

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS**  
**ADRIELE CAMARGO ABRAHÃO ELIAS**  
**JESSICA APARECIDA DE OLIVEIRA**

**ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO: A RECOLOCAÇÃO**  
**PROFISSIONAL APÓS 40 ANOS DE IDADE**

**São Carlos**

**2023**

**ADRIELE CAMARGO ABRAHÃO ELIAS**  
**JESSICA APARECIDA DE OLIVEIRA**

**ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO:  
A RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL APÓS 40 ANOS DE IDADE**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador(a): Prof. Ms. Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco.

São Carlos

2023

## ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO: A recolocação profissional após 40 anos de idade<sup>1</sup>

Adriele Camargo Abrahão Elias<sup>2</sup>

Jessica Aparecida de Oliveira<sup>3</sup>

Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco<sup>4</sup>

**Resumo:** Com a tendência mundial do envelhecimento populacional, a longevidade humana vem ganhando destaque na sociedade em geral, trazendo a necessidade de um novo olhar para o envelhecimento, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho. Diante da necessidade de se manterem economicamente ativos, as pessoas mais velhas vêm buscando posições no mercado de trabalho. No entanto, a idade ainda se configura como um fator relevante nos processos de recrutamento e seleção de pessoas. Nesse sentido, o objetivo deste artigo é analisar a percepção dos profissionais com idade igual ou superior a 40 anos de idade sobre a recolocação no mercado de trabalho nessa faixa etária, as principais dificuldades e desafios. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica a respeito do tema e uma pesquisa de campo por meio de um questionário *on-line* aplicado a 100 profissionais que passaram (ou estão passando) pelo processo de recolocação profissional. Como resultados, observou-se que em processos de recolocação profissional após 40 anos, a barreira não está diretamente condicionada à falta de qualificação profissional, mas sim ao preconceito e à falta de oportunidades para essa faixa etária.

**Palavras-chave:** Envelhecimento; Mercado de trabalho; Recolocação profissional; Diversidade etária.

**Abstract:** With the global trend of population aging, human longevity has been gaining prominence in society as a whole, bringing the need for a new look at aging, especially regarding the job market. Faced with the need to remain economically active, older people have been seeking positions in the job market. However, age still remains a relevant factor in the recruitment and selection processes for people. In this sense, the objective of this article is to analyze the perception of professionals aged 40 and over on repositioning in the job market in this age range, the main difficulties and challenges. To this end, a bibliographic research was carried out on the topic and a field research was carried out through an online questionnaire applied to 100 professionals who have gone through (or are going through) the professional relocation process. As a result, it was observed that in professional relocation processes after 40 years of age, the barrier is not directly conditioned by the lack of professional qualification, but rather by prejudice and the lack of opportunities for this age group.

---

<sup>1</sup> Trabalho de graduação apresentado no curso de Gestão de Recursos Humanos Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC.

<sup>2</sup> Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [adriele.paula@fatec.sp.gov.br](mailto:adriele.paula@fatec.sp.gov.br)

<sup>3</sup> Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [jessica.oliveira40@fatec.sp.gov.br](mailto:jessica.oliveira40@fatec.sp.gov.br)

<sup>4</sup> Docente dos programas de Gestão Empresarial e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: [claudia.morasco@fatec.sp.gov.br](mailto:claudia.morasco@fatec.sp.gov.br)

**Keywords:** Aging; Job market; Professional relocation; Age diversity.

## 1 INTRODUÇÃO

Com o aumento da expectativa de vida dos brasileiros e as várias mudanças nas leis previdenciárias, o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido e acirrado, ainda mais se falarmos em recolocação profissional após 40 anos de idade. Por mais que as estatísticas e projeções demográficas têm apontado um progressivo aumento no envelhecimento populacional mundial nos últimos anos, o mercado de trabalho parece não ter acompanhado as novas previsões.

O envelhecimento pode ser considerado um tabu na sociedade atual. Vivemos em uma sociedade que supervaloriza o novo e há pouco lugar para a velhice, fazendo com que as pessoas evitem falar sobre o assunto. Conforme afirma Winandy (2021), desde a Grécia antiga havia uma pretensão de estudo científico do envelhecimento, mas apenas recentemente cientistas têm se debruçado efetivamente sobre o assunto. Isso demonstra que sabemos muito pouco sobre o tema, devido o envelhecimento ser uma experiência relativamente nova na espécie humana.

Com a tendência mundial do envelhecimento populacional, marcada pelo aumento da expectativa de vida visto as melhores condições de saúde e avanços medicinais, a longevidade humana vem ganhando destaque na sociedade em geral, trazendo a necessidade de um novo olhar para o envelhecimento. De acordo com Winandy (2021), o envelhecimento da população torna importante o debate sobre a velhice e traz à tona o idadismo – toda forma de estereótipo que dá origem ao preconceito e a discriminação com base na idade.

Nesse contexto, o objetivo do presente trabalho é analisar a percepção dos profissionais com idade igual ou superior a 40 anos de idade sobre a recolocação no mercado de trabalho nessa faixa etária, as principais dificuldades e desafios.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dentro de uma década, a população brasileira cresceu 7,6% em relação a 2012 e os brasileiros com mais de 30 anos registraram 56,1% do total da população, o que indica que a população do país está envelhecendo, seguindo a tendência mundial de envelhecimento populacional (CABRAL, 2022).

No que concerne ao mercado de trabalho, a atenção dada a políticas de diversidade da força de trabalho e a inclusão de grupos minoritários vem tomando proporções maiores, ao mesmo tempo em que o mercado se apresenta cada vez mais seletivo na escolha de seus

profissionais. Conforme afirma Minarelli (2016), o mercado valoriza e dá preferência aos profissionais com múltiplas habilidades e iniciativa, contratam profissionais quando precisam e só os mantêm enquanto eles forem úteis.

Com o aumento da longevidade populacional e a reforma da previdência social, que propôs o estabelecimento da idade mínima para a aposentadoria de 65 anos, cabíveis de regras de transição para homens acima de 50 anos e mulheres acima de 45 anos, as pessoas mais velhas se sentem capazes de continuarem a ter protagonismo na carreira e maior longevidade e atuação no mercado de trabalho, sendo notório o aumento de pessoas mais velhas em busca de posições no mercado de trabalho. Essa nova realidade nos faz repensar carreira e profissão.

O estudo foi dividido em cinco seções, iniciando com esta introdução, a segunda seção contém a base teórica referente ao envelhecimento e mercado de trabalho. A metodologia será abordada na terceira seção. Os resultados obtidos por meio da pesquisa objeto deste estudo e sua análise serão tratados na quarta seção, encerrando com as considerações finais, na quinta seção.

## **2 ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO**

O processo de envelhecimento populacional vem ocorrendo intensamente nos últimos anos, transformando a estrutura da pirâmide etária tanto da população mundial quanto da brasileira. Isso se deve a redução dos níveis de fecundidade associada à queda da mortalidade (IBGE, 2022). A pirâmide etária indica o perfil demográfico de uma população fornecendo informações sobre natalidade, idade média da população, longevidade, etc.

No Brasil, a pirâmide etária vem apresentando o alargamento do topo e o estreitamento da base em sua estrutura, evidenciando a tendência de envelhecimento populacional (IBGE, 2022). Ou seja, ao passo que o número de jovens diminui, a proporção de idosos aumenta, afetando diretamente a estrutura etária populacional.

De acordo com as projeções do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea (2021):

Em 2010, a população brasileira era composta por 194,7 milhões de pessoas e, em um cenário mais rígido, há expectativa de que haja, em 2100, apenas 156,4 milhões de pessoas no país. A proporção de idosos, que em 2010 era de 7,3%, pode chegar a 40,3% em 2100; enquanto que o percentual de jovens (com menos de 15 anos) pode cair de 24,7% para 9%.

Essa tendência do envelhecimento populacional vem provocando mudanças na sociedade em geral, principalmente em relação à economia, ao mercado de trabalho, aos sistemas de saúde e relações familiares.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, os tempos mudaram, as formas de empregar e de trabalho vem sofrendo diversas mudanças e as relações trabalhistas já não são mais duradouras como antigamente.

Ter segurança profissional, hoje, é mais do que ter um emprego e um salário. De acordo com Minarelli (2016) esta é uma oportunidade, uma condição para conseguir um emprego independentemente da idade, sexo e se você está empregado ou não. Para tanto, o autor define empregabilidade como “a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho” (MINARELLI, 1995, p.11).

Nessa perspectiva, é possível mensurar o quanto o conhecimento e as habilidades profissionais são requisitos indispensáveis para ingressar e se manter no mercado de trabalho, que por sua vez está em constantes mudanças, ainda mais se levarmos em conta o impacto causado pela globalização. Batista (2016) frisa as mudanças constantes nas empresas, sendo elas políticas, sociais, econômicas, culturais, entre outras, afetando direta ou indiretamente o ambiente organizacional, tornando as empresas incertas e imprevisíveis.

As relações sociais produzidas pela ciência e tecnologia impõe uma nova organização de trabalho, em um ambiente onde se pode identificar grande competitividade e dinamismo, caracterizado como a Era da Informação. Nessa nova era se destaca aquelas empresas que se diferenciam nas tecnologias inovadoras e na qualidade de seus produtos e serviços. Segundo Chiavenato (1999, p. 30), “na era da informação, as organizações requerem agilidade, mobilidade, inovação e mudanças necessárias para enfrentar as novas ameaças e oportunidades em um ambiente de intensa mudança e turbulência”.

Sem tecnologia, teríamos empresas lentas, inoperáveis e incompatíveis com o novo padrão exigido nessa nova ordem, onde uma gama de clientes internos e externos constituem princípios operacionais dentro da concepção de uma organização operante em um mundo globalizado (LIMA, 2004; MENEGHELLI, 2008).

Como consequência da globalização e das inovações tecnológicas, cada vez mais as empresas desejam ter colaboradores com competências que visem maior eficiência. É um movimento que inclui uma busca constante do aumento da produtividade, da redução de custos e da melhoria do nível de serviço prestado. Lima (2004) afirma que o trabalho não está perdido, nem mesmo a classe trabalhadora, mas nas últimas décadas, reorganizou-se e traspassou por constantes mudanças os padrões de produção em consonância com o capitalismo, cooperando com a manutenção do emprego.

Em função do processo de globalização, nos convém entender a construção de cada geração que vivenciamos, definindo e conhecendo suas vertentes histórico-sociais, uma vez que, atualmente, há quatro gerações coexistindo no mercado de trabalho e cada uma delas possuem diferentes formas de ver e encará-lo.

## 2.1 Intergeracionalidade

O recorte geracional, como parâmetro de identificação de grupos, se refere a pessoas nascidas em um mesmo contexto histórico e sociocultural que compartilham vivências, experiências, valores e crenças que afetam diretamente seus padrões de vida e comportamentos (SANTOS et al., 2022).

Filho (2022) afirma que a ideia que embasa a divisão de grupos geracionais está relacionada aos acontecimentos políticos, culturais, sociais e econômicos de cada época que influenciam o contexto de vida, os relacionamentos interpessoais e a visão de mundo das pessoas que nascem e vivem em um determinado período.

Embora não haja um consenso sobre o ano em que começa e termina cada geração, pode-se dizer que atualmente temos quatro gerações em contínuo convívio no mercado de trabalho: os *Baby Boomers* (nascidos entre 1946 e 1964), a Geração X (1965-1980), a Geração Y ou *Millennials* (1981-1996) e a Geração Z (1997-2010). Há ainda a Geração Alpha, que compreende os nascidos a partir de 2010.

A geração *Baby Boomers* recebeu esse nome em alusão a crescente taxa de natalidade após o fim da Segunda Guerra Mundial. É a geração mais antiga do mercado de trabalho, a qual teve uma criação muito rígida, conservadora e autoritária, crescendo em um ambiente de trabalho mais tradicional. Em termos de habilidades, liderança, disciplina e organização são os pontos fortes dos profissionais dessa geração, os quais preferem ser reconhecidos e lembrados pela sua experiência do que pela capacidade de inovação (REIS et al., 2013).

A geração X, também conhecida como a geração “meio-termo”, vivenciou o auge da revolução cultural, influenciada por movimentos *hippie* e de liberdade sexual. Essa geração busca equilibrar vida pessoal e profissional, busca por um ambiente de trabalho mais informal e com uma hierarquia menos rigorosa e apresenta comportamentos mais independentes e empreendedor (REIS et al., 2013). São profissionais que buscam desenvolvimento de habilidades que favorecem a empregabilidade, dando valor ao diploma formal e à capacitação.

Conhecido como “*millenials*”, a geração Y é marcada pelo desenvolvimento das grandes tecnologias de comunicação e da *internet*, tem a realidade de um mundo totalmente

globalizado e marcado pelo desejo de consumo. “Considerada criativa e alinhada às causas sociais, não tem como prioridades o trabalho intenso, a formação de uma família e a busca por estabilidade na carreira, ao contrário das gerações anteriores” (FILHO, 2022, s/p).

Os profissionais dessa geração são regidos pelo imediatismo, são multitarefas, competitivos, questionadores e desejam rápido crescimento profissional e financeiro, por esse motivo tendem a fugir de empregos monótonos (REIS et al., 2013). Ocupam cargos estratégicos e de liderança com alta capacidade de inovação, mas não são ligados a burocracia, rotinas e até mesmo ao uso de uniformes.

Já a Geração Z, caracterizada por ser mais adaptável e tecnológica, é composta pelos novos profissionais no mercado de trabalho, já que é composta por jovens com pouco mais de 20 anos (REIS et al., 2013). Conhecidos como nativos digitais, em consequência do mundo digital em que estão imersos, são profissionais que valorizam a liberdade, a criatividade e a colaboração. Adaptam-se rapidamente às mudanças, são multitarefas e aprendem de diferentes maneiras, usando múltiplas fontes e objetos de aprendizagem. É a geração dos que mais dão voz às causas sociais, ambientais e de identidade (FILHO, 2022).

Por fim, a Geração Alpha é a nova geração composta por crianças e adolescentes que ainda vão entrar no mercado de trabalho. Essa geração é totalmente caracterizada pela exposição à tecnologia e as telas, já que surgiu inteiramente na era digital. De acordo com Filho (2022, s/p), “têm como características a flexibilidade, autonomia e maior potencial para inovar e resolver problemas de forma colaborativa”.

Diante deste cenário, as empresas contemporâneas estão cada vez mais compostas por colaboradores de diferentes idades, com pensamentos e valores totalmente distintos, sendo o ambiente de trabalho marcado pela convivência e relação dessas diferentes gerações. Nesse contexto, outra questão merece destaque: a diversidade.

## **2.2 Diversidade**

Ao contrário de alguns pensamentos, a diversidade não está ligada apenas a raça, gênero ou orientação sexual, mas também a etariedade. Admitir profissionais acima dos 40 anos de idade demonstra investimento totalitário no ambiente corporativo, promovendo criatividade, respeito, empatia e troca de experiências riquíssimas nas empresas. Segundo afirma Santos et al. (2022, p. 515), “a diversidade etária no mercado de trabalho é uma realidade que se impõe diante da necessidade das pessoas idosas continuarem economicamente ativas, e também pela necessidade das empresas se manterem socialmente engajadas”.



No entanto, há muitos paradigmas em relação à admissão de profissionais mais velhos, principalmente aqueles com mais de 40 anos de idade, uma vez que a idade ainda é um fator relevante nos processos de recrutamento e seleção de pessoas. De acordo com Winandy (2021), as pessoas mais velhas são vistas como mais estáveis e confiáveis, porém, mais lentas, menos adaptáveis e com maiores dificuldades de aprendizado e treinamento.

Enquanto os jovens dispõem de agilidade, competitividade e flexibilidade, mas lhes faltam experiência, os profissionais mais velhos podem dispor de tudo isso e ainda agregar valor à empresa, mas acabam não sendo escolhidos por fatores ligados ao preconceito relacionado à idade – o idadismo.

De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (2022), o idadismo se refere a toda forma de estereótipos, preconceitos e discriminação com base na idade e se manifesta “quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras que levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre as gerações” (p. 2).

Winandy (2021, p. 69) afirma que:

Nas empresas, permanecem as barreiras de entrada e os atalhos para facilitarem a sua saída antes que fiquem velhos demais para produzir: são as barreiras invisíveis de seleção e as políticas de aposentadoria compulsória. Acrescenta-se a isso os cortes de pessoas mais velhas com o pretexto de se reduzir custos ou “oxigenar” a estrutura, com posterior contratação de pessoas mais jovens para os mesmos cargos.

No entanto, todos possuem o direito à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, sem discriminação ou preconceito, sendo considerados aptos ou inaptos para o desempenho de uma função dentro de uma empresa por causa de sua idade.

Conforme o Art. 1º da Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995,

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, **idade**, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal [grifo nosso].

Ainda sobre práticas discriminatórias por idade, tem-se o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal em que proíbe a diferença de salários, sob o exercício de funções e critério de admissão por motivo de idade (BRASIL, 1988).

Com o atual dinamismo do mercado de trabalho, as empresas necessitam de profissionais com um leque cada vez mais amplo de competências e habilidades, com proatividade, flexibilidade e resiliência. A fim de favorecer o currículo e aperfeiçoar suas

técnicas, o profissional deve investir em autoconfiança e estar atento as inovações, mostrando sua capacidade e o seu potencial no intuito de romper qualquer tipo de preconceito nessa etapa da vida.

Para atuar dentro das exigências do mercado de trabalho com alto índice de empregabilidade, os profissionais devem adquirir novos conhecimentos, habilidades e investir em abordagens alternativas para alicerçar seu trabalho, ao invés de apenas depender dos investimentos das empresas com as capacitações e treinamentos fornecidos aos funcionários, assumindo assim, a responsabilidade pela busca diária a manutenção do seu emprego (CARLOS; NOGUEIRA, 2014).

No mundo corporativo, nenhum profissional é capaz de dominar todas as habilidades necessárias para os processos empresariais. O desenvolvimento profissional é um processo individual e depende da troca de experiências entre colegas. Essa troca acontece de pessoa para pessoa e em geral com faixas etárias distintas, uma vez que cada geração pode ensinar algo para a outra. Nesse sentido, Minarelli (1995) propõe que todas as pessoas com idade economicamente ativa deveriam buscar os pilares que sustentam a empregabilidade.

Diante disso, torna-se crucial aproveitar as experiências, sabedorias e conhecimentos adquiridos ao longo da carreira e da vida profissional de pessoas com mais de 40 anos de idade. Ao mesmo tempo, os profissionais que buscam recolocação no mercado de trabalho devem estar preparados para atuar nas empresas.

### **3 METODOLOGIA**

O desenvolvimento deste estudo foi pautado na pesquisa qualitativa, com caráter exploratório e procedimento técnico de levantamento com aplicação de questionário, embasada pela pesquisa bibliográfica.

A pesquisa qualitativa tem como fonte direta para coleta de dados o ambiente natural, a interpretação de fenômenos e atribuição de significado. Possui como foco principal o processo e seu significado e não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Já o caráter exploratório, segundo Gil (2002), proporciona maior familiaridade com o problema, a fim de torná-lo mais explícito. Tem como objetivo principal o aprimoramento de ideias, possibilitando a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Para tanto, a partir dos aportes e técnicas de pesquisa bibliográfica foi realizado um levantamento e revisão de obras publicadas sobre a temática a fim de compor o referencial

teórico para sustentar e direcionar o desenvolvimento da pesquisa de campo, que segundo Berto e Nakano (2014), caracteriza-se pela observação, coleta e análise de fatos em determinado nicho.

Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário *on-line* por meio da plataforma *Google Forms* junto a profissionais com idade igual ou superior a 40 anos de idade que passaram (ou estão passando) pelo processo de recolocação profissional no mercado de trabalho.

O questionário foi elaborado com vinte e sete questões fechadas obrigatórias de múltipla escolha, sendo sete questões voltadas à delimitação do perfil respondente, e uma questão aberta opcional e contou com a participação de cem pessoas de ambos os sexos. O envio do questionário foi realizado por meio de mensagens privadas via *Whatsapp*, assim como publicado em páginas de redes sociais, como o *Facebook* e *Instagram*.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Esta seção apresenta as análises dos dados coletados por meio do questionário disponibilizado via *Google Forms*. O questionário iniciou com perguntas relacionadas à delimitação do perfil dos participantes.

No total, participaram 100 pessoas, sendo 64% do sexo feminino e 36% do sexo masculino, sendo 62% acima de 40 anos e 38% entre 35 e 40 anos. Estes participantes se interessaram no tema e desenvolvimento da presente pesquisa e já perceberam as mudanças que o mercado de trabalho tem enfrentado com o avançar da idade.

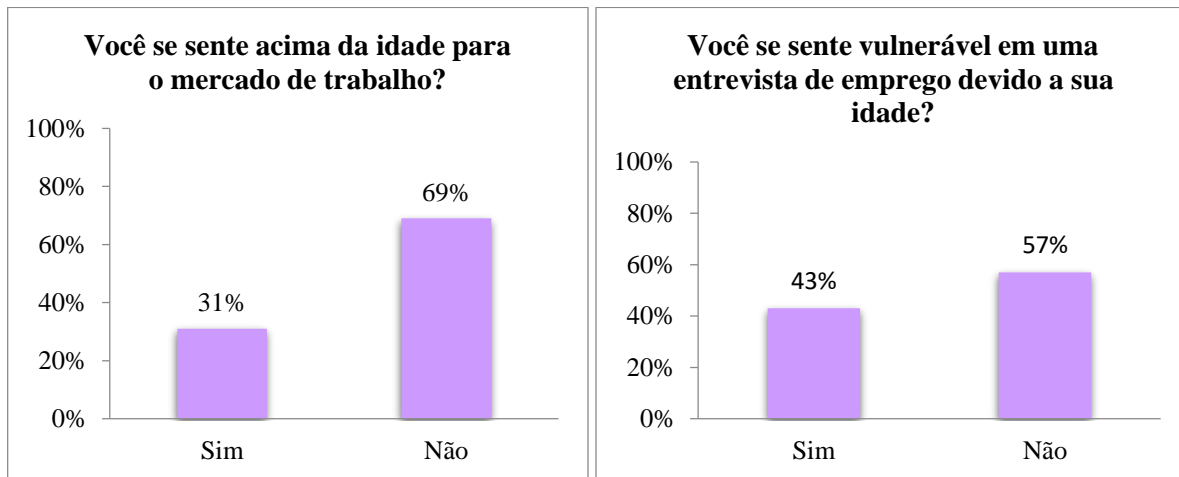
Dos participantes, 74% se identificaram como brancos, 60% são casados e, a maioria, possuem entre 1 e 2 filhos. Em relação à escolaridade, 35% completaram o ensino médio e 45% possuem graduação superior e/ou pós-graduação. A maioria dos participantes trabalha em empresas privadas e apenas 14% estão em busca de recolocação profissional.

Após a identificação do perfil, os entrevistados foram questionados sobre suas percepções sobre envelhecimento, preconceito, carreira e mercado de trabalho. Na questão aberta e opcional, os participantes puderam compartilhar uma experiência relacionada à idade vivenciada no ambiente de trabalho ou no processo de recolocação profissional.

Ao serem questionados sobre a idade e a vulnerabilidade em uma entrevista de emprego, 69% dos participantes afirmam não se sentirem acima da idade para o mercado de trabalho, porém quando questionados sobre a vulnerabilidade em uma entrevista de emprego devido à

idade esse número reduz para 57%. Isso demonstra um primeiro indício da relevância da idade no mercado de trabalho (Gráficos 1 e 2).

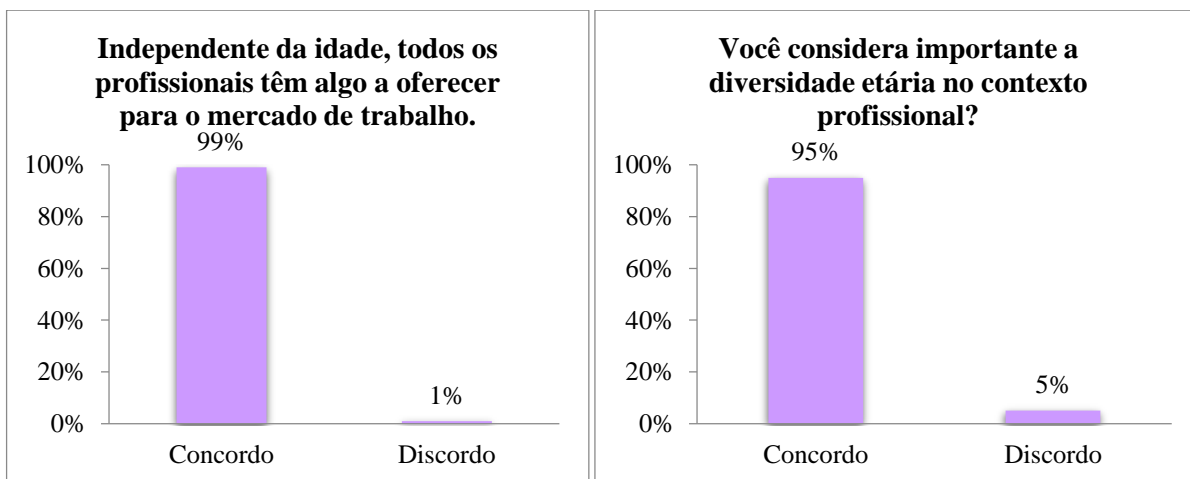
Gráficos 1 e 2 - Idade e vulnerabilidade



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Os resultados obtidos nos gráficos 3 e 4 revelam uma quase unanimidade entre os participantes quanto à valorização da contribuição que os profissionais, independentemente da idade, podem oferecer ao mercado. E 95% dos participantes consideram que a diversidade etária é um elemento de relevância no contexto profissional. Essa diferença apresentada pode ser atribuída aos estereótipos que muitas vezes são atribuídos aos profissionais mais velhos.

Gráficos 3 e 4 - Valorização e diversidade etária

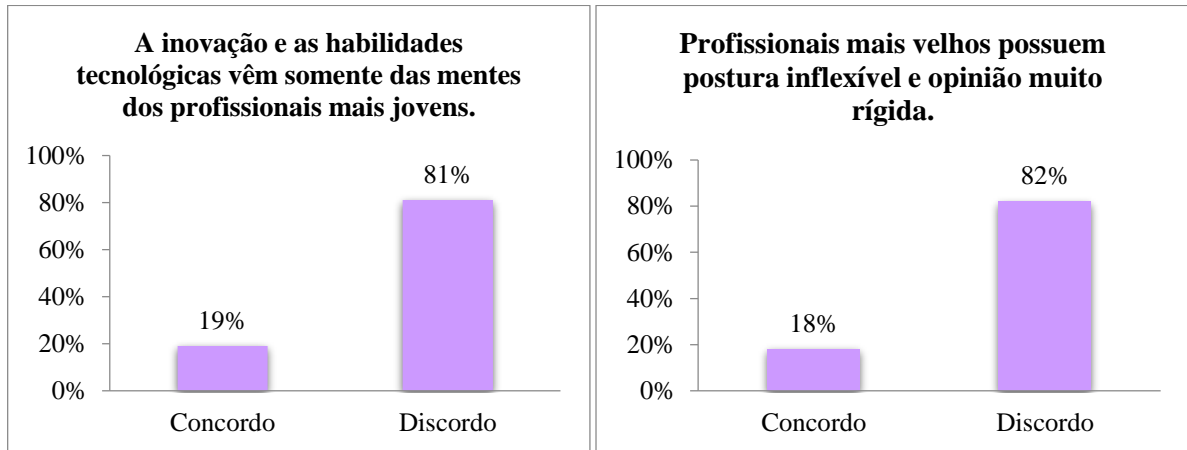


Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

De acordo com os participantes, a maioria, que representa 81%, não concorda que apenas os profissionais mais jovens possuem habilidades tecnológicas e capacidade de inovar.

Além disso, 82% dos participantes não concordam com a ideia rígida e inflexível associada às pessoas mais velhas como pode ser observado nos gráficos 5 e 6.

Gráficos 5 e 6 - Profissionais mais jovens x profissionais mais velhos



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Nesse mesmo cenário, 95% dos participantes sentem que as organizações poderiam aproveitar melhor as suas experiências profissionais. No entanto, frequentemente eles se deparam com uma carga de trabalho tão alta que não lhes permitem compartilhar seus conhecimentos ou se aprofundar em cursos de capacitação, observado no gráfico 7.

Gráfico 7 - Experiência profissional

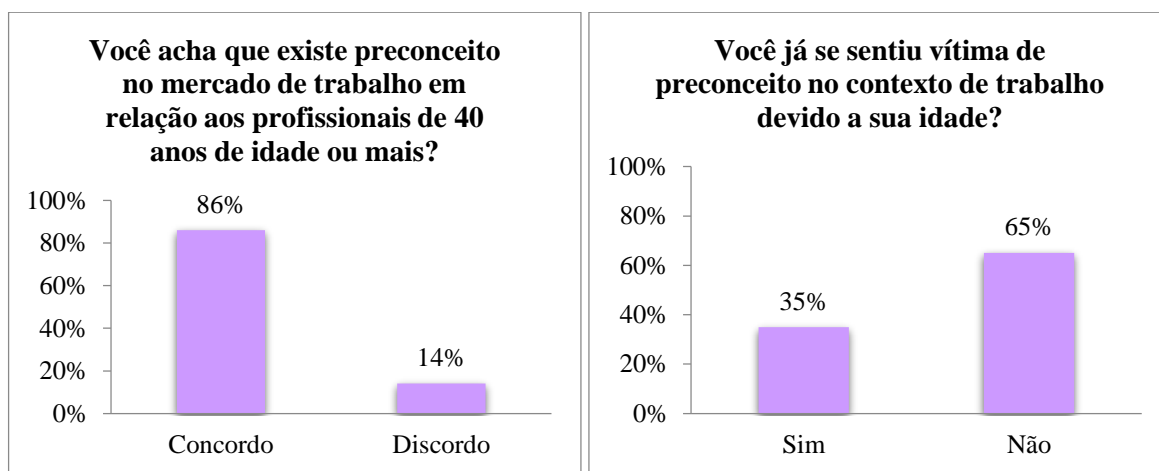


Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

De acordo com a pesquisa e observável nos gráficos 8 e 9, é evidente que há preconceito etário no mercado de trabalho, com 86% dos participantes acreditando nisso e 35% relatando já terem sido vítimas, conforme seus relatos: “Candidatei-me a uma vaga em uma empresa onde

preenchia todos os requisitos exigidos, porém não recebi nenhum retorno e depois conversando com uma colaboradora do RH desta empresa, fui informado que só não fui convocado para a próxima fase do processo devido a minha idade” (PARTICIPANTE 1; 2023); “Já me falaram que procuravam pessoas mais novas” (PARTICIPANTE 2; 2023); ou ainda “Ouvi que funcionários aposentados devem parar de trabalhar” (PARTICIPANTE 3; 2023).

Gráficos 8 e 9 - Preconceito

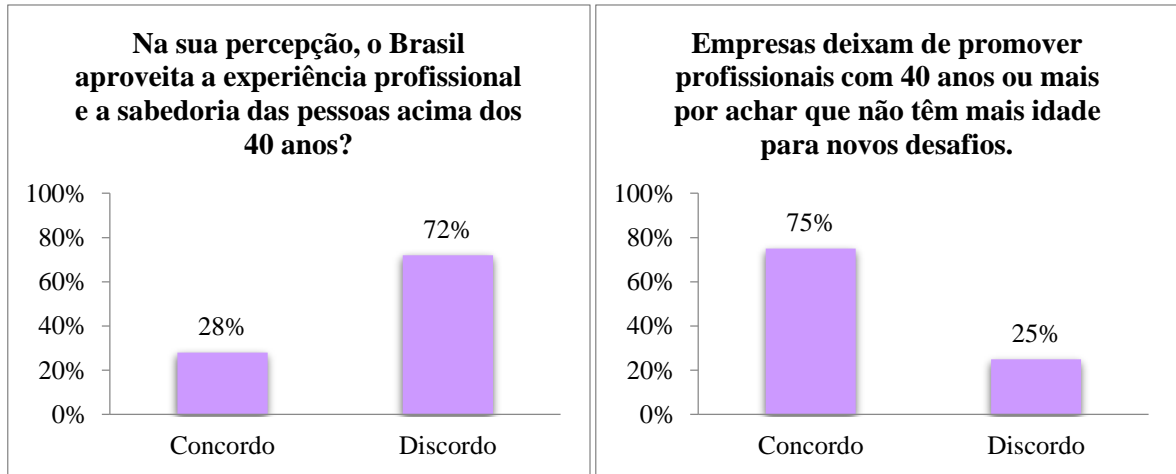


Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Além disso, 72% dos participantes concordam que a experiência profissional e sabedoria das pessoas acima de 40 anos não são aproveitadas no Brasil e 75% afirmam que empresas deixam de promover esses profissionais por achar que não têm idade para novos desafios. Em seus relatos: “num processo seletivo, mesmo tendo atingido os melhores índices na prova teórica, a recrutadora disse que precisava de uma pessoa com mais gás” (PARTICIPANTE 4; 2023) ou ainda “[...] em conversa com outros amigos da mesma faixa etária, é praticamente unânime que a chance em um processo seletivo vai diminuindo com o aumento da idade” (PARTICIPANTE 5; 2023).

Esses relatos confirmam que empresas preferem contratar funcionários mais jovens em detrimento de pessoas mais velhas como pode ser observado nos gráficos 10 e 11.

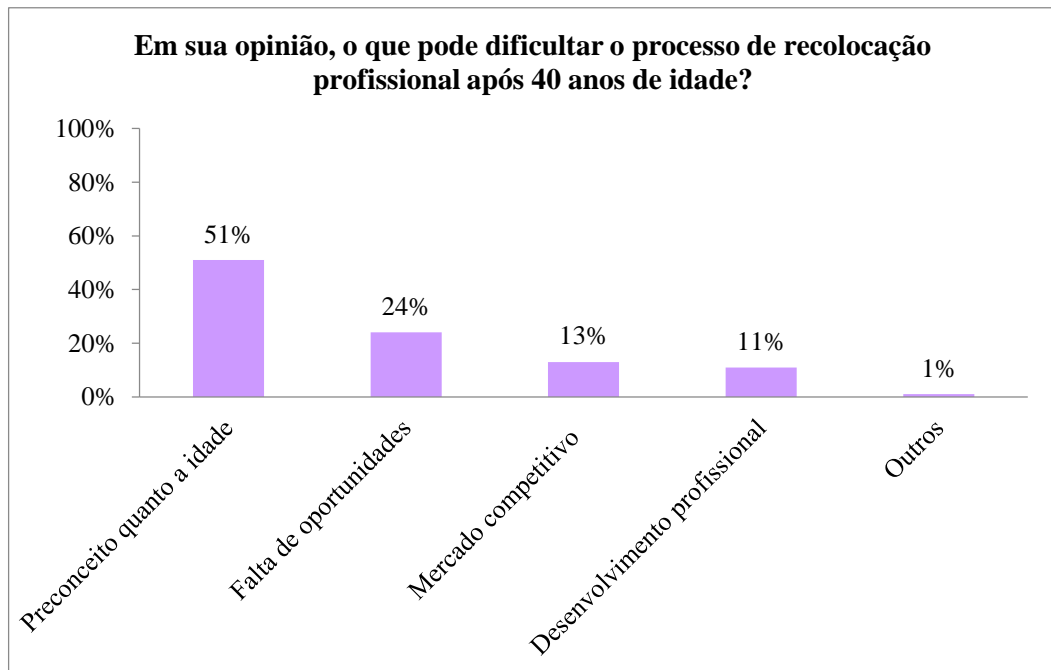
### Gráficos 10 e 11 - Experiência profissional após 40 anos



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Os participantes ressaltaram, conforme pode ser observado no gráfico 12, que a principal dificuldade para a recolocação profissional após os 40 anos é o preconceito quanto à idade, além da escassez de oportunidades, mercado de trabalho competitivo e falta de desenvolvimento profissional.

### Gráfico 12 - Dificuldades no processo de recolocação profissional

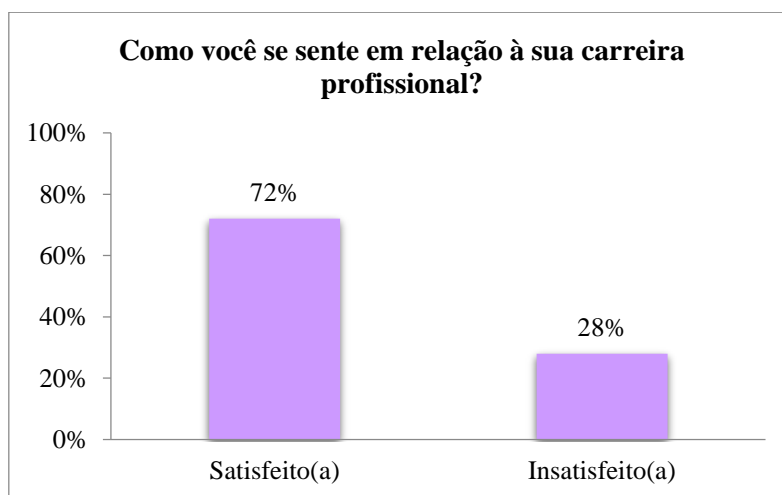


Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Apesar das dificuldades, 72% dos participantes estão satisfeitos com suas carreiras e 65% continuam investindo em seu desenvolvimento profissional por meio de cursos,

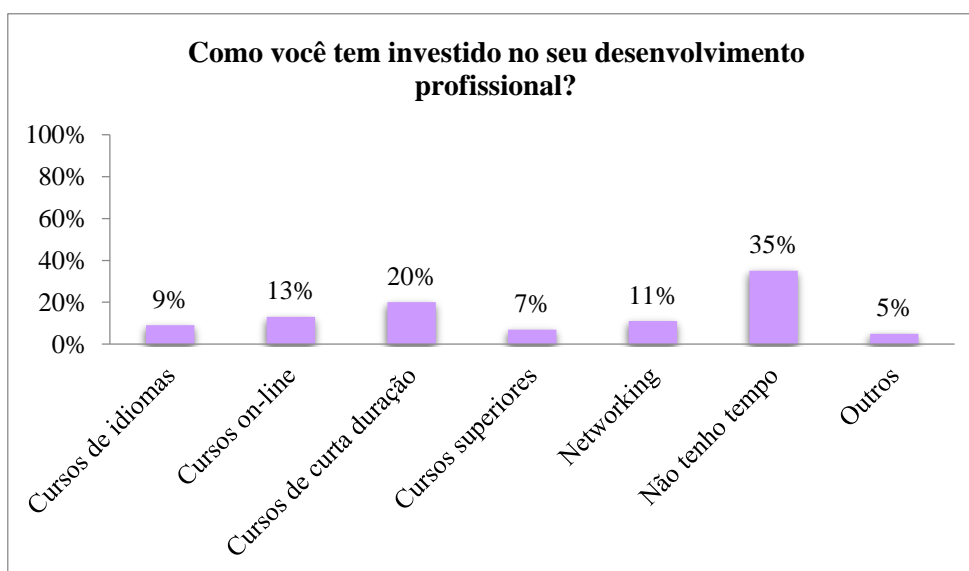
networking, etc (Gráfico 13). No entanto, uma parte significativa, 35%, afirmou não ter tempo para investir em seu crescimento profissional, o que pode dificultar sua entrada e permanência no atual mercado de trabalho. Conforme afirma Minarelli (1995), os profissionais devem se ajustar a essas mudanças nesse novo tempo e buscar os pilares que sustentam a empregabilidade (Gráfico 14).

Gráfico 13 - Satisfação profissional



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Gráfico 14 - Desenvolvimento profissional



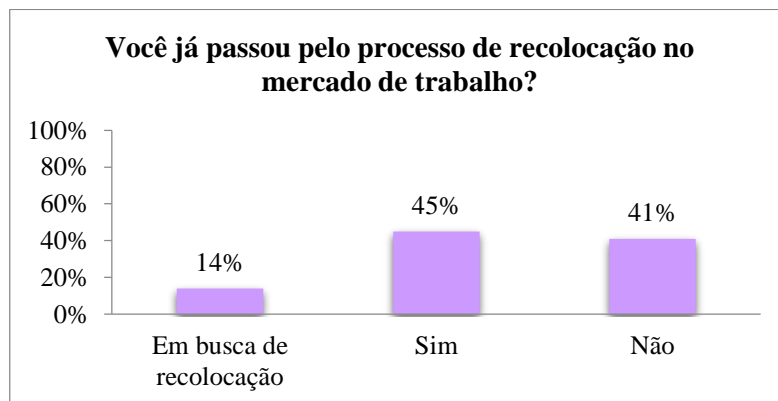
Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Segundo a pesquisa, quase metade dos participantes já passaram por um processo de recolocação profissional, enquanto 14% estão vivenciando o processo atualmente e 41%



permanecem no mesmo emprego após os 40 anos ou decidiram empreender ou trabalhar como autônomos (Gráfico 15).

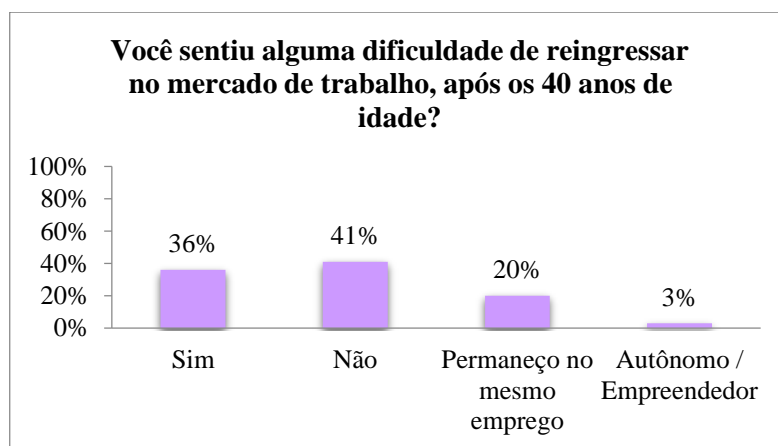
Gráfico 15 - Processo de recolocação profissional



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

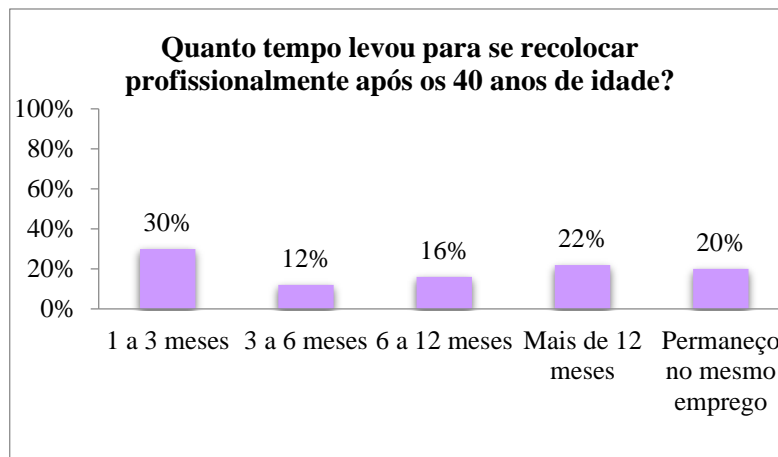
Dos que passaram, 36% encontraram dificuldades para reingressar no mercado de trabalho e o tempo médio para recolocação é de 1 a 3 meses, chegando a mais de 1 ano em alguns casos, observável nos gráficos 16 e 17.

Gráfico 16 – Dificuldade sentida no processo de recolocação



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Gráfico 17 – Tempo de recolocação



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Conforme relatos: “apesar de ter bom currículo e experiência, encontrei dificuldade de realocação” (PARTICIPANTE 6; 2023); “Em uma entrevista me disseram que não iriam me contratar pois a minha capacidade profissional, era muito alta para o que eles estavam pedindo” (PARTICIPANTE 7; 2023).

Dentre os principais motivos que levam as pessoas a buscar a recolocação profissional, destacam-se: a busca por novos desafios na carreira, o que corresponde a 37% dos casos, a insatisfação profissional, que representa 28% das motivações, a demissão, que atinge 26% dos participantes, e o desejo de ascender profissionalmente, que foi citado por 9% dos respondentes (Gráfico 18).

Gráfico 18 - Motivos da recolocação profissional



Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

Os participantes também foram indagados sobre quais aspectos são mais relevantes para um profissional em busca de recolocação. Do total, 61% afirmaram serem as habilidades comportamentais, enquanto 48% enfatizaram a experiência profissional e 44% apontaram as habilidades técnicas como essenciais. Somente 33% reconheceram a necessidade de atualização em relação às novas tecnologias como um fator crucial no processo.

No entanto, ao considerar as opiniões dos participantes na questão aberta, tornou-se evidente que algumas empresas já estão atentas a tendência do envelhecimento populacional e apostam na contratação e valorização de profissionais com 40 anos ou mais.

“Tive uma boa aceitação e recolocação no mercado de trabalho em que atuei, trabalhei em empresas que deram oportunidade para pessoas com idade mais avançada (PARTICIPANTE 8; 2023)” e “Me recoloquei profissionalmente por ter tido a oportunidade de inserção em um projeto para contratação de funcionários com idade acima de 50 anos - PROJETO 50+ (PARTICIPANTE 9; 2023)”.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O envelhecimento populacional é uma tendência mundial que já está sendo percebida em diversas esferas da sociedade, especialmente no mercado de trabalho. Com a expectativa de vida mais alta, muitas pessoas estão se aposentando mais tarde e permanecendo por mais tempo no mercado, o que exige que as empresas adaptem suas políticas para acomodar essa nova realidade.

Essa mudança demográfica pode afetar a dinâmica das relações de trabalho e as empresas como um todo. A cultura organizacional deve estar ajustada para valorizar a diversidade de idades e a experiência dos trabalhadores mais velhos, criando um ambiente de trabalho mais justo e produtivo.

No entanto, o envelhecimento da população também apresenta desafios, como o preconceito e a intergeracionalidade. Muitas vezes, os trabalhadores mais velhos enfrentam estereótipos negativos sobre suas capacidades de aprendizado e adaptabilidade. Além disso, com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, há menos vagas disponíveis para os profissionais mais experientes.

Esta pesquisa mostra que a falta de oportunidades para profissionais com mais de 40 anos não é devido à falta de qualificação, mas sim a preconceitos infundados e a falta de oportunidades para essa faixa etária.

Existe uma necessidade urgente de superar os obstáculos que impedem a contratação de profissionais mais experientes, formando equipes multigeracionais e promovendo a abertura e recepção para os trabalhadores mais velhos. As empresas que adotarem essa abordagem têm uma maior probabilidade de colher os benefícios de uma força de trabalho diversa e intergeracional.

Portanto, espera-se que este estudo contribua para o debate e a reflexão sobre as novas demandas da sociedade contemporânea em relação à recolocação profissional após 40 anos de idade. É importante fomentar a discussão para que sejam criadas políticas e práticas para lidar com o envelhecimento da população no mercado de trabalho de forma justa e produtiva.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Pedro Henrique Alves. Dificuldades do Trabalhador com mais de Quarenta Anos diante do Mercado de Trabalho. **Revista Brasileira de Gestão e Engenharia**, São Gotardo, v. 7, n. 1, p. 1-22, jan.-jun. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia/issue/view/60>>. Acesso em: out. 2022.

BERTO, R. M. V. S.; NAKANO, D.N. Revisitando a produção científica nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção. **Production**, v. 24, n. 1, p. 225-232, jan./mar. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm#art7xxxiii](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art7xxxiii)>. Acesso em: nov. 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.029**, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em: nov. 2022.

CABRAL, Umberlândia. População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021. **Agência IBGE Notícias**, 22 jul. 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>>. Acesso em: out. 2022.

CARLOS, Elaine Cristina Monteiro; NOGUEIRA, Fernanda Apolinário Conceição. **EMPREGABILIDADE APÓS OS 40 ANOS**. 2014. 32 F. Monografia - Faculdade de Pindamonhangaba, Pindamonhangaba, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 1ª ed., Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

FILHO, Hugo Tourinho. Conflito de gerações e a arte de ensinar na sociedade contemporânea. **Jornal da USP**, São Paulo, 07 jul. 2022. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/artigos/conflito-de-geracoes-e-a-arte-de-ensinar-na-sociedade-contemporanea/>>. Acesso em: jan. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: características gerais dos moradores 2020-2021. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf)>. Acesso em: jan. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Projeções indicam aceleração do envelhecimento dos brasileiros até 2100**. Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/10716-projecoes-indicam-aceleracao-do-envelhecimento-dos-brasileiros-ate-2100?highlight=WyJlbnZlbGhlY2ltZW50byJd>>. Acesso em: jan. 2023.

LIMA, Ângela Maria de Sousa. Os impactos da globalização no mundo do trabalho. **Revista Terra e Cultura**, Londrina, n. 39, p. 32-49, jul.-dez. 2004. Disponível em: <[https://web.unifil.br/docs/revista\\_eletronica/terra\\_cultura/39/Terra%20e%20Cultura\\_39-3.pdf](https://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf)>. Acesso em: nov. 2022.

MENEGHELLI, Leocádio. O Ambiente das Organizações na Era da Globalização. **Associação Educacional Leonardo Da Vinci - UNIASSELVI-ICPG**, Blumenau, Out. 2008. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/1986524-O-ambiente-das-organizacoes-na-era-da-globalizacao.html>>. Acesso em: nov. 2022.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Gente, 2016.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 1995.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, Patricia Nunes Costa Reis. et al. O ALCANCE DA HARMONIA ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X E Y NA BUSCA DA COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL NO SÉCULO XXI. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT, 10, 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: Associação Educacional Dom Bosco, 2013. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/14722142.pdf>>. Acesso em: jan. 2023.

Relatório mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.37774/9789275724453>>. Acesso em: jan. 2023.

SANTOS, Gabriele Thaís dos. et al. A INTERGERACIONALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E POTENCIALIDADES. **Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 12, p. 505–528, dez. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.51891/rease.v8i12.7998>>. Acesso em: jan. 2023.

WINANDY, Fran. **Etarismo**: um novo nome para um velho preconceito. Divinópolis, MG: Adelante, 2021.