

Centro Estadual de Educação Paula Souza  
Etec Dra. Ruth Cardoso  
Técnico em Recursos Humanos

## **RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA 50+.**

Diogo Oliveira de Freitas\*<sup>1</sup>

Giselle Gomes Marques Burahem\*\*<sup>2</sup>

Gisele Rodrigues da Silva\*\*\*<sup>3</sup>

Julia Alves da Costa\*\*\*\*<sup>4</sup>

Nathany Jaydete Oliveira da Cruz Silva\*\*\*\*\*<sup>5</sup>

### **Resumo**

A recolocação de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho configura-se como um desafio crescente em um contexto de envelhecimento populacional e de valorização da juventude nas organizações. Embora esses trabalhadores possuem ampla experiência, conhecimento técnico e maturidade emocional, ainda enfrentam barreiras relacionadas ao preconceito etário e às exigências de adaptação às novas tecnologias. Por outro lado, empresas que adotam políticas inclusivas e promovem a diversidade etária tendem a alcançar melhores resultados em termos de inovação, engajamento e produtividade. Diante desse cenário, torna-se fundamental compreender as principais dificuldades enfrentadas por esse grupo e propor estratégias de gestão e empregabilidade que favoreçam sua reinserção e permanência no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Diversidade Etária. Recolocação 50+. Mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup> \*Aluno do curso Técnico em Recursos Humanos- Etec Dra.Ruth Cardoso-[diogo.freitas01@etec.sp.gov.br](mailto:diogo.freitas01@etec.sp.gov.br)

<sup>2</sup> \*\*Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos- Etec Dra.Ruth Cardoso-[giselle.burahem@etec.sp.gov.br](mailto:giselle.burahem@etec.sp.gov.br)

<sup>3</sup> \*\*\*Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos- Etec Dra.Ruth Cardoso-[gisele.silva402@etec.sp.gov.br](mailto:gisele.silva402@etec.sp.gov.br)

<sup>4</sup> \*\*\*\*Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos- Etec Dra.Ruth Cardoso-[julia.costa195@etec.sp.gov.br](mailto:julia.costa195@etec.sp.gov.br)

<sup>5</sup> \*\*\*\*\*Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos- Etec Dra.Ruth Cardoso-[nathany.silva5@etec.sp.gov.br](mailto:nathany.silva5@etec.sp.gov.br)

## 1. INTRODUÇÃO

A realidade do mercado de trabalho mostra que profissionais com mais de 50 anos enfrentam grandes desafios para se manter ativos e competitivos.

Diante disso, surge a necessidade de estudar estratégias que favoreçam a inclusão e valorização desses profissionais, dando origem à pergunta central deste projeto de pesquisa.

A **justificativa** para a pesquisa baseia-se na necessidade de compreender as barreiras e oportunidades enfrentadas por esse grupo. A população brasileira está envelhecendo, e, com isso, cresce também o número de profissionais com mais de 50 anos que continuam ativos, produtivos e dispostos a contribuir para o mercado de trabalho. No entanto, esses trabalhadores enfrentam inúmeras barreiras, como o preconceito etário (etarismo), a preferência por candidatos mais jovens nos processos seletivos e a dificuldade de adaptação às constantes inovações tecnológicas. Tais fatores dificultam a permanência e a reinserção desse público no mercado, apesar de sua vasta experiência e conhecimento acumulado.

Estudar essa realidade torna-se socialmente relevante, pois contribui para a construção de uma visão mais inclusiva sobre o aproveitamento da força de trabalho madura. Valorizar profissionais 50+ é reconhecer competências que vão além da técnica, como responsabilidade, comprometimento, equilíbrio emocional e visão prática — características cada vez mais essenciais nas organizações.

Diante disso, esta pesquisa busca não apenas analisar os desafios enfrentados por esse grupo, mas também contribuir para o fortalecimento de políticas e práticas que incentivem sua inclusão e valorização no ambiente profissional. Ao fazer isso, promove-se uma gestão mais humana, estratégica e alinhada à diversidade geracional que hoje compõem o mercado de trabalho.

Diante desse contexto, formula-se o **problema de pesquisa**: *quais são os principais desafios enfrentados pelos profissionais com mais de 50 anos para se recolocar no mercado de trabalho e quais estratégias de gestão podem favorecer sua reinserção e permanência nas organizações?*

A **hipótese** que orienta este estudo é a de que a implementação de políticas de gestão inclusivas, associadas a programas de capacitação, processos seletivos e valorização da experiência profissional, estimular o empreendedorismo maduro,

pode aumentar significativamente as oportunidades de recolocação e permanência dos trabalhadores 50+ no mercado de trabalho.

O **objetivo geral** desta pesquisa, é analisar os desafios enfrentados por profissionais com mais de 50 anos no processo de recolocação no mercado de trabalho, com a valorização e inclusão dessa faixa etária.

Os **objetivos específicos**, visam identificar as principais barreiras enfrentadas pelos profissionais 50+ no processo de recolocação, verificar a percepção das empresas em relação à contratação desse público, investigar políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas à diversidade etária, defasagem tecnológica e poucas oportunidades, necessidade de atualização constante em tecnologia e soft skills.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso de caráter exploratório, com abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender de forma aprofundada os desafios e estratégias relacionadas à recolocação de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho.

Foram utilizadas fontes principais de coleta de dados:

Pesquisa de campo:

Realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com profissionais de recrutamento e gestores de empresas que contratam ou já contrataram profissionais 50+. Essa etapa permitiu captar experiências, percepções e práticas efetivas sobre a inclusão e valorização desse público no ambiente corporativo.

Pesquisa bibliográfica:

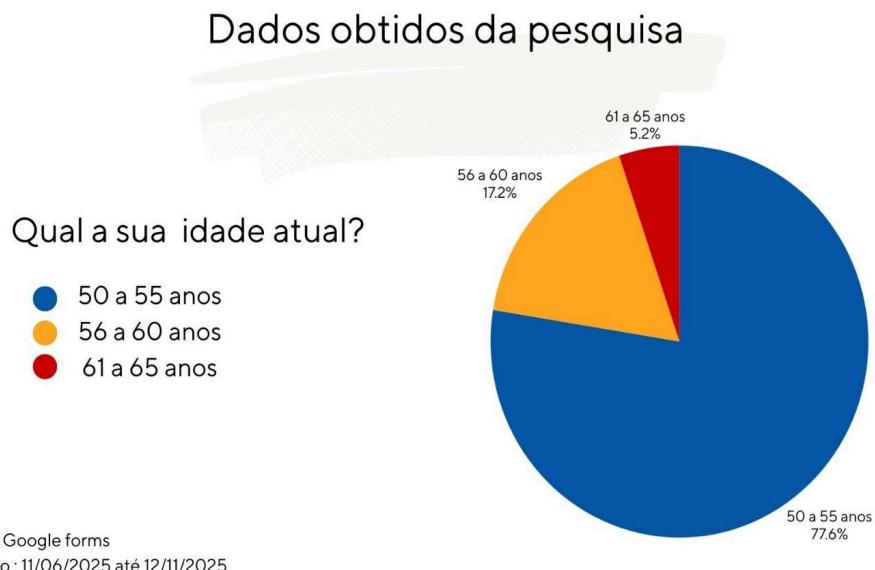
Desenvolvida a partir de livros, entrevistas com especialistas, relatórios de mercado e dados oficiais de órgãos, com o intuito de fundamentar teoricamente os conceitos relacionados ao envelhecimento populacional, diversidade etária, preconceito etário e estratégias de gestão de pessoas.

## 2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

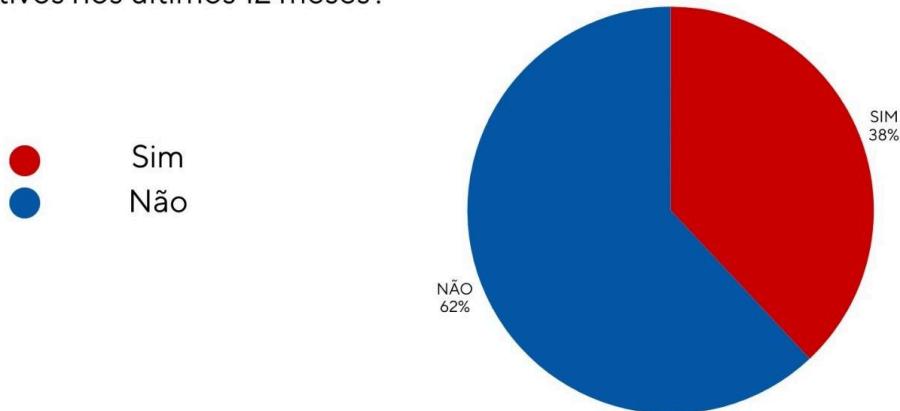
O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), informou que a população com 50 anos ou mais representa mais de 26% da população brasileira e continuará crescendo nas próximas décadas. Esse fenômeno é resultado da elevação da expectativa de vida e da redução da taxa de natalidade, o que exige novas abordagens sobre empregabilidade em idades mais avançadas. Segundo o Banco Nacional de Empregos(BNE), em 2025,é necessário combater o etarismo, visto que com as pesquisas realizadas existem até 5 gerações e o mundo corporativo está mudando.Segundo uma pesquisa da OIT( ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO),no ano de 2023 a maioria das empresas brasileiras se preocupa em ampliar a diversidade desta categoria, porém ainda encontra desafios para inclusão. A Empresa Maturi, especializada nos profissionais 50+,capacitou mais de 88.100 pessoas no Brasil, e 9.200 já foram colocados no mercado de trabalho.Especialista em Recursos Humanos, Ester Morgan, Headhunter e palestrante,defensora contra o etarismo,diz que as empresas devem contratar os profissionais maduros pelas habilidades e os pontos fortes. Uma pesquisa do portal Infojobs(2021) revelou que 70% dos profissionais acima dos 40 anos já sofreram algum tipo de preconceito etário, e 78% acreditam que o mercado oferece menos oportunidades para pessoas mais velhas. Segundo a Robert Half (2024), muitas empresas reconhecem a importância da diversidade, mas ainda “negligenciam a inclusão etária”, o que dificulta a contratação de profissionais seniores. Um estudo realizado em parceria com a Labora revelou que 69% das empresas não oferecem oportunidades equitativas para diferentes faixas etárias, demonstrando que a discriminação por idade continua presente nas práticas de recrutamento e seleção.Olivro EMPREGABILIDADE 50+,da autora SILVIA TRIBONI, informa o aumento da longevidade e que a maturidade precisa ser compreendida como uma fase rica em competências acumuladas.A empresa ROBERT HALF(especializado em recrutamento na maturidade) indica que 70% das organizações não possuem métricas para acompanhar a inclusão geracional, o que compromete a avaliação de políticas internas e dificulta o avanço de ações efetivas. A LABORA (empresa brasileira de tecnologia voltada para inclusão dos profissionais experientes), defende que a requalificação profissional, especialmente em

competências digitais, é essencial para aumentar as chances de recolocação dos trabalhadores 50+. Além disso, a empresa destaca a importância de modelos de trabalho mais flexíveis, que valorizem a experiência e a autonomia dos profissionais maduros. Por fim, a Robert Half argumenta que a inclusão de profissionais 50+ não é apenas uma questão social, mas também uma estratégia de negócios, já que equipes intergeracionais combinam inovação, experiência e maior diversidade de perspectivas.

## 2.3 DADOS OBTIDOS POR MEIO DE PESQUISA DO GOOGLE FORMS.



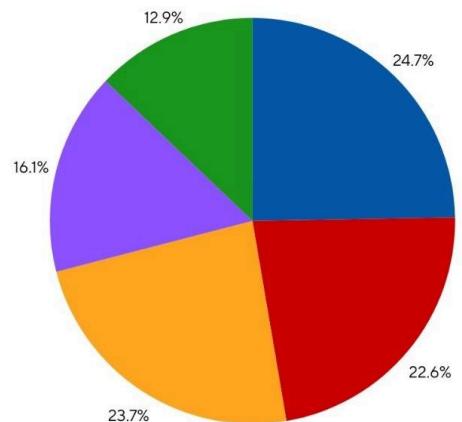
Você já participou de processos seletivos nos últimos 12 meses?



Fonte: Google forms  
Período : 11/06/2025 até 12/11/2025

Em sua opinião, quais são as maiores dificuldades que você encontra para conseguir um novo emprego?

- Idade
- Falta de oportunidades
- Exigência de conhecimento
- Atualização tecnológica
- Salários baixos

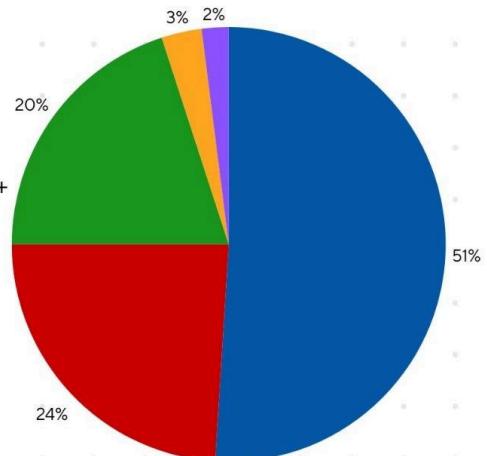


Fonte: Google forms

Período : 11/06/2025 até 12/11/2025

Na sua opinião o que poderia ajudar os profissionais com mais de 50 anos a se recolocarem no mercado de trabalho com mais facilidade?

- Programas de incentivo à contratação de profissionais 50+
- Cursos gratuitos de atualização profissional
- Apoio psicológico e motivacional
- Menos preconceito por parte dos empreendedores
- Todas as opções



Fonte: Google forms

Período : 11/06/2025 até 12/11/2025

## **2.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os gráficos mostram que os profissionais 50+ enfrentam grandes desafios para se recolocar, principalmente devido ao etarismo e às exigências tecnológicas do mercado. Apesar disso, a pesquisa revela forte disposição desse público para se atualizar e continuar ativo profissionalmente. Também foi identificado que a experiência acumulada ainda é pouco valorizada pelas empresas, o que limita as oportunidades de contratação. Outro ponto importante, é que, muitos destes profissionais acabam recorrendo ao empreendedorismo como alternativa de trabalho. Dessa forma, torna-se essencial promover políticas de diversidade etária, ampliar programas de capacitação e reconhecer as competências desses profissionais para construir um mercado mais justo e inclusivo.

## **2.5 DISCUSSÃO DA ANÁLISE**

A discussão dos dados mostra que o etarismo continua sendo o principal desafio para a recolocação dos profissionais 50+. Apesar de certa dificuldade com tecnologias, os participantes demonstram grande disposição para aprender. A experiência desse público ainda é pouco valorizada pelas empresas, o que limita suas oportunidades. Assim, os resultados reforçam a necessidade de combater o preconceito, ampliar a capacitação e reconhecer as competências dos profissionais maduros para tornar o mercado mais inclusivo.

## **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A recolocação de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho configura-se como um desafio crescente em um contexto de envelhecimento populacional e de valorização da juventude nas organizações, entendemos a importância de realizar um projeto de inserir essa categoria no mercado de trabalho, o ETARISMO, ainda é um grande desafio para profissionais 50+. A experiência desses trabalhadores muitas vezes não é valorizada, e a falta de política de inclusão agrava esse cenário. Promover ações que reconheçam suas competências é essencial para combater o preconceito etário e construir um mercado de trabalho mais justo e humano.

## **JOB PLACEMENT FOR PEOPLE 50+.**

### **Abstract**

The reintegration of professionals over 50 into the job market is a growing challenge in a context of population aging and increased value placed on youth in organizations. Although these workers possess extensive experience, technical knowledge, and emotional maturity, they still face barriers related to ageism and the demands of adapting to new technologies. On the other hand, companies that adopt inclusive policies and promote age diversity tend to achieve better results in terms of innovation, engagement, and productivity. Given this scenario, it becomes essential to understand the main difficulties faced by this group and to propose management and employability strategies that favor their reintegration and retention in the corporate environment.

Keywords: Age diversity. Job placement for those over 50. Labor market.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- TRIBONI, Silvia. Empregabilidade 50+: Estratégias e informações para uma carreira de sucesso na maturidade. Brasil: Novatec Editora , 2021.  
<https://edicoes.portaldoenvelhecimento.com.br/novo/produto/empregabilidade-50-estrategias-e-informacoes-para-uma-carreira-de-sucesso-na-maturidade/>
- BNE, BANCO NACIONAL DE EMPREGOS. Etarismo o impacto das gerações. Brasil, Outubro ,23, 2025.  
[Etarismo: o impacto das gerações Alpha, Z, Y, X e Boomers no mercado de trabalho - Blog do emprego](https://etarismo.bne.org.br/2025/10/23/etarismo-o-impacto-das-geracoes-alpha-z-y-x-e-boomers-no-mercado-de-trabalho-blog-do-emprego)  
Globo, Rio de Janeiro, 14/08/2022  
[https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/08/empregos-para-50-empresas-procuram-profissionais-maduros-com-envelhecimento-da-mao-de-obra.ghtml](https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/08/empregos-para-50-empresas- procuram-profissionais-maduros-com-envelhecimento-da-mao-de-obra.ghtml)
- IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Brasil, Maio de 2024.  
[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/\\_GOV.BR](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/_GOV.BR).
- OIT, Organização Internacional do Trabalho, Denise Marinho. Brasil, Novembro , 09, 2021  
[OIT: Empresas estão atentas à diversidade, mas inclusão ainda é desafio no mundo corporativo | As Nações Unidas no Brasil](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---travail/documents/travaildocument/wcms_1030355.pdf)
- LABORA. Etarismo e inclusão, Brasil 2025.  
[2024-etalismo-2ed-robert\\_half-labora-v1.pdf](https://www.labora.org.br/2024-etalismo-2ed-robert_half-labora-v1.pdf)
- MATURI, A potência da maturidade, Brasil, 2015.  
<https://www.maturi.com.br/>
- MORGAN, Ester, Brasil, Junho, 04, 2024.  
[Contra etarismo, especialista diz que diversidade de gerações melhora times e preenche vagas](https://www.conteudo.com.br/2024/04/04/contraria-etalismo-especialista-diz-que-diversidade-de-geracoes-melhora-times-e-preenche-vagas)
- ROBERT HALF. Etarismo no mercado de trabalho. Brasil, 04 out 2024  
<https://www.roberthalf.com.br/pt/insights/carreira/etalismo-no-mercado-de-trabalho>

