



FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

O etarismo no mercado de trabalho

Nome do autor: Patrícia Bezerra de Souza

Nome do orientador Elizabete David Novaes

RESUMO

Este artigo tem como objetivo apresentar as barreiras que ainda existem dentro do mercado de trabalho para pessoas com idade acima dos 40 anos, sejam elas com qualificação ou aquelas que procuram uma colocação no mercado de trabalho após algum período de inatividade. Ainda que a diversidade seja um tema que vem sendo muito discutido dentro do mercado de trabalho, o etarismo ainda é uma barreira presente nos processos de recrutamento e seleção das organizações. Este artigo mostra como empresas veem pessoas com idade avançada, tanto as que negam a contratação quanto as que necessitam de profissionais com tal idade. Como as pessoas se adaptaram às novas tecnologias e o que fizeram para a recolocação no mercado de trabalho. Pessoas que buscaram novos desafios, como ingressarem em novos cursos de nível superior, para que possam competir no mercado de trabalho por igual.

Palavras-chave: idade, etarismo, mercado de trabalho

ABSTRACT

This article aims to present the barriers that still exist within the labor market for people over the age of 40 years, whether they are qualified or those seeking a placement in the labor market after some period of inactivity. Although diversity is a topic that has been much discussed within the labor market, etarism is still a barrier present in the recruitment and selection processes of organizations. This article shows how companies see older people, both those who refuse to hire and those who need professionals at that age. How people have adapted to new technologies and what they have done for relocation in the labour market. People who have sought new challenges, such as joining new higher level courses, so that they can compete in the labor market equally.

Keywords: age, etharism, job market

INTRODUÇÃO

O etarismo implica na discriminação e preconceito baseados na idade, geralmente das gerações mais novas em relação às mais velhas; idadismo. (<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/etarismo/2021>)

O etarismo ou ageísmo vem de todas as partes, seja da sociedade ou do próprio círculo familiar. Muitas vezes, pessoas com idade acima dos 40 anos tende a ser rotulada de incapaz, incapaz de aprender algo novo, incapaz de seguir tendências, incapaz de mudanças ou até mesmo de evoluir.

Na sociedade, vemos muitos casos em que pessoas são discriminadas por causa da idade, seja no seu local de trabalho ou até mesmo quando ingressam em uma faculdade ou universidade. “Um caso recente foi em uma universidade de Bauru no interior de São Paulo, em que três estudantes de Biomedicina ridicularizam uma colega de sala por ela ter 40 anos. No vídeo elas pedem a “desmatrícula” da colega, e que, nessa idade ela deveria estar aposentada. A universidade instaurou um processo disciplinar, mas as alunas acabaram desistindo do curso. O vídeo foi divulgado nas redes sociais de colegas dessas alunas, mas chegou a vazar e teve mais de 1 milhão de visualizações.” (CNN BRASIL, 2023) Nesse caso, a internet não perdoou. Mas, temos casos em que muitas vezes não há divulgação, e a pessoa se sente um zero à esquerda.

A humilhação também parte da família, que muitas vezes tende a deixar claro para a pessoa que ela não tem a capacidade de aprender ou fazer algo devido a idade avançada. Não importando os anos de experiência que a pessoa tenha, e muito menos o que ela tem a dizer, pois muitos acham que já é ultrapassado.

Constantemente vemos o mundo mudar, e é devido a essas mudanças que nos adaptamos no decorrer de nossas vidas, fazendo com que evoluamos a cada ciclo. Nenhum ser humano nasceu falando ou lendo, mas aprende no decorrer do seu crescimento como pessoa. Muitos até tiveram sucesso quando estavam com suas idades avançadas.

“Com a evolução da medicina e de hábitos saudáveis, muitos idosos seguem trabalhando plenamente nas mais diversas funções. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, cerca de 7,1 milhões de idosos estavam trabalhando no Brasil, que representa 8,1% da população idosa brasileira com idade de 65 anos ou mais.” (RHNOSSA.COM.BR, 2023)

Com base nessas questões introdutórias, busca-se demonstrar que o aumento de pessoas com a idade avançada cresce a cada ano e que, o Brasil precisa mudar o seu pensamento em relação a essas pessoas, pois vivem mais, tem mais disposição, são pessoas com foco no que fazem, não se deixam vencer pela idade. Procuram sim, melhorar a cada dia de sua vida. Não podemos deixar de lembrar que muitas dessas pessoas trazem em suas bagagens experiências passadas que podem contribuir em sua vida profissional. Não nascemos com sabedoria, mas adquirimos no decorrer de nossas vidas e do que aprendemos. As pessoas estão dispostas a mudar, a se descobrir e se desenvolver.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado de trabalho do século XXI está em busca não só de profissionais qualificados, mas também de pessoas que sejam flexíveis para as constantes mudanças que as empresas sofrem devido ao avanço da tecnologia. Muitas apresentam como um atrativo na hora da contratação a palavra “diversidade”, onde buscam por profissionais, independente da sua raça, religião, origem, gênero e até

mesmo geração. Mas, será que isso é uma verdade? Será que as empresas pregam mesmo a diversidade, como anunciam em sites de agências ou até mesmo no seu próprio site? Por qual motivo algumas empresas ainda criam uma barreira para profissionais com a idade acima dos 40 anos? Não podemos generalizar, pois ainda há empresas que preferem a contratação de profissionais maduros, pois segundo essas mesmas empresas há o motivo do comprometimento com o trabalho e a responsabilidade que tais profissionais possuem.

Não podemos deixar de citar também o auto-estarísmo, onde as próprias pessoas se acham velhas para competir por uma vaga de emprego atualmente. Sentir-se velho, mesmo que seja qualificado, ainda é um tabu para algumas pessoas. Acham que não são capazes, ou que até mesmo não conseguirão competir por uma vaga de emprego com pessoas mais jovens.

Um dos motivos pelo qual faz com que profissionais maduros se sintam inferiores, é forma que é dado o feedback por algumas empresas ou agências de emprego, utilizando aquela velha frase: "No momento o seu perfil não se adequa a vaga em questão." Com isso a pessoa se pergunta: será que não sou capaz de exercer tal função, mesmo com a experiência que tenho?

Empresas ainda se mostram resistentes em contratar tais profissionais, pois acham que não vão se adequar as novas tecnologias, que não serão flexíveis, que não aceitarão mudanças ou até mesmo não aceitarão gestores e líderes mais jovens. Por que ainda há empresas com tais pensamentos? Por que muitas empresas ainda se deixam levar pela idade e não pelo que o profissional possa agregar? São fatos como esse que levam muitos desses profissionais qualificados a procurar o mercado informal. Não que isso seja ruim para tal profissional, pelo contrário, muitos se saem bem no que fazem como profissionais autônomos.

Devemos considerar o fato do profissional com tal idade, não só venha agregar valores, mas também trocar experiência, seja ela adquirida no decorrer da sua vida profissional ou pessoal.

Lembrando que, muitos dos profissionais buscam por qualificação ou atualização da profissão que exerceram em outras empresas, através de cursos qualificantes ou até mesmo ingressando em um curso de nível superior.

A atividade gera um bem-estar nas pessoas, isso é fato. A pessoa que continua no mercado de trabalho ativamente sente a satisfação de estar contribuindo para com a sociedade e fazendo parte dela.

1.1 A REALIDADE DE ENVELHECER NO BRASIL

“O envelhecimento da força de trabalho no país é um desafio que o Brasil terá que enfrentar. Não podemos ignorar que muitos estão ultrapassando a faixa etária dos 40 anos e ainda continuam ativos. Sendo esse um desafio tanto para os próprios profissionais quanto para as empresas.

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o estudo Ernst & Young e Maturi, revelou que, de 2012 a 2019, a parcela da população com mais de 50 anos saiu de 23% para 28%. Estimativas indicam que até 2040 seis em cada dez trabalhadores brasileiros terão mais de 45 anos de idade. Os números do IBGE mostram que, em 17 milhões de famílias brasileiras, o sustento econômico fica por conta de pessoas com mais de 60 anos.” (AGÊNCIA BRASIL, 2023)

Somos uma população que está envelhecendo, que ainda luta pelo sustento da família, mesmo tendo como renda a aposentadoria ou pensão. Pois, para complemento dessas rendas há necessidade de continuar a trabalhar, e não é só isso, há também os recém aposentados, que ainda continuam na lida por insegurança do futuro ou até mesmo por não querer deixar de ser ativo, de ser útil. Constantemente aprendemos algo novo, somos máquinas humanas em evolução e não se deve deixar essa máquina em evolução parar. Por esse motivo é importante que haja espaço no mercado de trabalho para pessoas que se interessam por fazer parte de uma empresa, de agregar valores de se manter no mercado de trabalho.

Do que vale a experiência profissional se por causa da idade existem barreiras no mercado de trabalho. Estamos em pleno século XXI, onde a maioria das empresas pregam a diversidade. Mas, existe dentro da diversidade que é pregada por essas empresas a “geração”, ou seja, dizem que são a favor da recolocação no mercado de trabalho de profissionais, independentemente de sua idade.

A visão de cada empresa em relação a faixa etária ainda é um assunto que deve ser discutido e abordado pelos RH dessas empresas. Afinal, que motivo se tem para não contratar profissionais experientes, maduros e com amplo conhecimento da vida, não só profissional, mas também pessoal? A idade chega para todos. Para cada ano da vida humana há uma experiência, uma vivência e obstáculos que foram ultrapassados para chegar aonde chegaram. Existe um ciclo na vida da humanidade, onde se nasce, cresce e morre, e durante esse ciclo é que se adquire a experiência de vida, a sabedoria e o conhecimento. Deixar que a idade de uma pessoa seja motivo

para julgá-la incapaz é o mesmo que dizer que você, quando amadurecer, também será incapaz. A idade não limita o ser humano, mas sim a sociedade. As pessoas não param por causa da sua idade, elas param, pois são rotuladas como incapazes, incapazes de aprender algo novo, incapazes de se adaptar as novas tecnologias e incapazes de acompanhar as mudanças do mercado de trabalho.

Estamos constantemente mudando. Então por que não mudar a forma de pensar em relação a idade de profissionais que podem contribuir para o crescimento e o alcance do objetivo das empresas? No mundo há espaço para todos, e é necessário que haja espaço para pessoas maduras no mercado de trabalho.

No poderoso mundo das corporações os jovens são vistos como o futuro. Mas, o que dizer daqueles que levam consigo a experiência de décadas? Refletir sobre o que pesa na balança, a experiência ou a idade, faz com que muitas empresas deixem de contratar profissionais que agregariam valores, experiência e sabedoria.

1.2 EMPRESAS E MOTIVOS PELA NÃO CONTRATAÇÃO

Preparar empresas para a contratação de profissionais que já ultrapassaram a idade dos 40, bem como mostrar às empresas que esses profissionais são capazes de revolucionar, agregar e contribuir com sua experiência de vida não é um fator tão complicado assim. Basta querer entender esses profissionais e dar oportunidade a eles, não somente em cargos operacionais, mas também em cargos de categoria sênior em diante. O mundo está em constante mudança, e necessita de pessoas que permitam-se mudar e muitos desses profissionais já mostraram tal interesse por essas mudanças. Vemos isso através dos números de pessoas com a idade acima de 40 anos investindo em uma nova profissão, através de cursos profissionalizantes, de graduação e pós.

É necessário que as empresas apresentem os motivos pelos quais elas alegam não querer contratar profissionais com a faixa etária acima dos 40 anos. No que impede que façam tal contratação. Explicar também por que os profissionais contratados, muitas vezes são para cargos operacionais, mesmo havendo pessoas com o currículo rico em experiência em cargos de seniores. Mostrar a essas empresas que não há limitações para quem deseja trabalhar e evoluir. Afinal de contas a humanidade vive em constante evolução.

A importância do trabalho na vida dos idosos é claramente perceptível.
LIBARINO, Dulcilene S.; REIS, Luciana A., 2020. Trabalho Científico
Envelhecimento e trabalho: Uma Revisão Bibliográfica

1.3 OS SETE ELEFANTES

Um dos autores do livro “Finding Work After 40: Proven Strategies for Managers and Professionals” (Achando trabalho depois dos 40, estratégias comprovadas para gestores e profissionais) BELL, 2011, cap. 1, cita os sete elefantes.

1. Pessoas mais velhas são super qualificadas
2. Pessoas mais velhas não tem energia
3. Trabalhadores mais velhos têm problema de saúde
4. Trabalhadores mais velhos têm dinheiro, então não precisam de emprego
5. Pessoas mais velhas não são mentalmente ágeis
6. Trabalhadores mais velhos não sabem lhe dar com mudanças

Será que tudo isso que é mencionado no livro é verdade? São apenas empecilhos para não se contratar pessoas com maturidade. As empresas ainda não têm o feeling para contratação de pessoas acima dos 40 anos, pois têm em mente que não são capazes, que não acompanharão os mais jovens e que não terão a mesma energia que muitos jovens têm. Será mesmo isso? Ou fator é dizer que pessoas mais velhas não precisam trabalhar, pois têm dinheiro. Isso é até um absurdo de se falar, pois sabemos que no Brasil há uma grande necessidade de se trabalhar para sobreviver, não podemos mencionar o “viver”, pois aqui é a sobrevivência que conta.

“Podemos citar o exemplo do senhor Walter Orthmann, que está na mesma empresa há 84 anos, completou 102 anos de idade e ainda faz conta de cabeça. Ele é da cidade de Itajaí em Santa Catarina, teve o seu aniversário comemorado pelos colegas de trabalho.” (G1, 2024)

O que dizer desse exemplo de pessoa idosa? Ele não permitiu que sua idade fosse obstáculo para trabalhar, e nem a empresa. É um exemplo de pessoa que não se deixa vencer pela idade. Enquanto “ele” se permitir, vai continuar ativo.

1.4 EXEMPLOS DE EMPREENDEDORES QUE ALCANÇARAM O SUCESSO ACIMA DOS 40 ANOS

Há muitos exemplos reais de pessoas que conseguiram alcançar o sucesso já com suas idades avançadas. Sendo capazes de realizar os seus feitos e trazer benefícios.

Podemos citar o coronel Harlan David Sanders, o criador do KFC, a rede de restaurantes de frango dos Estados Unidos. Ele alcançou o sucesso quando já tinha mais de 60 anos de idade. Outro empreendedor que teve sucesso com a criação de um produto muito conhecido por mães e crianças do mundo todo, foi Henri Nestlé (farmacêutico), que aos 52 anos de idade, ao observar o crescimento de desnutrição nas crianças da Suíça criou a farinha láctea Nestlé.

Temos o exemplo também do criador do refrigerante mais conhecido no mundo, a Coca-Cola, que foi criada por John Stithin Pemberton (farmacêutico americano), que da simples mistura de um xarope e água gaseificada criou o tão famoso refrigerante, e ele na época já estava com seus 55 anos.

Henry Ford, famoso empreendedor, fundador da Ford Motor Compay em 1903, isso já ultrapassando a idade dos 40 anos. (ECOMERCENAPRATICA, 2024)

O que vemos nestes exemplos são pessoas que não deixaram que suas idades os impedissem de fazer algo. Isso mostra o quanto capaz o ser humano é mesmo com o passar dos anos, e quanto suas experiências de vida puderam contribuir para isso.

1.5 AGÊNCIAS ESPECIALIZADAS EM PROFISSIONAIS ACIMA DOS 50 ANOS

Existem hoje agências que são especializadas em contratação de pessoas para empresas que buscam perfis de profissionais maduros. Também fazem o trabalho de profissionalização através de cursos administrados pela própria agência, visando a

recolocação ou a inclusão de pessoas no mercado de trabalho. Seu trabalho é procurar o perfil ideal exigido pela empresa dentro da faixa etária acima dos 50. Isso faz com que muitas dessas pessoas procurem por agências como esta.

“O fundador da agência Maturi (agência especializada em contratação de profissionais acima dos 50 anos), Morris Litvak, afirma que é necessário mudar a cultura das empresas, pois o número de vagas ainda é pequeno em relação a contratação de pessoas mais jovens. Mas, explica também que a dificuldade da inserção no mercado de trabalho para pessoas madura, podem partir delas mesmas, achando que não tem mais idade para competir por uma vaga de emprego. Ele explica que o preconceito ainda é muito forte no mercado de trabalho e que, o mercado de trabalho brasileiro não está preparado para a demanda que é cada vez maior diante do envelhecimento populacional e a expectativa de vida.

Há necessidade de mudar a cultura tanto de empresas quanto de pessoas que se sentem inaptas para trabalhar.” (AGÊNCIA BRASIL, 2023)

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 56% da força de trabalho brasileira será composta por profissionais com mais de 45 anos até 2040. (VOCERH, 2021)

“Se hoje vivemos mais, é preciso unir forças para garantir que esses anos a mais sejam produtivos, dignos e, principalmente, divertidos, criativos e mobilizadores. Porque, em dez anos, as pessoas 60+ serão mais de 50% do povo brasileiro.” WINANDY, Fran, p. 84. **Etarismo – Um novo nome para um velho preconceito** – 1 edição - São Paulo: Matrix, 2023

Essa é uma realidade que já vivenciamos. Não se pode negar que a população está envelhecendo, que o número de casais que não têm filhos está aumentando e que, 2040 não está muito distante. Essa é uma realidade que as empresas ainda não estão familiarizadas.

METODOLOGIA

Esse estudo foi realizado com base numa revisão bibliográfica pautada em palavras-chave que remetessem ao tema trabalhado. Foram selecionadas algumas obras que permitissem tratar da problemática que envolve etarismo e mercado de trabalho.

Inicialmente foi feito um planejamento para a Revisão Bibliográfica, perseguindo os objetivos propostos pelo estudo. A seguir, foram selecionadas fontes relevantes, e organizados os trabalhos consultados. Bem como artigos científicos relacionados ao tema sugerido.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

“Embora, pesquisa do Ipea mostre que o crescimento do desemprego de longo prazo é maior entre os jovens, 27,3% dos desocupados com mais de 40 anos insistem sem sucesso na busca por trabalho há pelo menos dois anos.” (REVISTA EXAME, 2019)

Muitos desses que buscam por uma oportunidade no mercado de trabalho têm pouca ou nenhuma experiência, porém, isso também acontece com pessoas que tem um currículo rico em experiências passadas.

Para as pessoas já é complicado correr atrás de uma colocação ou recolocação no mercado de trabalho, imagine sendo barrados devido a sua faixa etária.

“Uma pesquisa do Infojobs feita com 4.588 profissionais revela um sério problema no mercado de trabalho do Brasil: 70% dos profissionais com mais de 40 ano já sofreram preconceito por causa de sua idade. Além disso, 78% dos pesquisados dizem que o mercado não oferece as mesmas oportunidades para quem está acima dos 40, em comparação com os mais jovens e, para 61%, o principal desafio profissional é não encontrar empresas que deem chances para que os mais velhos mostrem seu potencial.” (VOCERH, 2021)

“Em uma matéria de 08 de abril de 2024, da BBC News Brasil, sobre a dificuldade de se conseguir emprego após os 50 anos, mostrou o caso da executiva Selma Dias de 56 anos, que em dezembro de 2023 conseguiu a recolocação no mercado de trabalho. Mas, passou por entrevistas desconfortantes antes disso. Em uma delas foi questionada por dois jovens se sabia o que era Tecnologia, e naquele momento ela encerrou a entrevista.” (BBC NEWS, 2024)

Vemos aqui o tipo de humilhação que um profissional qualificado chega a passar para tentar uma recolocação no mercado de trabalho. Vemos também que os RHs das empresas estão despreparados para conduzir entrevistas com pessoas com idades avançadas. Profissionais que não têm a mínima chance de mostrar o seu talento, pois chegam a não ter seus currículos selecionados ou não passam para a próxima fase devido a idade. Por que ainda há o paradigma de que pessoas com idades avançadas não acompanham a tecnologia? Não são suscetíveis as mudanças? Não aceitam serem liderados por gestores mais jovens ou não são capazes de acompanhar os seus colegas de trabalho?

Será que a idade realmente deixa a pessoa incapacitada de realizar algo na sua vida?

Lidar com o preconceito em relação a idade em uma entrevista de emprego é bastante complicado. Os vários feedbacks que se dá nem sempre é explícito sobre a idade. No caso da executiva Selma Dias, os jovens foram infelizes em fazer uma pergunta daquela. Mostra que são eles que não estão preparados para conduzir uma entrevista de emprego, ainda mais com pessoas com conhecimento de vida e experiência profissional.

HANASHIRO; PEREIRA, 2020. Citam em seu artigo científico que a maioria dos profissionais acima dos 40 anos, após a demissão ficam sabendo que foram desligados dos seus cargos para que esses fossem ocupados por pessoas mais jovens.

Na visão das empresas, pessoas acima da idade são como máquinas obsoletas, já não servem para produzir e são descartadas. Sendo substituídas por mais novas. Será que pessoas são máquinas que se devem ser descartadas?

O tratamento que se dá a pessoas acima da idade, tanto na contratação quanto no desligamento, não é o adequado e se fazer.

Por que não dar o mesmo tratamento que se dá a pessoas mais jovens? As empresas tendem a investir nos mais jovens, seja na reciclagem ou em novos cursos pagos pela própria empresa a esses funcionários jovens. Desenvolver o funcionário maduro não é diferente de um funcionário mais jovem que não seja a idade. Mas, a capacidade de aprender e se desenvolver é a mesma, sendo o funcionário mais velho ou mais jovem. Basta ter a oportunidade que muitas vezes são negadas a esses profissionais maduros.

"Para romper com o etarismo na sociedade e nas organizações, é importante propormos políticas que favoreçam os indivíduos que se encontram nesta faixa etária e que sofrem com este preconceito da idade." ALTMANN, Idio F.; SILVA, Louise de Q.; LUZ, Charlene B. S.; BORTOLASO, Ingridi V.; FOSSATTI, Paulo. Ageismo no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, 2023

CONCLUSÃO

É necessário que empresas tenham seu conceito sobre a idade modificado, pois vemos que muitos dos profissionais acima da idade ainda continuam na ativa. Vemos também que a sociedade está envelhecendo, e que, as empresas necessitaram desses profissionais para sobreviver a grandes mudanças no mercado de trabalho e a concorrência, que hoje é acirrada. Não somente as empresas, mas as faculdade e universidades precisam preparar os profissionais da área de gestão de pessoas, rh e departamento pessoal para esse tipo de profissional que está disponível no mercado de trabalho para fazer parte de uma grande empresa. Já se mostram capacitados, ágeis e preocupados com o futuro. Muitos são capazes de ingressar em um novo curso, de se especializar para poder concorrer a uma vaga de emprego de igual para igual com pessoas mais jovens. São tão capacitados quanto os mais jovens, são ainda mais maduros em relação a trabalho. Ainda há muito que se trabalhar dentro de empresas que visam a rotatividade de funcionários devido a sua idade avançada. Acham que a troca desses funcionários por pessoas mais jovens trará a diferença para a empresa. E onde fica a diversidade que tanto pregam? O etarismo ainda é um tabu a ser quebrado dentro de empresas que sabem que há muitos profissionais com idade avançadas maduros suficientes para fazer parte de sua equipe. Cabe a eles fazerem com esses profissionais sejam introduzidos em seu quadro de funcionários para que possam mostrar o seu melhor.

Não há idade que limite a pessoa, mas sim àqueles que digam que não podem fazer devido a idade.

O que o Brasil precisa é de força de trabalho de pessoas que realmente querem que o país cresça, e sabemos que temos muitos desses profissionais dispostos a fazê-lo.

Cabe também ao governo desse país criar programa que incentivem as empresas a fazerem contratação dessas pessoas que buscam por oportunidades que

nunca são dadas a elas. Não com cotas para idade, pois isso limitaria a quantidade de contratados por empresa. Mas, incentivos que sejam realmente de valor para ambos os lados.

O preconceito ainda é visto na hora da contratação, mesmo que muitas vezes não seja explícito. Não devemos ter preconceito nem com jovens e nem com os mais velhos. O que deve ser feito é o acolhimento das diversidades de idade no mercado de trabalho, pois um pode contribuir com o outro, podem trocar experiências, adquirir novas experiências e andar juntos pela empresa.

A cada dia vemos mudanças acontecer no mundo. Por que não mudar com o mundo? Por que ainda existe o preconceito da idade no mercado de trabalho? Não se deve julgar a capa pelo livro. Não é isso que dizem?

Fazer parte da família que te limita pela idade já é depressivo. Imagina ser negado a você a oportunidade de mostrar o seu trabalho, o seu lado profissional? Pessoas nem sempre reagem como outras. Muitas não se deixam vencer pelo preconceito, mas ainda há pessoas que sentem inútil quando escutam um não por causa da idade. A idade nada mais é que a quantidade de experiência que trazemos na bagagem da vida. É com ela que adquirimos experiência, conhecimento, maturidade e vivência das coisas que passamos durante a vida. Com a idade erramos, e com os erros aprendemos a fazer o certo. Pessoas não são máquinas para serem descartadas e trocadas por uma nova. São seres humanos em busca de oportunidades que venham e lhe agregar valores. Somos todos capazes, pois a idade não te limita a fazer o que deseja fazer, o limite vem do não tentar, do não querer fazer, do não se superar. O ser humano é uma máquina que funciona 24h por dia, mesmo enquanto dorme. Seu corpo trabalha na hora que dorme, para que esse possa acordar revigorado. A partir do momento que você não imacula o seu corpo, que você tende a ter uma saúde estável, sua mente tem a capacidade de ser incrível, como as dos empreendedores que vimos neste artigo, mesmo com suas idades avançadas. O ser humano é capaz de ser incrível, de surpreender. Então por que muitas empresas ainda se deixam levar pela idade e não pela capacidade?

Vimos neste artigo que a idade não está ligada com a capacidade do ser humano de aprender ou criar. A idade é o ano de experiência que o ser humano adquire na sua caminhada pela vida. São fatos e não devem ser ignorados, pois o ser humano se mostra capaz a cada dia, e podem ser os próprios protagonistas de suas histórias, seja ela negativa ou positiva. Isso cabe a ele escolher qual delas vai ser.

As empresas têm o papel de fazer com que esses profissionais tenham a oportunidade de mostrar seu talento, sua capacidade, pois a pessoa só pode ser avaliada quando mostra a sua capacidade. O preconceito é o muro entre empresas e profissionais talentosos. Existem profissionais que, com suas idades avançadas têm a capacidade de gerir uma equipe, de fazer negócio e de trazer lucro para empresa. A humanidade está envelhecendo, e cabe as empresas mudarem o seu modo de pensar em relação a esses profissionais maduros. Aquelas que já o fazem não devem estar arrependidas de suas escolhas de profissionais. Mas, cabe a humanidade também mudar o seu modo de pensar em relação a idade, pois é fato que todos nós envelheceremos.

REFERÊNCIAS

ACADÊMIA BRASILEIRA DE LETRAS, 2021 <<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/etarismo/2021>> Acesso em: 23/02/2024

CAVALLINI, Marta. G1, 2020 <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/23/desemprego-depois-dos-40-como-lidar-com-a-discriminacao-de-idade.ghtml>> Acesso em: 23/02/2024

BRASIL, Cristina I. Agência Brasil Rio de Janeiro, 2023
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado> Acesso em: 30/01/2024

TOZZI, Elisa. VOCERH, 2021 <<https://vocerh.abril.com.br/diversidade/70-dos-profissionais-acima-de-40-anos-ja-sofreram-preconceito-etario/mobile>> Acesso em 10/02/2024

CARVALHO, Priscila. BBC NEWS Rio de Janeiro, 2024
<<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nvxvx8wqlo>> Acesso em: 30/01/2024

ANDRANDE, Kaliane. Ecommerce

<<https://ecommercenapratica.com/blog/empreendedores-de-sucesso-comecaram-aos-40-anos/>> (Atualizado em 21/02/2024) Acesso em: 12/03/2024

HANASHIRO, Darcy M. M.; PEREIRA, Marie F. M. W. M. Artigo Científico: **O etarismo no local de trabalho: Evidências de prática de “saneamento” de trabalhadores mais velhos**, 2020

<<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>> Acesso em: 06/07/2024

EXAME, 2015 <<https://exame.com/economia/desemprego-assombra-mais-jovens-e-geracao-acima-de-50-anos-diz-estudo/>> Estadão Conteúdo Publicado em 27 de junho de 2022 às 09h52. Última atualização em 27 de junho de 2022 às 12h26. Acesso em: 10/02/2024

RHNOSSA, 2023 <<https://www.rhnossa.com.br/idade-e-qualidade-como-o-mercado-de-trabalho-pode-criar-opportunidades-para-profissionais-maduros/>> Acesso em: 20/02/2024

CARVALHO, João.; CALDAS, Joana. G1 Santa Catarina, 2024

<<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2024/04/22/funcionario-mais-antigo-mundo-festa-surpresa-102-anos-video.ghtml>> Acesso em: 20/02/2024

WINANDY, Fran. **Etarismo – Um novo nome para um velho preconceito** 1ª edição - São Paulo: Matrix, 2023 – disponível na Amazon Acesso em: 09/07/2024

BELL, Robin M.; MIFSUD, Liam. **Finding Work After 40: Proven Strategies for Managers and Professionals** Edição Inglês A&C Black Business Information and Development, 2011 – disponível na Amazon Acesso em: 10/07/2024

LIBARINO, Dulcilene S.; REIS, Luciana A.– trabalho científico **Envelhecimento e trabalho: Uma Revisão Bibliográfica** Acesso em 09/07/2024

ALTMANN, Idio F.; SILVA, Louise de Q.; LUZ, Charlene B. S.; BORTOLASO, Ingridi V.; FOSSATTI, Paulo. Ageismo no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v.6, p. 1-34, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.165> Acesso em 11/07/2024