



REVISTA CIENTÍFICA DA UMC



## TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO COM MAIS DE 60 ANOS NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Carolina de Souza Silva<sup>1</sup>; Thais Lima David<sup>2</sup>; Eliziane Jacqueline dos Santos<sup>3</sup>

1. Estudante - curso de Psicologia; e-mail: ma\_carolinah@hotmail.com;
2. Estudante - curso de Psicologia; e-mail: thaislimad@gmail.com;
3. Professora – UMC; e -mail: elizianeferreira@umc.br.

**Áreas do conhecimento:** Psicologia Institucional.

**Palavras-chave:** Treinamento; Desenvolvimento; terceira idade; Benefícios; Mercado de trabalho.

### INTRODUÇÃO

O treinamento e desenvolvimento nas organizações tem extrema importância, proporcionando melhorias para os colaboradores, valorizando e capacitando-os para que tenham motivação, sejam desenvolvidos dentro da empresa e se integrem aos colaboradores, se tornando o diferencial no serviço ou produto no setor em que atua. Entende-se que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para todos os colaboradores do mercado de trabalho, incluindo aqueles que possuem mais de 60 anos. O envelhecimento populacional atualmente, é uma realidade indiscutível. No Brasil, a expectativa de vida e o número de idosos vêm aumentando significativamente nos últimos anos. Segundo Amarilho (2005), as potencialidades mentais do indivíduo da terceira idade deve ser compreendidas como sinônimo da força produtiva em que são detentores. De acordo com Nascimento, Argimon e Lopes (2006, p.1): “O idoso com suas potencialidades e limitações, pode ser parte significativa da força de trabalho, em que, mais do que nunca, as questões relativas à carga mental do trabalhador se tornarão mais relevantes do que as associadas à carga física, resgatando o idoso na sua bagagem cognitiva e desempenho”. O valor afetivo, emocional e social, além do comprometimento organizacional que o idoso atribui ao trabalho é uma característica importante para as instituições. Esses colaboradores podem ser colocados em posições que exigem um esforço físico menor e que valorize seus conhecimentos e habilidades. O aumento da expectativa de vida veio principalmente da evolução da medicina, o avanço da tecnologia e a ampliação dos programas de saneamento básico. Atualmente, a população pertencente a esta faixa etária representa 10% das pessoas no Brasil, cerca de 18 milhões de pessoas (IBGE, 2018). Atualmente estamos em uma era de velocidade, modernidade, agilidade, flexibilidade, conectividade e alta produtividade. Aparentemente, algumas empresas pensam que isso não combina com pessoas acima de 60 anos, discriminando esses candidatos no momento da contratação. Além de pré-conceitos e crenças como: são muito lentos, não tem a energia de um jovem; são tradicionais e inflexíveis; não aceitam a liderança de alguém mais jovem; não estão abertos a novas tecnologias, entre outros. Crenças infundadas, pois na prática, a idade não define a capacidade para a pessoa desenvolver um ótimo trabalho. Essas pessoas geralmente possuem experiência, conhecimento técnico e possuem motivação. De acordo com Stucchi (2007), muitas vezes, o funcionário mais velho é valorizado por ser mais treinado e competente. O crescimento da população idosa no Brasil e o aumento da expectativa de vida tem sido tema de discussão em diversos setores. Com esse aumento, temos uma realidade onde os idosos têm papéis na sociedade, na qual querem continuar ativos, fazendo parte de todo processo produtivo. Também é uma forma de se ocupar, os



manter útil, uma questão de dignidade. O envelhecimento não significa improdutividade e dependência. Cabe as empresas se prepararem corretamente para esse cenário, estimulando a produtividade, promovendo um ambiente organizacional e aproveitando esse capital intelectual. As pessoas que fazem parte da terceira idade acabam permanecendo no mercado de trabalho ou até mesmo retornando nele após sua aposentadoria por diversos motivos, estando dentre eles, a ocupação do tempo ocioso, a necessidade de uma remuneração extra, a vontade de permanecer ativo ou o gosto pelo desenvolvimento do trabalho. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), constatou que cerca de 20% dos idosos já aposentados trabalham. Entretanto, nossa sociedade ao longo da nossa história construiu a imagem da deterioração dos idosos. A idade se torna um fator que limita para o idoso se reinserir ou se manter no mercado de trabalho. A demanda de pessoas mais jovens também interfere na escolha de mão de obra mais velha. Os gestores de recursos humanos encontram um cenário no qual a quantidade de idosos está cada vez maior nas empresas. Eles devem estar capacitados para lidar com isso, visto que a administração de recursos humanos é a responsável pelas relações e decisões de empregos que influencia a eficácia dos funcionários nas organizações (SAVIANI, 1997). O presente estudo propõe demonstrar como os profissionais acima de 60 anos de idade no mercado de trabalho podem contribuir nas empresas, com um treinamento e desenvolvimento correto, identificando quais técnicas os administradores de recursos humanos devem usar para o treinamento e desenvolvimento dessas pessoas; avaliando se existem leis que amparem estes profissionais dentro desta faixa etária.

## **METODOLOGIA**

Para o tema proposto, optou-se por uma pesquisa quali-quantitativa. A pesquisa qualitativa se fundamenta em dados que usam como base interações intrapessoais. Farão parte do procedimento a investigação de pesquisas bibliográficas, análise e discussão de dados, revisão e conclusão de pesquisa. O referencial teórico extraiu citações diretas e indiretas de outros pesquisadores que abordam o mesmo problema a ser investigado. Usou-se como método a pesquisa do tipo correlacional, na qual se investiga a relação entre variáveis que ocorrem naturalmente, sem a manipulação de variáveis independentes. Buscou-se averiguar o nível de engajamento e comprometimento dos profissionais de Recursos Humanos em ofertar treinamento para os seus funcionários e a situação dos colaboradores com mais de 60 anos de idade que são contratados, podem ser contratados e receber treinamento, homens e mulheres que estejam ou queiram ingressar no mercado de trabalho, com estado civil indiferente e níveis de escolaridade também. O tipo de amostragem foi o não probabilístico, estratificada, garantindo segurança sobre a análise, abrangendo como público alvo ações e vantagens baseadas no treinamento e desenvolvimento de profissionais na terceira idade. Em se tratado das empresas, também se buscou profissionais de recursos humanos que trabalham com treinamento e desenvolvimento, com idade superior a 18 anos. Foram excluídos profissionais fora da faixa etária estabelecida como critérios de participantes. A pesquisa foi aplicada em empresas da Região do Alto Tietê, com foco específico nos profissionais que estejam inclusos dentro do desenvolvimento e treinamento no campo empresarial. A análise dos dados foi quantitativa, representada por gráficos.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Participaram da pesquisa 50 profissionais que trabalham com recursos humanos em empresas, sendo eles das seguintes categorias: executivo e gestor sênior, gerente e



supervisor, técnico, auxiliar administrativo, analista organizacional e estagiário. Constatou-se que 30% dos participantes afirmaram ter 25 anos ou menos, 38% entre 26 e 34 anos, 16% entre 35 e 44 anos, 12% entre 45 e 54 anos e 4% com 55 anos ou mais. Dentre os ramos das empresas a qual os participantes atuam 54% declarou atuar em empresas de recursos humanos, 12% em tecnologia da informação, 4% em vendas, 8% em Produção/ Operação, 6% em Logística/ Supply Chain e 10% declarou atuar em outro ramo não descrito. Quanto a organização em oferecer treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o crescimento profissional dos colaboradores, 10% declararam não ser verdade, 18% dizem não ser verdade na maioria das vezes, 16% declaram que as vezes é verdade e as vezes não, 36% declarou ser verdade na maioria das vezes e 20% declarou ser sempre verdade. Em relação ao tempo de empresa, 32% profissionais afirmaram estar entre 3 a 5 anos na empresa, 30% a menos de 1 anos, 18% mais que 7 anos, 16% entre 1 a 2 anos e 4% de 5 a 7 anos. No que diz respeito aos chefes deixarem claras ao setor de recursos humanos suas expectativas de desenvolvimento 2% declararam não ser verdade, 14% dizem não ser verdade na maioria das vezes, 36% declararam que as vezes é verdade e as vezes não, 30% declarou ser verdade na maioria das vezes e 18% declarou ser sempre verdade. Quanto ao favoritismo na contratação dos colaboradores, 26% declararam que as vezes é verdade, 20% dizem não ser verdade na maioria das vezes, 20% que as vezes é verdade e as vezes não, 30% ser verdade na maioria das vezes e 4% ser sempre verdade. Por fim, receberam algum treinamento nos últimos 6 meses, 38% declarou não ser verdade, 12% não ser verdade na maioria das vezes, 16% que as vezes é verdade e as vezes não, 18% ser verdade na maioria das vezes e 16% ser sempre verdade. No questionamento sobre a valorização das pessoas independentemente da idade delas, 16% declararam não ser verdade, 10% dizem não ser verdade na maioria das vezes, 16% que as vezes é verdade e as vezes não, 28% ser verdade na maioria das vezes e 30% ser sempre verdade. Por fim, constatou-se que o nível de eficácia dos treinamentos ofertados o NPS geral, apresentou-se a média de -8, sendo que dentro dos respondentes 12 seriam promotores, 22 passivos e 16 detratores. Em relação à os profissionais que estavam atualmente trabalhando e com 55 anos ou mais, 50% foram do gênero feminino e 50% do gênero masculino. 15% declararam atuar em empresas administrativas/financeiras, 4% em Marketing, 27% em produção/operação, 15% em qualidade, 12% em recursos humanos, 8% em regionais/agencias, 4% em tecnologia da informação e 15% declarou atuar com vendas/comercial. Em relação ao tempo de empresa, 8% afirmou estar a menos de 1 ano, 19% de 3 a 5 anos, 8% de 5 a 7 anos e 65% a mais de 7 anos. No que diz respeito aos chefes deixarem claras suas expectativas de desenvolvimento, 23% declararam não ser verdade, 8% dizem não ser verdade na maioria das vezes, 27% que as vezes é verdade e as vezes não, 15% ser verdade na maioria das vezes 27% declarou ser sempre verdade. Quanto a organização oferecer treinamento ou outras formas de desenvolvimento e crescimento profissional dos colaboradores, 31% declararam não ser verdade, 8% dizem não ser verdade na maioria das vezes, 23% que as vezes é verdade e as vezes não, 12% ser verdade na maioria das vezes e 27% ser sempre verdade. A respeito do questionamento sobre as pessoas serem encorajadas a participar de treinamentos internos e externos, 27% declararam não ser verdade, 12% não ser verdade na maioria das vezes, 23% declararam que as vezes é verdades e as vezes não, 8% ser verdade na maioria das vezes e 31% ser sempre verdade. Ao favoritismo na contratação, 38% declararam não ser verdade, 8% não ser verdade na maioria das vezes, 31% que as vezes é verdade e as vezes não, 8% ser verdade na maioria das vezes e 15% ser sempre verdade. Em relação aos respondentes terem recebido treinamento nos últimos 6 meses, 54% declararam não ser verdade, 0% não ser verdade na maioria das vezes, 8% que as vezes é verdade e as vezes não, 12% ser verdade na maioria das vezes e 27% ser sempre verdade.



Ademais, o nível de eficácia dos treinamentos ofertados, o NPS geral apresentou a média de -46, sendo que dentro dos respondentes 3 seriam promotores, 8 passivos e 15 detratores. Quando se fala sobre a inserção do idoso no mercado de trabalho, percebe-se que poucas organizações se preocupam em desempenhar esse papel social. Na sua maioria, são as empresas multinacionais que dão espaço para esse profissional, pois em sua cultura existe a valorização dos mais experientes e maduros. Considera-se que o trabalho é fundamental para a qualidade de vida, pois além de garantir liberdade e autonomia, é através dele que o indivíduo constrói a sua existência. Na visão do idoso, o trabalho transcende o caráter econômico, pois é a garantia da construção de sua individualidade, e uma vida social saudável. Devido o atual cenário político e econômico do país, o capitalismo desenfreado tem marcando presença nas organizações. Hoje é considerado um bom empregado aquele indivíduo capaz de produzir em grandes quantidades e que não possua limitações, sejam elas físicas, biológicas ou psíquicas. Apesar do mercado se mostrar preconceituoso, ainda existe aquelas organizações que optam por manter o profissional da terceira idade em seu meio organizacional, já que possuem mão de obra mais qualificada, amplo conhecimento técnico, experiência, lealdade e comprometimento, características marcantes dessa geração, pois esse perfil apesar de demandar atenção especial, é considerado apto para executar atividades laborais. Nestes casos, presume-se que o trabalho é uma das formas de manter o equilíbrio pessoal, físico, psíquico, moral e espiritual do idoso. As organizações devem cumprir esse papel social promovendo a inclusão da terceira idade no meio organizacional. Contudo, ainda existe despreparo, preconceitos e paradigmas que poderão ser reduzidos com a participação ativa do poder público.

## **CONCLUSÃO**

Essa pesquisa indicou a importância de o profissional com mais de 60 anos ser inserido no ambiente de trabalho. Além de mostrar habilidades dessas pessoas diante do treinamento e desenvolvimento de administração de recursos humanos, identificou os aspectos referentes aos benefícios que os profissionais com mais de 60 anos podem trazer para as empresas, servindo de interesse aos estudantes e profissionais graduados pela área, que desejam se especializar em recursos humanos. Os resultados obtidos na pesquisa mostram que embora as empresas busquem incluir em seu quadro de funcionários profissionais na terceira idade por conta de suas experiências profissionais, comprometimento com a função e grande conhecimento, ainda sim a maior parte afirma que o treinamento e desenvolvimento voltado a este público deixa muito a desejar, e que embora tenha sido apresentado uma descrença na eficácia dos treinamentos ofertados por parte dos profissionais de recursos humanos e que não há favoritismos quando se trata de faixa etária, entre os profissionais na terceira idade os resultados ficam claros em que não receberam treinamentos e não acreditam na eficácia dos mesmos, mas que as pessoas são valorizadas independentes da idade, sendo o favoritismo em relação a faixa etária um fator que não possui predominância nas empresas. Levando se em consideração esses aspectos, podemos levantar que o treinamento e desenvolvimento em profissionais com mais de 60 anos no mercado de trabalho busca um melhor desenvolvimento entre os profissionais de Recursos Humanos levando em conta os pontos que devem ser melhorados como a oferta em desenvolvimento de carreira, expectativas claras nas execuções de treinamento, periodicidade em realização e incentivo na busca do aperfeiçoamento.



## REFERÊNCIAS

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

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Estatística da população. 2018. Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em 06 mai. 2020.

NASCIMENTO, Roberta Fernandes Lopes do; ARGIMON, Irani I de Lima; LOPES, Regina Maria Fernandes. **Atualidades sobre o idoso no mercado de trabalho. 29 ago. 2006.** O portal dos psicólogos. Disponível em: < <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0300.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

SAVIANI JR. **Empresabilidade.** São Paulo: Makron Books, 1997.

STUCCHI D. **O curso da vida no contexto da lógica empresarial.** In BARROS MML, (org) Velhice ou terceira idade. 4 ed. Rio de Janeiro, FGV, 2007.