

Empregabilidade para Profissionais Acima de 40 Anos no Ramo de Assistência Técnica em Ferramentas Elétricas

Miriam Cardoso Bueno, Dr.^a Tatiana Ghedine
Faculdade de Administração SENAC RS
Porto Alegre – RS

INTRODUÇÃO

A discussão sobre o termo “empregabilidade” é relativamente recente no Brasil, mas bastante apropriada, tendo em vista a diversidade das mudanças que cercam o mundo do trabalho. Entre estas mudanças destacam-se algumas situações mais complexas, entre elas, a dificuldade de empregabilidade encontrada por profissionais acima de 40 anos. O desemprego é um problema mundial. No Brasil é um problema social que atinge 2,5 milhões de pessoas, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), de outubro de 2009. Diante desse fato, esta pesquisa teve como objetivo identificar os principais fatores de empregabilidade que contribuem para os profissionais acima de 40 anos manterem-se empregados, ou ainda, serem contratados, em assistências técnicas de ferramentas elétricas, além de identificar se a experiência desses profissionais é considerada um diferencial competitivo neste seguimento, segundo a ótica do empregador.

ESQUEMA TEÓRICO

Assunto	Temas	Autores
Cultura Organizacional	Características da cultura organizacional; Diversidade cultural; Mentalidade que predomina na organização; Vantagens associadas à diversidade cultural.	Schein, Edgar (1997) Hanashiro; Teixeira; Zacarelli (2007) Chiavenato, Idalberto (1999)
Preconceito	Presente nas organizações; Valorização excessiva da juventude; Direito e liberdade de concorrer a cargos; Discriminação no mercado de Trabalho.	Constituição Federal do Brasil (1988) Caldas, Miguel (2000) Furtado, Emanuel (2004) Legislação Trabalhista Fiorelli (2007)
Motivação	Diferencial competitivo, Variam ao longo da vida; Reconhecimento	Kotler, Philip (2007) Pupo, Maria (2005) Hanashiro; Teixeira; Zacarelli (2007)
Processo Seletivo	Estratégia na escolha de pessoas; Cargos definidos pelas tarefas; Cargos impessoais.	Chiavenato, Idalberto (2005) Wagner III; hollenbeck (2004) Pupo (2005) Hanashiro; Teixeira; Zacarelli (2007)
Educação e desenvolvimento	Inteligência independe da idade; Educação continuada e individual; Papel das organizações.	Fleury (2001) Drucker, Peter (1999) Robbins, Stephen (2002) Pupo, Maria (2005) Hanashiro; Teixeira; Zacarelli (2007) Peres (2003) Fiorelli, José (2007) Dutra (2008)

Quadro 1: Esquema teórico
Fonte: elaborado pela autora

METODOLOGIA DA PESQUISA

Utilizou-se a metodologia qualitativa para realização desta pesquisa. Foram analisadas seis empresas que representam a totalidade de assistência técnica em ferramentas elétricas em Porto Alegre – RS, das três marcas de maior expressão no Brasil. Entrevistou-se pessoalmente 06 gerentes gerais que tem a decisão final na contratação, ou seja, são eles que analisam o perfil do candidato, incluindo o critério idade.

As entrevistas foram gravadas e transcritas da íntegra, tendo como base, para a sua realização, um roteiro semi-estruturado composto por 20 questões abertas que foram analisadas com base no Esquema Teórico (quadro 1).

PRINCIPAIS RESULTADOS

As seis empresas participantes tem em seus quadros de colaboradores profissionais acima de 40 anos. Pode-se perceber que a contratação destes profissionais pode ser considerada, em algum momento, como sendo uma escolha apoiada em aspectos culturais de determinada empresa. Nesta pesquisa, o aspecto de maior relevância dentro da cultura organizacional foi centrado na diversidade cultural e permite afirmar que estas empresas valorizam e tiram vantagens competitivas desse fato. Por serem empresas prestadoras de serviços, constatou-se um elevado valor às experiências dos colaboradores acima de 40 anos e a importância da troca de experiência destes com os mais jovens.

Os principais fatores de empregabilidade identificados, neste seguimento, para os profissionais acima de 40 anos são apresentados no quadro 1.

Valorização das experiências pessoais
Valorização das experiências profissionais
Desenvolvimento da flexibilidade
Transmissão de conhecimento aos mais jovens
Maior comprometimento com a empresa
Maior assertividade nos processos
Investimento em atualização na área de atuação
Investimento na educação em ensino superior
Estar e manter-se motivado
Maturidade emocional para lidar com clientes

Quadro 2: Principais fatores de empregabilidade
Fonte: elaborado pela autora

