

PILAR

# GERAÇÃO 50+



Diversidade



# Geração 50+

Por uma vida longa, saudável e produtiva!

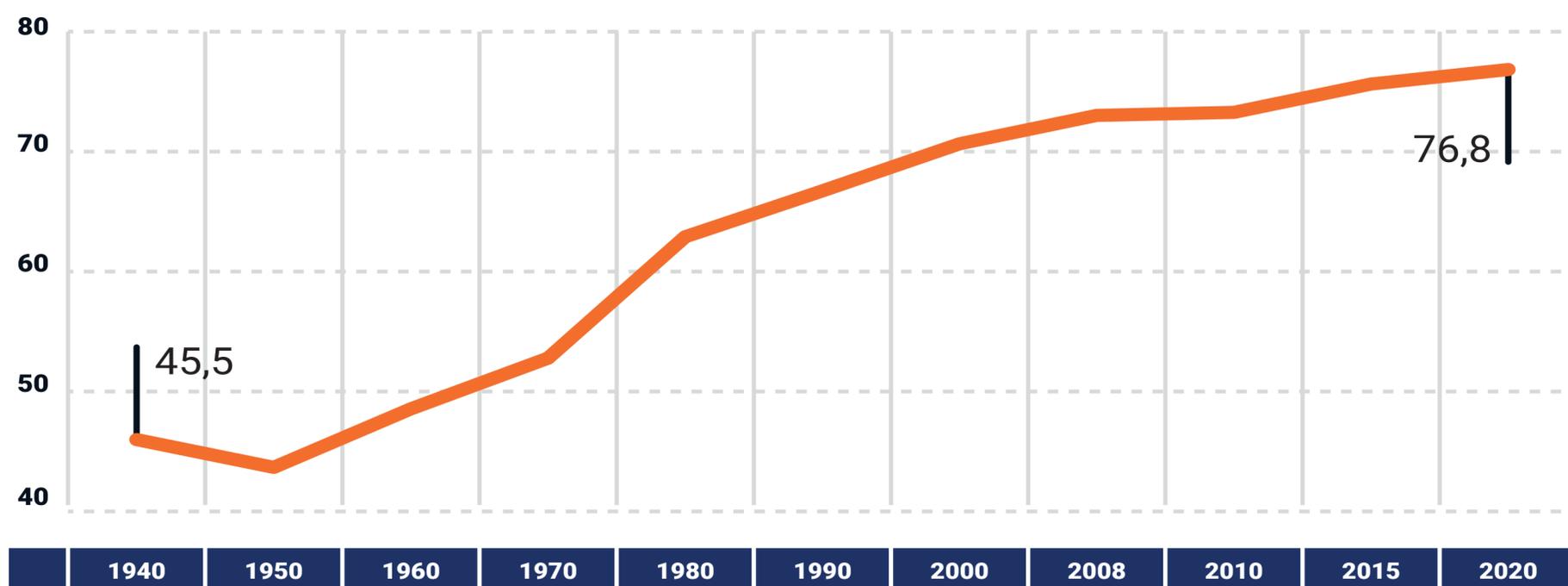


Longevidade. Essa palavra, quando pronunciada, parece que se estica tanto quanto o nosso desejo por uma vida longa e saudável. Em termos estatísticos, significa a média de tempo de vida aproximada de uma sociedade. É sinônimo de expectativa de vida.

No mundo inteiro, a expectativa de vida tem se ampliado nas últimas décadas, e o Brasil acompanha essa tendência. Em 1990, a média de vida da nossa população era de 65,3 anos. Em 2020, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida ao nascer do brasileiro foi estimada em 76,8 anos. Estes dados, publicados em novembro de 2021, ainda não levam em conta os efeitos negativos da pandemia de covid-19. Para 2022, quando será realizado um novo censo demográfico, os especialistas esperam um retrocesso nesta projeção.

## Evolução da expectativa de vida no Brasil

Em anos



Fonte: IBGE



# Mais e melhor



Embora o terrível saldo de mortes deixado pelo novo coronavírus seja um passo atrás nas taxas de expectativa de vida em todo o mundo, é inegável que os avanços da ciência, as políticas de atenção à saúde e a disseminação de informação, que estimula a adoção de hábitos saudáveis, impactaram positivamente a longevidade. É amplamente sabido, por exemplo, que o sedentarismo, a obesidade, o tabagismo e o alcoolismo interferem no propósito de viver mais e melhor.

Quando o que se deseja é viver muito e viver bem, os conselhos dos profissionais de saúde são muitos, mas podem ser sintetizados na atenção ao que se come e ao movimento do corpo. Se o tempo está passando e você se sente em dívida com as premissas que determinam o futuro, saiba que é sempre hora de começar.



# O verdadeiro antienvelhecimento



O conceito de antienvelhecimento não necessariamente está ligado a cuidados estéticos. Ele é amplo e passa pela ideia de investir em saúde quando se é jovem para ter um bom rendimento do corpo e da mente ao longo do processo de envelhecimento.

Esse investimento em saúde tem como base uma alimentação equilibrada e a prática de atividades físicas, sem dúvida. Mas deve ser acrescido de uma vida social prazerosa, o que passa por criar uma rotina agradável. Manter contato com pessoas queridas, engajar-se em uma causa, descobrir, enfim, o que faz bem a si próprio é o melhor anti-idade disponível no mercado, segundo os médicos.



# O que é a geração 50+?

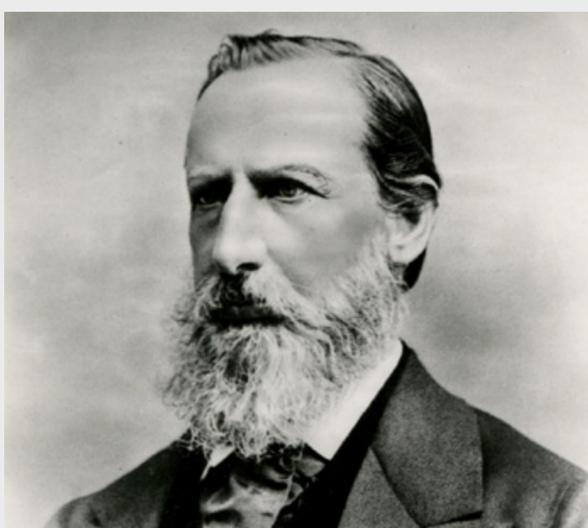


O Brasil tem hoje cerca de 55 milhões de pessoas com 50 anos ou mais – a geração 50+. Para o mercado, eles fazem parte da chamada economia prateada. Em outras palavras, são pessoas maduras que trabalham, consomem e querem se divertir.

A geração 50+ de hoje passa longe da imagem de vovô e vovó sentados numa cadeira de balanço, olhando os netos brincarem. Quando têm netos, brincam junto com eles e ainda cuidam dos pais. São pessoas com mais vitalidade e melhor formação dos que as gerações que entraram na velhice antes deles. Essa energia fez surgir um novo conceito, a gerontolescência.



## Personagens Inspiradores da Geração 50+



### Henri Nestlé

Ao observar os problemas de desnutrição infantil, o farmacêutico criou uma mistura em pó que complementava a alimentação das crianças. A invenção deu origem à Farinha Láctea Nestlé e foi o pontapé inicial para uma das mais importantes marcas de alimentos do mundo.



# Gerontolescentes

Enquanto a adolescência tem duração aproximada de cinco anos e se refere à transição da infância para a idade adulta, a gerontolescência começa na idade madura, após os 60 anos, e pode durar 10, 20, 30 anos, até que sejam sentidos os efeitos da velhice de fato.

Os gerontolescentes começam a entender que o problema não é envelhecer, mas sim envelhecer mal. Para evitar isso, o caminho passa pelos cuidados com a saúde, mas também pela ocupação. Nessa fase da vida, a carreira muitas vezes já está consolidada. Sobra disposição para se manter na ativa e lutar contra rótulos e preconceitos associados à idade.



Personagens Inspiradores da Geração 50+



## Charles Flint

Criou uma das mais importantes empresas de tecnologia do mundo aos 61 anos de idade: a IBM. A marca foi responsável por alguns dos maiores avanços da computação: os primeiros supercomputadores, o Fortran, o SQL, o disquete, etc.

Foto: Kean Collection / Staff - Getty Images

# Preconceito pela idade

Você já ouviu falar em etarismo?

Embora as pessoas mais velhas estejam vivendo cada vez mais distantes do comportamento clássico esperado para a sua geração, o preconceito em relação à idade continua existindo. Para muitos, elas não podem namorar, passear, frequentar certos lugares e, sobretudo, trabalhar. Não é difícil encontrar pessoas que entendam a velhice como uma fase triste, ultrapassada e improdutiva, além de tratarem idosos como incapazes ou, pior, infantilizá-los. Esse preconceito associado à idade tem nome: etarismo.



## O que é etarismo?

Etarismo, ou ageísmo, é a discriminação etária, ou seja, um tipo de preconceito contra pessoas ou grupos de pessoas baseado na idade. Pode se manifestar contra qualquer faixa etária (como crianças, adolescentes e adultos), mas é mais comum contra idosos.

O preconceito contra pessoas mais velhas leva em conta estereótipos que surgem de uma visão negativa ligada ao envelhecimento e inclui desde atitudes individuais até políticas e práticas institucionais que perpetuem essa visão.

Esse tipo de discriminação é reflexo de um estigma social de que pessoas mais velhas têm seu desempenho físico e sua saúde prejudicados, o que faz com que elas sejam vistas como mais lentas, frágeis e fracas. É também reflexo da ideia de que o envelhecimento está associado a uma queda na capacidade e no empenho. Esse pensamento atira os idosos em um longo caminho (sem volta!), que é a velhice desamparada.

O etarismo é real e, muitas vezes, não é nítido para quem sofre. Mas o preconceito contra pessoas mais velhas pode se manifestar em diversas situações do cotidiano. Quem tem mais de 50 anos, ou está chegando lá, já pode ter ouvido perguntas ou comentários do tipo: **“você não está velho/a para fazer isso?”**; **“tem certeza de que essa roupa ficará bem em você?”**; **“a festa vai varar a madrugada, você vai aguentar ficar com essa galera tão jovem?”**; **“essa tecnologia não é da sua época, você não vai saber usar”**; ou **“você já está velho para trabalhar, dê lugar às pessoas mais jovens”**. Todas essas expressões têm como base o etarismo. Dentro desse raciocínio, quanto mais idade uma pessoa tem, menos espaço na sociedade lhe é oferecido.



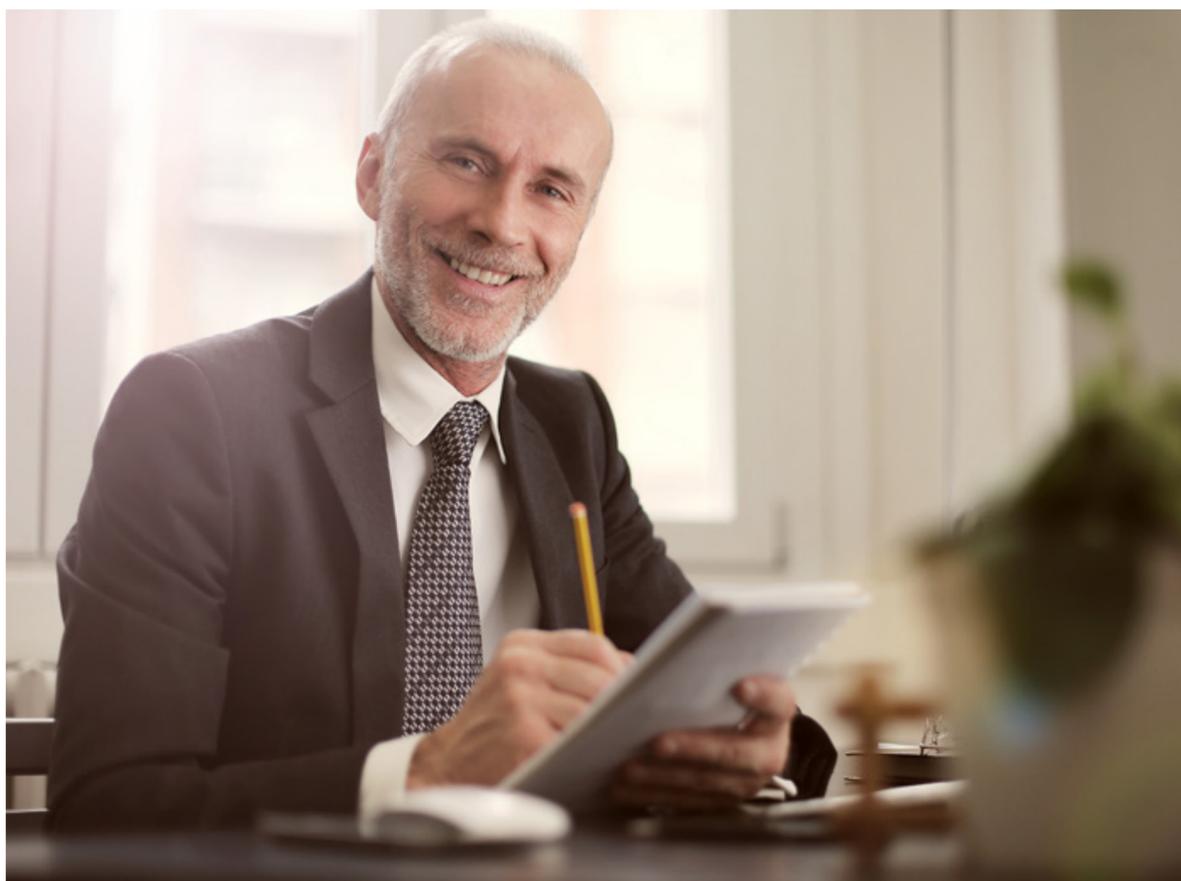
E essa situação se reflete também no campo profissional. A geração 50+ pode ter dificuldades para conseguir promoções, encontrar um novo emprego ou mudar de carreira, por exemplo.

Segundo o estudo TSUNAMI60+, publicado em outubro de 2020, 24% dos entrevistados com mais de 55 anos afirmam que a falta de espaço no mercado de trabalho é a segunda maior perda decorrente da idade, ficando atrás apenas da perda física.

Para mudar esse cenário, é preciso promover iniciativas que visem ao aumento da diversidade etária nas organizações. Além disso, existem leis para evitar a discriminação por idade e incentivar a inclusão. O artigo 27 do [Estatuto do Idoso](#), por exemplo, diz que: “Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir”. E continua, em seu parágrafo único: “O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada”.

# Geração 50+ e o mercado de trabalho

Inclusão de  
pessoas mais  
velhas ainda  
enfrenta  
resistência



É cada vez mais comum a presença de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho, um reflexo do aumento da expectativa de vida da população e das mudanças no estilo de vida e no comportamento dessa geração, que está mais ativa e produtiva.

Mas o saldo de empregos criados ainda é bastante desequilibrado, mostrando queda no número de vagas formais ocupadas por pessoas com mais de 50 anos e aumento das vagas para profissionais mais novos. De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), entre julho de 2020 e junho de 2021, foram fechados 210.700 postos de trabalho para profissionais com 50 anos ou mais. Já para pessoas entre 18 e 24 anos, por exemplo, foram criados 1.541.800 empregos.



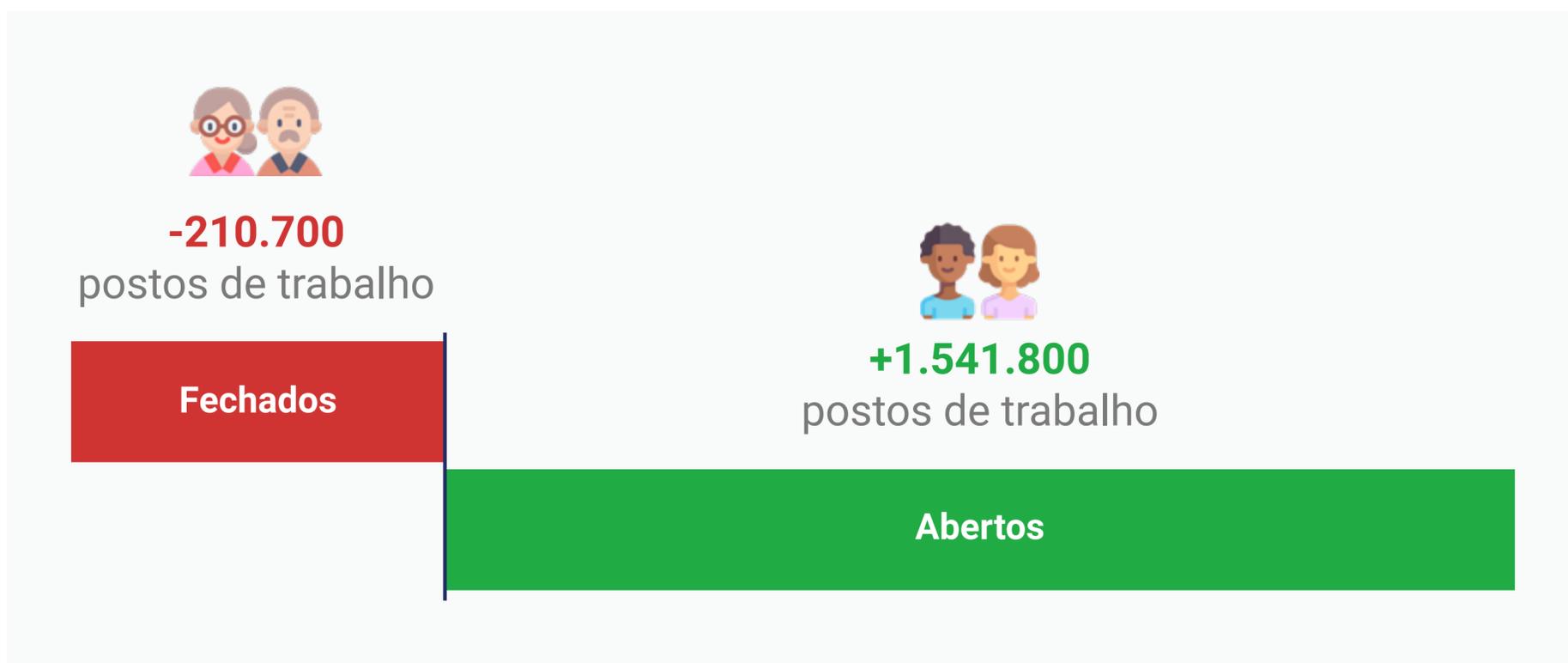
Esse desequilíbrio também fica evidente em uma pesquisa da consultoria Great Place to Work, que mostra que menos de 5% das vagas nas empresas são ocupadas por pessoas com 50 anos ou mais. Esse grupo, no entanto, representa 26% da população brasileira, segundo o IBGE.

Mas a tendência é que o número de profissionais mais velhos no mercado de trabalho cresça. Um dos motivos, além do aumento da expectativa de vida, é a reforma da Previdência, que elevou a idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62 anos. De acordo com estimativas da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e da empresa de consultoria e auditoria PwC, em 2040, 57% da força de trabalho do Brasil terá 45 anos ou mais, o que reforça a importância da adoção de políticas institucionais de inclusão e valorização dessa categoria no mercado.

Mas o esforço de inclusão da geração 50+ não deve partir apenas das empresas. São necessárias políticas públicas que deem conta dessa nova realidade. Afinal, emprego é um direito de todos!

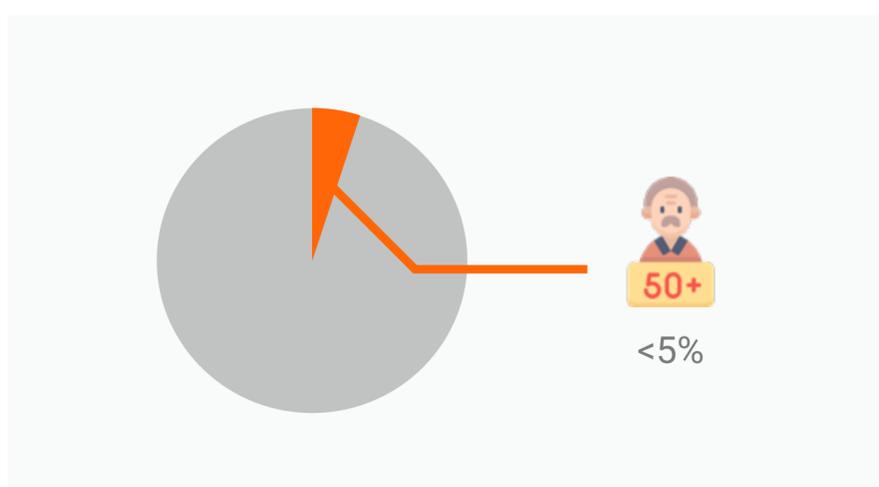


Atualmente a TAESA conta com 115 profissionais 50+ de 745 colaboradores e busca que esse número cresça ainda mais!



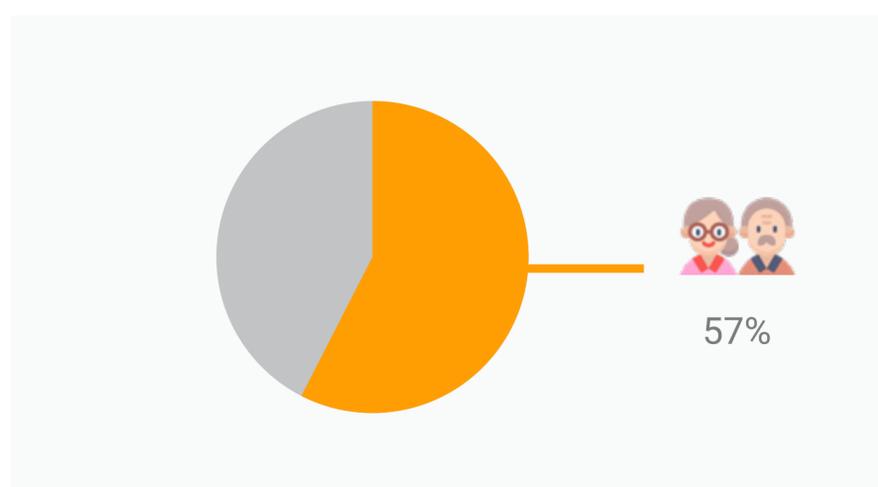
Entre julho de 2020 e junho de 2021, foram fechados 210.700 postos de trabalho para profissionais com 50 anos ou mais. Já para pessoas entre 18 e 24 anos, por exemplo, foram criados 1.541.800 empregos.

(Dados do Caged)



Menos de 5% das vagas nas empresas são ocupadas por pessoas com 50 anos ou mais.

(Dados da consultoria Great Place to Work)



Em 2040, 57% da força de trabalho do Brasil terá 45 anos ou mais.

(Dados da FGV e PwC)

## Personagens Inspiradores da Geração 50+



### Harland Sanders

Criou o KFC com 62 anos de idade. Hoje a rede de franquias possui mais de 20 mil lojas pelo mundo, gera centenas de milhares de empregos e fatura mais de 20 bilhões de dólares por ano.



# 50+ em ação!

As vantagens da diversidade etária



## Expertise

A capacidade de quem é especialista, de quem domina certo ramo empresarial, é um diferencial em uma equipe com diversidade etária. A convivência de funcionários mais jovens com aqueles de mais de 50 anos, que já trabalharam em outras empresas e vivenciaram experiências diversas, enriquece o panorama empresarial. Além disso, existe a possibilidade de ter alguém com capacidade técnica, acadêmica e pessoal que lhe permita conviver com diferentes grupos.



## Equilíbrio

Pessoas com mais de 50 anos, na maioria das vezes, trazem a experiência e a paciência de quem já teve muitas vivências, seja nas situações da vida, seja nas experiências empresariais. Essa fórmula, que só o tempo proporciona, lhes dá a tranquilidade necessária para a produção de um bom trabalho.



## Segurança

No mercado corporativo, é muito comum haver grande competitividade entre os pares, o que acelera, algumas vezes, a produção de bons negócios. Mas pode haver também excesso de competitividade entre os mais jovens. Pessoas de idade mais avançada costumam dar valor proporcional às conquistas e somente aceleram sua produção pensando no sentido que essa mudança terá e não para competir ou 'mostrar serviço' e destacar mais que os outros. Sem pressa, avaliando bem o que é ou não urgente, o trabalho flui, seguro de bons resultados.



## Dedicação

No cenário atual, quem recebe a oportunidade de trabalhar com mais de 50 anos valoriza muito a oferta, devido à escassez de propostas. Portanto, aquele que consegue uma recolocação no mercado, por exemplo, atuará com dedicação e afinco, a fim de demonstrar o quanto é produtivo.



## Liderança natural

É claro que o atributo da liderança independe da idade, pois sabemos que há pessoas muito jovens que já despontam com características claras de um líder. Mas, pessoas de mais idade, em nossa cultura, já são vistas como experientes e tendem a provocar essa impressão entre os mais novos, o que os torna líderes naturais. É claro que essa liderança será testada ao longo do tempo, só se destacando em quem realmente a tem de fato.





# Desafios 50+

Há sempre grandes desafios quando falamos no mercado de trabalho. E não é diferente quando o assunto é contratar pessoas da geração 50+. Destacam-se aquelas que estão dispostas a encarar a nova ordem do meio empresarial. O perfil dos trabalhadores está em processo de mudança e é preciso acompanhar essa evolução.

O principal conselho é se mexer! Sair da zona de conforto, informar-se, fazer cursos, ir a festas corporativas e eventos, ter atitudes que conectem o profissional com as novas possibilidades de mercado. Destacamos aqui algumas iniciativas, que podem ser resumidas em uma palavra bem simples, mas com um significado muito importante: vontade.

## Checklist profissional da geração 50+

- Atualize-se e domine as novas tecnologias, navegue na internet, visite sites e redes sociais com foco no mercado de trabalho, como [LinkedIn](#);
- Seja 'antenado', vá a lançamentos de livros, exposições e assista a *lives* corporativas;
- Faça contatos, procure antigos colegas de trabalho, veja o que estão fazendo, se estão trabalhando e em quais áreas;
- Envolve-se com o voluntariado ligado à sua área de trabalho – além de não perder o ritmo, você ainda ajuda a sociedade;
- Se for de sua competência, escreva sobre seu trabalho, proponha artigos, promova cursos, mostre seus atributos;
- Leia;
- Faça atividades físicas de seu agrado para manter o ânimo;
- Vá ao médico, faça *check-ups* e mantenha sua saúde física e mental em dia – nunca se sabe quando a oportunidade pode aparecer;
- Atualize seus conhecimentos, faça novos cursos e capacitações.
- Tenha a mentalidade e curiosidade de um iniciante para aprender coisas novas;

# Geração 50+ na TAESA

Uma empresa onde a diversidade etária é realidade



Para a TAESA, a diversidade etária já é uma realidade, assim como a promoção de iniciativas de inclusão e valorização de profissionais com idade mais avançada. Além disso, pensando em garantir uma aposentadoria tranquila e um futuro mais seguro para todos os seus colaboradores, a TAESA oferece, entre seus benefícios, uma previdência privada, com renda garantida, plano de saúde com cobertura nacional sem custos, programas de qualidade de vida, Gympass e atividades laborais.

Na TAESA, os profissionais com 50 anos ou mais são vistos como mentores naturais, devido à sua vasta experiência. Eles são convidados a somar suas experiências às dos colaboradores mais jovens e exercem importante papel na seara corporativa.



Personagens Inspiradores da Geração 50+



## Cora Coralina

Uma das mais importantes escritoras brasileiras, teve seu primeiro livro publicado aos 76 anos de idade. Sua obra marcou época e serviu de inspiração para autores do Brasil e do mundo.

Foto: Divulgação

A seguir, acompanhe o depoimento de alguns colaboradores da TAESA sobre a inclusão de profissionais da geração 50+.



**Alice Pereira**

Coordenadora Fiscal

“

Trabalhar na TAESA é a reunião de grandes fatores: respeito, oportunidade, crescimento, doar e receber. É estar na empresa do futuro!

”



**Emerson Freitas**

Engenheiro e membro do Comitê de Diversidade responsável pelo pilar Geração 50+

“

A contratação de profissionais acima de 50 anos sempre foi um tabu, tanto nas empresas de recrutamento e recursos humanos, quanto no departamento pessoal dos empregadores. Mas isso tem mudado muito ao longo dos últimos anos, principalmente devido ao aumento da expectativa de vida média do brasileiro. Anteriormente, pensava-se que o empregado acima de 50 anos não poderia suprir a necessidade de mão de obra nas empresas, devido a sua dificuldade de acompanhar o ritmo de produtividade exigido no mercado de trabalho hoje. Felizmente, esse pensamento ficou para trás e já está mais do que comprovado que profissionais experientes não só conseguem produzir – e produzir muito bem –, como também cooperam para um ambiente melhor de trabalho e postura profissional no exercício de qualquer ocupação. Hoje, os profissionais acima de 50 anos já atingem cerca de 17% da força de trabalho no Brasil. Vejo isso com bons olhos. Espero, através da participação deste pilar, que a TAESA contribua e auxilie estes profissionais quanto à atualização de seus conhecimentos em tecnologia, cuidados com a saúde mental, controle da ansiedade e promoção de cursos que irão contribuir para sua empregabilidade. As empresas precisam de pessoas que resolvam problemas. A vantagem de procurar trabalho após os 50 anos é que você já passou por muitos desafios e sabe como resolver boa parte deles. Esse é o grande diferencial. Valorizar a experiência profissional, demonstrar flexibilidade e estar atualizado com as novas tecnologias ajudam o recrutador na contratação.

”



### **Gustavo Lemos**

Técnico de Manutenção e membro do Comitê de Diversidade responsável pelo pilar Geração 50+

“

A maior motivação para integrar-me ao Comitê de Diversidade da TAESA – e não somente representar um dos pilares – foi a oportunidade de alargar a perspectiva sobre temas importantíssimos para todos as esferas sociais. Em virtude do processo de pesquisa, sobretudo, pela ótica de colegas e palestrantes, que não só possuem espaço de fala e domínio teórico, mas são representativos por possuírem o perfil do pilar que defendem, pude discutir, desconstruir e dar espaço à empatia para temas antes tratados com tabus ou aqueles sobre os quais possuía informações rasas. Embora tenha apenas 29 anos e seja o mais jovem da Gerência de que faço parte, consultar os colegas que possuem 50 anos ou mais corrobora o compartilhamento de experiências reais e profundas e o encorajamento para que ocupem inclusive esse espaço de fala em reuniões semanais com toda a equipe. Afinal, não é só o que se fala que importa, mas quem fala. Atrelado a esse processo de aprendizado e autoconhecimento, busco ser multiplicador do propósito do Comitê e Pilar 50+ dentro da Gerência e círculos sociais de que faço parte, estimulando o olhar despido de rótulos, a desconstrução de preconceitos, o aumento da tolerância e da empatia.

”



### **José Valdir Ribeiro**

Supervisor de Equipamentos

“

O que é para mim trabalhar na TAESA? É uma satisfação imensa que me renova todos os dias, com aprendizado constante, reconhecimento, seriedade e compromisso.

”

“

Diversidade  
etária já!

”





# Por um mercado de trabalho mais diverso e inclusivo



É muito importante para as empresas investirem em um quadro de funcionários múltiplo e diverso em todos os aspectos, inclusive quando o assunto é diversidade etária. Por isso, a palavra 'inclusão' merece lugar de destaque.

Os relatos de discriminação por idade nas empresas é uma situação real, que precisa ser combatida com ações e demonstrações, por parte das corporações, de que é possível, satisfatório e rentável manter ou implementar a diversidade etária. Mas como fazer isso? Veja a seguir uma série de sugestões:

- ✓ Capacitar as empresas com especialistas em diversidade e inclusão;
- ✓ Descobrir problemas internos que inviabilizem a inclusão da geração 50+ e buscar a correção;
- ✓ Treinar gestores de relacionamento com os 50+;
- ✓ Nas entrevistas para admissão, focar nas habilidades e conhecimentos, e não na óbvia experiência;
- ✓ Produzir materiais de marketing e educacionais e imagens que levem em conta e retratem as várias faixas etárias que a empresa admite e, em caso de necessidade, incluir os 50+.
- ✓ Estimular a criação/formação de grupos/equipes intergeracionais.

“

Nunca é tarde  
demais para  
estabelecer  
novos desafios

”

