

O AUMENTO DA ENTRADA DE SENIORES NO MERCADO DE OCUPAÇÕES BRASILEIRO - PROFISSIONAIS 50+

Adm. Vera Alonso (Secretária Geral)
Comissão Especial do Trabalho e Empregabilidade do CRA-RJ

Figura 1: Seniores – Pessoas 50 +.



Fonte: https://img.freepik.com/fotos-gratis/amigos-senior-se-divertindo-juntos_23-2149262115.jpg

APRESENTAÇÃO

A *redução da desigualdade* entre e dentro dos países constitui um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) contemplados pela Agenda 2030 da ONU. A ODS 10 - dentre outros aspectos, visa promover a inclusão social e política, além da implementação de medidas institucionais, como a eliminação de leis discriminatórias e a promoção de políticas adequadas, que levem à redução das desigualdades.

Um dos itens de desigualdade é o preconceito em relação à capacidade produtiva de profissionais com mais de 50 anos, denominado Etarismo. O envelhecimento populacional é um fato já presente na realidade da Era 4.0 e tende a crescer rapidamente nos próximos anos no mundo e, em especial, no Brasil. Já se pode perceber nos dias atuais, uma discreta tendência das empresas brasileiras na aposta da diversidade como forma de agregar ao seu negócio, a experiência e o conhecimento dos profissionais 50+.

Este artigo pretende auxiliar governo e empresas no entendimento da necessidade de atuar em conjunto - engajados e conscientes a respeito de seus respectivos papéis, no sentido de lidar com esse movimento de mudança e implementar ações práticas para adaptação à nova realidade do mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

Segundo o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022 - atualizado em 27 de outubro de 2023, a população brasileira é composta por 203.080.756 habitantes. Deste total, a maior parte da população tem de 15 a 64 anos, representando 69,3% dos brasileiros.

O Estado do Rio de Janeiro - com 43 Municípios - possui 16.055.174 habitantes.

Na última década, o número de idosos com 65 anos ou mais cresceu de forma acelerada no Brasil, alcançando o total de 22,2 milhões de pessoas. Mesmo essa população estando em idade ativa, seu crescimento é o menor desde 1872 — quando foi realizado o 1º Censo no País.

Atualmente, a expectativa de vida do povo brasileiro é de 77 anos. Para as mulheres, a expectativa de vida é de 80,5 anos, e para os homens é de 73,6 anos.

Por outro lado, a faixa dos mais jovens está crescendo menos. Por exemplo, o grupo de 0 a 14 anos totaliza 40,1 milhões, representando 19,7% da população brasileira.

O aumento crescente da expectativa de vida dos brasileiros faz com que tenhamos de enfrentar um envelhecimento populacional que leva a uma mudança não só na realidade social, mas também, que traz impactos relevantes à estrutura produtiva do país. Essa informação é de extrema importância para o governo e as empresas, no sentido de orientar políticas públicas e estratégias de inclusão dos mais idosos no mercado de trabalho.

Para efeito da discussão aqui proposta, será considerada a *população da faixa etária de 50 anos ou mais*, cuja distribuição encontra-se especificada na tabela a seguir:

Tabela 1: Distribuição da população 50 + por faixa etária nos censos de 2010 e 2022 - Brasil e Estado do Rio de Janeiro.

Faixa Etária	2010 (% da população total)		2022 (% da população total)	
	Brasil	Estado do Rio de Janeiro	Brasil	Estado do Rio de Janeiro
50 a 59 anos	9,7	(*)	11,9	12,9
60 a 69 anos	5,9	(*)	8,8	10,5
70 ou mais anos	4,8	(*)	7,0	8,4

Fonte: IBGE - Censo Demográfico, 2023.

(*) Dados somente da população do universo.

A tabela acima mostra que nos últimos anos, houve crescimento percentual do quantitativo de pessoas nas 3 faixas etárias, representando no último censo, *27,7% do total da população brasileira*.

Alia-se a uma maior longevidade, o aumento da idade de aposentadoria (62 anos para mulheres e 65 anos para homens), exigindo assim, que as pessoas acima de 50 anos permaneçam por mais tempo no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que, para todos nós, independentemente da faixa etária, a atividade profissional é fonte de renda, de satisfação pessoal e também é fundamental para a garantia de uma qualidade de vida adequada.

Contudo, os seniores encontram significativas dificuldades para serem absorvidos e/ou permanecerem ativos no mercado de trabalho, pois precisam competir com os trabalhadores jovens e em geral mais qualificados. Além disso, enfrentam o preconceito e o estigma da idade e geração, tanto por parte da sociedade em geral, como pelas organizações. A este fenômeno denominamos “Etarismo”.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2006, profissionais com mais de 50 anos representavam 12,6% dos postos ocupados. Em 2020, esse índice saltou para 19%, representando um aumento de 51%. Em números absolutos, o crescimento, no período, foi de 4,4 milhões para 8,7 milhões de trabalhadores.

Considerando os *vínculos formais de trabalho em 2021*, o Brasil possuía em *9.323.936 trabalhadores acima de 50 anos* (RAIS/MTE/IPECE, 2023).

Em *2002*, esse quantitativo era de *3.239.024 pessoas 50+* empregadas formalmente (RAIS/TEM/IPECE, 2023).

Em 2040, a projeção é que 57% dos trabalhadores terão mais de 45 anos (FGV,2022). A força de trabalho no país deverá ficar cada vez mais nas mãos de quem é experiente

Na busca por ajudar as empresas na identificação e implantação de práticas que contemplem a diversidade etária e a integração e cooperação entre seus colaboradores - ampliando assim sua vantagem competitiva, serão aqui abordados os seguintes temas:

A qual geração pertencem os profissionais 50+?

O que é “etarismo”?

Qual o impacto do conflito geracional e do etarismo no mercado de trabalho?

Os desafios das empresas para a contratação de profissionais 50 +.

Competências e habilidades desejadas para os profissionais 50 +.

O que as empresas e o governo estão fazendo para possibilitar a inserção dos profissionais 50+?

2.1 A qual geração pertencem os profissionais 50+?

As “**Gerações**” são constituídas por um grupo de indivíduos nascidos em um mesmo período de tempo. Sofrem a influência do contexto histórico e causam impacto à sociedade no que se refere à sua evolução. Cada geração possui características específicas e que estão diretamente relacionadas ao seu comportamento, costumes e valores.

A classificação das diversas gerações foi definida por pesquisadores e estudiosos do marketing, com o objetivo de entender – em relação a cada grupo- as visões de mundo, as experiências, os comportamentos e as maneiras de se relacionar, e assim estabelecer a melhor forma de comunicação com cada um deles:

Figura 2:Classificação das gerações.



Fonte: Portal G1Globo, 2023.

O foco do artigo, neste contexto de apresentação e discussão, é a **Geração Baby Boomers (50+)**. O termo em inglês “Baby Boomer” em tradução livre para o português significa “explosão de bebês”, fenômeno social ocorrido nos Estados Unidos no final da Segunda Guerra. Naquela ocasião, os soldados voltaram para suas casas e conceberam filhos em uma mesma época. Os nascidos neste período foram educados dentro de padrões de muita disciplina e rigidez.

Quanto ao comportamento desse grupo sob o ponto de vista do ambiente organizacional, destacam-se a lealdade e o compromisso com a empresa e a valorização da ascensão profissional. Em geral, essas pessoas possuem padrão de vida estável, preferem qualidade à quantidade e sabem o que desejam.

Os Baby Boomers, nos tempos atuais, independentemente da cor da pele, nacionalidade, renda, orientação sexual ou mesmo religião, vêm apresentando dificuldades para sua permanência e /ou inserção no mercado de trabalho, por preconceito quanto à sua capacidade produtiva. Ele, por sua vez, acaba por prejudicar as oportunidades para o crescimento do público mais experiente, deixando assim de fora do mercado, uma parcela da população que, segundo pesquisas do IBGE (2023), será maioria no país em 2060, com mais de 73 milhões de idosos, o que representará 25% da população brasileira.

2.2 E o que é “Etarismo”?

O termo etarismo, também conhecido por “ageísmo” (do inglês *age* – idade) ou ainda “idadismo” pode ser interpretado como uma discriminação ou preconceito em relação às pessoas, por conta de idade e pelo julgamento equivocado de que esse público é incapaz de atuar nas empresas do século XXI. Esse preconceito pode ser encontrado internamente nas organizações (conflito de gerações) mas também é bastante comum encontrá-lo nas normas de seleção e contratação de profissionais por parte das empresas.

O combate ao etarismo necessita da participação de governo e empresas, no sentido de adotarem uma perspectiva mais inclusiva e estratégica.

De acordo com Márcio Guerra, Gerente-Executivo do Observatório Nacional da Indústria- da Confederação Nacional da Indústria (CNI), “A sociedade brasileira tem que repensar sua estratégia de capacitação e focar a questão do aprendizado, do aperfeiçoamento contínuo. O trabalhador tem que continuar se capacitando para permanecer no mercado de trabalho”.

2.3 Qual o impacto do conflito geracional e do etarismo no mercado de trabalho?

O pilar da diversidade e da inclusão pode ser considerado - sem dúvida, como o caminho para a inovação, a criatividade e o crescimento social e econômico.

Os conflitos geracionais são encontrados no dia a dia das empresas e ocorrem basicamente pela diversidade de posicionamentos no ambiente de trabalho. Contudo, é preciso identificar os benefícios da convivência entre pessoas de diferentes gerações, o que permite que os profissionais se desenvolvam, que haja um melhor aproveitamento das suas competências e habilidades, além do investimento em práticas de mentoria reversa.

No entender de Mórris Litvak, fundador da Maturi - plataforma especializada na empregabilidade e no desenvolvimento de pessoas maduras no mercado de trabalho, as organizações que abrirem oportunidades de atração e retenção de profissionais 50+ poderão contar com uma mão de obra produtiva, engajada e capaz de contribuir para a inovação nos negócios. Porém, isso só ocorrerá com a conscientização do mercado, incluindo o governo. As empresas terão de criar políticas consistentes e estratégicas, voltadas especificamente para superar esse desafio e reduzir as barreiras à entrada e à permanência desses profissionais no ambiente organizacional. Da mesma forma, o governo por meio de políticas públicas.

A partir do conjunto de informações e avaliações realizadas por diversas consultorias in loco nas empresas, o envelhecimento já é percebido como uma realidade crescente nas organizações. Quanto aos impactos que ele pode trazer, tudo indica que as empresas que se prepararem para o envelhecimento

dos profissionais – sejam seus funcionários ou não, estarão em vantagem competitiva. Contudo, nem todas estão com o mesmo nível de percepção, e, conseqüentemente, o mercado ainda carece de ações práticas das organizações.

2.4 Desafios das empresas para a contratação de profissionais 50 +

Figura 3: Pessoa com mais de 50 anos buscando colocação no mercado de trabalho



Fonte: https://cdn.pixabay.com/photo/2018/11/30/09/44/post-it-3847390_1280.jpg

Em relação aos profissionais mais idosos, ainda são encontrados muitos estereótipos, os quais podem se transformar em embargos para sua contratação e/ou permanência nas empresas.

A professora Vanessa Cepellos (FGV-SP, 2017) destacou *alguns mitos comuns*, baseados no conceito de etarismo:

Os profissionais 50 + *não se adaptam às mudanças e inovações (são mais inflexíveis); não possuem facilidade para utilizar novas tecnologias; não são criativos e também não são capazes de realizar trabalho pesado (fisicamente).*

As empresas não devem se deixar levar por essas *crenças limitantes*, que podem impedir o crescimento e a sustentabilidade do negócio. Desde que gerenciada de forma adequada, a *diversidade geracional* pode representar uma *vantagem competitiva* e também um *grande diferencial no mercado*. Cada geração possui competências e habilidades próprias, além de experiências únicas que podem impactar a produtividade e a inovação.

2.4.1 Principais benefícios da contratação de profissionais 50+

Ao integrar profissionais 50+ ao seu quadro organizacional, as empresas podem se beneficiar de alguns aspectos. Segundo Marcelo Marcondes (Blog TAQE, 2022), alguns motivos para a contratação seriam:

Maior diversidade de cultura, formação e vivência - incentiva a troca de experiências e perspectivas entre os profissionais.

Maior experiência em atividades profissionais – pessoas com mais experiência e que tenham trabalhado em diferentes cenários conseguem prever os movimentos do mercado e, dessa forma, antecipar os problemas e encontrar as soluções mais rapidamente. Com isso, são minimizados eventuais impactos no planejamento estratégico da empresa.

Maior maturidade - profissionais com mais tempo de atuação podem apresentar mais maturidade na tomada de decisões. Sendo mais experiente é natural que suas decisões considerem e reflitam sobre pontos que profissionais mais jovens talvez não tenham percebido. Isso traz maior segurança ao grupo.

Liderança forte - um profissional mais maduro tende a ser um bom líder, podendo compartilhar com a equipe a sua experiência ao longo de sua carreira profissional.

Permanência na empresa - profissionais jovens costumam buscar uma ascensão rápida de carreira trocando de empresa em curtos espaços de tempo. Tal fato pode trazer problemas para as organizações, tanto sob o aspecto de custos, quanto de continuidade das atividades. Já os profissionais mais maduros apresentam outro tipo de comportamento (tendem a saber o que querem, reconhecem que uma recolocação no mercado pode não ser fácil e muitos deles -já aposentados, trabalham para complementar a renda ou porque gostam de se sentir ativos). Segundo dados de janeiro/2023 divulgados pelo Ministério do Trabalho, a realidade do mercado mostra que uma pessoa permanece em média, no mesmo emprego, cerca de 19,3 meses. Na faixa etária de 18 a 24 anos, este número é de 9,1 meses e os que possuem mais de 50 anos permanecem 6,2 anos.

Rede de contatos – profissionais experientes em geral possuem um bom networking e, conhecendo pessoas de diferentes áreas e empresas, podem trazer contatos e conexões importantes para as empresas.

Responsabilidade e vontade de aprender - profissionais com mais de 50 anos costumam ser mais comprometidos e engajados com normas e procedimentos, pela própria característica de sua geração (Baby Boomers). Por outro lado, privilegiam o conhecimento e se interessam em aprender coisas novas, inclusive as que envolvem novas tecnologias.

2.4.2 Principais barreiras para a contratação de profissionais 50+

Por outro lado, a contratação de profissionais 50+ também pode trazer a discussão sobre algumas barreiras por parte das empresas, que, à primeira vista, poderiam comprometer o processo.

Em 2018, a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP) e a Aging Free Fair realizaram a pesquisa “*Envelhecimento nas organizações e a Gestão da idade*” junto a 140 empresas brasileiras, objetivando identificar as percepções dos gestores de RH com relação aos profissionais com 50 anos ou mais de idade e quais as práticas de gestão de idade adotadas por essas organizações.

A pesquisa revelou os principais aspectos que podem representar entraves para que as empresas agreguem profissionais seniores em suas equipes, sendo os mais expressivos.

- Dificuldade em lidar com as novas tecnologias.
- Dificuldades de reconhecimento da liderança quando os mais maduros são liderados pelos mais novos.
- Dificuldade em se manter atualizado com relação às novas exigências do mercado.
- Acomodação por conta da expectativa da aposentadoria.

Além desses, ainda se destacaram:

- Conflitos de ideias e perspectivas nas equipes de trabalho, comprometendo o clima do grupo.
- Menor criatividade.
- Os mais maduros podem comprometer o desenvolvimento de jovens profissionais.
- Exigência de maiores salários.
- Dificuldade em aceitar os jovens como futuros talentos da empresa.
- Limitações físicas e mentais do profissional mais maduro.
- Acomodação por conta da expectativa da aposentadoria.

2.5 Competências e habilidades desejadas para os profissionais 50 +

A inserção de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho, exige que, em contrapartida, eles possuam competências e habilidades que os tornem atraentes, competitivos e relevantes para as empresas, uma vez que terão ainda um grande desafio, qual seja, o de atuar em conjunto com profissionais de gerações mais novas.

Na visão de Renata Lemos - consultora organizacional, psicanalista e especialista em liderança, os profissionais 50 + precisam se adaptar às exigências do mercado atual, atualizando suas competências e habilidades. A especialista destaca ainda:[...] “Desenvolver e aprimorar suas competências técnicas e comportamentais é um bom começo. Cursos e capacitações que utilizam tecnologia, por exemplo, são indispensáveis para se tornarem competitivos”.

Guilherme Dias (Blog Gupy,2023), cita algumas das principais competências e habilidades que podem trazer um diferencial para esses profissionais:

Flexibilidade e Adaptabilidade - Capacidade de adaptação a novas situações e tecnologias é uma habilidade valiosa em um mercado de trabalho em constante mudança.

Experiência e Conhecimento técnico - Os profissionais seniores podem se destacar por possuírem uma compreensão mais profunda do setor/área em que trabalham e podem trazer uma perspectiva única para a empresa.

Relacionamento interpessoal - Habilidades como comunicação eficaz, trabalho em equipe e liderança, são importantes em qualquer ambiente de trabalho. Os profissionais com mais de 50 anos que possuem essas habilidades podem ser vistos como líderes naturais e mentores para outros colaboradores.

Aprendizagem contínua - Independentemente da idade, a disposição para aprender continuamente – sejam novas habilidades e/ou tecnologias, é fundamental e, no caso dos profissionais mais maduros, pois isto os torna valiosos para as empresas.

Resiliência - A capacidade de lidar com o estresse e a pressão no ambiente de trabalho tornam os seniores mais confiáveis e, em geral, mais preparados para lidar com grandes desafios e conflitos.

Atualização na área de atuação - Cada setor possui suas próprias especificidades e demandas. Portanto, é necessário que os profissionais estejam sempre atualizados sobre as tendências do mercado e as necessidades do setor em que atuam.

Autoconfiança e Automotivação - Consciência do seu valor pessoal, do potencial produtivo e das suas competências, sendo ainda capaz de criar pensamentos positivos. Esses aspectos fortalecem o indivíduo, deixando-o mais forte emocionalmente e profissionalmente.

Inteligência Emocional - Capacidade de o funcionário identificar e reconhecer os próprios sentimentos e perceber o comportamento das outras pessoas. Ela possibilita ao profissional pensar, sentir e agir com inteligência e consciência.

Sob o ponto de vista das empresas, as competências e habilidades relacionadas acima podem trazer muitos benefícios para a organização, tais como:

- Inspirar a supervisão, os demais membros da equipe e outros colaboradores, impactando diretamente no comportamento geral das pessoas envolvidas nas atividades da organização.
- Permitir a proposição de novas ideias, maior engajamento para aceitar desafios e o alcance de metas e objetivos.
- Evitar estresse e conflitos no ambiente de trabalho, pela condução madura e equilibrada dos desafios do dia a dia.

2.6 O que as empresas e o governo estão fazendo para possibilitar a inserção dos profissionais 50+?

O movimento das empresas na busca pela inclusão de profissionais com mais de 50 anos ainda é tímido, mas algumas delas – as que apostam na diversidade, já vêm trabalhando no sentido de contratar e /ou manter pessoas mais experientes.

Raquel Thomazi, gerente da People Advisory Services da EY Brasil, observa que as pesquisas realizadas em várias empresas retratam que um dos entraves encontrados para a prática de uma cultura inclusiva está relacionado à visão e ao comportamento das lideranças corporativas. A maior parte dos líderes ainda não percebeu com clareza que essa adaptação é estratégica para a competitividade e a sustentabilidade do negócio, além de contribuir para a saúde mental e a felicidade dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Em seu artigo “*Ageless: Desafios e oportunidades na integração de gerações*” (2023), Mauro Wainstock salienta que “Incluir harmonicamente as gerações no ambiente corporativo não é mais uma vontade momentânea ou uma estratégia midiática, mas uma ação que deve ser incentivada genuinamente pelo líder ambidestro – aquele que exige a entrega de resultados hoje e, paralelamente, antecipa futuros.”

2.6.1 Então, mãos à obra!

Para possibilitar e consolidar a inserção e /ou permanência dos profissionais 50+ no ambiente corporativo, algumas medidas podem ser adotadas pelas empresas, tais como (Blog Galícia Educação, 2023):

- Garantir um *ambiente de trabalho inclusivo* por meio da valorização de todas as gerações e da conscientização sobre a diversidade.
- Promover a *comunicação intergeracional* por meio do compartilhamento de experiências e conhecimentos e da colaboração entre as gerações.
- Oferecer *programas de treinamento e desenvolvimento* para todos os colaboradores, independentemente de idade ou geração.
- Estabelecer *políticas de diversidade geracional*, de forma que todos os profissionais sejam tratados de forma justa e equitativa, prevenindo assim, eventual assédio e/ou discriminação com base na idade.

2.6.2 Casos Empresariais – Ações Práticas sobre diversidade

Como já citado anteriormente, um número ainda pequeno de empresas já saiu em campo, não só procurando ajustar suas políticas internas para atrair e/ou manter os profissionais com mais de 50 anos, mas também objetivando a inclusão de outros tipos de diversidade.

A pesquisa realizada pela Maturi e a Consultoria EY Brasil (2022) destacou alguns exemplos de ações já implementadas por organizações de diversos setores, no que se refere à inclusão dos profissionais mais maduros:

Johnson & Johnson - retirou os filtros de idade e raça da seleção curricular, além de promover a preparação dos recrutadores para o não preconceito etário, dentre outros.

Sodexo On-site Brasil - possui cerca de 12.000 funcionários com 50 anos ou mais, o que representa 25% do quadro da organização.

Consultoria EY Brasil – oferece programas de capacitação de pessoas com deficiência e em situação de vulnerabilidade social para o mercado de trabalho, tendo como pilar o etarismo. Por exemplo, o programa EY Empodera, realizou a capacitação gratuita de indivíduos de baixa renda, impactando mais de 400 pessoas.

Outras empresas também vêm se destacando por suas ações de desenvolvimento de programas específicos e voltados ao aumento da diversidade etária de suas equipes, tais como:

PepsiCo Brasil - combate o etarismo por meio do programa Golden Years. Como resultado, mais de mil profissionais na empresa, hoje, são da faixa 50+, constituindo cerca de 8,3% do time e estão alocados em todos os níveis e áreas. A empresa destaca ainda que a rotatividade desse público é 49% menor; o absenteísmo, 27% mais baixo; e o engajamento, 3% superior (VOCÊ RH, 2022).

Supermercados Assaí Atacadista – possui um Programa 50+ e mantém um banco de talentos na plataforma Gupy (destinada às inscrições de talentos 50+). Além disso, realiza campanhas e treinamentos para todos os colaboradores, visando combater o preconceito e a discriminação etária. No período de 2020 a 2022, o número de colaboradores com mais de 50 anos aumentou 90% (Agência Brasil, 2023).

2.6.3 Políticas públicas

No Brasil, existem ainda poucas políticas públicas voltadas à população idosa (oficialmente, pessoas com mais de 60 anos). No geral, elas objetivam assegurar direitos e proteção, mas não tratam de forma efetiva, a questão prática da capacitação profissional e das oportunidades para a integração desse público no mercado de trabalho. Assim sendo, ainda existem muitos desafios a serem superados para a adaptação à nova realidade social.

Alguns exemplos de políticas já existentes são: o *Estatuto do Idoso*, o *Pacto Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa (PNDPI)*, o *Programa Envelhecer nos Territórios* e a *Política Nacional do Idoso*. Também *Programas de capacitação a distância* vêm sendo oferecidos pelo governo desde 2020 por meio de instituições parceiras – públicas e privadas, disponibilizando trilhas de aprendizagem voltadas ao desenvolvimento de competências e habilidades em diversas temáticas, como comportamentais, digitais e de gestão.

No Município do Rio de Janeiro, pode ser destacado o *Programa Empregabilidade*, implantado pela Prefeitura em 2020, com o objetivo de incentivar a oferta de vagas de emprego à pessoa idosa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envelhecimento da população é fato no mundo e especialmente acelerado no Brasil. O País está passando por uma clara e crescente mudança na estrutura etária da população, com a queda do número de jovens e o crescimento do quantitativo de idosos.

A pirâmide etária está se invertendo em função de uma maior longevidade e também da diminuição do número de nascimentos.

Paralelamente, o mercado de trabalho ainda apresenta muitos preconceitos em relação aos profissionais 50+, como visto no decorrer do artigo.

O etarismo - embora já seja um tema presente na nossa sociedade, ainda é pouco estudado e isso prejudica a percepção de sua presença e do impacto causado na integração dos idosos no mercado de trabalho.

Para atender a essa nova configuração, as empresas precisam incorporar a nova realidade social à sua cultura organizacional, adotando estratégias apropriadas e ações práticas que redirecionem sua visão sobre o etarismo.

Espera-se que empregadores e gestores se disponham a mudar suas mentalidades para que, também em conjunto com o poder público, possam enfrentar o desafio resultante do envelhecimento da população.

O combate ao etarismo implica que o potencial produtivo dos profissionais seniores seja entendido, reconhecido e absorvido pelo governo e pelas organizações, por meio do redirecionamento mandatário das políticas públicas e das ações empresariais.

O objetivo deve ser a integração e a permanência dessa mão de obra no mercado de trabalho.

As empresas que se abrirem à essa nova perspectiva, mais inclusiva e diversificada, usufruirão de vantagens competitivas em seu mercado de atuação, serão reconhecidas pelo compromisso com a responsabilidade social e poderão ter sua marca como empregadora, fortalecida junto à sociedade.

REFERÊNCIAS

AGELESS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES NA INTEGRAÇÃO DE GERAÇÕES. Disponível em: <https://exame.com/bussola/ageless-desafios-e-oportunidades-na-integracao-de-geracoes/> Acesso em: 22 out. 2023.

DESEMPREGO – CENSO IBGE. Disponível em:
<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 18 out. 2023.

CENSO DEMOGRÁFICO 2022: População por idade e sexo Pessoas de 60 anos ou mais de idade Resultados do universo. Disponível em:
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102038.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2023

CRESCER NÚMERO DE EMPREGADOS COM MAIS DE 40 ANOS NO CEARÁ. Disponível em: <https://www.ipece.ce.gov.br/2023/08/30/cresce-numero-de-empregados-com-mais-de-40-anos-no-ceara/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA DIVERSIDADE GERACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO: EXPLORANDO QUESTÕES DE ETARISMO E INCLUSÃO. Disponível em: <https://www.galiciaeducacao.com.br/blog/desafios-e-oportunidades-da-diversidade-geracional-no-mercado-de-trabalho-explorando-questoes-de-etarismo-e-inclusao/>. Acesso em: 10 out.2023

DIVERSIDADE GERACIONAL: O QUE É E COMO PROMOVER NA EMPRESA. Disponível em: <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/diversidade-geracional/>. Acesso em: 13 out. 2023.

ENVELHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES E A GESTÃO DA IDADE. Disponível em:
https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf. Acesso em: 11 out. 2023.

ENVELHECIMENTO PROFISSIONAL: PERCEPÇÕES E PRÁTICAS DE GESTÃO DA IDADE. Disponível em:
<https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/9929>. Acesso em: 13 out.2023.

ETARISMO DIFICULTA INSERÇÃO DE MAIORES DE 50 ANOS NO MERCADO DE TRABALHO. Disponível em:
<https://edicaodobrasil.com.br/2023/07/07/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 13 out. 2023.

GERAÇÃO X, MILLENNIALS, BABYBOOMER: ENTENDA O SIGNIFICADO DOS TERMOS. Disponível em: <https://g1.globo.com/globo-reporter/noticia/2023/05/28/geracao-x-millennials-babyboomer-entenda-o-significado-dos-termos.ghtml> Acesso em: 22 out. 2023.

IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO: Entenda o cenário, vantagens e como incluí-los. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/idosos-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 16 out. 2023.

MITOS E VERDADES SOBRE OS SENIORES NO MERCADO DE TRABALHO. Disponível em: <https://www.maturi.com.br/blog/mitos-e-verdades-senior>. Acesso em: 08 nov. 2023.

QUAIS AS EXPECTATIVAS DOS PROFISSIONAIS 50+ SOBRE O MERCADO DE TRABALHO? Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/workforce/expectativas-dos-profissionais-sobre-o-mercado-de-trabalho. Acesso em: 10 out.2023.

PEPSICO TEM PROGRAMA DE RECRUTAMENTO PARA PROFISSIONAIS 50+. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/pepsico-tem-programa-de-recrutamento-para-profissionais-50>. Acesso em: 21 out. 2023.

14 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS MAIS REQUISITADAS PELAS EMPRESAS. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/competencias-profissionais> Acesso em: 01 nov. 2023.

08 MOTIVOS PARA CONTRATAR PESSOAS COM MAIS DE 50 ANOS. Disponível em: <https://www.tage.com.br/08-motivos-para-contratar-pessoas-com-mais-de-50-anos/> Acesso em: 01 nov. 2023.