



**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE  
LONDRINA  
Curso de Administração**

**Janaine Amanda Silva da Cunha  
Rafaela Monteiro Carmello**

**COMO O MERCADO DE TRABALHO ABSORVE OS  
COLABORADORES APÓS OS 40 ANOS**

**Londrina**

**2019**

**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE LONDRINA**

**Janaine Amanda Silva da Cunha**

**Rafaela Monteiro Carmello**

**COMO O MERCADO DE TRABALHO ABSORVE OS  
COLABORADORES APÓS OS 40 ANOS**

Trabalho de módulo apresentado ao Instituto de  
Ensino Superior de Londrina – INESUL, como parte  
dos requisitos do módulo, do curso de  
Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Janaina Rojas Buzzo

Coorientadora: Prof<sup>a</sup> Antonia Maria Gimenes

**Londrina**

**2019**

## **COMO O MERCADO DE TRABALHO ABSORVE OS PROFISSIONAIS ACIMA DOS 40 ANOS E COM IDADE INFERIOR.**

Janaine Amanda Silva da Cunha<sup>1</sup>, Rafaela Monteiro Carmello<sup>2</sup>, Janaina Rojas Buzzo<sup>3</sup>, Antonia Maria Gimenes<sup>4</sup>

### **RESUMO:**

A modernidade tem gerado muita competitividade produzida pelo avanço da tecnologia. O presente artigo tem como objetivo geral, o de analisar as dificuldades encontradas por pessoas após os 40 anos de idade, para a inserção no mercado de trabalho. Obtendo como objetivo específico, a verificação dos requisitos solicitados para a oferta dessas vagas, comparar o mercado de trabalho entre as pessoas acima dos 40 anos de idade e os profissionais com idade inferior, identificar as vantagens e desvantagens do mercado de trabalho para este público. Justifica-se a relevância do presente artigo, sobre a necessidade de avaliar a oferta de empregos no país e o perfil de funcionários compatíveis para preenchimento destas vagas. A metodologia do presente artigo foi de caráter descritivo, qualitativo e com levantamentos bibliográficos em sites e livros de renomados autores. O presente artigo mensura a quantidade de opções em que um profissional consegue se reintegrar junto ao mercado de trabalho, exercendo funções não somente pelo regime de contratação CLT, mas também como pessoa jurídica, terceirização, contratação temporária e até mesmo empreendedorismo. Conclui-se.

Palavra-chave: competitividade. mercado de trabalho. profissional.

### **ABSTRACT:**

Modernity has generated much competitiveness produced by the advancement of technology. This article aims to analyze the difficulties encountered by people after 40 years of age, to enter the labor market. Getting as a specific objective, to verify the requisites required for the offer of these vacancies, to compare the job market between people over 40 years old and professionals under age, to identify the advantages and disadvantages of the job market for this public. The relevance of this article is justified on the need to evaluate the job offer in the country and the profile of compatible employees to fill these vacancies. The methodology of the present article was descriptive, qualitative and with bibliographical surveys in sites and books of renowned authors. This article measures the number of options in which a professional can reintegrate into the labor market, performing functions not only under the CLT hiring regime, but also as a legal entity, outsourcing, temporary hiring and even entrepreneurship. Idem.

**Keywords:** Competitiveness. Job Market. professional.

<sup>1</sup> e <sup>2</sup> Acadêmicas do Curso de Administração do Instituto Superior de Londrina INESUL. <sup>3</sup> Contadora Tributária, Especialista em Gestão Tributária, palestrante e Professora Universitária. <sup>3</sup> Graduada em Administração, Especialista em Gestão de Negócios, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, palestrante, professora universitária e de cursos técnicos.

# **COMO O MERCADO DE TRABALHO ABSORVE OS PROFISSIONAIS ACIMA DOS 40 ANOS E COM IDADE INFERIOR.**

## **1.0 INTRODUÇÃO**

No Brasil, tem-se observado cada vez mais a dificuldade de pessoas acima dos 40 anos de idade em ingressar no mercado de trabalho, decorrente da competitividade e das rápidas mudanças ocorridas na sociedade como: avanço tecnológico, necessidade de especialização e até mesmo a aceitação por parte das empresas, onde as mesmas não exigem somente as experiências de carreira que o profissional possui mas também o que o profissional tem de inovador a oferecer.

No mercado de trabalho após os 40 anos podemos verificar que os requisitos necessários e exigidos para as vagas propostas na maioria das vezes são, que o profissional realize um investimento em conhecimento voltado a realidade atual e a modernidade e apresente propostas e ideias inovadoras. Observando-se o real preconceito com a empregabilidade para esta média de idade, uma vez que verificam as probabilidades do futuro em relação a expectativa de vida.

Justifica-se a relevância do presente artigo salientando que profissionais acima de 40 anos de idade, embora haja anos de carreira, ou até mesmo uma vasta caminhada de conhecimento e experiências, não possuem características inovadoras comparadas à profissionais com idades inferiores, levando em consideração que novos profissionais no mercado de trabalho tendem a seguir costumes e conceitos aplicados pelas empresas sobre os mesmos, absorvendo de forma positiva, enquanto os antigos profissionais possuem uma certa dificuldade.

Acredita-se que muitos profissionais com essa faixa etária, na busca por oportunidades decidem seguir outros caminhos inversos ao mais comum regime de contratação CLT, como o modelo pessoa jurídica onde temos como exemplo a representação comercial, os quais são profissionais que realizam o cadastro nacional de pessoa jurídica para prestar serviços a outras empresas, também a prestação de serviços por intermédio de empresas que fazem a terceirização, e em alguns casos decidem abrir seu próprio negócio, chamados empreendedores onde podem atuar de acordo com suas experiências no ramo de pretensão.

A metodologia do atual estudo foi de caráter descritivo, qualitativo e com levantamentos bibliográficos em livros e sites de renomados autores. Este artigo foi

realizado mediante informações e métodos que condizem a atual realidade social, voltada a empregabilidade no Brasil.

## **2.0 MERCADO DE TRABALHO, DIFICULDADES ENCONTRADAS POR PROFISSIONAIS ACIMA DE 40 ANOS DE IDADE.**

Nos últimos anos o cenário do Brasil para o mercado de trabalho foi alvo de diversas mudanças, à necessidade fez com que fossem criados pontos de tecnologia e inovação que seriam compatíveis e aceitos pela sociedade, movimentando assim a economia do país e surgindo oportunidades de carreira. Para a comunicação foram aplicadas também dentro das empresas a conexão por intermédio de redes sociais que facilita à agilidade dos processos, bem como a exigência de conhecimento sobre as mesmas.

Dentre os quesitos exigidos perante esse novo cenário é o acompanhamento de sistemas e softwares os quais estão cada vez mais presentes nas organizações. Não há indiferença entre profissionais experientes e profissionais que estão iniciando sua carreira, o que se leva em pauta é o conhecimento e a busca por ele. “O Profissional não pode deixar o espírito de esponja de lado” (AVERSA, Pablo).

Para profissionais acima de 40 anos a dificuldade encontrada para se ingressar no mercado está cada dia mais visível, a exigência por parte das empresas está cada vez mais relevante, a busca por parte desses profissionais continua e muitas vezes os fazem buscar por outras estratégias, como exemplo o trabalho autônomo. Pode se considerar esses profissionais comparando a realidade em que se encontram mediante a busca por emprego. O preconceito com a idade leva em consideração uma vez que as empresas que são voltadas em resultados e rentabilidade da mão- de- obra e na expectativa de vida, ou seja pessoas com idades superiores a 40 anos tendem a surgir mais problemas de saúde.

Avaliam-se que profissionais nessa faixa etária não possuem qualificação suficiente para o mercado, e também a tendência é não buscar este conhecimento.

O atual mercado exige principalmente prática de recursos tecnológicos, computadores tendo o básico “pacote office”. A necessidade fez com que muitos que tinham já desistido do mercado de trabalho voltassem a procurar recolocação, dentre

as dificuldades é que muitos não tiveram oportunidades de estudar devido ao início de trabalho desde jovens para auxiliar no sustento da família.

Ao competir com os jovens trabalhadores, ou seja os que possuem idades inferiores à 40 anos de idade, fica difícil a recolocação uma vez que esses jovens se sujeitam a optar por empregos que exigem menor qualificação para ingressar no mercado, formar carreira e na maioria das vezes porque estão desempregados necessitando de trabalho imediato.

Assim, diminui a oportunidade desses profissionais desta faixa etária aumentando o desemprego e a expectativa por parte dos mesmos de se inserir no mercado de trabalho. Estas dificuldades têm sido cada vez mais visíveis por estes trabalhadores, fazendo com que muitos busquem conhecimento sem a certeza sobre isso, e outros desistam da busca.

### **3.0 VAGAS DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS.**

O mercado de trabalho encontra-se cada vez mais exigente, as empresas aproveitam da situação onde há uma grande procura para exigir dos candidatos qualificação e perfil compatível à empresa. Com o avanço da tecnologia as empresas têm investido mais em conhecimento e estão à procura de multifuncionalidade, ou seja, estão em busca de profissionais que além de conhecimento tenham conduta adequada para suprir necessidades da empresa. O profissional deve ter espírito de liderança, saber agir em meio a conflitos, trabalho em equipe, ideias inovadoras e criativas e estar disposto a desafios. Além disso as empresas estão atentas a vida pessoal de seus candidatos buscando informações em redes sociais que hoje são as maiores redes de comunicação do mundo, assim os que não acompanham ou não possuem ficam para trás e com isso perdem oportunidades.

Pontua-se que essa competitividade no mercado fez com que as empresas ficassem mais exigentes nos processos de recrutamento e seleção, além disso com as mudanças da atualidade esse novo perfil é de suma importância para a empresa, uma vez que ela depende de seus colaboradores.

O recrutamento então além da base curricular faz com que os candidatos se apresentem de forma sucinta e direta, acima de tudo apresentando a empresa seu perfil pessoal, o que pode oferecer e porque devem ser contratados para a vaga.

Para os profissionais acima dos 40 anos de idade na maioria das vezes há grande dificuldade na apresentação pessoal, bem como atender os requisitos solicitados pelas empresas, se faz necessário conhecimento e a possibilidade da capacitação com treinamentos, disposição para aprender tendo que deixar de lado muitas vezes as experiências e competências que já adquiriram ao longo de sua carreira para conseguir evolução posterior.

O importante para as empresas é a pessoa estar motivada a acompanhar as mudanças e tecnologias e se atualizar, gerando eficiência em suas atitudes. Então profissionais desta faixa etária muitas vezes não se enquadram nestes requisitos pois ficam estagnados e podendo causar prejuízos a empresa.

#### **4.0 COMO O MERCADO DE TRABALHO ABSORVE OS PROFISSIONAIS ACIMA DOS 40 ANOS E COM IDADE INFERIOR.**

Profissionais com idade superior podem ser visto com bons olhos pelas empresas de acordo com a opção da vaga ofertada, quando um gestor realiza a abertura de uma vaga para determinadas atividades específicas, o mesmo efetua uma triagem dos currículos de acordo com as exigências ofertadas pela empresa, o que favorece profissionais com idades inferiores, na qual acaba conseguindo realizar o mesmo trabalho com mais excelência.

Porém algumas profissões onde o fato de se ter uma idade superior é um ponto positivo, como os médicos que quanto mais idade se tem mais conceito possui, pois investem em diversos cursos, graduações, especializações, entre outros. Esta é uma profissão que necessita de atualização e sofre mudanças constantemente.

Ter uma idade já avançada em competição no mercado de trabalho pode gerar grandes pontos ainda mais se o gestor possuir o mesmo nível de idade que o mesmo, pois assim ambos conseguem se relacionar por igual, por terem crescido no mesmo período, terem vivenciado as mesmas coisas pode sim o favorecer.

Identificamos neste contexto dois pontos: primeiro um profissional que em sua juventude, no início de sua carreira que mesmo com poucos recursos devido a realidade do período, buscou ter qualificação e experiências profissionais.

No segundo ponto são aqueles que no momento não obtiveram tantos recursos e oportunidades, onde não irão conseguir alavancar a sua carreira

profissional, optando assim por trabalhos autônomos e em outras áreas. Para estes a realidade do mercado é ainda mais difícil, pois com o avanço da idade e a degradação da saúde, sem nenhum conhecimento ou até mesmo sem acompanhar as mudanças do mercado de trabalho, sendo assim fica cada vez mais complicado a realização das atividades profissionais após esse período com registro em carteira.

Atualmente mesmo com as grandes modernizações, ofertas de cursos profissionalizantes entre outros. Um profissional com idade inferior, pode sim ter mais chances de contratação, em quase todos os momentos quando vemos uma oferta de emprego exposta, a idade mínima na sua grande maioria é após os 18 anos de idade.

## **5.0 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO MERCADO DE TRABALHO PARA ESTES PROFISSIONAIS.**

Há muita resistência entre empresas na contratação de profissionais de faixa etária após 40 anos de idade, isso se deve pelo fato de muitos devido à experiência exigirem salários mais altos, que seria uma desvantagem para empresa na contratação e para o funcionário aceitar uma remuneração menor depois de anos de experiência, isso inclui também os quais possuem formação e recebem ofertas para cargos abaixo de seu nível de conhecimento. Outro ponto crítico é a não aceitação por parte dos mesmos de receberem ordens ou serem liderados por profissionais mais jovens.

Além disso muitos possuem conhecimentos defasados uma vez que não tem condições de investir e outros disposição a continuar devido à idade, que também é ponto de desvantagem pois hoje profissionais mais jovens possui espírito de liderança e altos níveis de conhecimento e investimentos em tecnologia e estudo.

Mas também há pontos positivos em contratar estes profissionais como, maturidade suficiente para tomada de decisões, vasta experiência no mercado de trabalho e de vida, comprometimento e fidelidade, pontos que são de suma importância para a empresa. De acordo com pesquisa o equilíbrio emocional desses profissionais desta faixa etária também é considerado ponto vantajoso, pois tendem a absorver informações de forma tranquila e contribuir nas decisões.



Já para os próprios trabalhadores estas vantagens estão ligadas à oportunidades de conhecimento e desenvolvimento, porém acabam aceitando cargos inferiores aos níveis de experiência devido à necessidade de remuneração.

## **6.0 OFERTA DE EMPREGOS NO PAÍS**

De acordo com pesquisas o ano de 2019 teve uma alta em relação à economia e comparada aos níveis de desemprego. O mercado de trabalho apresenta oportunidades para várias pessoas, em diversas áreas e cargos, porém ainda presenciamos inúmeros candidatos na fila do desemprego que não encontram trabalhos que condizem com suas habilidades. A pesquisa efetuada pela revista Veja, destaca oportunidades em áreas de tecnologia e marketing digital.

Mesmo com as novas tecnologias as empresas ainda necessitam de mão – de- obra- qualificada isso porque nem todas as funções são executadas por maquinários, os quesitos de abertura de vagas são baseados na oferta e na procura, candidatos buscando oportunidades e as empresas ofertando, o grande desafio das empresas é encontrar perfis que condizem com as ofertas, e dos candidatos conseguir se encaixar nas exigências.

Com a transformação atual e a modernidade mudou a maneira de contratação e análise do perfil, podem avaliar por meio de aplicativos, redes sociais, como por exemplo o LinkedIn, um aplicativo de perfil profissional onde candidatos colocam dados pessoais, histórico de conhecimentos e experiências, competências e habilidades, já as empresas ofertam vagas e o aplicativo permite que os perfis se candidatem as vagas e as empresas tenham acesso.

O mercado oferece uma baixa quantidade de vagas de empregos, isto faz com que aumente a cada dia a procura, tornando importante para as empresas levando em consideração o interesse, conhecimento e a necessidade do salário para sobrevivência, já para os profissionais o desafio é se encaixar no perfil desejado.

Uns buscam investir no seu marketing pessoal, cursos profissionalizantes e apresentação para tentar uma vaga com melhores salários e benefícios, outros preferem apenas procurar e estar dispostos a aceitar cargos e remuneração menores.

Dentre os trabalhadores que estão na procura de trabalho, estão os que já estão inseridos no mercado de trabalho, mas estão abertos a outras oportunidades, isso aumenta a competitividades e o número de candidatos para as vagas.

Comparando o ano de 2018 com 2019, observamos a diminuição da rotatividade nas empresas, tendo mais pessoas admitidas, estima-se que bons profissionais serão escassos no futuro, surgindo mais oportunidades em diversas áreas.

## **7.0 MÉTODOS DE INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO.**

Existem diversas formas das pessoas se inserirem no mercado de trabalho, ou seja, regimes de contratação que permitem acesso ao mercado. Em relação aos profissionais da faixa etária superior a 40 anos de idade ocorre variação das mesmas, por opção ou falta de opção devido realidade do mercado para os mesmos.

Isso faz com que adotem outros métodos para acesso ao mercado, sendo estes com vínculo ou não à empresas.

## **8.0 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.**

O regime de contratação popularmente conhecido como CLT, é o mais comum método utilizado pelas empresas para contratar colaboradores, total vínculo entre empresa e empregado. Tendo os empregados que cumprir as respectivas jornadas de trabalho mas obtendo todos os benefícios concedidos por este regime, registro em carteira, direito ao depósito de FGTS (Fundo de garantia por tempo de serviço), férias anuais, décimo terceiro salário, seguros para acidentes e benefícios da previdência social em casos de saúde, acompanhamento da justiça do trabalho.

Perante o vínculo entre empregado e empregador onde os mesmos respeitam as jornadas, também a total disposição do colaborador para atender as necessidades da empresa, obedecendo regras e horários tendo que justificar faltas e solicitar autorizações quando necessário.

A empresa deve dar o descanso semanal e pagar todos os encargos de hora extra e salário compatível ao registro, amparo em atestados sem direito ao desconto. Em base o regime CLT foi criado para proteger os trabalhadores brasileiros,

instituindo obrigações que devem ser cumpridas tanto por trabalhadores como empregados, quem escolhe este regime está totalmente seguro e coberto em casos de necessidade.

## **9.0 PESSOA JURÍDICA.**

O termo pessoa jurídica comparado aos trabalhadores desta faixa etária está ligado a estes que decidem optar pelo mesmo para prestar serviços a empresas, geralmente se tornam empresários de pequenas empresas de lucro presumido ou simples nacional, isso permite a eles se formalizarem de acordo com as modalidades podendo ter benefícios.

Existem mais de uma classificação de pessoa jurídica, as de direito público externo normas internacionais, de direito privado registrada nos órgãos competentes.

Profissionais que decidem optar por este sistema podem executar várias funções, tendo como exemplo a representação comercial, onde os profissionais podem ser pessoa jurídica que vinculam se as empresas por meio de contrato de prestação de serviços.

## **10.0 TERCEIRIZAÇÃO.**

A terceirização é um método muito utilizado por muitas empresas, as quais realização a contratação por meio de empresas que realizam todo o processo de contratação, então funcionários terceirizados. A empresa pode contratar uma empresa para se encarregar de selecionar currículos, realizar entrevistas e contratar sendo intermediário, ou contratar uma empresa que já possua um quadro de funcionários e inserir na organização, todo esse processo é denominado terceirização, como exemplo podemos citar: serviços de segurança e limpeza dentro das empresas.

## **11.0 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA.**

A Contratação temporária é um método que as empresas adotam para cobrir uma falta ou atender as suas necessidades por tempo determinado, é efetuada por

meio de contrato e são garantidos aos trabalhadores os mesmos direitos dos próprios trabalhadores da empresa.

De acordo com as Leis 6.019/1974 e 13.429/2017, “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

## **12.0 EMPREENDEDORISMO**

O empreendedor é uma pessoa que resolve abrir um negócio, uma empresa, basicamente se torna um empresário, cria ideias, objetiva um plano de negócio, faz acontecer. Se não houvesse empreendedorismo e vontade de muitas pessoas em se criar um negócio, ou uma empresa, não haveria movimentação na economia.

Basicamente empreender é criar uma empresa, uma organização, motivar pessoas, realizar inovações, produtos e serviços diferenciados no mercado, abrir portas de um novo empreendimento, usar de suas próprias ideias a fim de obter sucesso e realização pessoal e profissional.

## **CONCLUSÃO**

Levando-se em consideração aos fatos apresentados, podemos mensurar que o mercado de trabalho para pessoas que se encontra acima dos 40 anos, não está findado.

Presenciamos nos dias atuais um mercado moderno e com possibilidade de se adaptar, um profissional nesta faixa etária, possui uma capacitação e experiência que esteja em busca de uma nova oportunidade seja ela por um desemprego ou recolocação no mercado de trabalho conseguem obter um êxito.

Atualmente as vagas de emprego são ofertadas a este campo de acordo com as competências da mesma, o campo de atuação e as pessoas em si que iram se relacionar, tendo em vista que se ter um profissional nesta idade dentro de uma empresa pode ser um ponto favorável de acordo com as atividades a serem executadas, pelo seu comprometimento e responsabilidade com o trabalho.

Nos dias atuais com a grande modernização, os profissionais não precisam estar ligados apenas há um campo de trabalho com no início da carreira, onde um profissional para se ter tranquilidade precisaria necessariamente ser um profissional CLT e aos que não fossem uma pressão muito forte sobre os mesmos eram colocadas.

Atualmente há várias outras chances de emprego, cada uma com suas características, não precisa necessariamente trabalhar para uma mesma empresa.

Neste caso conseguem ter flexibilidade de acordo com a sua carga horária decorrente a sua contratação, pois pode realizar as atividades não necessariamente em um local de trabalho durante todo o período trabalhado, que são pontos positivos que esses campos lhe oferecem.

Aos que não possuem grandes conhecimentos profissionalizantes ou se encontram desatualizados, muitos cursos são ofertados até mesmo cursos gratuitos para que este não seja um fator de peso para a sua recolocação.

Com base no descrito acima vemos que uma recolocação profissional independentemente da idade e dos empecilhos não precisa ser contado como ponto negativo para um profissional e que uma pessoa não precisa estar ligada integralmente ao tradicional.

Conclui-se que com relação a este quesito que se ter um profissional com idade superior no ambiente de trabalho possui os seus pontos positivos e negativos, pois por se tratar de um profissional com grande experiência o mesmo não consegue uma recolocação no mercado com um salário alto, os conhecimentos profissionalizantes não são atualizados, porém como ponto positivo se ter um profissional com essa idade gera a empresa profissionais mais empenhados em suas atividades, pessoas que conseguem exercer as atividades previstas e que sempre buscam o melhor para a empresa.

## REFERÊNCIAS:

A idade influencia na busca por emprego. Disponível em: <https://carreiras.empregos.com.br/mercado/a-idade-influencia-na-busca-por-emprego/>. Acesso em: 08/12/2019.

AMARAL, ANA LUCIA. Artigo sobre terceirização e satisfação com o trabalho, Rio de Janeiro 2009. Acesso em: 01/12/2019.

Blog FIA. Mercado de trabalho. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/mercado-de-trabalho/amp/>. Acesso em: 06/12/2019.

BLOG GESTÃO 3 PONTO ZERO. Qual o real problema em contratar pessoas acima dos 40 anos. Disponível em: <http://gestao3pontozero.com.br/qual-o-real-problema-em-contratar-pessoas-acima-dos-40-anos/>. Acesso em: 08/12/2019.

CARVALHO, ALESSANDRA SILVA. Artigo sobre gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso, São Paulo 2009. Acesso em: 11/12/2019.

Cresce o volume de contratações de profissionais acima dos 40 anos. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/cresce-o-volume-de-contratacoes-de-profissionais-acima-dos-40/>. Acesso em: 09/12/2019.

Dicionário Financeiro. Pessoa Jurídica. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/pessoa-juridica/>. Acesso em 07/12/2019.

DINIZ, MARISA FONSECA. Mercado de trabalho, após os 40 anos de idade. Disponível em: <https://marisadiniznetworking.blogspot.com/2013/06/mercado-de-trabalho-apos-os-40-anos-de.html>. Acesso em: 05/12/2019.

Empregabilidade depois dos 40: o preconceito das empresas ou preferencias por salários mais baixos. Disponível em:

<https://administradores.com.br/noticias/empregabilidade-depois-dos-40-preconceito-das-empresas-ou-preferencia-por-salarios-mais-baixos>. Acesso em: 06/12/2019.

GAZETA DO POVO. Como funciona a contratação de temporários. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/como-funciona-a-contratacao-de-temporarios-no-fim-de-ano-5x3whwmckdave2qvlsc76hciy/>. Acesso em: 05/12/2019.

GUIA DA CARREIRA. Entrevista de emprego após os 40 anos. Disponível em: <https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/entrevista-emprego-apos-40-anos/>. Acesso em: 11/12/2019.

JORNAL O GLOBO. Maioria das empresas ainda resiste em contratar profissionais com mais de 40 anos. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/maioria-das-empresas-ainda-resiste-em-contratar-profissionais-com-mais-de-40-diz-pesquisa-14787771>. Acesso em: 10/12/2019.

MAMONA, KARLA SANTANA. As principais mudanças no mercado de trabalho na última década. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/veja-as-principais-mudancas-no-mercado-de-trabalho-na-ultima-decada/amp/>. Acesso em: 09/12/2019.

PEQUENAS EMPRESAS E GRANDES NEGÓCIOS. Empresa conecta desempregados com mais de 50 anos a oportunidades de trabalho. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2019/02/empresa-conecta-desempregados-com-mais-de-50-anos-oportunidades-de-trabalho.html>. Acesso em: 07/12/2019.

Qual é o perfil do trabalhador que as empresas procuram? Disponível em: <https://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/qual-e-o-perfil-do-trabalhador-que-as-empresas-procuram/>. Acesso em 08/12/2019.

Regime de contratação CLT. Disponível em: <https://www.ortep.com.br/regime-de-contratacao-clt-tire-todas-as-suas-duvidas/>. Acesso em: 10/12/2019.

SOUZA, FELIPE. BBC News Brasil em São Paulo... Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2019/03/26/as-dificuldades-dos-idosos-que-passam-noite-na-fila-e-saem-sem-trabalho-do-mutirao-do-emprego.htm>. Acesso em 09/12/2019.