



...: **Etarismo:**  
estudo exclusivo com  
profissionais e empresas

vagas + coletivo + talento  
uma iniciativa vagas **sênior**  
Experiência que faz a diferença.

# Entenda as barreiras no mercado de trabalho e como superá-las

É comum que mudanças de comportamento de uma geração de trabalhadores para outra sejam avaliadas e discutidas dentro da dinâmica do mercado corporativo. Mas, quando esse reconhecimento vem turvado pelo preconceito com pessoas maduras, acontece o que se chama “etarismo” (ou “ageísmo”, do inglês ageism).

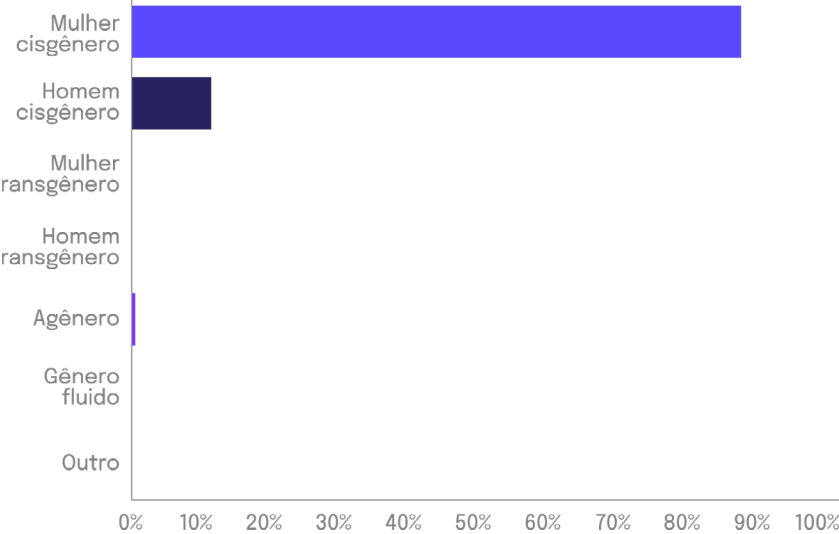
Diversidade e inclusão dependem de pluralidade de experiências em uma mesma equipe. Porém, nem sempre se dá atenção ao fato de que pessoas mais velhas podem encontrar dificuldade de entrar ou de se manter em seus postos. Uma barreira se cria quando critérios de idade, ainda que velados, atravessam a capacidade de recrutamento, seleção e gestão de pessoas de uma empresa. Tudo isso se agrava quando consideramos que a média de expectativa de vida das pessoas brasileiras ultrapassa os 70 anos hoje. Em 2020, foi registrado o menor número de nascimento de bebês no país em 26 anos. Este é um fato: a população está ficando mais velha.

Foi pensando exatamente nesse contexto que a Vagas, em parceria com a Talento Sênior,[1] realizou um estudo com mais de 6200 candidatos e candidatas e com mais de 300 empresas compostas por profissionais de RH para entender a percepção de profissionais e empresas sobre as principais barreiras do mercado de trabalho em relação ao etarismo.

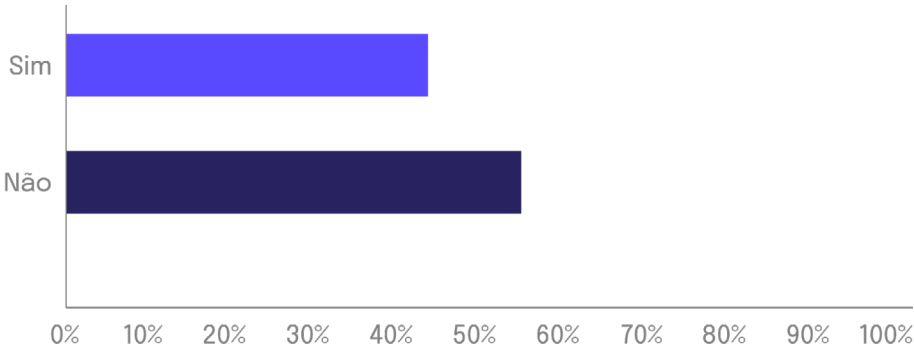


# Sobre o público respondente: Profissionais de RH

90% mulheres cisgênero



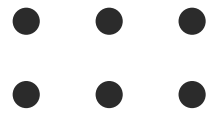
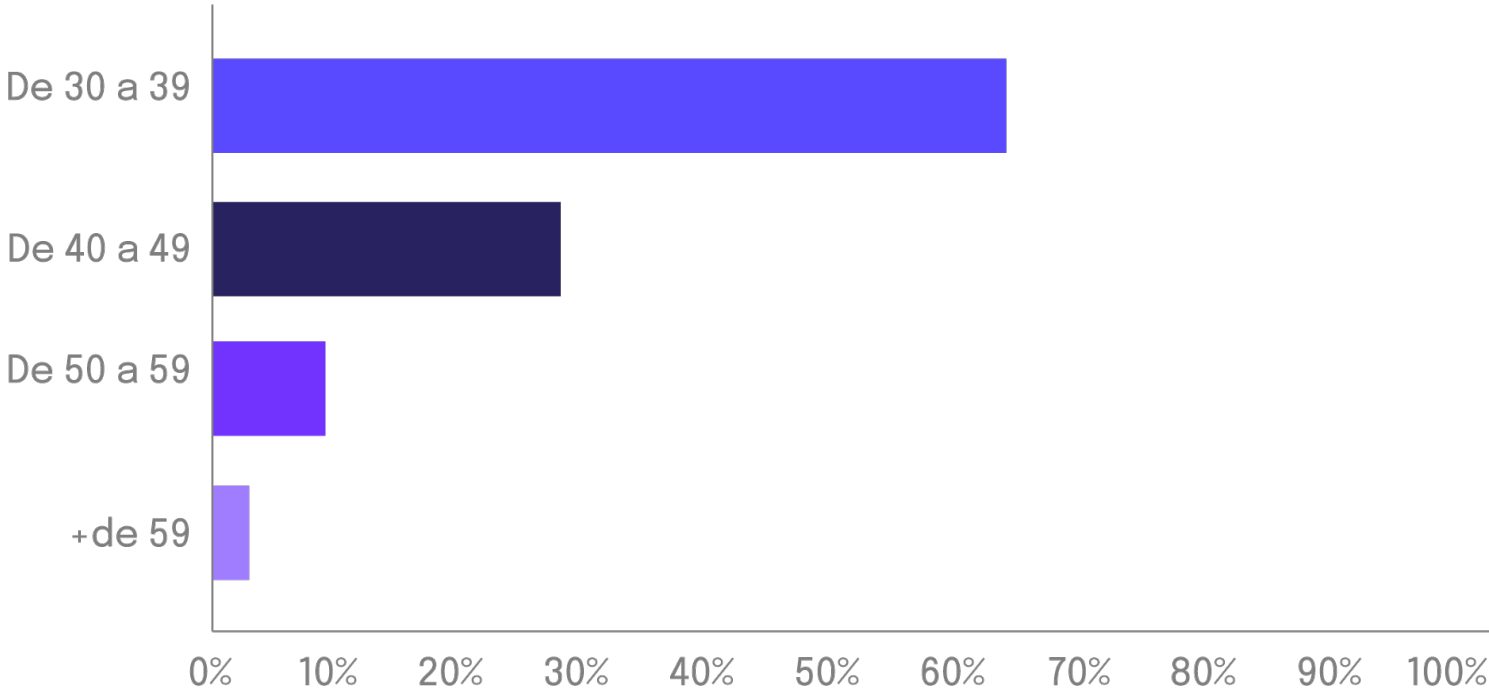
Grande parte sem filhos



# Sobre o público respondente: **Profissionais de RH**

Com idade entre 30 e 29 anos.

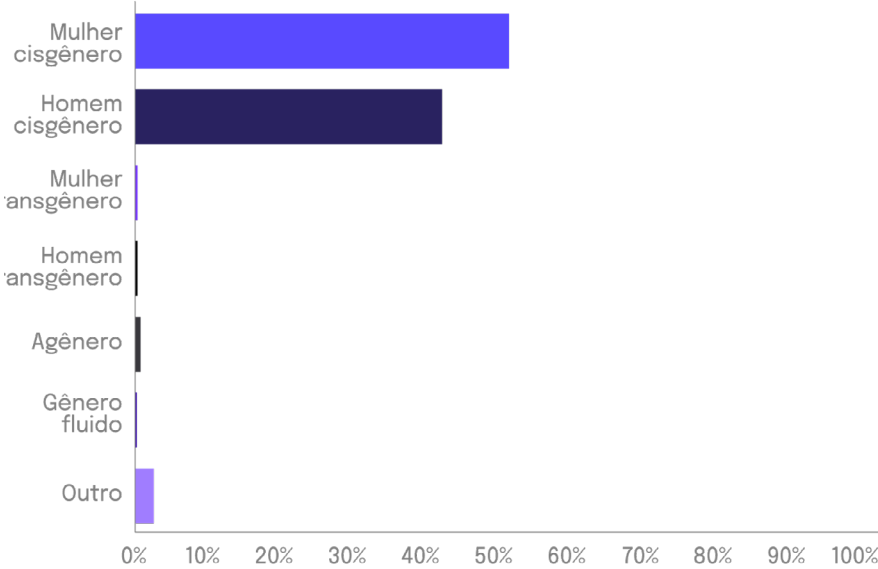
Apenas 10% das pessoas possuem entre 50 e 59 anos



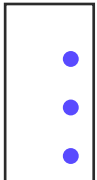
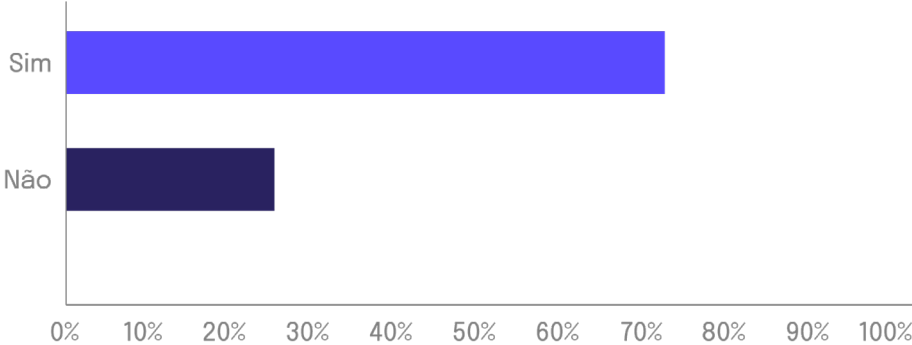


# Sobre o público respondente: Candidatos e Candidatas

53% são mulheres cisgênero

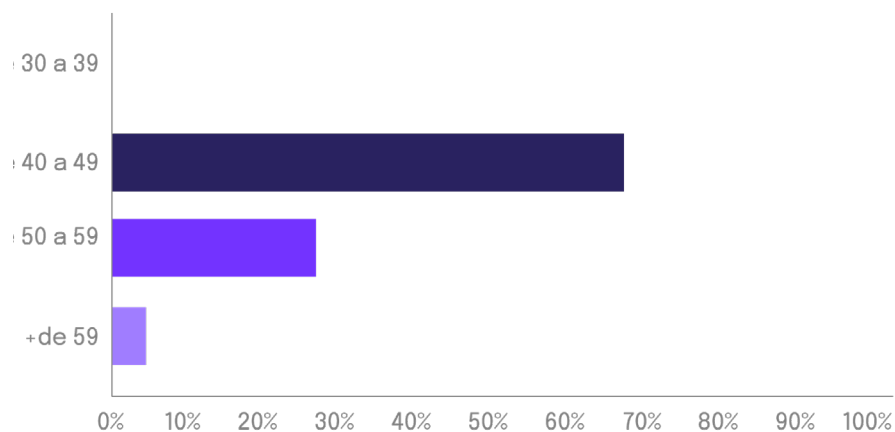


Grande parte com filhos

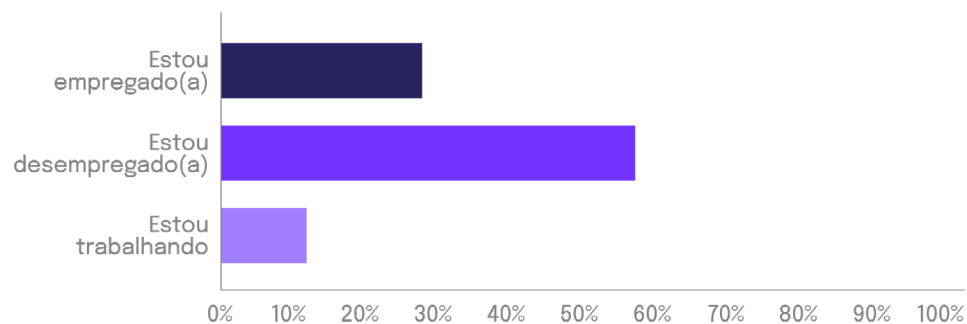


# Sobre o público respondente: Candidatos e Candidatas

Com idade média entre 40 e 49 anos. 25% têm de 50 a 59 anos.

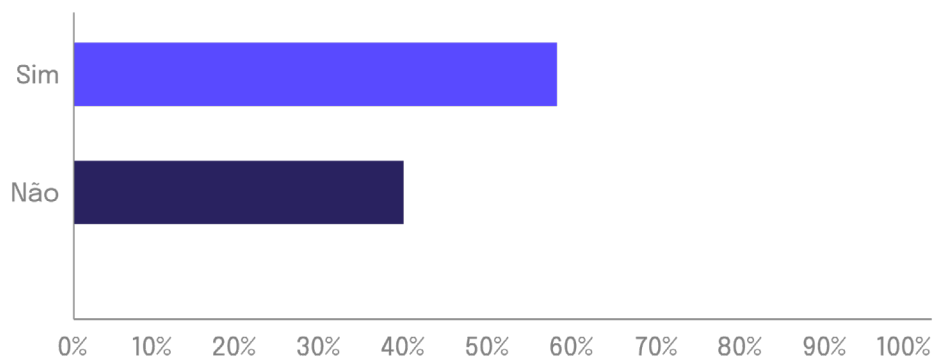


58% das pessoas respondentes estão desempregadas

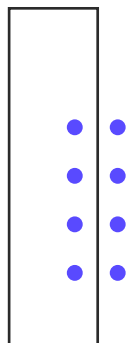
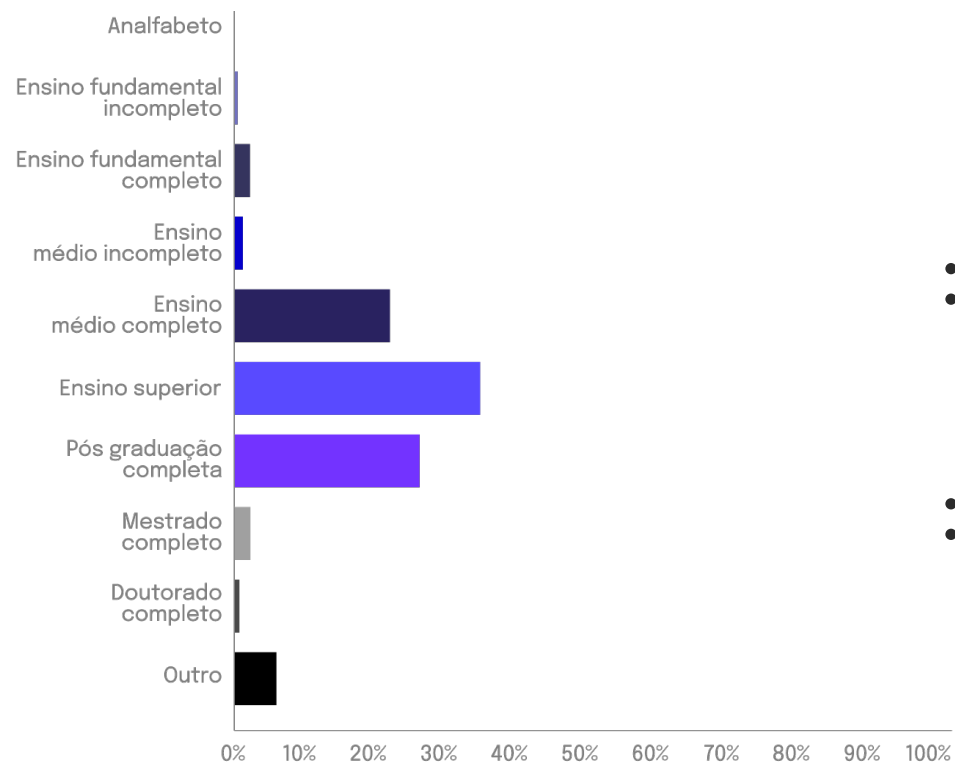


# Sobre o público respondente: Candidatos e Candidatas

40% não trabalha em sua área de atuação



35% possuem ensino superior completo e 28% possuem pós-graduação.



# O que é etarismo no mercado de trabalho



O Brasil faz parte do grupo de países que estão de olho nos impactos do envelhecimento populacional: até 2030, o número de pessoas com mais de 60 anos ultrapassará o total de crianças de zero a 14 anos. Esse é um cálculo do Ministério da Saúde, que traz demandas práticas. Com o aumento da parcela de idosos, o país precisará, por exemplo, se preparar em setores do atendimento hospitalar, do cuidado em casa e também do mercado de trabalho. Cabe às empresas, portanto, colocar em prática estratégias que garantam diversidade etária. Primeiro, é fundamental entender que o etarismo é um tipo de preconceito que abrange estereótipos e juízos de valor baseados na idade de uma pessoa. Um dos resultados sociais é a exclusão de pessoas mais velhas de determinados lugares e grupos. No mercado de trabalho, a dificuldade gera não só impacto no indivíduo, que pode se sentir “de escanteio”, como abre uma lacuna de diversidade que poderia ser preenchida por profissionais maduros, que são comprometidos e sinônimo de estabilidade além do mais

*“Profissionais 45+ podem trazer mais inovação e crescimento para a sua empresa. O etarismo, termo que se refere a essa discriminação contra pessoas baseada no estereótipo de idade, infelizmente prejudica não só os trabalhadores mais velhos, mas também as empresas. Afinal, competências tão valorizadas pelo mercado de trabalho como proatividade, curiosidade e relacionamento interpessoal não dependem de idade, e sim, do perfil de cada pessoa. Quem pensa que idade é o que define como será o desempenho de alguém no ambiente de trabalho, está totalmente enganado. Quem considera os profissionais seniores como ultrapassados e irrelevantes, pode estar perdendo uma importante força de trabalho, pois eles têm qualidades essenciais para completar o seu time e fazer o seu negócio crescer, como a inovação.”*

**Cristina Sabbag**

Cheif Diversity Officer na Talento Sênior



Nos últimos anos, a agenda ESG ganhou enorme força. Segundo dados do portal Expert XP, em 2021, os investimentos em fundo negociado em bolsa (ETF) superaram US\$ 370 bilhões, 84% a mais em comparação ao ano anterior.

O interesse crescente dos investidores em empresas que adotam boas práticas em Sustentabilidade, Social e Governança fez as organizações brasileiras voltarem mais esforços no cumprimento da pauta. Afinal, sua lucratividade e seu valor da marca estão em jogo.

Dentro da agenda ESG, o S de social é o pilar em que se encontram a Diversidade e a Inclusão (D&I), e as organizações se mostram preocupadas com esta questão. De acordo o relatório “Diversidade Aprendiz”, elaborado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) em parceria com a Somos Diversidade, quase 90% das empresas entrevistadas responderam que querem ser reconhecidas por valorizar a diversidade.

E a diversidade importa! A pesquisa da Mckinsey “Diversity Matters (diversidade importa): América Latina”, de 2020, expõe diversos impactos positivos resultantes das ações em D&I em vários aspectos, desde a saúde organizacional ao aumento da performance financeira.

Fica claro, portanto, que não se trata apenas de uma luta social para combater as desigualdades e o preconceito, elas são, de fato, fatores que geram resultados mercadológicos.

Ao analisar as pesquisas que abordam o assunto, percebe-se que o grupo geracional, que são os profissionais 50+, em comparação aos demais, conta com baixos percentuais. 25%, segundo o relatório da Deloitte “Diversidade, equidade e inclusão nas organizações”, feito em 2021, e 29%, de acordo com o levantamento Diversidade Aprendiz.

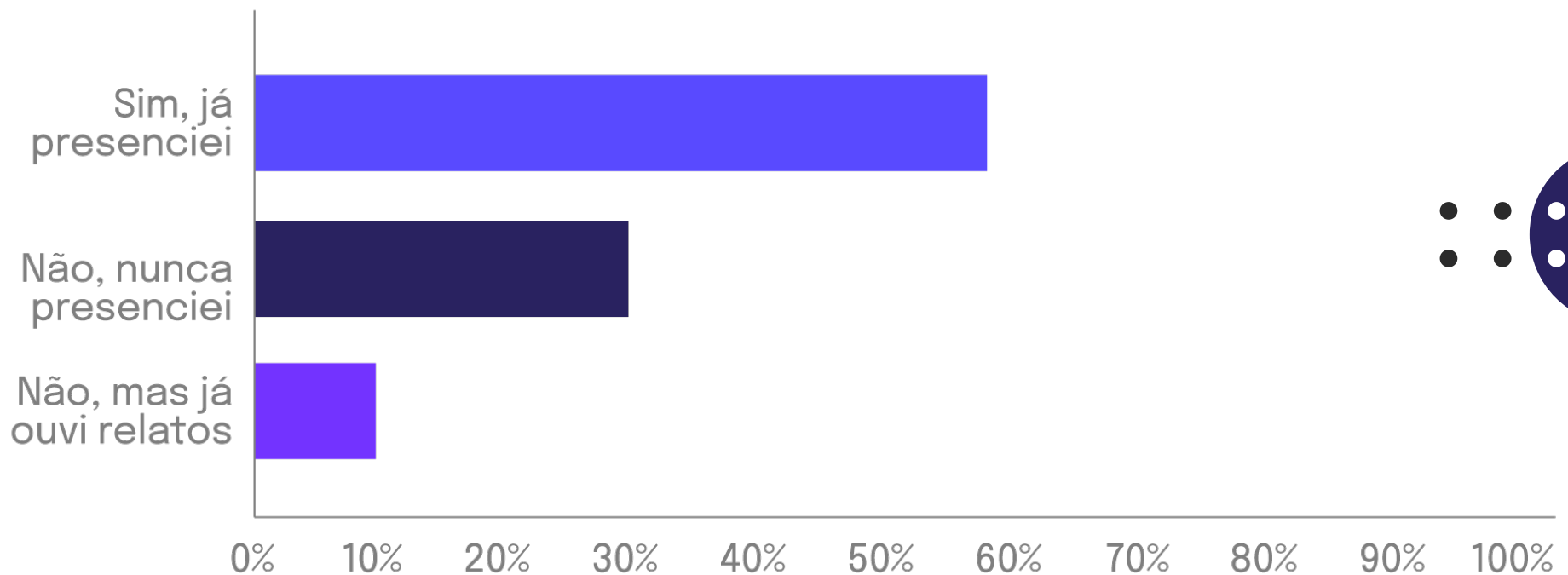
É evidente que todos os grupos são importantes, porém,



os profissionais mais maduros não estão recebendo a quantidade de oportunidades necessárias na composição dos quadros nas empresas.

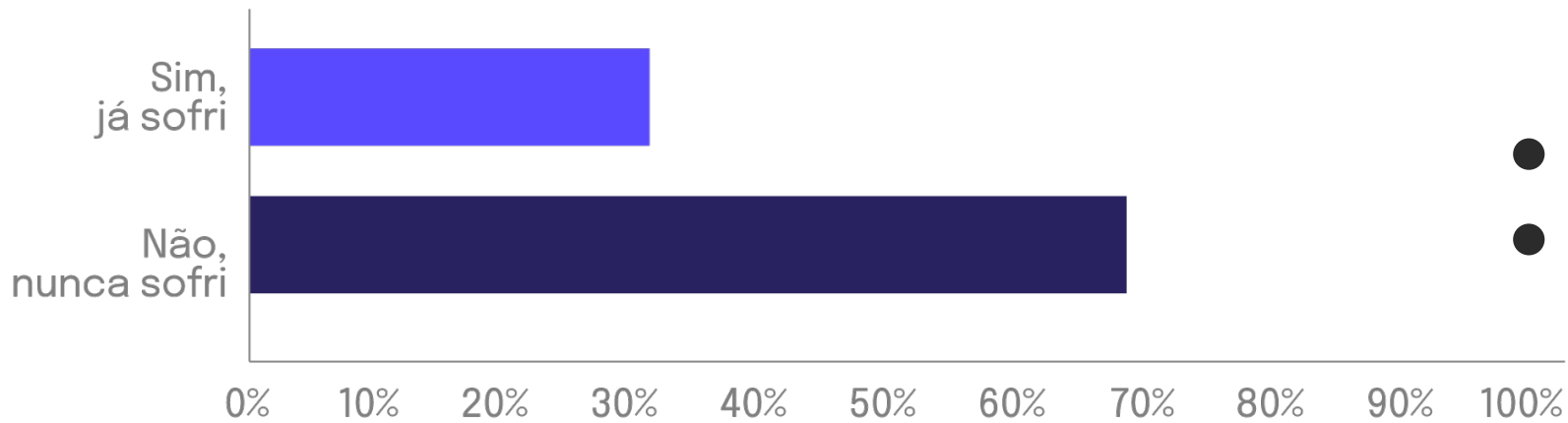
Somada à experiência, expertise e aquisição de novos conhecimentos, os profissionais 40+ e 50+ têm um grande potencial. O que sobra realmente é o preconceito, que precisa ser combatido não somente porque prejudica o desenvolvimento da sociedade, mas também pelo desperdício de talentos que ocorre ao não abrir espaço para esse grupo no mercado de trabalho.

No estudo, 60% dos profissionais de RH respondentes alegaram que já presenciaram situações de preconceito com pessoas mais velhas no ambiente de trabalho, enquanto o mesmo ocorreu com 42% dos candidatos e candidatas.

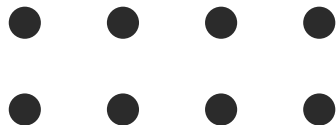
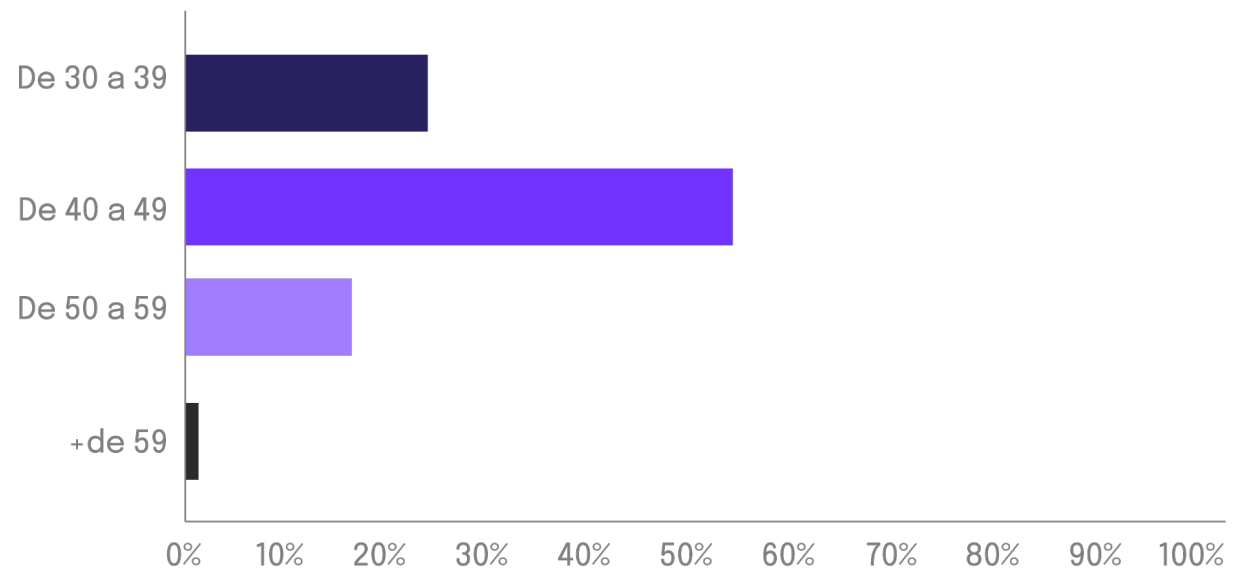




30% dos profissionais de RH e de candidatos e candidatas já passaram por preconceito etário no mercado de trabalho. Para se ter uma noção, apenas 10% das empresas possuem medidas que ajudam a melhorar o cenário para que pessoas mais velhas sejam acolhidas e contratadas.



Olhando com mais profundidade para os dados que indicam quando pessoas mais velhas começam sofrer etarismo, 56% da base de candidatos e candidatas alega que ele se inicia a partir dos 40 anos, enquanto 24% já começa a sentir que essa barreira se inicia aos 30 anos de idade.



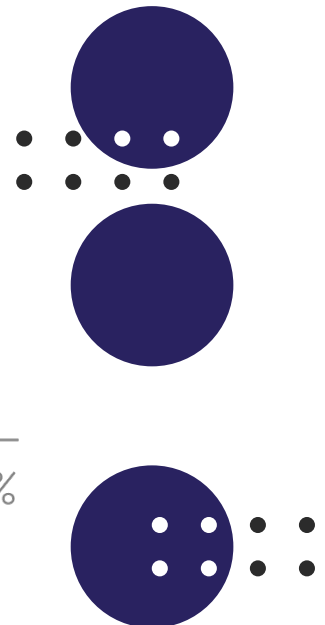
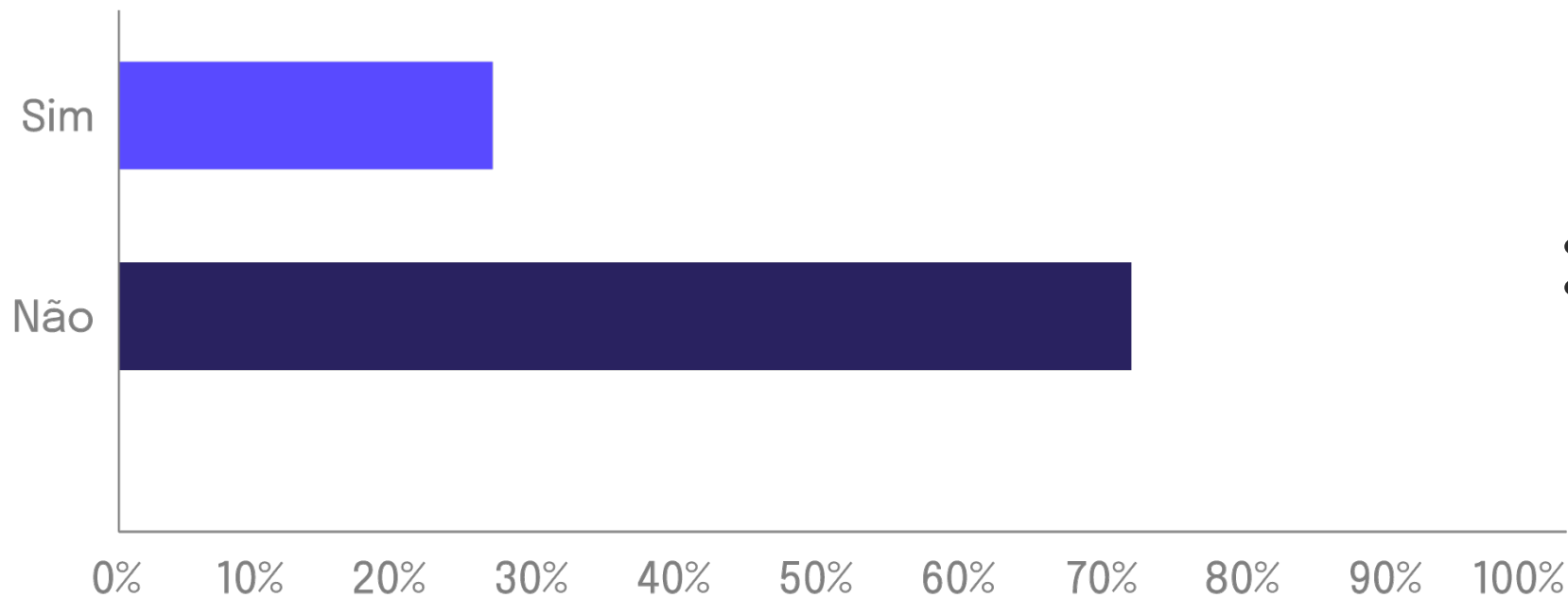
- “Quase 56% acreditam que tinham de 40 a 49 anos e 24% acreditam que tinham de 30 a 39 anos quando sofreram preconceito etário no ambiente de trabalho pela primeira vez. Esses dados nos mostram que o etarismo é mais precoce do que se imagina, uma vez que já começa a se manifestar na faixa dos 30 ou 40 anos e não necessariamente a partir dos 50. As empresas precisam pensar com urgência em ações para acabar com esse tipo de preconceito, caso contrário, em breve, teremos um grande problema no mercado de trabalho considerando o envelhecimento populacional.”

**Renan Batistela**

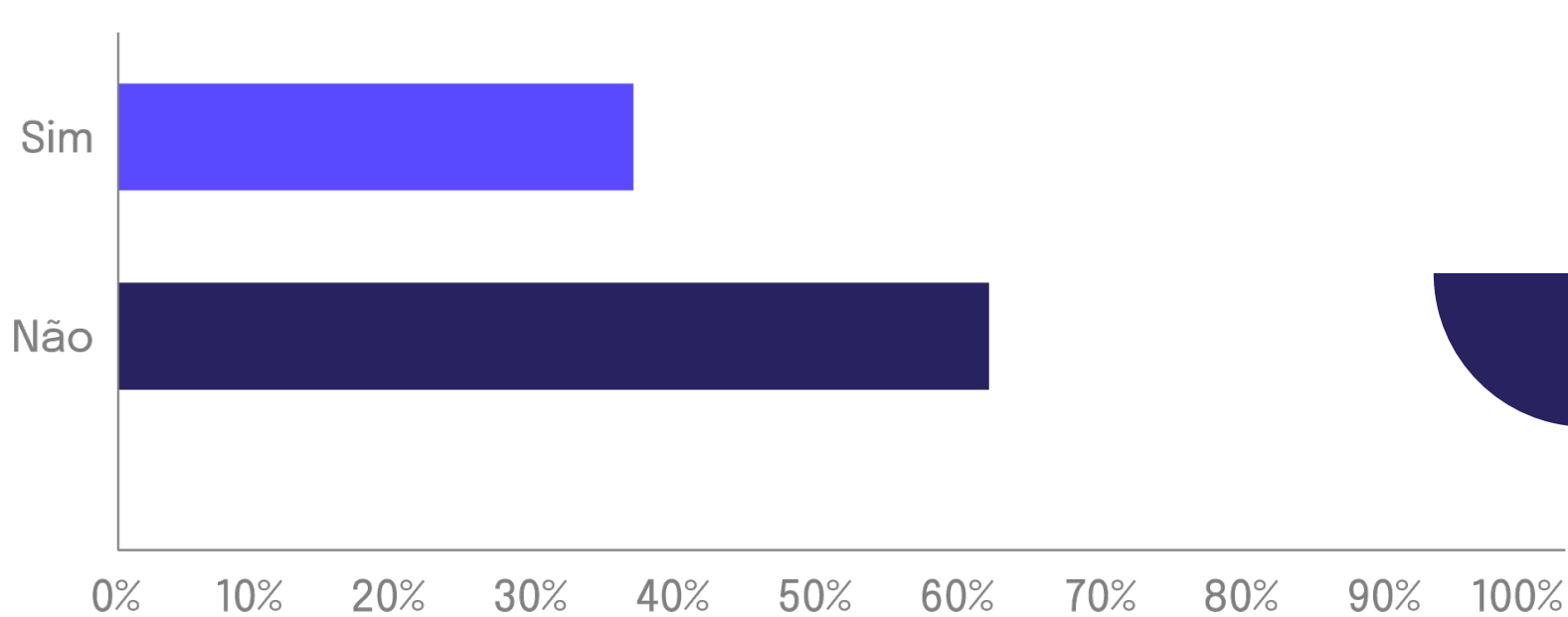
Especialista em Diversidade e Inclusão na Vagas



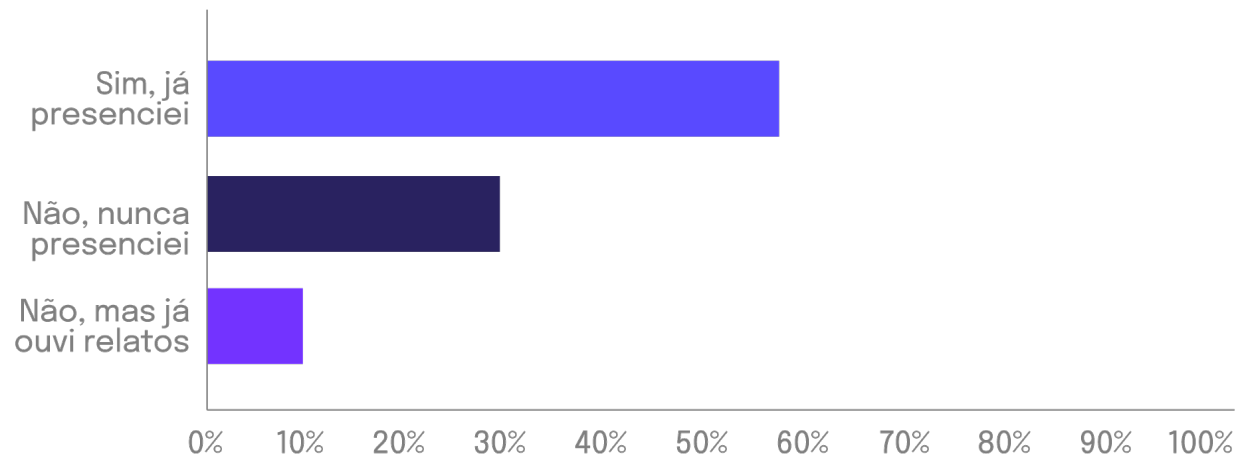
Na pesquisa, vimos que 30% de profissionais de RH lidam com o medo de serem demitidos por conta da idade



Enquanto 37% dos candidatos e candidatas enfrentam esse mesmo dilema.

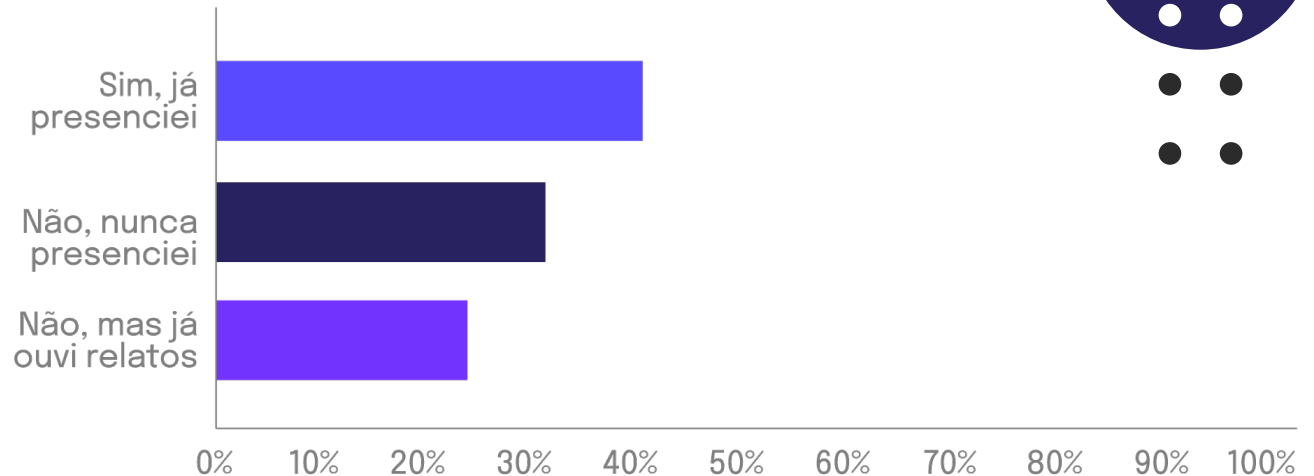


Quando o assunto é etarismo em geral, 60% do público de RH já ouviram ou presenciaram situações de preconceito com afirmações como “profissionais mais velhos não estão dispostos a aprender novas habilidades ou não são abertos a novas ideias”



Enquanto o mesmo aconteceu com 42% dos profissionais / candidatos e candidatas que responderam a nossa pesquisa.

Tudo isso reforça o quanto o mercado está despreparado para lidar com o envelhecimento populacional e o porquê precisamos olhar / nos atentar a questões de diversidade e inclusão para pessoas mais velhas.



*“Mais de 60% das pessoas entrevistadas já ouviram que profissionais mais velhos não estão dispostos ou aptos a aprender novas habilidades ou abertos a novas ideias e mais de 47% das pessoas disseram ouvir que profissionais mais velhos têm problemas para lidar com tecnologia. Esses dados me levam a pensar que talvez sejam esses os motivos de ser tão raro ver pessoas 50+, por exemplo, atuando nas áreas da tecnologia (especialmente programação). Infelizmente, ainda é possível encontrar casos de empresas de TI ou até mesmo startups que se orgulham de seus ambientes jovens em suas páginas de Trabalhe Conosco ou processos seletivos, dando a entender que não há espaço para pessoas mais velhas em suas empresas.”*



**Renan Batistela**  
Especialista em Diversidade e Inclusão na Vagas



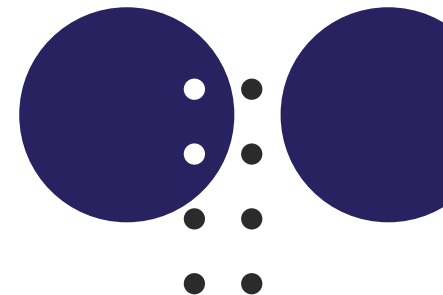
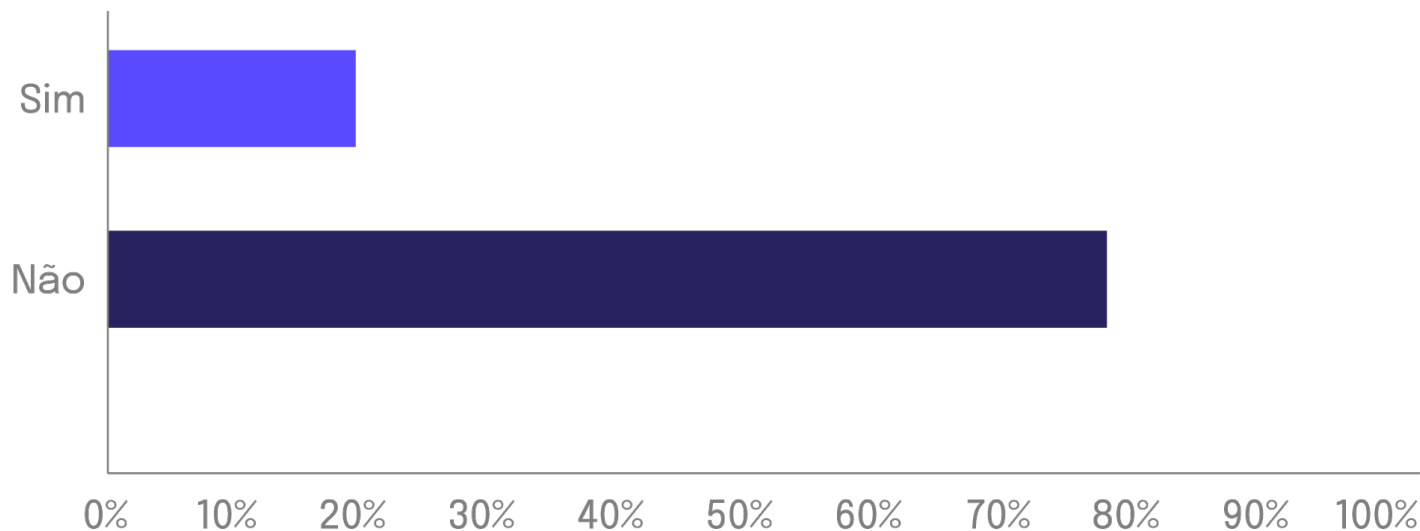
# Por que se preocupar com diversidade etária?

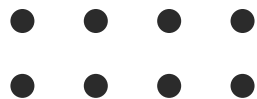


Prevalece nas empresas a ideia de que contratar jovens é sempre a melhor saída, baseada na impressão de que essa força de trabalho é mais antenada ou ágil e que, por isso, é a única forma de alcançar bons índices de produtividade.

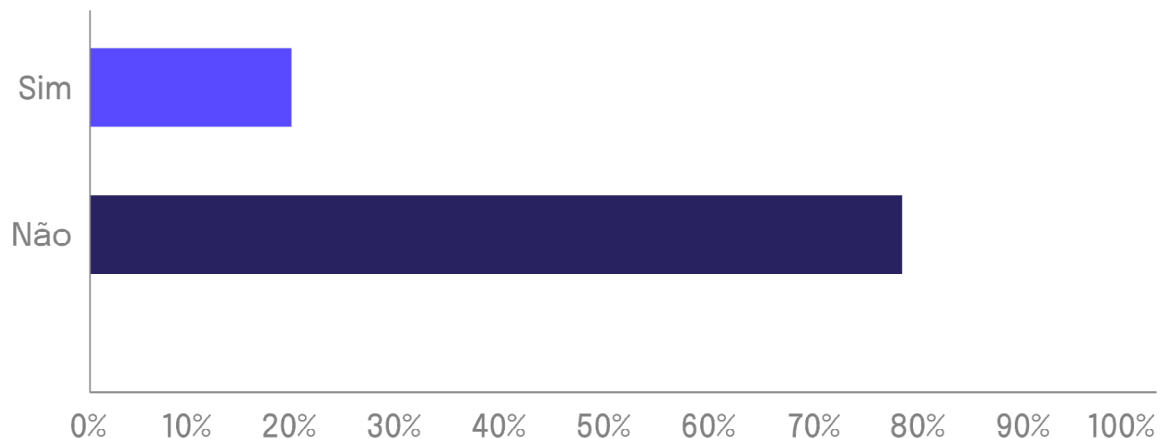
No entanto, essa forma de pensar ignora uma parcela da população capaz de preencher posições sênior com conhecimento na bagagem e equilíbrio na carreira. Isso vale não só para postos de comando, mas também para outras posições. A diversidade de idade deve acontecer desde os processos de recrutamento e seleção.

Na nossa pesquisa, 21% dos profissionais de RH alegam que suas empresas consideram eliminar pessoas mais velhas de processos seletivos de forma declarada.

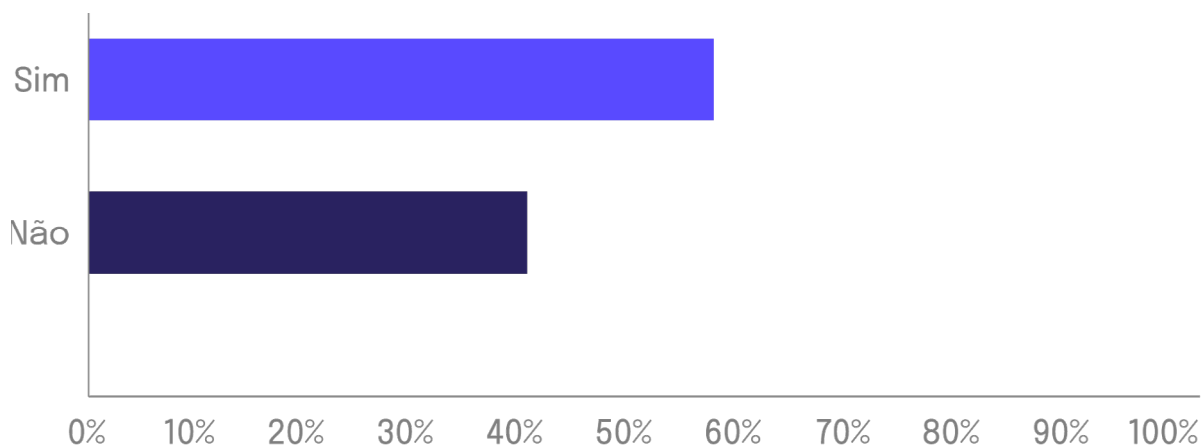




Além disso, 80% dos profissionais de RH compartilharam que suas empresas não olham para a temática com a atenção necessária e não promovem ações para a contratação de profissionais 50+.



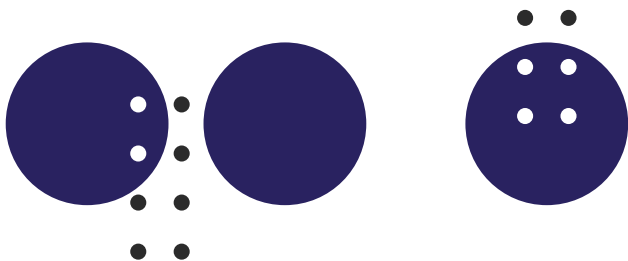
41% dessas empresas não contrataram uma pessoa acima de 50 anos nos últimos 6 meses, mesmo declarando como altamente relevante olhar e agir sobre o assunto.



Ou seja, há, de fato, uma grande barreira por parte das empresas em relação à contratação e inserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

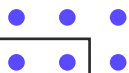
*“É muito preocupante saber que 90% dos RHs entrevistados disseram que suas empresas ainda não promovem ações sobre etarismo e que 80% ainda não promovem ações de contratação de pessoas mais velhas.*

*Já há pesquisas que mostram o envelhecimento populacional e os dados resultantes da nossa pesquisa mostram que as empresas ainda não estão cientes ou não estão levando essa questão como uma prioridade.*





*Nós, da Vagas, temos uma preocupação genuína com essa temática e, nos últimos anos, temos promovido tanto ações de letramento sobre etarismo quanto definido metas de contratação para esse recorte. É muito importante que outras empresas também comecem a se conscientizar e a agir.”*



**Renan Batistela**

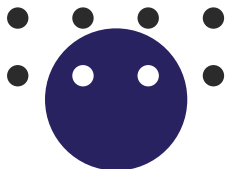
Especialista em Diversidade e Inclusão na Vagas



*“Para além do absurdo dos dados é importante frisar que quando há inclusão de profissionais seniores, ganha-se em inovação e produtividade. Uma das conclusões do estudo “Rotas Diversidade e Longevidade 2035”, produzido pelo Sesi e pelo Sistema Fiep, é que os ambientes de trabalho intergeracionais são mais produtivos e inovadores. Acrescento, ainda, que as organizações ganham mais rapidez na solução de crises, uma vez que já passaram por muitas, tanto na vida profissional quanto na pessoal. Ademais, profissionais 40+ ou 50+ contribuem para o aumento da expertise da empresa ao compartilharem seus conhecimentos e experiências aos demais times.”*

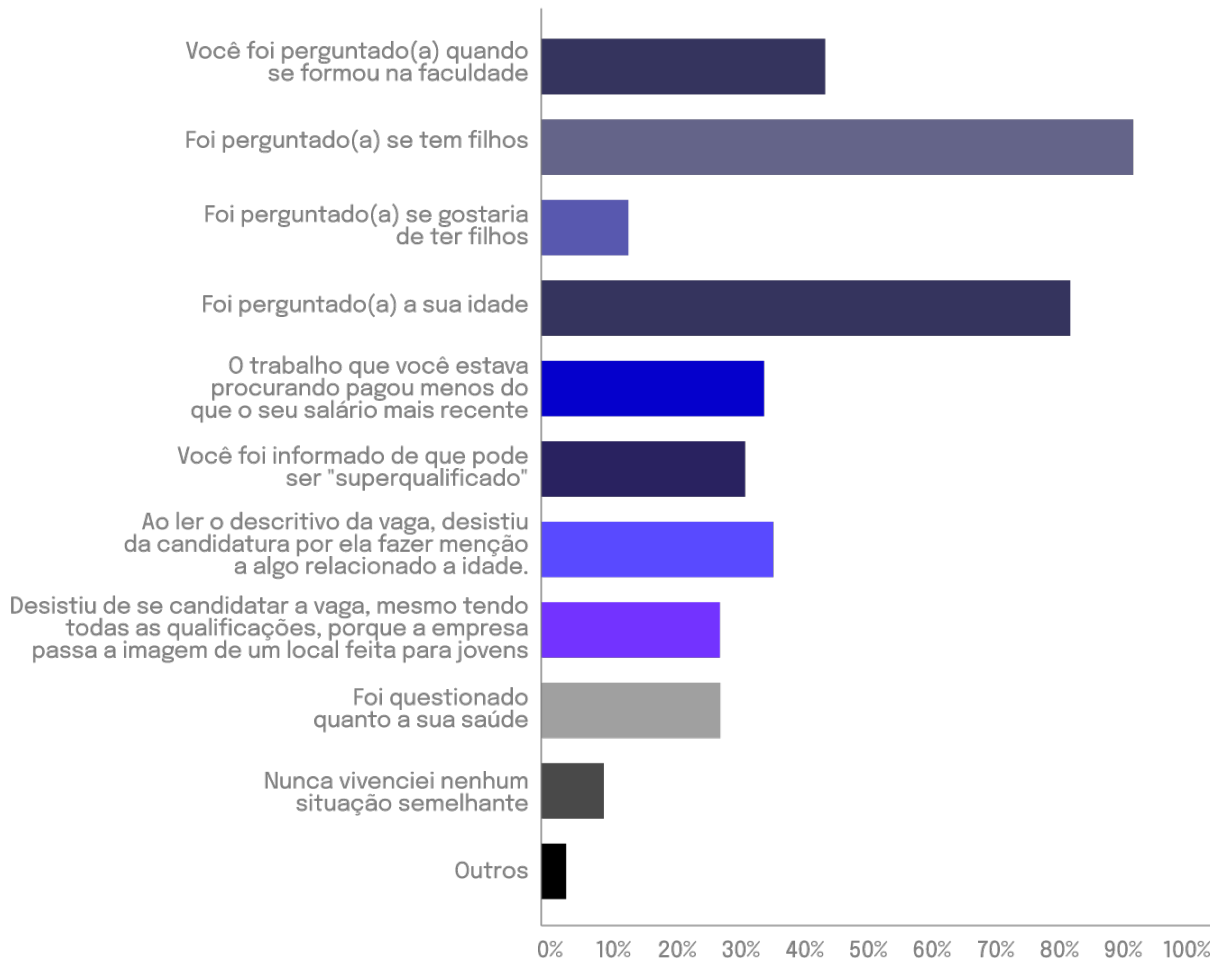
**Cristina Sabbag**

Cheif Diversity Officer na Talento Sênior



# Recrutamento e seleção de pessoas mais velhas

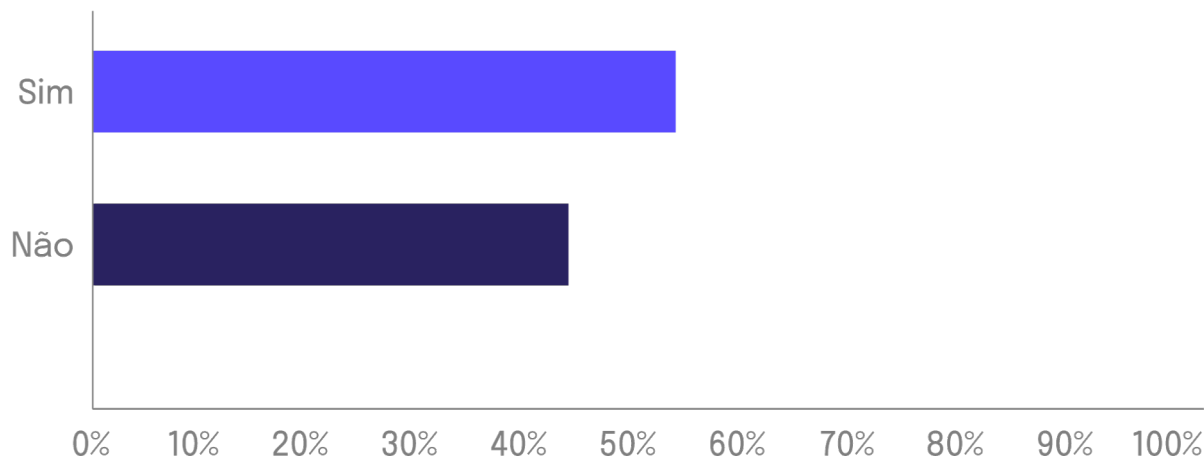
Contratar pessoas mais velhas é algo para que as empresas torcem o nariz e essa barreira começa logo no início de um processo seletivo, na pergunta pela idade da pessoa. Em nossa pesquisa, 70% dos candidatos responderam que isso foi perguntado no momento da entrevista.



Segundo estudo da consultoria PWC com a Fundação Getúlio Vargas, apenas 1% dos cargos em mais de uma centena de empresas no Brasil são ocupados por pessoas com mais de 65 anos. A pesquisa também mostrou que 70% das empresas diziam que profissionais na terceira idade são mais caros. Mais de 60% delas acreditam que os empregados maduros não se adaptam bem às mudanças e são acomodados com a proximidade da aposentadoria.

Na nossa pesquisa, apenas 30% dos profissionais de RH consideram importante criar programas exclusivos para a contratação de pessoas mais velhas. Isso mostra que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que a temática ganhe o peso necessário dentro das empresas.

54% das pessoas de RH que responderam a pesquisa alegaram que precisaram convencer os seus gestores para que isso acontecesse. A necessidade de ter que argumentar sobre o tema já demonstra que existe preconceito com pessoas mais velhas.

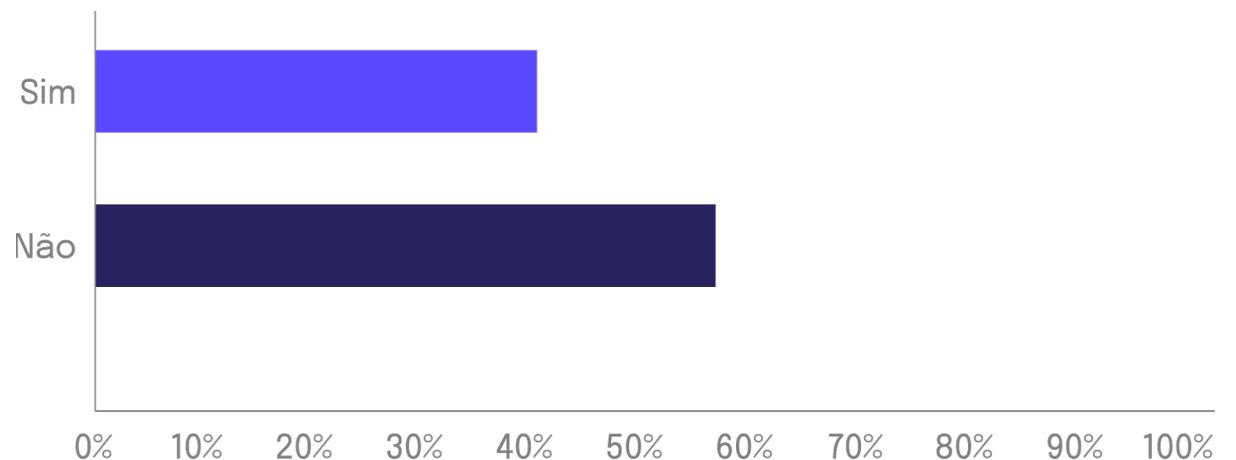


Fato é que, assim como em outras situações de recrutamento para vagas, esses são estereótipos que podem ser facilmente derrubados no encontro entre o profissional de RH e o candidato. Uma escolha mais acurada, que alinhe as necessidades do posto com a trajetória profissional de quem está há muito tempo no mercado, pode ser uma saída.

As ideias errôneas – ainda que inconscientes – de que profissionais mais jovens custam mais barato por falta de experiência e costumam estar mais atualizados são alguns dos impedimentos para a interação profissional entre diferentes gerações, a qual poderia ser muito produtiva caso acontecesse.

## Informação nunca é demais

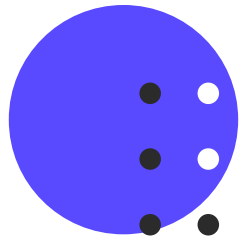
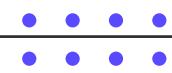
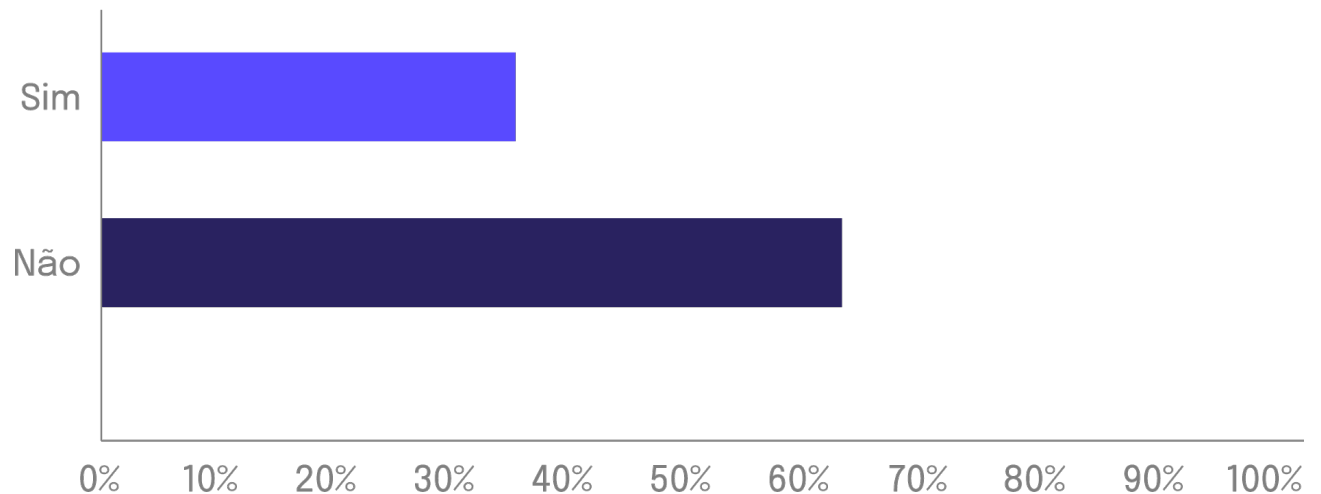
59% dos profissionais de RH acreditam que não possuem conhecimento necessário sobre etarismo para poder atuar de forma mais estratégica para a inserção desses profissionais no mercado de trabalho



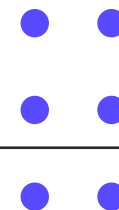
65% alegam que suas empresas não estão preparadas para o envelhecimento populacional. Essa é uma das dores mais latentes em relação a candidatos.

Para quem quer melhorar esse quadro na empresa, o Coletivo, primeiro hub de conhecimento em Diversidade e Inclusão, criado pela Vagas para acelerar a formação de RHs mais justos e inclusivos, desenvolveu um curso gratuito, com certificação e feito por especialistas do mercado sobre “Etarismo e as Gerações nas Organizações”. O curso vai ajudar o RH a ter mais entendimento e propriedade sobre o tema, para tomar ações que ajudem nessa luta por mais inclusão de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.[5]

Para quem quer melhorar esse quadro na empresa, o Coletivo, primeiro hub de conhecimento em Diversidade e Inclusão, criado pela Vagas para acelerar a formação de RHs mais justos e inclusivos, desenvolveu um curso gratuito, com certificação e feito por especialistas do mercado sobre “Etarismo e as Gerações nas Organizações”. O curso vai ajudar o RH a ter mais entendimento e propriedade sobre o tema, para tomar ações que ajudem nessa luta por mais inclusão de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.[5]



# Benefícios de combater o etarismo



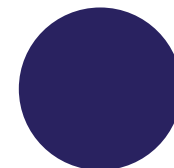
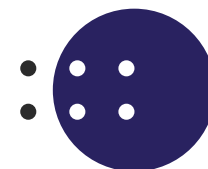
Quando a diversidade etária se torna relevante na cultura organizacional, por seguir os conceitos de Diversidade e Inclusão, um dos primeiros exercícios é analisar o retrato atual da empresa: onde estão e quem são os funcionários mais velhos? Como as competências de cada um estão sendo aproveitadas no dia a dia organizacional?

Em algumas equipes, é possível que os mais velhos sejam coordenadores ou mesmo mentores. Essa é uma forma de mantê-los, por vezes, com mais autonomia, dentro do mercado fazendo o que têm de melhor: compartilhando experiência.

Integrar os profissionais maduros também garante vantagens por causa de valores que eles podem carregar. Alguns exemplos:

## Resiliência

Seja para lidar com clientes, com o consumidor direto ou conversar com encarregados, eles têm resiliência e conseguem, com inteligência emocional, driblar as dificuldades comuns ao trabalho. Buscar saídas mais seguras também pode fazer parte do perfil de um funcionário mais velho.



## Qualidade na entrega

Com mais experiência, profissionais mais velhos já enfrentaram as dificuldades e se mobilizaram para garantir as conquistas em diferentes cenários. Essas vantagens se traduzem na qualificação que adquirem e, por isso, na eficiência com que trabalham e entregam resultados.

## Rede de contatos

Pessoas mais velhas podem reunir diferentes contatos; quando se trabalha em área comercial ou de vendas, por exemplo, isso faz toda diferença. Criar conexões, especialmente quando são antigas e aprofundadas, é um dos diferenciais de profissionais desse grupo.

## Novos olhares

O mix de gerações dentro de projetos e equipes pode representar novos e diferentes olhares sobre uma mesma questão; o que, por si só, tem importância na produtividade dentro das corporações.

# Mudar a cultura organizacional requer estratégia

A conduta para eliminar o etarismo, assim como no caso de qualquer preconceito contra algum grupo social, passa por estratégias comandadas pelo RH. Isso significa que não basta contratar ou incluir na empresa mentores mais velhos; as pessoas precisam estar preparadas para lidar com a pluralidade de idades.

A comunicação institucional é uma das ferramentas que contribuem para esse diálogo e que promovem a inclusão. Os esforços precisam ser direcionados para que haja respeito e valorização da contribuição de todos os profissionais, independentemente da idade de cada um. Líderes e responsáveis pela gestão de pessoas, vale dizer, também devem estar cientes de que conflitos geracionais podem aparecer no cotidiano corporativo. Ações de integração, em que a convivência e o compartilhamento de ideias sejam incentivados devem ser estimuladas, para que o etarismo seja um assunto superado dentro da organização.



## Sobre a Talento Sênior

A Talento Sênior tem como propósito maior conectar empresas que querem expandir seus negócios com talentos experientes disponíveis no mercado. Logo, promovemos encontros promissores entre empresas de pequeno, médio e grande porte com profissionais experientes e qualificados (45+).

[Saiba mais](#)

## Sobre a Vagas

Promover encontros de valor entre empresas e profissionais. É isso que nos move! Quer conhecer o nosso software de recrutamento e seleção e fazer contratações cada vez mais justas e inclusivas para a sua empresa?

[Acessar o Vagas For Business](#)

## Sobre o Coletivo

O primeiro hub de conhecimento em Diversidade e Inclusão, criado para acelerar a formação de RHs mais justos e inclusivos. Cursos on-line e estudos exclusivos para que você tenha cada vez mais propriedade em temas importantes e mude o cenário do Brasil.

[Acesse o Coletivo](#)