

ABRIL, 2018

MATURIJOBS: COMO RECOLOCAR PESSOAS DA MELHOR IDADE NO MERCADO DE TRABALHO?¹

TAJLA MEDEIROS²

Tendo visto a saúde da avó paterna decair rapidamente após parar de trabalhar, Mórris Litvak abriu negócio focado em melhorar a empregabilidade de pessoas mais velhas, mas ainda esbarrava na falta de consciência sobre a discriminação etária no Brasil.

1 Caso elaborado a partir de fontes publicadas e entrevistas com o empresário Mórris Litvak. Revisão ortográfica e gramatical pela Discovery – Formação Profissional Ltda. – ME.

2 Gestora da base de estudos de caso do Sebrae Nacional, é formada em Comunicação Social – Jornalismo e mestranda em Design de Informação.

INFORMAÇÕES GERAIS

Fundada em 2015, a MaturiJobs era uma plataforma *online* que conectava pessoas acima de 50 anos a postos de trabalho. Semelhante a negócios como Catho, LinkedIn e InfoJobs, o negócio contava com cerca de 56 mil candidatos a vagas e 570 empresas cadastradas em 2017. Ainda em busca do modelo para sua viabilidade financeira, a empresa estava testando outros serviços, como cursos e *workshops* sobre transição de carreira. Com vagas para todo o Brasil, a empresa tinha sede em São Paulo.



MÓRRIS LITVAK, FUNDADOR DA MATUREJOBS.

INTRODUÇÃO

Motivação e experiência com voluntariado

A ideia nasceu com a morte. Keila Litvak, avó paterna de Mórris, faleceu em 2013, com 91 anos. “Trabalhou até os 80 e poucos anos. Mas quando parou de trabalhar, deixou de ficar ativa e sua saúde decaiu rapidamente. Logo desenvolveu doenças como o Alzheimer”, comentou o empreendedor. Ele, que já era sensível a questões sobre qualidade de vida e bem-estar dos idosos, fazia trabalho voluntário em asilo desde 2011. Mas foi com a perda da avó que decidiu aprofundar o entendimento sobre envelhecimento no Brasil e atuar com o tema mais diretamente.

Formado em Engenharia de Software pela FIAP, Mórris Litvak já era empreendedor à época: tinha uma empresa de sistema de reserva *online* de hotel com o pai. Com a decisão de entender e buscar solução para a questão da empregabilidade dos idosos, vendeu a empresa em 2012 e começou a

estudar a sério sobre longevidade, tendo participado de vários eventos na área. Nesse período, fez curso de Gestão em Inovação Social pelo Amani Institute em São Paulo e de Empreendedorismo e Inovação na Universidade de Tel Aviv, em Israel.

Durante o processo, conheceu muita gente idosa em situação de ociosidade. “Vi muito idoso passar o dia vendo TV, sem ter como compartilhar os conhecimentos que tinha”, contou. Foi quando teve a ideia de fundar o projeto “Conectando Gerações”, que buscava conectar idosos a pessoas de todo o Brasil, para troca de experiências e conhecimentos por meio de conversas *online* por vídeo.

A MaturiJobs

Durante a pesquisa sobre a exclusão dos idosos do mercado de trabalho, Mórris encontrou muita resistência das empresas. “Quando conversava com as pessoas dos departamentos de Recursos Humanos, eles falavam que não tinham preconceito, mas que também não tinham interesse em contratar”, contou.

O empreendedor acreditava que o chamado etarismo, que era o preconceito em função da idade, era, sem dúvida, o maior desafio. “As empresas preferem contratar pessoas mais novas. Acreditam que elas custam menos e são mais produtivas, acham que os idosos não estão prontos para os novos desafios do mercado”, contou.

Apesar da resistência que viu em muitas empresas, criou a plataforma de empregos MaturiJobs em 2015. Inicialmente, a plataforma era gratuita para candidatos e empresas. Dois anos depois, começou a funcionar em modelo *freemium*. Mas a demanda por serviços pagos ainda era tímida, e Mórriis acreditava que os estereótipos geracionais respondiam por grande parte da baixa adesão aos serviços por parte das empresas. “O Brasil não está preparado para receber o idoso no mercado de trabalho, como já acontece na Europa e no Japão”, relatou.

CONTEXTO DO PROBLEMA

“Velho” não é xingamento: situação do idoso e preconceito de idade no Brasil

O IBGE (2016) ¹ estimava que, em 40 anos, a população idosa do país iria triplicar: de 19,6 milhões (10% do total) em 2010, para 66,5 milhões em 2050 (29,3%). Esse processo de envelhecimento exigiria prioridade em políticas públicas relacionadas às necessidades desse público, abrangendo reformas na previdência e assistência social, nas redes de atendimento hospitalar, nos sistemas de transporte, entre outros.

Desde a década de 1990, o Brasil vinha construindo políticas públicas que ajudavam a melhorar a qualidade de vida das pessoas idosas, como a Política Nacional do Idoso (1994), o Estatuto do Idoso (2003) e o Benefício de Prestação Continuada (2007). Mas o país ainda tinha muito o que avançar. De acordo com o Global AgeWatch Index 2015, que media a qualidade de vida do idoso em 96 países, o Brasil estava em 56º lugar.

Dos países sul-americanos avaliados, estávamos na frente apenas do Paraguai e da Venezuela. Pontuavam na frente os vizinhos Chile (21º), Uruguai (27º), Argentina (31º), Colômbia (36º), Peru (48º) e Bolívia (55º). Analisando apenas os fatores emprego e educação, o país caía para 58º; já quando se analisavam quesitos de ambiente, como segurança e transporte, caía para o 87º lugar.²

O preconceito de idade no Brasil também merecia atenção, manifestando-se das formas mais sutis às mais violentas. Dados da Sociedade Internacional de Cirurgia Plástica e Estética (Isaps 2015) revelavam que o Brasil era um dos países que mais realizava cirurgia plástica no mundo, atrás apenas dos Estados Unidos. Cirurgia da pálpebra; preenchimento de rosto; e *liftings* de rosto, pescoço, pálpebra e mama estavam entre os procedimentos mais realizados e revelavam a rejeição à velhice.

Essa rejeição também se expressava em números mais preocupantes: de 2011 a 2015 o Disque 100 registrou crescimento de 292%

no número de denúncias de violência contra o idoso.³ Negligência, violência psicológica, abuso financeiro e violência física eram tipos comuns de agressões relatadas. Era imprescindível, contudo, considerar os fatores gênero, raça e orientação sexual. Dos casos que tinham o gênero relatado (89%), 60% dos agredidos eram mulheres. Em relação à orientação sexual, apenas dez casos tiveram o perfil informado: quatro gays, quatro lésbicas e duas pessoas bissexuais. O impacto do fator raça também tinha que ser melhor apurado: 35% dos agredidos eram brancos, 31% pretos e pardos, e 34% não tiveram raça informada.

A questão do trabalho

Alguns estudos e pesquisas traziam reflexões e informações relevantes sobre o idoso no mercado de trabalho. Em livro do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) sobre os novos idosos brasileiros, discutiu-se, entre outros, sobre “a necessidade, até o momento negligenciada, de adequar um número expressivo de novos postos de trabalho no Brasil à absorção de um contingente

crescente de mão-de-obra idosa”⁴ – e os desafios apresentados pela menor escolaridade desse público. Já Luana Giatti e Sandhi M. Barreto,⁵ em pesquisa sobre saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil, reforçaram como a capacidade de trabalho e a qualidade de vida dos idosos eram determinadas por educação e saúde durante a juventude, chamando atenção para investimentos públicos nessas áreas. Nereida Salette da Silveira e Guilherme Loth acreditavam que a temática discriminação de idade prometia ser cada vez mais dominante no Brasil e deveria ser melhor compreendida no âmbito das organizações.⁶ Conforme quadro a seguir, os autores propuseram a revisão na literatura dos estereótipos associados aos profissionais maduros.

Estereótipos etários

<u>AUTORES</u>	<u>ESTEREÓTIPOS POSITIVOS</u>	<u>ESTEREÓTIPOS NEGATIVOS</u>
Minichello, Brow e Kendig (2000)	Digno de sabedoria, respeito.	Custoso, inflexível, difícil de ser treinado.
McGregor e Gray (2002)	Confiável, comprometido, leal.	Limitado, menor performance, resistente à mudança.
Alpass e Mortimer (2007)	Mais experiência, tendência a se manter no emprego.	Saúde, adaptabilidade.
Salomão (2000)	Experiência, compromisso, motivação.	Inflexível, resistente à tecnologia.
Ávila (1992)	Sensibilidade, responsabilidade.	Menos adequado a cargos de chefia.

CRÉDITO: MARCELO GUILHERME BLAUTH LOTH E NEREIDA SILVEIRA

SOLUÇÃO

Em busca de modelos de monetização

Mórris, que tinha 34 anos, contava com mais dois colaboradores. Judith, 68 anos, cuidava da parte logística e de cursos e eventos; já Antônio, 59 anos, trabalhava com o pós-venda e a operação do negócio. A negociação com as empresas, a apresentação do portfólio e a busca por parcerias era feita por Mórris.

Na ideia inicial do empreendedor, a oferta de serviços adicionais às empresas cadastradas, em um modelo do tipo *freemium*, seria a principal fonte de monetização, mas logo percebeu que o interesse por esses serviços era muito baixo. As versões pagas ofereciam, por exemplo, os serviços de pré-seleção de candidatos, além de divulgação das vagas em *newsletters* e redes sociais. “Poucas empresas queriam pagar por esses serviços. As contratações, quando aconteciam, eram bem pontuais”, contou.

Dessa forma, Mórris teve que ampliar as possibilidades de renda. Estava em fases de testes a venda de cursos e workshops, para empresas e pessoas físicas, focados em transição de carreira e longevidade. A MaturiJobs também estava estudando modelo de solução para "*startups* maduras", cuja ideia era promover a conexão entre *startup* de pessoas mais velhas e investidores, com comissão de 20% a 30% sobre o valor do projeto.

Com o objetivo de superar a resistência das empresas e desconstruir as crenças do pensamento etarista, Mórris pesquisava muito sobre comportamentos e resultados no trabalho com recorte de geração e possuía uma apresentação das vantagens de se contratar uma pessoa mais velha sempre à mão. Menor turn over e absenteísmo; maior responsabilidade e sabedoria em lidar com problemas; capacidade para oferecer mentoria aos mais jovens; e habilidade em atender bem clientes e fornecedores eram alguns dos diferenciais competitivos dos 50+.

RESULTADOS DE NEGÓCIO

Mercado promissor

Ainda não tendo atingido a sustentabilidade financeira, Mórris acreditava no potencial da empresa. “As oportunidades são muitas porque nosso público é a faixa que mais cresce no país. A reforma da Previdência também está trazendo à tona essa questão. Já estamos começando a ser procurados por grandes empresas”, relatou.

Embora ainda não vislumbrasse possíveis incentivos governamentais, o empreendedor sabia que o estabelecimento de cotas para idosos era um cenário possível e que poderia beneficiar a MaturiJobs. “Se todas as empresas precisam contratar idosos e não sabem como fazer, elas podem me procurar”, contou.

RESULTADOS SOCIAIS

Renda e dignidade na melhor idade

A MaturiJobs era um negócio que poderia contribuir com a geração de renda, proporcionando um envelhecimento mais digno para grande parte da sociedade.

“Queremos melhorar a qualidade de vida e auxiliar também a Previdência Social e o sistema de saúde pública”, contou Mórris.

Ainda que não soubesse exatamente como mensurar os possíveis impactos sociais de seu negócio, o empreendedor buscava indicadores que iriam além do número de pessoas empregadas. “Ajudar mil ou dez mil idosos a conseguir emprego é um número que não diz muita coisa. O idoso está bem empregado? Está em um emprego que o ajuda a ter qualidade de vida? Está desempenhando uma atividade digna?”, comentou o empresário, enfatizando que o maior impacto que a MaturiJobs buscava era na qualidade de vida do idoso, a quem, muitas vezes, era negado a chance de

desenvolvimento de sua capacidade de contribuição com a sociedade por meio do trabalho, o que poderia causar problemas emocionais e psicológicos.

**Vencedora Incluir 2017 na categoria
“Soluções para Melhor Idade”**



<https://www.maturijobs.com/>

NOTAS DE FIM

¹ IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil: uma visão geográfica e ambiental no início do século XXI.** Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

² HELPAGE INTERNATIONAL. **Global AgeWatch Index 2015.** [s.l.]: HelpAge International, 2015.

³ MDH. **Balanco das Denúncias de Violações de Direitos Humanos.** [s.l.]: MDH, 2016.

⁴ IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Os novos idosos brasileiros – muito além dos 60?** Rio de Janeiro: Ipea, 2004, p. 453-479.

⁵ GIATTI, Luana; BARRETO, Sandhi M. Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 19, n. 3, p. 759-771, 2003.

⁶ Loth, G. B.; Silveira, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014.