empresas por sua parte deverão investir em um treinamento voltando-se para o desenvolvimento de habilidades e não meramente para a execução de tarefas repetidas e rotineiras.

Nesse contexto, percebemos que nos idosos a capacidade intelectual e o conhecimento adquirido passam a ser um capital ativo de grande valor para as organizações. De acordo com as análises das empresas é de grande valor a participação do idoso no mercado de trabalho, pois, ele traz consigo a experiência de lidar com diversas situações, pelas quais já passaram em momentos anteriores, compartilhando essas experiências com seus pares. Sobre o tema o autor Amarilho (2005), argumenta que as potencialidades mentais dos indivíduos de terceira idade, hoje comprovadas, merecem, portanto, ser entendidas como sinônimo da força produtiva de que são detentores.

Sobre a ocupação desses trabalhadores, verifica-se que nas regiões Nordeste e Sul, o número de aposentados trabalhando está acima da média nacional: 24,5% e 27,3%, respectivamente. Somando os aposentados que voltaram à ativa aos idosos que ainda não se aposentaram, a proporção dos que chegam aos 60 anos no mercado profissional atinge ao percentual de 30,9%, assim os 5,9 milhões de idosos trabalhadores do Brasil ocupam hoje 4,5% dos postos de trabalho do País (IBGE, 2017).

No quesito vínculo empregatício a maior parte dos trabalhadores idosos são autônomos (43,9%), assalariados (31,4%), sendo que desses, 9,8% deste percentual são empregados domésticos.

Na questão das relações trabalhistas o Estatuto do Idoso dedica o capítulo VI à profissionalização e ao trabalho, destacando-se: Art.26 que estabelece: “o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (BRASIL, 2003)”.

O Estatuto ainda aborda a questão da idade limite e do serviço público:

**Art. 27** Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de Idade mais elevada (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal do Brasil nos artigos 203 e 229 faz referência à velhice, no que se refere aos direitos dos idosos, assim como, a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8842 de 04 de janeiro de 1994), cujo capítulo IV trata das ações governamentais e dispõe que se deve:

- a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários;
- c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

## 2.5. ESTATUTO DO IDOSO

O Brasil alcançou um grande avanço legislativo e social com a aprovação do Estatuto do Idoso (lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003). Importante avanço para a diminuição da discriminação dos idosos. Neste contexto, é de suma importância discorrer sobre os direitos fundamentais, previsto no art. 5º da Constituição Federal, onde todos os seres humanos inclusive os idosos têm o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, entre outros.

Diante desta problemática, merece destaque também o princípio da dignidade da pessoa humana, que segundo Sarlet (2001) pode ser entendido como sendo aquele respeito que nós deveremos ter uns com os outros, em decorrência da nossa posição de cidadão, para o autor esse princípio pode ser entendido como sendo:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2001, p.60).

Na Constituição Federal este princípio, tem como função promover o respeito entre os cidadãos, deste modo devemos respeitar o referido princípio. Contudo, na prática observa-se que não há garantia para que este princípio seja observado, sendo necessário que se estabeleçam meios para sua proteção. No artigo 1º, III da Constituição Federal existe a seguinte abordagem: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos. III- a dignidade da pessoa humana;

Observa-se que a legislação brasileira se preocupou em estabelecer e especificar os direitos dos idosos com a criação do estatuto do idoso que trouxe diversos privilégios para esta classe, que de acordo com Mussi e Piardi (2004), no artigo: “O estatuto do idoso e sua importância no contexto social”:

Quais sejam: atendimento preferencial imediato e individualizado junto aos órgãos públicos e privados prestadores de serviços à população; preferência na formulação e na execução de políticas sociais públicas específicas; destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção ao idoso; viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso com as demais gerações; priorização do atendimento do idoso por sua própria família, em detrimento do atendimento asilar, exceto dos que não a possuam ou careçam de condições de manutenção da própria sobrevivência; capacitação e reciclagem dos recursos humanos nas áreas de geriatria e gerontologia e na prestação de serviços

aos idosos; estabelecimento de mecanismos que favoreçam a divulgação de informações de caráter educativo sobre os aspectos biopsicossociais de envelhecimento; garantia de acesso à rede de serviços de saúde e de assistência social locais.

Nota-se, portanto, que a lei tem sua maior importância devido ao reconhecimento do preconceito contra as pessoas na terceira idade, a tentativa de extinção desse preconceito e o combate a ele.

### **3. METODOLOGIA**

Observada a classificação proposta por Vergara (2014), a pesquisa a ser realizada quanto aos fins é classificada como qualitativa, pois expõe características de determinada população, procura discorrer sobre o mercado de trabalho e a inserção do idoso no mercado de trabalho.

De acordo com a classificação da autora quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica, pois tem como fonte materiais já publicados, revistas, livros, jornais, redes eletrônicas e artigos científicos. Também possui como meio de investigação a pesquisa de campo, onde traz uma base empírica para obter informações primárias, por meio da formulação e aplicação de um questionário semiestruturado, que foi o instrumento escolhido para o levantamento de dados junto aos sujeitos da pesquisa, ou seja, pessoas da terceira idade que estejam ou desejam estar no mercado de trabalho.

Quanto a natureza o trabalho, foi realizado por meio de pesquisa qualitativa, caracterizando o mercado de trabalho, o levantamento de questões a respeito da inclusão dos idosos no mercado de trabalho, percepção desses autores quanto as restrições impostas por esse mesmo mercado, própria percepção de suas potencialidades e a visão de gestores de empresas do Distrito Federal quanto a essa problemática.

Conforme Vergara (2014), no que se refere ao universo e amostra: “trata-se de definir toda a população e a população amostral”, entendendo-se por população “um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo)”.

Assim sendo, esta população abriga diversos aspectos a serem analisados. A partir deles é definido o objeto de estudo que no caso é a inclusão do idoso no mercado de trabalho. No que se refere a população amostral, consiste em “uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade”, caracterizando-se como uma amostra probabilística. No caso da presente pesquisa, trata-se de amostra probabilística por acessibilidade, calculada segundo fórmula de BARBETTA (2004).

Relembra-se que o objeto de estudo foi identificar a inserção das pessoas da terceira idade no atual mercado de trabalho, tendo em vista os pontos positivos e negativos de sua contratação, tanto para a empresa quanto para o idoso. Portanto, como universo considera-se os dados veiculados em pesquisa da CODEPLAN (2014), dando conta de que haviam naquele ano 326 mil idosos residentes nas diversas regiões administrativas do DF.

Portanto, tendo como base de cálculo essa população, seguindo a fórmula proposta por Barbetta (2004), considerando-se erro amostral de 6,37%, com um nível de confiança de 93,63%, considerada a população de 326 mil pessoas acima dos 60 anos, com percentual máximo de 20% e percentual mínimo de 0%, gerando a amostra necessária de 246. Os dados calculados seguem a demonstração a seguir:

$$n = N * n_0 / N + n_0$$

$$N = 326.000$$

$$E_0 = \text{erro amostral tolerável} = 6,37\%$$

$$n_0 = 1/E_0^2 = 1/(0,0637)^2$$

$$n = 326.000 * 246,44 / 326.000 + 246,44 = 80.339.440 / 326.246,44 = 246,25 \cong 246$$

$$n \text{ (tamanho da amostra corrigido)} = 246,44$$

O método de coleta de dados foi por meio de questionários respondidos pelos entrevistados, em diversos espaços de Brasília e através do *google docs* no ano de 2018. O instrumento de registro de dados foi através de planilhas de dados e gráficos elaborados no Excel, com base nos dados obtidos através dos questionários. Os dados foram interpretados quanto a natureza de forma qualitativa, para se ter um levantamento preciso dos dados levantados.

#### 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos resultados foi realizada a partir dos dados obtidos, que foram organizados em gráficos e tabelas, para uma melhor compreensão da inclusão dos idosos no mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada sobre uma amostra representativa de 246 pessoas idosas.

Inicialmente para conhecer os perfis dos entrevistados, foi disponibilizado um campo para respostas gerais: gênero, faixa etária, nível de escolaridade, e renda. Conforme a Tabela 1, identificou-se que são 55,28% do gênero feminino e 44,71% do gênero masculino.

Tabela 1 – Gênero

Questão 1		
Gênero	Quantidade	Percentual
Feminino	136	55,28%
Masculino	110	44,71%

Fonte: Elaboração própria (2017)

Com relação a faixa etária (Tabela 2), a maior parte dos entrevistados está na média de 60 a 65 anos, atingindo um percentual de 33%, seguindo-se a faixa etária entre 66 a 70 anos, com 24,79% e entre 71 a 75 anos, 18,29%, entre 76 – 89 anos, 10,56% e, finalmente, com mais de 81%, 13%.

Tabela 2 – Faixa etária

Questão 2		
Faixa etária	Quantidade	Percentual
Entre 60 a 65 anos	82	33,33%
Entre 66 a 70 anos	61	24,79%
Entre 71 a 75 anos	45	18,29%
Entre 76 a 80 anos	26	10,56%



Mais de 81	32	13,00%
------------	----	--------

Fonte: Elaboração própria (2017)

Conforme a análise da Tabela 3, que mostra o nível de escolaridade dos entrevistados, é possível perceber que a maioria dos idosos tem ensino médio (31%), 28,04% tem o ensino fundamental, 20,73% é sem escolaridade e somente 20% desta população possui ensino superior. ,

Tabela 3 – Nível de escolaridade

Questão 3		
Nível de escolaridade	Quantidade	Percentual
Sem escolaridade	51	20,73%
Ensino fundamental	69	28,04%
Ensino médio	76	30,89%
Ensino superior	50	20,32%

Fonte: Elaboração própria (2017)

Levantou-se que 54% já estão aposentados, mas existe percentual alto (46%) daqueles que ainda trabalham para complementar a renda (Tabela 4). Segundo os dados coletados, muitos nesse percentual utilizam a sua aposentadoria para manter as despesas de uma família, além de possuírem gastos que toda pessoa idosa tem, como por exemplo, despesas relacionadas à saúde. Assim sendo, boa parte dos entrevistados necessitam retornar ao emprego com o objetivo de aumentar o seu ganho financeiro.

Tabela 4 - Situação no mercado de trabalho

Questão 4		
Aposentado	Quantidade	Percentual
Sim	133	54,06%
Não	113	45,93%

Fonte: Elaboração própria (2017)

A Tabela 5, refere-se à renda mensal que evidencia as razões da permanência do idoso no trabalho, havendo um alto índice de aposentados que recebem um salário mínimo, ou seja, 25%. De acordo com a tabela divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o ano de 2018, o salário mínimo está estipulado em R\$ 954,00.

Tabela 5 – Renda mensal

Questão 5		
Renda mensal	Quantidade	Percentual
Até R\$ 1.000,00	61	24,79%
Entre R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00	47	19,10%

Entre R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00	48	19,51%
Entre R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00	38	15,44%
Acima de R\$ 5.190,00	52	21,13%

Fonte: Elaboração própria (2017)

O Gráfico 1 representa a quantidade das opções de respostas, relativas às questões 8, 9, 15 e 16, que seguem o mesmo padrão de respostas. A questão 8 se diferencia por ter uma alternativa a mais, qual seja, “não se aplica”.

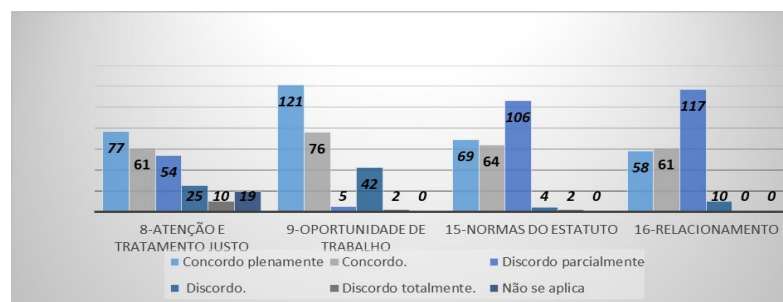
Com a análise do Gráfico 1, pode-se observar que quanto ao tratamento justo, o maior número de respostas é positiva. Logo pode-se perceber que com estas respostas das assertivas, o tratamento justo não é o maior problema dos idosos trabalhadores.

A questão 9 trata da oportunidade de trabalho, com a indagação se o idoso aposentado voltaria a trabalhar. As respostas dão conta de que a maioria das respostas foram de que a oportunidade seria bem recebida, ou seja, a maioria desses continuam com vontade de trabalhar, seja para suprir necessidades financeiras e pessoais, seja para ocupar o tempo ocioso.

A questão 15 remete às Normas do Estatuto do idoso e se as empresas seguem as normas, tendo a maioria discordado parcialmente, apesar de um grupo declarar que algumas seguem o estatuto.

Por fim, a última questão em análise do Gráfico é a 16 que trata do relacionamento dos colaboradores das empresas com os idosos. A maioria dos entrevistados responderam que o relacionamento não está sendo tão bom, pois em algumas situações houve algum tipo de constrangimento com relação às limitações tecnológicas dos idosos, não sendo, portanto, valorizadas as experiências a serem repassadas e o comprometimento que é bastante significativo dessa faixa etária.

Gráfico 1 – Respostas às perguntas 8, 9, 15 e 16



Fonte: Elaboração própria (2017)

O Gráfico 2 remete à questão 10, que procura saber sobre as experiências no ambiente de trabalho. Observa-se que 31% dos entrevistados responderam que recebem trabalhos menos importantes por falta de conhecimento em tecnologia, que 5% dos entrevistados já vivenciaram uma situação na qual não foram levados a sério, tanto por colegas de trabalho quanto por pessoas que estes prestam serviços.

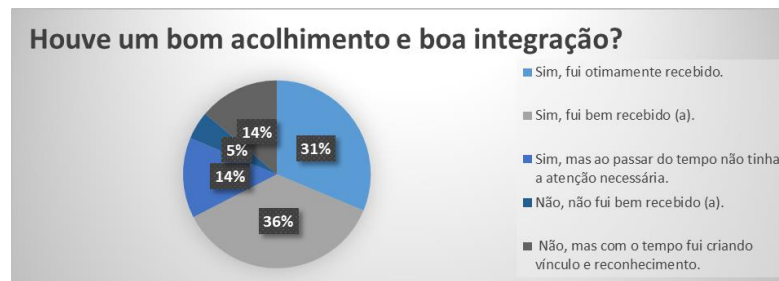
Gráfico 2 – Experiência da convivência



Fonte: Elaboração própria (2017)

O Gráfico 3 analisa como o idoso foi recebido no seu ambiente de trabalho, ao conferir o gráfico, nota-se que a grande maioria, 36% e 31%, foram bem ou otimamente recebidos, mostrando que o acolhimento e a integração com a equipe são satisfatórios. Analisando-se unicamente o Gráfico 3, percebe-se que há bom relacionamento, mas os gráficos 1 e 2, evidenciam que, com o decorrer do tempo, esse bom relacionamento vai perdendo força e começam a aparecer as dificuldades enfrentadas pelos idosos no trabalho, como problemas de relacionamento e problemas com tecnologia, ou seja, problemas com suas limitações pela idade.

Gráfico 3 – Acolhimento e integração

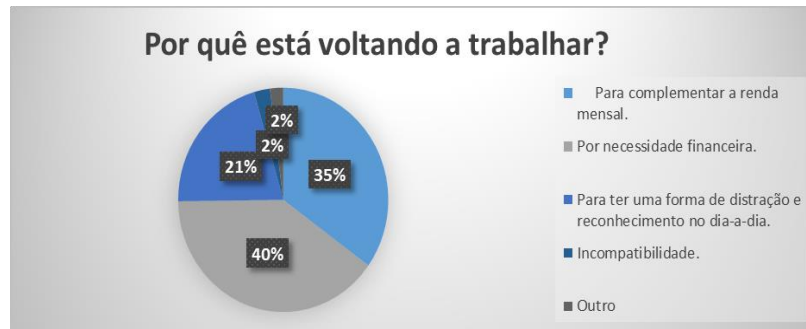


Fonte: Elaboração própria (2017)

Pelo Gráfico 4, observa-se que a maior parte dos entrevistados (40%), continuam trabalhando mesmo sendo aposentados, pois estes possuem necessidades financeiras. Esses casos acontecem, pois são eles que proporcionam o sustento e o lazer de suas famílias, afirmando que só a aposentadoria não daria para suprir com todas as obrigações, vindo daí a necessidade de continuar no mercado de trabalho. Desse modo, 36% dos entrevistados continuam no mercado de trabalho para completar a sua renda mensal.

Em contrapartida, 21% dos entrevistados, estão inseridos no mercado de trabalho, para ter uma forma de distração e reconhecimento no dia-a-dia. Segundo esses, antes de se disporem a trabalhar, passaram a ter problemas, sentindo-se imprestáveis, ou excluídos do meio social.

Gráfico 4 – Motivos para o retorno ao trabalho

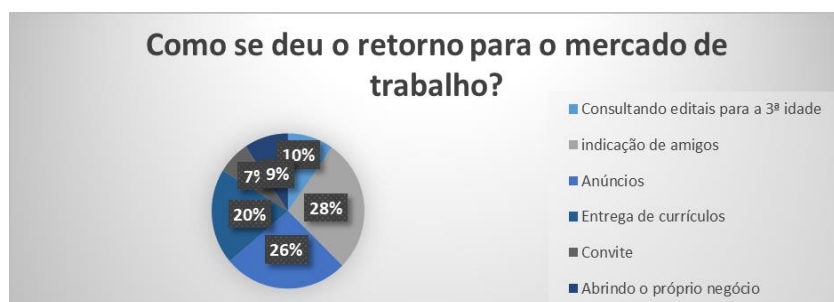


Fonte: Elaboração própria (2017)

Pelo Gráfico 5, 28% dos entrevistados afirmam que o retorno ao mercado de trabalho se deu por indicação de amigos, 26% foi através de anúncios na internet, 20% saíram nas ruas entregando os currículos em grandes e microempresas, 10% teve o interesse de consultar editais para a 3ª idade e 7% retornaram por conta de sua experiência no mercado de trabalho, onde desenvolvia sua função muito bem e receberam o convite para continuar a desenvolvê-la.

Nove por cento (9%) dos entrevistados, abriram o próprio negócio, onde afirmam que não foram muito bem tratados no seu emprego anterior, e por dificuldade de mexer nas presentes tecnologias, resolveram abrir o seu próprio negócio e passaram a realizar seu trabalho sem preocupações.

Gráfico 5 – Retorno do idoso ao mercado de trabalho

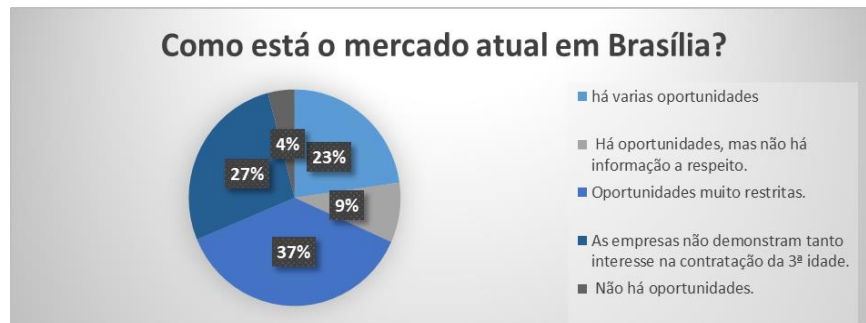


Fonte: Elaboração própria (2017)

No Gráfico 6, 37% dos entrevistados afirmam que as oportunidades são muito restritas, 27% dizem que as empresas não demonstram tanto interesse na contratação de pessoas da terceira idade, pois mesmo que eles tenham uma boa experiência, apresentam dificuldades no manuseio de novas tecnologias e métodos utilizados pelas empresas atuais, que acabam deixando o processo mais demorado e não conseguem chegar ao objetivo final.

Vinte e três por cento (23%) dos entrevistados afirmam que existem várias oportunidades, porém o idoso não tem o interesse de procurar emprego, 9% afirmam que há oportunidades de trabalho, mas não há informação a respeito, haja vista que não se vê anúncios com tais informações, dificultando o interesse do idoso de continuar no mercado de trabalho e 4% concluem que não existe oportunidades e responderam que o mercado de trabalho não tem espaço para pessoas da terceira idade.

Gráfico 6 – Mercado de trabalho para o idoso no DF



Fonte: Elaboração própria (2017)

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi verificar a situação dos idosos no mercado de trabalho e as perspectivas de inclusão desses no mercado de trabalho do DF. Realizou-se uma pesquisa de campo onde foi possível identificar as principais questões que estas pessoas enfrentam no atual mercado de trabalho de Brasília.

De um modo geral, a pesquisa mostrou que a maioria dos idosos com idade entre 60 e 65 anos, do gênero masculino, procuram por emprego. Para uma parte significativa dos questionados, a procura por este mercado tem como objetivo a complementação de renda, a maioria ainda não se aposentou e também não querem ficar esquecidos em casa.

Cumprе salientar, que este estudo também objetivou demonstrar a realidade das pessoas acima de 60 anos de idade com relação ao mercado de trabalho, buscando-se verificar a situação dos idosos neste mercado e as suas perspectivas de inclusão. Segundo Camarano (2002), infere-se que a inserção do idoso no mercado de trabalho é um tema de grande reflexão para as grandes empresas, pois renomados gestores enxergam os idosos como um grande potencial, podendo tirar um grande proveito de suas experiências, ensinamentos, confiança e comprometimento.

Também foi possível analisar por meio da pesquisa de campo a visão dos idosos sobre o termo empregabilidade. Através de questionamentos foram colhidos dados que identificaram os motivos que os levam a se reintegrar no mercado de trabalho, observando-se que 56% dos entrevistados idosos já estão aposentados, mas existe um percentual alto (44%) daqueles que ainda trabalham para complementar a renda. Identificou-se, ainda, que há um alto índice de aposentados que recebem um salário mínimo, ou seja, 25%, razão pela qual os leva a busca de uma posição nesse mercado.

Um outro ponto que merece destaque se refere à visão dos empresários sobre a contratação de pessoas com mais de 60 anos de idade, tendo como referência o entendimento de Amarillo (2005), que discorre sobre as potencialidades mentais dos indivíduos de terceira idade, hoje comprovadas, portadoras de força produtiva de que são detentores. Segundo esses respondentes, identificou-se que os idosos em muitas situações podem ser uma opção vantajosa de contratação para os gestores, devido às suas experiências e comprometimento com o serviço a ser prestado, mas nem sempre os empresários têm essa percepção.





Com relação a percepção dos idosos sobre o atual mercado de trabalho foi evidenciado que a inserção das pessoas da terceira idade ainda enfrentam alguns obstáculos, porque a sociedade julga que idosos devem ficar em casa descansando, o que não é verdade, pois estes possuem uma boa experiência e ainda podem contribuir muito com a sociedade.

Quanto ao que este mercado tem a oferecer para esta população, analisou-se que além de preencher o tempo ocioso dessas pessoas através do emprego, ele também serve para muitos como uma fonte de renda, resgate social e o resgate do idoso perante seus familiares.

Por fim, sugere-se para estudos futuros a realização deste tipo de pesquisa envolvendo um público maior, se possível em outras cidades e estados e a verificação do problema em outros países, para se comparar a políticas, percepção de pessoas da terceira idade, de empresários e da sociedade como um todo, a respeito da inserção dos idosos no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

PROFAP. Mercado de trabalho: vale a pena contratar na crise? Goiânia: Profap, 2017. Disponível em: <<http://profap.com.br/mercado-de-trabalho-vale-pena-contratar-na-crise/>>. Acesso em: 08 set. 2017.

AMARILHO CB. **O executivo-empresendedor, sua aposentadoria e o processo de afastamento do trabalho**. Rio de Janeiro: UNATI, 2005.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada as ciências sociais**. 9.ed. Florianópolis. Ed. UFSC, 2014.

BRAGA, Mateus. **Mercado de trabalho**. Brasília: Correio Braziliense, 2017. Disponível em: <<http://www.correiobraziliense.com.br/especiais/carreiras/mercado-trabalho/>>. Acesso em: 08 set. 2017.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei Nº 314/07**. Dispõe sobre alteração da Lei 9.029 de 13 abr. 1995. Disponível em: <<HTTP://www.senado.gov.br/noticias>>. Acesso em 29 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. Brasília: Presidência da República, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Política Nacional do Idoso. Brasília: Presidência da República, 1994.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)>. Acesso em: 03 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Sala de imprensa. Informações sobre a movimentação mensal de admissões e demissões. **Banco de dados**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet>>. Acesso em: 15 ago. 2017.



BULLA, Leonia Capaverde e KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **In: Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 2. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul- PUCRS, 2003.

CAMARANO, A. A. **Envelhecimento da população brasileira**: uma contribuição demográfica Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: edição compacta. 10ª. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2007

\_\_\_\_\_. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações básicos 7. ed. rev., e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MIRAGAYA, Júlio; PEIXOTO, Iraci; FERREIRA, Miriam; CORRÊA, Giuliana. Perfil dos idosos do Distrito Federal, segundo as regiões administrativas. **In: CODEPLAN**. Brasília: 2013. Disponível em < <http://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Perfil-do-Idoso-no-DF-segundo-as-Regi%C3%B5es-Administrativas.pdf>>. Acesso em: 20 ago.2017.

DRUCKER PF. **A Profissão do Administrador**. São Paulo: Pioneira,1998.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**. Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo, atlas, 2007.

KUBO, Sergio Hideo; GOUVEA, Maria Aparecida. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **In: Rev. Adm.**, São Paulo, v. 47, n. 4, dez. 2012. < Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072012000400003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072012000400003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 21 maio 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Comunicação Social. Sala de Imprensa. A população brasileira envelhece em ritmo acelerado. **In: IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. Disponível em:< <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1272>. Acesso em: 13 maio 2017>.

\_\_\_\_\_. Estatística da População. **In IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Disponível em:< [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao\\_da\\_populacao/metodologia.pdf](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/metodologia.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Projeção da população do Brasil: por sexo e idade. **In: IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2004. Disponível em: < [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em 08 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios 2000. **In: IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. Disponível em:



< <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/perfilidoso/default.shtm>>. Acesso em: 05 maio 2017>.

MINARELLI, J.A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 17ed. São Paulo: Gente, 1995. \_\_\_\_\_ . **Empregabilidade, como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 2005.

MUSSI, C. M. **O Estatuto do Idoso e sua Importância no Contexto Social**, IEDC. Disponível em:< <http://www.iedc.org.br/artigos/mussi.php>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

NASCIMENTO, Fernando. Veja alguns benefícios da contratação de profissionais idosos. **Coisa de velho**. 24, jul. 2012. Disponível em:< <http://coisadevelho.com.br/?p=8957#ixzz2UWPoNqIg>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

PAIM, Paulo. **Estatuto do Idoso**. Brasília. Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2003. 68 p.

SALES, Roberto. Taxa de desemprego fica em 13,3 no trimestre até maio, mostra IBGE. **In: Valor Econômico**. Rio de Janeiro: Valor Econômico, 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/5022486/taxa-de-desemprego-fica-em-133-no-trimestre-ate-maio-mostra-ibge>>. Acesso em: 09 ago. 2017.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Cálculo amostral: calculadora on-line. **In: USP**. São Paulo: USP, 2011. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 31 ago 2017.

SANTOS, Josiane Soares. Particularidades da “questão social” no capitalismo brasileiro. Rio de Janeiro, 2008. Originalmente apresentada como tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/advocacia-ilanapit/artigos/o-direito-do-trabalho-da-crise-3398>>. Acesso em: 08 set. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 200.

VAZELLA, Elídio; LIMA NETO, Eufrásio de Andrade; SILVA, César Cavalcanti da. A Terceira Idade e o mercado de trabalho. **In: Rev. Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 14, n° 4. São Caetano do Sul: RBCS, 2011

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração** 15ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 2014.