

**A BUSCA PELA EMPREGABILIDADE: COMO OS PROFISSIONAIS 50+
PODEM MANTER SUA EMPREGABILIDADE NO MERCADO DE
TRABALHO ATUAL**

GUARULHOS
2023

A BUSCA PELA EMPREGABILIDADE: COMO OS PROFISSIONAIS 50+ PODEM MANTER SUA EMPREGABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO ATUAL

RESUMO

Este artigo aborda a importância do treinamento e desenvolvimento de profissionais com mais de 50 anos, bem como sua relação no ambiente organizacional e no mercado competitivo e cada vez mais tecnológico, além de identificar as necessidades de um programa de capacitação contínua, as vantagens e quais os tipos de treinamento que os profissionais podem adotar para manter sua empregabilidade. A pesquisa se fundamentou no método de pesquisa de caso, além do método de pesquisa quantitativa.

Palavras-chave: Empregabilidade. Profissionais. Organização. 50+. Mercado de trabalho. Tecnologia.

ABSTRACT

This article is focused on the importance of training and upskilling of professionals with more than 50 years, as well as their relationship with organization environment and considering a increasingly technological and competitive market, in addition to identify the needs and advantages of continuous training program and which kind of upskilling those professionals might embrace to maintain their employability. This academic research was based on the case study method and quantity research as well.

Key-words: Employability. Professionals. Organization. 50+. Job Market. Technology.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem sofrendo um grande impacto nos últimos anos devido às grandes mudanças focadas no avanço tecnológico e, em conjunto a esse tema, é possível observar também o impacto do envelhecimento da população brasileira em um ambiente de trabalho que mira cada vez mais na tecnologia.

Mesmo que estes profissionais com idade mais avançada são apontados como pessoas com competências comportamentais mais aderentes ao mercado de trabalho, como inteligência emocional, compromisso e lealdade com o negócio, acredita-se que as empresas ainda optam por candidatos mais jovens e que possuem um maior destaque com a usabilidade e conhecimento de tecnologias atuais. Desta forma, é possível observar que este público necessita de programas de capacitação contínua, não focando apenas em suas soft skills, mas também nas competências técnicas que possam agregar valor ao mercado tecnológico e que possa apoiá-los em sua empregabilidade.

Segundo uma pesquisa realizada em 2022 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), atualmente existem 55 milhões de brasileiros acima de 50 anos, que correspondem a 25% da população brasileira, um aumento de cerca de 64% com relação a população de 2006.

Diante deste cenário, pode ser observado que os profissionais 50+ não estão conseguindo manter a sua empregabilidade no mercado de trabalho.

Para o problema citado acima, é possível observarmos algumas hipóteses que serão abordadas ao longo do trabalho:

Hipótese 1. Os profissionais podem ter uma dificuldade em entender as reais necessidades do mercado para a sua capacitação e treinamento;

Hipótese 2. Existe uma necessidade das organizações em manter a empregabilidade de colaboradores mais novos, devido a sua facilidade e conhecimento no uso de ferramentas tecnológicas, impactando a empregabilidade desse público mais velho;

Hipótese 3. O profissional não está se adaptando à cultura organizacional devido às ferramentas tecnológicas utilizadas em seu dia a dia, sem perspectiva de evolução.

Apesar das dificuldades enfrentadas pelo grupo, é possível observar que nos últimos anos esse tema vêm sendo tratado com muita cautela pelas organizações, segundo o fundador da Maturi, Mórris Litvak (2022): “(...) 57% das organizações pretendem executar ações voltadas ao envelhecimento, como investir no recrutamento de profissionais maduros e na preparação da cultura organizacional, até 2025. Contudo, o tema é urgente e já deve ser trabalhado agora”.

Observa-se que a participação de profissionais 50+ nas organizações pode ser uma oportunidade para reforçar o estímulo a programas de capacitação contínua, além de fomentar investimentos na saúde do colaborador, adaptação do ambiente e a sustentar uma cultura organizacional mais sólida, unida e diversificada.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho será realizar uma pesquisa acerca do tema da empregabilidade dos profissionais +50, considerando como os profissionais podem se preparar e capacitar, pensando em preservar suas competências atualizadas em um mercado de trabalho cada vez mais avançado.

Já como objetivos específicos, pode ser considerado:

- Dissertação sobre a empregabilidade de profissionais com mais de 50 anos

- Análises das principais ações que estes profissionais podem realizar para manter sua empregabilidade no mercado de trabalho.
- Análise das principais barreiras para a capacitação dos profissionais com mais de 50 anos.

METODOLOGIA

Este trabalho utilizou as metodologias de pesquisa bibliográfica. Para Lima e Miotto (2007), a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório. Ou seja, é um método que serve como embasamento para todos os assuntos pesquisados, analisando variáveis diferentes de um problema e comparando opiniões e teses.

Além disso, também foi utilizado o método de pesquisa qualitativa, segundo Minayo (2014), a pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ele trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes. A pesquisa, geralmente, é baseada em algum assunto que já foi estudado em algum outro momento e o pesquisador busca um aprofundamento do assunto, observando novos fatos.

DESENVOLVIMENTO

No decorrer da pesquisa iremos mostrar no item 5.1 o conceito de empregabilidade e abordar as principais formas de capacitação para o profissional; no item 5.2 vamos abordar as principais mudanças no mercado de trabalho e as ferramentas tecnológicas mais utilizadas; no item 5.3 vamos abordar como os profissionais 50+ podem se capacitar para manter sua empregabilidade.

Profissionais 50+

A população brasileira está envelhecendo cada vez mais, segundo uma pesquisa realizada em 2021 pelo IBGE, a população com mais de 50 anos aumentou cerca de 63% de 2006 até 2021, é possível observar um aumento nos profissionais 50+ no quadro de funcionários dentro das empresas, visto que a necessidade de manter sua empregabilidade no mercado de trabalho está aos poucos se tornando uma realidade.

Quem são os profissionais 50+

A diversidade se torna uma pauta recorrente nas organizações atualmente, um dos grandes temas que podem ser abordados são as competências relacionadas aos profissionais acima de 50 anos, considerando que nas organizações o *turnover* está se tornando cada vez mais recorrente dentro os mais jovens, as competências do público mais velho está sendo mais valorizada no mercado de trabalho.

Segundo o presidente da CotaFácil, Ismael Dias (2022), os funcionários mais maduros possuem características como poder de persuasão, passam mais confiança e desenvolvem uma comunicação mais assertiva com os clientes devido a sua bagagem de vida.

Essa conexão entre as competências mais solicitadas no mercado e as competências mais observadas nos profissionais com idade mais avançada pode se tornar uma alavanca na diversidade das organizações.

Competências da atualidade

O mercado de trabalho está cada vez mais acirrado e carente de profissionais atualizados com soft e hard skills que fazem a diferença no dia a dia da organização e que impulsionem o crescimento da empresa e do profissional em paralelo.

Segundo o relatório O Futuro do Trabalho 2020, do Fórum Econômico Mundial, as soft skills, que significam as características comportamentais do profissional, as mais desejadas pelas empresas até 2025 serão:

- Aprendizagem ativa
- Resolução de problemas
- Resiliência
- Raciocínio lógico
- Inteligência emocional
- Foco no cliente

Segundo uma pesquisa realizada pela EBAC em 2023, as hard skills, que se referem a capacidade técnica do profissional, as mais solicitadas pelo mercado de trabalho são:

- Análise, estruturação, interpretação e administração de dados
- Habilidade com linguagem de programação (HTML, CSS, JavaScript)

- Manipulação de sistemas CRM
- Conhecimento em computação (Microsoft Office, Outlook, Gmail)
- Apresentação de dados de forma informativa e estratégica
- Gerenciamento de projetos

Atualmente existem diversas plataformas e cursos oferecidos de forma gratuita para capacitar profissionais, podem ser oferecidos pela organização ou o próprio profissional pode buscar escolas fora da organização.

Empregabilidade

Segundo Minarelli (2020), o que chamamos de empregabilidade é o que resulta na capacidade de prestação de serviços e obtenção de trabalho. (...) Para aumentar a própria empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais específicos. Conhecimento atualizado, múltiplas habilidades e boa reputação são o grande capital das pessoas que vendem o próprio trabalho.

De acordo com Malvezzi (1996), o trabalhador de hoje administra a sua empregabilidade através do desenvolvimento de sua identidade profissional, que é o capital com o qual ele negocia sua participação em novos cargos, missões e projetos.

Dias (2023), a empregabilidade diz respeito à capacidade que um profissional tem de conseguir uma vaga de emprego e, sobretudo, se manter nele. O conceito diz respeito à aptidão de uma pessoa de se manter ativa no mercado de trabalho.

Motivos mais recorrentes de demissão

O mercado de trabalho vêm mudando ao longo dos anos, e com a crescente relacionada a tecnologia, é relevante observar os principais quesitos que levam as organizações a realizar demissões, as mais abordadas entre as pesquisas são:

- Baixo desempenho
- Falta de comprometimento
- Altos salários e/ou tempo de empresa
- Automatização de funções
- Relacionamento ruim com a equipe

Empregabilidade e os profissionais 50+

Com o avanço da tecnologia, é possível observar as mudanças que afetam o mercado de trabalho como um todo, além destacar a necessidade de capacitação contínua para que o colaborador mantenha sua empregabilidade nas organizações.

Além disso, é possível observar que os profissionais com mais de 50 anos são tratados com certo distanciamento e, por muitas vezes, não são considerados em diversos cargos por sua idade avançada. Mesmo que haja compatibilidade entre a posição e o profissional, ainda pode ser observado a prática do etarismo.

Segundo uma pesquisa realizada pela Maturi, cerca de 10% dos profissionais 50+ ocupam um espaço no quadro das organizações, por isso é necessário que as empresas e os próprios profissionais entendam a importância de considerar programas de capacitação contínua que sejam focados nesse grupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho é apresentar a necessidade de capacitação continuada dos profissionais mais maduros, focado nos profissionais 50+, além de apresentar as principais dificuldades encontradas para manter sua empregabilidade no mercado de trabalho.

Através das pesquisas prévias realizadas, foi possível observar os principais conceitos relacionados a empregabilidade, principais competências solicitadas no mercado atual e as competências predominantes para este grupo de profissionais.

RESULTADO

Os resultados desta pesquisa, ainda em desenvolvimento, estão direcionados para avaliar como os profissionais 50+ estão mantendo sua empregabilidade e a capacitação das competências essenciais no mercado de trabalho atual. As descobertas finais serão compartilhadas em breve para esclarecer a conclusão dessas práticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EDIÇÃO DO BRASIL. Número de trabalhadores com mais de 50 anos dobra em 15 anos. São Paulo, 2023. Disponível em <https://edicaodobrasil.com.br/2023/05/26/numero-de-trabalhadores-com-mais-de-50-anos-dobra->

em-15-anos/#:~:text=Em%202006%2C%20eram%204%2C4,55%2C5%20milh%C3%B5es%20em%202021. Acesso em: 13 ago. 2023.

EXAME. **Inclusão de profissionais com 50 anos ou mais deve crescer nas empresas em três anos.** São Paulo, 2022. Disponível em <https://exame.com/esg/inclusao-de-profissionais-com-50-anos-ou-mais-deve-c%20rescer-nas-empresas-em-tres-anos-entenda/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

EXAME. **Principais causas de demissão no Brasil.** São Paulo, 2014. Disponível em <https://exame.com/carreira/as-principais-causas-de-demissao-no-brasil/>. Acesso em: 24 set. 2023.

FORBES. **As reais razões das demissões nas big techs.** São Paulo, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/01/as-reais-razoes-das-demissoes-nas-big-techs/>. Acesso em: 23 set. 2023.

GLOBO. **Por que gigantes da tecnologia estão demitindo em massa.** São Paulo, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/11/19/por-que-gigantes-da-tecnologia-estao-demitindo-em-massa.ghtml>. Acesso em: 23 set. 2023.

INFOMONEY. **Profissionais com mais de 50 passam a ser alvo de empresas.** São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/profissional-com-mais-de-50-anos-passa-a-ser-alvo-de-empresas-entenda/>. Acesso em: 23 set. 2023.

PEREIRA, A. S. et al. **Metodologia da pesquisa científica** [recurso eletrônico] / – 1. ed. – Santa Maria, RS : UFSM, NTE, 2018. Disponível em: http://www.pgcl.uenf.br/arquivos/livrodemetodologiadapesquisa2010_011120181549.pdf. Acesso em: 13 ago. 2023.

MINARELL, J. A.. **Empregabilidade:** Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. Porto Alegre: Plus / Simplíssimo, 2020.

MILKOVICK, G. T., BOUDREAU, J. W. **Administração de RH.** Editora Atlas, 2000.

Saiba quais são os principais métodos científicos. SOUZA, Juliana, São Paulo:2022. Disponível em: <<https://doity.com.br/blog/metodos-de-pesquisa/>> Acesso em: 13 de agosto de 2023.

Tudo que você precisa saber sobre empregabilidade: o que é, conceito e importância. DIAS, Mariana. São Paulo: 2023. Disponível em < <https://www.gupy.io/blog/empregabilidade>>. Acesso em 23 de setembro de 2023.