

DESAFIOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE DIFERENTES FAIXAS ETÁRIAS

Amanda Maria de Lima¹

Igor Augusto da Silva Bido²

Marília Cammarosano³

RESUMO

O trabalho na vida de um indivíduo possui um significado importante, que cumpre questões legais do mundo capitalista e participa da formação de sua identidade, motivação e até mesmo propósitos individuais. Com o aumento da globalização e das tecnologias, o mercado de trabalho tornou-se exigente, sendo que fatores como experiência e formação se mostram requisitos fundamentais. O tema desse artigo foi escolhido a partir da observação de um problema recorrente no mercado de trabalho, seja pelo jovem iniciante pouco experiente, seja pelo trabalhador maduro que passou por uma transição na carreira. O objetivo da pesquisa foi identificar as dificuldades percebidas pelos indivíduos de diferentes faixas etárias nos processos de recrutamento e seleção nas organizações. Os dados foram coletados por meio de um questionário enviado por formulário online com perguntas relacionadas às dificuldades de mercado de trabalho. Participaram deste estudo 60 pessoas, compondo uma amostra por conveniência, com idade entre 18 a 50 anos. Os resultados mostraram que a idade pode ser um fator de dificuldade para os participantes em processos de seleção. Compreendeu-se que pessoas com idade inferior a 25 anos enfrentam ausência de experiência em sua área. Por outro lado, pessoas acima de 45 anos têm dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho. O estudo contribuiu apontando a percepção das dificuldades em processo de recrutamento e seleção por pessoas em diferentes etapas de carreira.

PALAVRAS-CHAVES: Recrutamento e seleção; Mercado de trabalho; Faixa etária; Recursos humanos.

ABSTRACT

Work in an individual's life has an important meaning, which fulfills legal issues in the capitalist world and contributes to the formation of their identity, motivation and even individual purposes. With the increase of globalization and technologies, the job mar-

¹ Graduada em Gestão Empresarial, pela Faculdade de Tecnologia – FATEC, Araraquara, SP, Brasil. E-mail: amanda.lima32@fatec.sp.gov.br

² Graduado em Gestão Empresarial, pela Faculdade de Tecnologia – FATEC, Araraquara, SP, Brasil. E-mail: igor.bido@fatec.sp.gov.br

³ Doutora pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FFCLRP-USP, coordenadora do curso de Gestão Empresarial, na Faculdade de Tecnologia – FATEC, Araraquara, SP, Brasil. E-mail: marilia.cammarosano@fatec.sp.gov.br

ket has become more demanding, and factors such as experience and training have become fundamental requirements. The topic of this paper was chosen based on the observation of a recurring problem in the job market, either for young, inexperienced beginners or for mature workers who have gone through a career transition. The aim of the research was to identify the difficulties encountered by individuals of different age groups in recruitment and selection processes in organizations. The data was collected through a questionnaire sent via an online form with questions associated to the labor market difficulties related to factors such as age, gender and marital status. Sixty people aged between 18 and 50 took part in the study. The results showed that age can be a factor that hinders participants in selection processes. The results showed that people under the age of 25 face a lack of experience in their field, while people over the age of 45 find it difficult to re-enter the job market. The study contributed to point out the perception of difficulties in the recruitment and selection process faced by people at different career stages.

KEYWORDS: *Recruitment and selection; Job market; Age group; Human resources.*

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é o meio de sustento para as pessoas que trocam o seu tempo, força física e intelectual, e experiência para sobreviver. Além de cumprir questões legais, as relações de trabalho entre empresa-colaborador são complexas e referem-se a uma troca entre objetivos organizacionais e individuais.

Nesse contexto, quem está imerso no mundo do recrutamento e seleção, percebe um relato de dificuldades por parte das pessoas em ingressar no mercado de trabalho ou fazer transições de carreira, visto que a maioria das empresas exige que o candidato à vaga tenha experiência e idade ideal para preencher o cargo. O mercado de trabalho mostra-se mais exigente e competitivo, sendo um fator contribuinte para altas taxas de desemprego.

Em uma pesquisa realizada no ano de 2022, o número de desempregados no Brasil foi de 8,6 milhões no 4º trimestre, sendo que a taxa de desemprego entre homens é de 9,1%, entre mulheres a percentagem é de 13,7%, e 13,3% entre pessoas pretas (CAVALLINI, 2022). Esse dado é compreendido por alguns trabalhadores como fator de necessidade para a busca de qualificação, visto que para ocupar postos de trabalho com remuneração mais atraente, é necessário possuir conhecimentos comprovados por meio de títulos e certificações.

Dessa forma, pessoas jovens, para conseguir fazer parte das multinacionais, na maioria das vezes, buscam qualificações como conhecimentos em idiomas,

informática, ensino superior e experiências no mercado de trabalho. Em contrapartida, as pessoas idosas são ainda, muitas vezes, provedores de suas famílias, necessitando encontrar uma forma de trabalho. Para isso, o idoso tenta se recolocar no mercado de trabalho, pois a aposentadoria não é suficiente para suprir suas necessidades. Levanta-se aqui também uma nova dificuldade de permanência ou reingresso no mercado de trabalho por trabalhadores desta faixa etária.

Segundo Toneli (2018), em pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), entre 2015 e 2030 haverá um aumento exponencial no grupo de idosos com 60 anos ou mais. A pesquisa ainda prevê, baseando-se em informação da *United Nations* (2015), que até 2050 será alcançado a marca de 2,1 bilhões de idosos no mundo.

Este artigo buscou identificar as dificuldades percebidas pelos indivíduos de diferentes faixas etárias nos processos de recrutamento e seleção nas organizações por meio de uma pesquisa de campo. Investigou-se, também, a relação da idade com as dificuldades percebidas nos processos, bem como outros fatores sociodemográficos.

O trabalho está estruturado na seguinte sequência: introdução, que dá início ao tema discutido; fundamentação teórica, na qual estão descritos os autores usados para fundamentar este trabalho; procedimentos metodológicos, que descreva a forma como foi elaborada a pesquisa; resultados e discussão, em que foram descritos os resultados obtidos na pesquisa; e por fim, as considerações finais, com as principais conclusões do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONDIÇÕES ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O mercado de trabalho é o meio que o indivíduo utiliza para trocar seu tempo, força física e intelectual, e experiência em troca de recursos para sobreviver, seja ela uma remuneração ou troca de serviços (BORGES *et al.*, 2019). As pessoas procuram um emprego não só como uma forma de sustento, mas também com expectativa de se manter em determinada organização, buscando uma perspectiva de crescimento profissional e realização de objetivos individuais (BARROS; LIMA;

BAPTISTA, 2023). Com essa perspectiva, as empresas têm um papel importante não só para o sustento e crescimento do indivíduo, mas têm uma grande importância socioeconômica na região onde estão localizadas, pois geram empregos e uma parte do capital nacional.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2015), o período em que o Brasil mais obteve crescimento socioeconômico foi de 2004 a 2008. Pode-se dizer que a partir de 1990, quando houve a abertura da economia brasileira para investimentos e exportações internacionais, observou-se uma evolução no mercado de trabalho e na renda dos trabalhadores brasileiros. O crescimento econômico e a industrialização proporcionaram um aumento de empregos, aumentando também o produto interno bruto para 6% ao ano.

No entanto, em um mundo atual pós pandemia, os impactos trouxeram novos indicadores para o país. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em pesquisa publicada em 2022, a taxa de desemprego aumentou no Brasil, apresentando períodos de retração econômica. Conforme exposto anteriormente, a taxa de desemprego foi de 8,6 milhões no 4º trimestre de 2022, sendo 9,1% entre homens e 13,7% entre mulheres. Tais indicadores mostram que a oferta de trabalho tem sido escassa em relação ao número de profissionais disponíveis no mercado, o que aumenta ainda mais as dificuldades em processos de recrutamento e seleção nas organizações. Conseguir um trabalho pode ser um grande desafio para os profissionais brasileiros no mercado de trabalho atual.

A taxa de desempregados é consequência das dificuldades enfrentadas para ingressar e/ou permanecer no trabalho. Com o aumento da competitividade, o mercado está cada vez mais exigente, mas segundo Borges *et al.* (2019), esta competitividade é um fator que motiva o indivíduo para se qualificar com novos conhecimentos.

Para ingressar no mercado de trabalho não basta apenas ter uma formação específica, mas também requer experiências e conhecimentos para conseguir construir soluções para os desafios propostos pela empresa (SANTIGO, 2016). Com o aumento da globalização, as multinacionais exigem, na maioria das vezes, que o trabalhador saiba falar mais de uma língua, tenha ensino superior, conhecimento tecnológico e, principalmente, experiências na área de formação (HORA *et al.*, 2017).

O chamado Idadismo surgiu em 1969 descrito pelo Doutor Robert Butter, que conceituou o termo como preconceito inerente à idade, não sendo empregado para significar discriminação apenas contra pessoas de mais idade, mas também para jovens ingressantes no mercado. Isso fica evidente quando se observa outras culturas pelo mundo, como, por exemplo, em determinados lugares do Reino Unido. Nestes locais, considerando o processo de recrutamento e seleção, há preconceito com pessoas mais jovens. Já em Portugal, isso ocorre com os mais velhos (DÓREA, 2020; BARROS; LIMA; BAPTISTA, 2023).

Embora seja uma terminologia pouco utilizada na sociedade, o idadismo é definido como: “[...] processos sistemáticos de preconceito e discriminação contra idosos”, ou ainda como: “uma forma de preconceito que pode manifestar-se de forma claramente negativa ou camuflar-se em práticas sociais que são aceitas e, em muitos casos, bem-vistas” (VIEIRA, 2018 *apud* BARROS; LIMA; BAPTISTA, 2023, p. 30).

Outro termo utilizado atualmente, segundo Pereira (2020), é o etarismo, que também foi descrito pelo doutor Robert Butter, considerado como a discriminação de idade, seja ela por parte dos mais novos ou por parte do mais maduros. Existem alguns problemas identificados sobre o etarismo, como: estereótipos de idosos, crimes contra idosos e preconceitos, mas pode se aplicar também para pessoas mais jovens.

Considerando concepções e preconceitos infundados, existem gestores organizacionais que rejeitam a contratação de pessoas com idades mais avançadas ou muito jovens, se configurando, assim, a discriminação no momento do recrutamento e seleção sem justificativas plausíveis, que de fato impactariam no desempenho (ALMEIDA, 2021).

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), observa-se que no 3º trimestre de 2020, as pessoas com 60 anos ou mais, correspondiam a 17% (37 milhões) da população do país. Dessa total, somente 18% se encontravam empregados. A pesquisa ainda mostrou que dos 75% da totalidade de idosos do país, 50% destes contribuem com, ao menos, 50% das despesas residenciais (BARROS; LIMA; BAPTISTA, 2023).

Para medir a taxa desemprego, são feitas divisões que classificam as pessoas como: ocupados, desocupados, fora da força de trabalho e abaixo da idade

de trabalho (IBGE, 2022).

O tema que se refere a taxa de desemprego é bastante estudado, pois influencia na economia do país. Assim, quando o desemprego é maior, pode haver problemas não só na economia, mas também em outros indicadores sociais importantes como a criminalidade, taxa de pobreza, desabrigados, aumento da mortalidade e doenças psicológicas. De acordo com Araújo *et al.* (2015), o gasto por parte do governo também é maior, pois são disponibilizados benefícios para o auxílio dessa classe de desempregados.

Segundo o IBGE (2022), no Brasil, a idade para começar a trabalhar é acima de 14 anos. A idade média de quando uma pessoa se aposenta, segundo a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, é de 65 anos de idade para homens e 60 anos para as mulheres (Reforma dada pela Emenda Constitucional n.º 103 de 12 de novembro de 2019). Com essas informações, é possível calcular que o ciclo médio de trabalho de um indivíduo é de 51 anos, considerando a aposentadoria aos 65 anos.

De acordo com Cabral, Oliveira e Ott (2022), a chegada da idade diminui substancialmente as chances de pessoas com maior idade serem reinseridas no mercado de trabalho, e isso, infelizmente, passa por questões além do envelhecimento propriamente dito, como, por exemplo, quando a pessoa demonstra ausência de condições físicas, inabilidades com novas tecnologias e desatualizações sobre o mercado.

2.2 DESAFIOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Atualmente há uma grande competitividade pelas vagas de trabalho, sendo um possível fator motivador do indivíduo para qualificar-se (BORGES *et al.*, 2019). Ter uma graduação tornou-se exigência fundamental no mercado de trabalho, mas os requisitos atualmente envolvem experiências e conhecimentos para o cotidiano laboral nas organizações, pois o resultado é primordial. A quantidade que se produz deve ser cada vez mais rápida e eficaz (SANTIAGO, 2016).

Com a demanda e o crescimento tecnológico, para conseguir fazer parte de grandes organizações, os trabalhadores devem, além de ter formação, como ensino superior completo, certificações, conhecimentos em informática e idiomas, apresentar experiências suficientes para vivenciar os desafios organizacionais

(HORA. *et al.*; 2017). Atualmente, muitos jovens encontram dificuldades para ingressar no mercado laboral. O trabalho precário, com remuneração não compatível com a formação, informalidade e os contratos temporários fazem com que os trabalhadores não tenham direito aos benefícios da Consolidação Das Leis do Trabalho (CLT), trazendo transformações importantes nas relações de trabalho (CAMARANO *et al.*, 2015).

Apesar da demanda de crescimento tecnológico, não só os jovens enfrentam essa dificuldade, mas também pessoas experientes e até mesmo idosos. Os idosos na família contemporânea muitas vezes são provedores da família. Segundo DIEESE (2020), como já mencionado neste trabalho, as pessoas com 60 anos ou mais, correspondiam a 17% (37 milhões) da população do país, sendo observado aumento na procura de empregos por esta faixa etária.

De acordo com Muniz e Barros (2014), isso se torna um aspecto grave, pois uma grande quantidade de famílias sobrevive somente da aposentadoria de pessoas idosas que integram o âmbito familiar. À vista disso, os familiares aptos ao trabalho tentam se reinserir no mercado de trabalho para complementar a renda familiar.

2.3 TIPOS DE GERAÇÕES

De acordo com Comazzeto *et al.* (2016), a geração é um grupo que tem os mesmos anos de idade e viveu tudo o que aconteceu naquele época. Para se compreender as gerações, é necessário saber o que cada uma vivenciou, suas crenças e valores.

A geração dos *baby boomers* é composta pelos nascidos até 1964, considerada uma geração mais motivados e audaciosos, sua maior característica é que quando jovens eram rebeldes e adulto agora são pessoas conservadoras e valorizam status e dinheiro (ROBBINS, 2005).

Nascidos nos anos 1965 a 1977 são considerados a Geração X. São os nascidos na época onde as mulheres começaram a trabalhar e as crianças sentiram sua ausência. As pessoas dessa geração tendem a ser mais individuais e, no trabalho, não existe mais lealdade. Eles gostam de trabalhar com liberdade e flexibilidade, além de coisas novas (ROBBINS, 2005).

Já a Geração Y nasceu depois de 1978, onde a tecnologia estava a seu favor

e com diversas informações. Também vivenciaram a democracia no Brasil. No trabalho, essa geração é muito rotativa, são pessoas que têm cada vez mais se especializado para conseguir os melhores empregos (COMAZZETO *et al.*, 2016).

Segundo Zaninelli (2022), a Geração Z é composta pelo nascidos de 2000 até os dias atuais. Essa geração consegue fazer diversas atividades simultaneamente e está constantemente conectada, usando a tecnologia para atividades diversas. As redes sociais têm um grande significado nessa geração, pois se destaca por estar sempre manifestando suas opiniões.

Por fim, a Geração Alfa é composta pelos nascidos depois de 2010, tendo como principais características a confiança e até dependência na tecnologia, sendo que desde de criança possui contato com ela (ZANINELLI, 2022).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho caracterizou-se como exploratório e descritivo, por meio do levantamento de dados com trabalhadores brasileiros envolvidos com o problema de pesquisa. Os pesquisadores elaboraram um questionário semiestruturado a partir da revisão da literatura sobre o tema, contendo 13 perguntas para levantamento de dados sociodemográficos dos participantes como: 1) idade, 2) sexo, 3) profissão, 4) escolaridade, 5) área de formação, 6) situação atual de emprego; e perguntas específicas: 7) Já participou de algum recrutamento e seleção?, 8) Se você tem alguma formação de curso superior ou técnico, encontra alguma dificuldade para ingressar no mercado de trabalho?, 9) Já teve dificuldade ao entregar currículo em alguma empresa em relação a sua idade?, 10) Já houve alguma resistência do recrutador ao saber a sua idade?, 11) Você acha que a idade influencia no processo de seleção?, 12) Você teve ou conhece alguém que enfrentou dificuldades no mercado de trabalho por conta da idade?, 13) Se você já passou por alguma situação dessa, relate aqui.

O questionário foi enviado por meio do *Google Forms* pelas redes de contato dos pesquisadores (Instagram, Facebook e WhatsApp) e ficou disponível para ser respondido entre 6 de março de 2023 a 12 de Março de 2023. Ao abrir o questionário, o participante deveria dar anuência ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para continuar a pesquisa, sendo garantido o anonimato e

confidencialidade de informações pessoais. A amostra total foi composta por 60 participantes, sendo uma amostra por conveniência, visto que se utilizou o contato em redes sociais dos pesquisadores para disparar o questionário.

Os dados sociodemográficos demonstraram que 55% possuíam entre de 18 e 25 anos, e apenas 2% estão acima dos 60 anos. O maior número de respostas foi enviado por mulheres, com 81,7% de participação, e 18,3% respondido por homens. As profissões identificadas na pesquisa foram variadas: costureira, operador de telemarketing, programador, vendedor, estagiária, aprendiz, auxiliar de serviços gerais, farmacêutica, assistente social, doméstica, auxiliar de produção, promotor de vendas entre outras. Em relação à escolaridade, 53,3% possuíam ensino superior completo. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e análise qualitativa de relatos descritos ao final do questionário.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa buscaram compreender os principais desafios enfrentados nos processos de recrutamento e seleção por trabalhadores de diferentes faixas etárias.

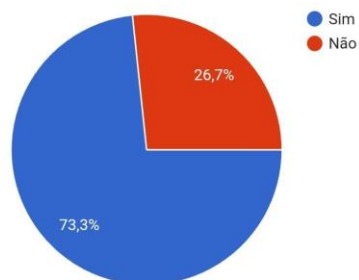
Por meio das 60 respostas obtidas, foi possível identificar que 68,3% dos participantes estão trabalhando atualmente, e apenas 31,7% estão fora do mercado de trabalho.

As perguntas do questionário buscaram identificar as dificuldades dos participantes em processos de recrutamento e seleção. Nessa parte da pesquisa, também foram levantados relatos de alguma dificuldade que as pessoas passaram nesse processo.

Figura 1 - Questões sobre a participação em recrutamento e seleção e a dificuldade de ingresso ao mercado de trabalhos por profissionais com grau de escolaridade superior ou técnico.

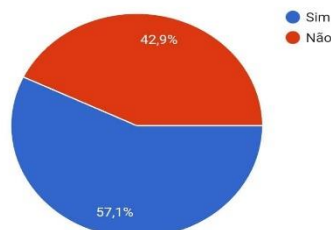
Já participou de algum recrutamento ou seleção ?

60 respostas



Se você tem alguma formação de curso superior ou técnico, encontra alguma dificuldade para ingressar no mercado de trabalho ?

49 respostas



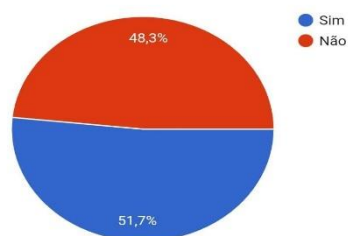
Fonte: Elaborado pelo Google Forms (2023).

Com os resultados obtidos, 73,3% já participaram de algum processo de recrutamento e seleção, e 26,7% não participaram desse processo. Considerando os participantes com formação superior ou técnico, 42,9% apontaram que encontram dificuldade para ingressar no mercado de trabalho por pouca experiência, pois se formaram recentemente.

Figura 2 - Questões sobre dificuldades e possíveis negativas por conta da idade

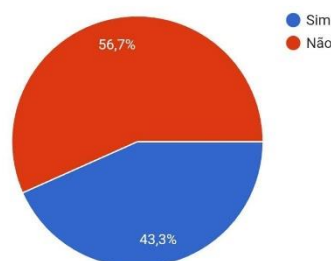
Já teve dificuldade ao entregar currículo em alguma empresa em relação a sua idade ?

60 respostas



Já houve alguma resistência do recrutador ao saber a sua idade ?

60 respostas



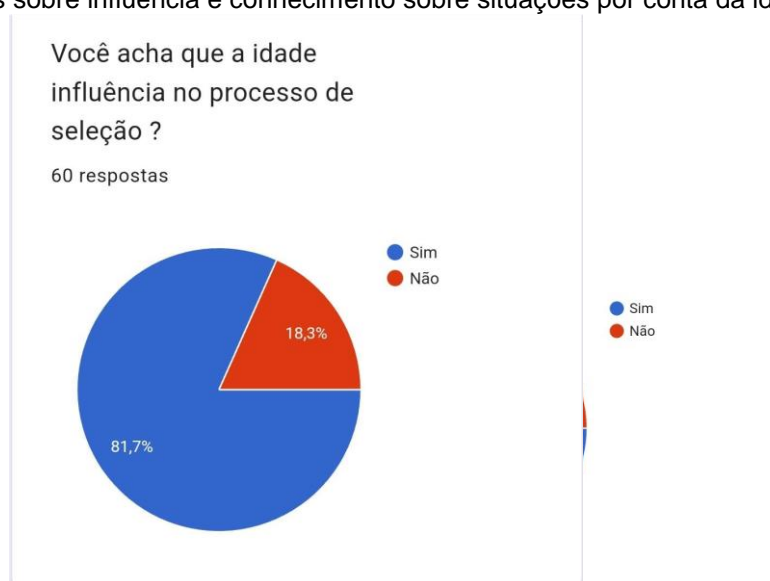
Fonte: Elaborado pelo Google Forms (2023).

A maior parte das pessoas que participaram da pesquisa respondeu que ao

entregar currículo em alguma empresa, percebeu dificuldade por conta de sua idade. Conforme os resultados, 51,7% dos participantes responderam que tiveram dificuldade na entrega de currículo devido à faixa etária.

Em relação à idade, foi questionado se o recrutador apresentou alguma resistência, segundo a percepção do participante da pesquisa, sendo que 43,3% responderam que Sim. Esses dados sugerem que uma parte importante dos trabalhadores enfrenta obstáculos desde o início em processos de recrutamento e seleção.

Figura 3 - Questões sobre influência e conhecimento sobre situações por conta da idade.



Fonte: Elaborado pelo Google Forms (2023)

A influência da idade no processo de seleção parece ser um dos fatores que dificulta o participante ingressar no mercado de trabalho, visto que 81,7% apontaram que a idade influencia no processo de seleção. Com essa resposta, 83,3% expuseram que enfrentaram ou conhecem alguém que já passou por dificuldade no mercado de trabalho por conta da idade.

Na pesquisa aplicada, foram descritos relatos dessas dificuldades enfrentadas. De forma geral, identificou-se que as maiores dificuldades para ingressar no mercado de trabalho estão relacionadas à idade e à formação acadêmica, sendo possível compreender que ambas podem influenciar de forma significativa o ingresso e a reinserção no mercado de trabalho.

Para demonstrar as respostas da pergunta aberta final “Se você já passou

por alguma situação dessa, relate aqui” foram apresentados a seguir os relatos dos 13 participantes que descreveram qualitativamente as dificuldades enfrentadas em processos de recrutamento e seleção no mercado de trabalho. Os demais 47 participantes não responderam esta pergunta.

O primeiro relato foi de um jovem que ao procura um emprego encontrou a dificuldade de não ter experiência, e justificou que as empresas não dão oportunidades de desenvolver e seus conhecimentos e adquirir experiência na área de formação. *“Principal motivo é falta de experiência, pois quando se tem uma certa idade sempre a tal (experiência) é exigida, mas a oportunidade nunca é dada pelo empregador nem mesmo na fase de teste lhe permite tentar”*.

O segundo relato foi de uma participante que tem filho e que justificou que não apenas a idade dificulta na hora de encontrar um trabalho, mas também pela mulher ter filhos. *“Não apenas a idade, mas também por ter filhos”*.

O terceiro relato esta relacionada a pouca idade da participante e a pouca experiência para a função e que o recrutador não havia observado a idade dela, mesmo que a vaga era para estágio. *“fui fazer uma entrevista para um estágio e eles me disseram que não tinha visto a idade, que eu era muito nova para o cargo e precisava de alguém com mais experiência. DETALHE a vaga era para estágio”*.

O quarto relato foi em relação a também as empresas não dar oportunidade para pessoas com pouca experiência. *“Falta de experiência na área não dão oportunidades para ingressar no mercado de trabalho”*.

O quinto relato foi de um participante que tinha acabado de se formar em técnico de enfermagem onde ao procurar um emprego exigiram experiência em carteira. *“Sim, quando me formei em técnico de enfermagem, me pediram experiência na carteira, como se havia acabado de me formar”*.

O sexto relato foi de um homem que justificou que a idade e as experiência anteriores não seria suficiente por parte do recrutador para preencher a vaga, mesmo sendo indicação de um familiar. *“Fui selecionado para trabalhar em uma empresa aqui em Araraquara é a recrutadora ao ver minha idade e as coisas que eu fazia antes disse ao proprietário que eu não iria aguentar o serviço. Fiquei chateado pois as coisas que ela viu foram nos último 3 empregos. Não sabe nada à meu respeito. Isso porque foi meu sobrinho quem levou meu Currículo pra ela”*.

O sétimo relato foi de um participante que passou em todos os processos de

contratação para trabalhar na cozinha de uma organização mais devido à idade não o contrataram. *“Prestei um processo seletivo como auxiliar de cozinha passei todas etapas, não me contrataram devido à idade”*.

O oitavo relato é de uma jovem que trabalha no gerenciamento de pessoas, mas por ter pouca idade muitos acreditam que não ela não teria um bom desenvolvimento na área. *“Por trabalhar com gerenciamento de pessoas todos acham que sou nova demais e acreditam que não teria um bom desenvolvimento”*.

O nono relato foi de uma jovem que teve uma oportunidade, mas foi julgada pela pouca idade. *“Há pouco tempo, tive uma oportunidade para uma vaga, mas me julgaram muito nova”*. O décimo relato foi de um participante que por ter mais idade e experiência por mais de 5 anos na área não foi contratado por a recrutadora deixar claro que a idade dessa pessoa não era o que eles buscavam e sim uma pessoa mais jovem. *“Durante uma entrevista para um cargo administrativo, para o qual possuo experiência de 5 anos, no final a recrutadora deixou claro a questão da idade.”*

O décimo primeiro relato é de uma mulher que sempre foi colocada em cargos de aprendiz. *“Em todas as vezes que fui entrevistada os recrutadores me colocavam em vagas para jovem aprendiz”*.

O décimo segundo relato é de um participante apontou que sua mãe por ter mais de 40 anos teve dificuldade para entrar no mercado de trabalho. *“Minha mãe, por ter mais de 40 anos, teve dificuldade de entrar no mercado de trabalho”*.

O último relato foi de um homem que falou por estar com 29 anos não foi selecionado por conta da instituição financeira exigir idade de 25 anos. *“Em um determinado banco financeiro, não fui selecionado por, na época, estar com 29 anos. Quatro anos acima do limite de idade estabelecido pela instituição”*.

Dentre os mais variados relatos, pode-se identificar que o Idadismo e o etarismo (PEREIRA, 2020), que são termos descritos pelos autores citados na fundamentação teórica, como principal problema discriminatório no momento do recrutamento e seleção. É um elemento negativo não somente sob a ótica moral e ética, mas também reputada como crime pela Constituição Federal de 1988 que repudia todo e qualquer tipo de discriminação, conforme o artigo 5º.

Pode ser considerado que as Gerações Baby Boomers e X, segundo Comazzeto *et al.* (2016), enfrentam dificuldades para se inserir no mercado de

trabalho por conta da idade mais avançada e por muitas vezes poucas qualificações para vagas específicas. Já para parte da Geração Y e Geração Z, é possível identificar que a maior dificuldade é a falta de experiência, mesmo tendo formações e qualificações para determinadas vagas de emprego (ZANINELLI, 2022).

De acordo com Hora *et al.* (2017), nos dias atuais, as pessoas enfrentam cada vez mais dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, tendo que buscar formação, como ensino superior completo, certificações, conhecimentos em informática e idiomas, e experiências suficientes para que consigam um diferencial no momento da seleção.

Além da busca para melhor se qualificar, a idade é um fator agravante durante esse processo, pois cada vez mais as empresas exigem que o candidato possua uma idade média compatível com a especificação da vaga (CABRAL; OLIVEIRA; OTT, 2022).

Por meio dos dados, compreendeu-se que a idade é um fator que dificulta os participantes em ingressar no mercado de trabalho. As pessoas com idade inferior a 25 anos enfrentam a falta de experiência na sua área de formação e relatam a falta de oportunidade por parte da empresa em dar uma chance para atuar e desenvolver experiência profissional. Já as pessoas com idade superior a 45 anos sofrem com a resistência por parte da empresa contratante ao expor sua idade, mesmo que o participante tenha experiência na área solicitada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo aumento das tecnologias e a globalização, as exigências que o mercado de trabalho impõe em relação à idade e experiência se tornam cada vez mais difíceis. Isso traz impactos importantes para o preenchimento de vagas de emprego no Brasil, aumentando a taxa de desemprego e afetando a economia nacional.

Esse artigo apresentou problemáticas que o indivíduo enfrenta para ingressar no mercado de trabalho, demonstrando dificuldades enfrentadas a partir do levantamento da percepção de uma amostra por conveniência composta por trabalhadores brasileiros. É importante destacar que não se pode generalizar os dados obtidos, entretanto, estes se mostram coerentes com a literatura sobre o problema estudado.

Conclui-se que a taxa de desemprego no Brasil vem aumentando, conforme a exigência do mercado de trabalho, em relação à qualificação e idade do candidato à vaga. As maiores dificuldades enfrentadas na busca de uma oportunidade de emprego são a idade, para alguns candidatos, e a falta de experiência para outros, pois se espera que um candidato tenha a média de idade estipulada para a vaga e também experiência adequada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. P. G. S. de. *Contratação De Pessoas Mais Velhas: Uma Responsabilidade dos Gestores. Dissertação de Mestrado*, 2021. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra, Portugal.

ARAÚJO, J. F. de.; ANTIGO, M. F. Desemprego e qualificação da mão de obra no Brasil. *Rev. Econ. Contemp.*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 308-335, maio-ago/2016.

BALTAR, P. **Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho no Brasil**. IPEA, 2015. / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. - Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990- ISSN 1415- 4765.

BARROS, V. C. de.; LIMA, W. B. de S.; BAPTISTA, J. A. de A. *Gestão 4.0: a realidade do mercado de trabalho para pessoas com mais de 60 anos*. Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá. *Revista v.13*, n.1 – abril, 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. **Desemprego**, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> Acesso em março de 2023.

BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social**, Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

BORGES, G. de A. *et al.* **Mercado de trabalho, empregabilidade e suas variações**. Trabalho de conclusão de curso em Gestão Comercial, 2019. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Ipameri-GO.

CABRAL, S. M.; OLIVEIRA, A. N. M. de.; OTT, C. A. **Desemprego e sofrimento social**. Psicologia Social: por uma ciência comprometida com a transformação social - ISBN 978-65-5360-190-1 - Vol. X - Ano 2022.

CAMARANO, A. A. *et al.* **Os jovens brasileiros no mercado de trabalho**. Nota Técnica, IPEA, 2015.

COMAZZETO, L.R. *et al.* *A geração Y no mercado de trabalho: um estudo*

comparativo entre gerações. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 36, n.1, 2016.

CAVALLINI, M. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. **Notícia**, G1. Publicado em novembro de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em: fevereiro de 2023.

DÓREA, Egidio Lima. **Idadismo** - Um mal universal pouco percebido. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2020. 98 p.

FREIRE, T. **IBGE**: desemprego atinge mais mulheres e pessoas pretas e pardas. Notícia, Agência Brasil. Publicado em 13/05/2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2022-05/ibge-desemprego-atinge-mais-mulheres-e-pessoas-pretas-e-pardas> Acesso em março de 2023.

HORA, D. R. da. *et al.* A Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho: a dificuldade do primeiro emprego pela falta de experiência e capacitação. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, São Paulo, v. 1, n. 19, p. 413-425, jan./jun. 2017

MUNIZ, T da S.; BARROS, A. O Trabalhador Idoso No Mercado De Trabalho Do Capitalismo Contemporâneo. **Ciências humanas e sociais** | Maceió | v. 2 | n.1 | p. 103-116 | maio 2014.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. Pearson: São Paulo, 2055.

TONELI, M. J. **Envelhecimento nas organizações e a gestão da idade**. Fundação Getúlio Vargas, (FGV), 2018.