



AUMENTO DA LONGEVIDADE AMPLIA DIVERSIDADE ETÁRIA NAS EMPRESAS

Em pouco tempo, pessoas de cinco ou seis gerações estarão convivendo no mesmo ambiente de trabalho, apontam especialistas



Texto: *Márcia De Chiara*

31 de outubro de 2020 | 14h00

PARTE 1

PARTE 2

PARTE 3

PARTE 4

PARTE 5

Capítulo
1

Capítulo
2

Capítulo
3

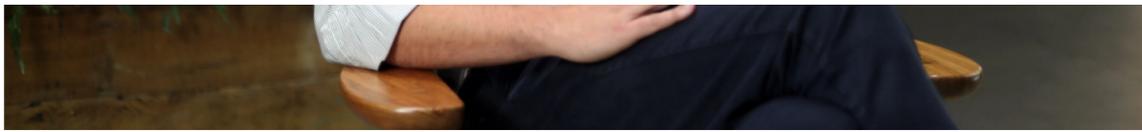
Capítulo
4

Capítulo
5

Quinze anos atrás, quando começou a trabalhar como recrutador de profissionais, Ricardo Basaglia, diretor-geral da Page Executive, diz que era comum as companhias estabelecerem um **limite de idade nas contratações de executivos**. Normalmente, não passava de 45 anos. "Hoje, quando faço a mesma pergunta, a resposta é: idade não importa." O que interessa, diz o consultor, é se o profissional tem energia e disposição para trabalhar.

Segundo o headhunter, houve uma evolução no **mercado de trabalho** quando se fala em **diversidade** sob todos os aspectos, incluindo o etário. O tema tem ganhado cada vez mais importância na agenda das empresas porque a **diversidade** traz melhores resultados. "Quando o **PIB** (*Produto Interno Bruto*) crescia 7%, os resultados vinham com menos dificuldade. Mas, quando se vê o que o Brasil passou, a experiência conta."





Ricardo Basaglia, da Page Executive: hoje, empresas não se preocupam com idade na hora de recrutar executivo ALEX SILVA / ESTADÃO

Um estudo global da consultoria Crown mostra que 68% das companhias têm plano de **diversidade e Inclusão**, muitas vezes até como estratégia para **atrair e reter talentos** (47%). O resultado foi extraído de uma consulta com cem profissionais de recursos humanos de grandes companhias.

Embora o **gênero** continue sendo o principal quesito de diversidade, ter **funcionários multigeracionais**, isto é, de várias idades, trabalhando lado a lado, está entre as prioridades de empresas instaladas especialmente na América do Norte e na Ásia, mostra a pesquisa.

A Unilever, por exemplo, decidiu ter um **programa de estágio** para **pessoas maduras** a partir de uma observação de um funcionário sobre a falta de **diversidade etária** na companhia, diz Ana Paula Franzoti, chefe de Desenvolvimento Organizacional e Cultura da companhia. Ela destaca que a iniciativa do Brasil é pioneira entre os 190 países onde a multinacional está instalada.



Cabelo branco

O aumento da **longevidade** é o pano de fundo da maior preocupação com a **diversidade etária** no quadro de funcionários, na opinião de Basaglia. Nas próximas décadas, as pessoas poderão ter de quatro a seis carreiras ao longo da vida, o que significaria contar com até seis gerações diferentes no mesmo ambiente de trabalho.

Para Renata Bianchi, diretora acadêmica da **Trevisan Escola de Negócios**, essa convivência multigeracional já é uma realidade em grandes corporações. Por enquanto, se vê a **geração baby boomer** (nascida entre 1946 e 1964) dividindo espaço com a **geração dos millennials** (de 1980 a 1995), por exemplo. São funcionários de 14 a 75 anos trabalhando juntos.

Até pouco tempo atrás, isso não ocorria nas empresas. O programa **Jovem Aprendiz**, que abriu as portas do trabalho para quem tem no mínimo 14 anos, é algo muito novo, lembra Renata. A quantidade de programas de estágio atualmente também é bem maior do que no passado.



Diversidade etária já é realidade em grandes empresas, diz Renata Bianchi FELIPE RAU / ESTADÃO

Outro fator que facilitou o caminho para os mais jovens foi a **digitalização** das corporações, que precisam desses profissionais novos, com mais facilidade para lidar

com a **tecnologia**. “No entanto, as grandes companhias e até as pequenas e médias perceberam que falta às vezes um pouco de bom senso e cabelo branco para acalmar os ânimos de quem é muito ávido para fazer”, diz ela.

A escola de negócios que Renata está à frente, por exemplo, tem sido procurada por grandes companhias para ajudar a implantar programas de **contratação de cinquentões**. Esses programas são chamados de **senior citizens**. “As empresas estão com um olhar diferente: assim como foram com estágios, jovens aprendizes, agora estão olhando para essa faixa 50+”, frisa. A própria Trevisan tem o seu programa de contratação de professores 50+ para lecionar na pós-graduação e em cursos dentro das próprias companhias. Geralmente, esses professores foram ou ainda são executivos do mercado.

As melhores empresas para trabalhar

Apenas 5 das 54 empresas pesquisadas no Brasil conseguiram a pontuação necessária para entrar no ranking das melhores para o trabalho de **funcionários com mais de 50 anos**: Bristol-Myers Squibb, Cisco, Sabin Medicina Diagnóstica, Takeda e Tokio Marine Seguradora. Duas delas têm sede no Japão, país com uma das populações mais idosas do mundo. O [estudo](#) foi feito pela consultoria americana **Great Place to Work** (GPTW), que avalia o desempenho do **ambiente de trabalho** nas companhias.

As melhores para o 50+ trabalhar no país

Empresas que obtiveram essa classificação, segundo critérios do GPTW*

- Bristol-Myers Squibb
- Takeda
Biotecnologia e farmacêutico
- Cisco
Tecnologia da informação
- Sabin Medicina Diagnóstica
Serviços de Saúde
- Tokio Marine Seguradora
Serviços financeiros e seguros

*ASPECTOS DE SEGURANÇA FÍSICA, SÓCIO-EMOCIONAL, DE RELACIONAMENTO DA EQUIPE E PRÁTICAS ADOTADAS PELAS COMPANHIA

Fonte: Consultoria Great Place to Work

Lina Eiko Nakata, cientista de dados da GPTW, explica que para chegar a essa lista foram avaliados tanto aspectos de **segurança física** quanto **socioemocionais** e de **relacionamento da equipe**, como as práticas adotadas pelas companhias em relação ao funcionário **cinquentões**. “Apenas essas cinco empresas pontuaram minimamente. Essa foi a nossa menor lista”, diz a analista, destacando que a consultoria, presente em 70 países, fez esse recorte por enquanto só no Brasil. A analista ressalta que uma resposta muito comum das empresas foi informar que paga **previdência privada** aos funcionários. “Mas as práticas não vão muito além disso.”





'A preocupação das empresas com os mais velhos começa a mudar, mas em ritmo lento', diz Lina, da GPTW FILIPPE FAGUNDES

Entre as 54 participantes, 9% têm profissionais cinquentões - no último ano, apenas 1% contratou pessoas com mais de 50 anos. Entre as cinco melhores empresas, a proporção é maior: essa faixa etária respondeu por 2% das contratações no último ano. "O percentual é muito baixo, mas é o dobro do que a média geral", observa Lina.

A analista destaca que, até o momento, a preocupação das companhias instaladas no País é maior com **questões de gênero, étnica e racial** do que com a questão etária. Mas a perspectiva a médio prazo é que esse quadro mude em decorrência do envelhecimento da população, acredita.

Atualmente, o grande número de jovens desempregados dispostos a trabalhar por um salário menor do que os profissionais mais velhos ainda atrai a atenção das empresas. "A preocupação das empresas com os mais velhos começa a mudar, mas em ritmo lento, em função das circunstâncias."

TEM PENSAR COM A GENTE

Podcast: Descubra o que são as soft skills e veja como elas podem ajudar sua carreira



You Tube: Aprenda de uma vez por todas a organizar melhor seu tempo no home office



EXPEDIENTE

Reportagem Márcia de Chiara / **Coordenação** Sua Carreira Ana Paula Boni, Bia Reis e Carla Miranda / **Editor executivo multimídia** Fabio Sales / **Editora de Infografia multimídia** Regina Elisabeth Silva / **Editores assistentes multimídia** Adriano Araujo, Carlos Marin, Glauco Lara e William Mariotto / **Designer Multimídia** Vitor Fontes / **Revisão de SEO** Michele Correa Lopes

MAIS CONTEÚDO SOBRE:

[sua-carreira](#) [envelhecimento](#) [trabalho](#)