

HÁ VAGAS

Dados do IBGE revelam crescimento de mais de 50% nas contratações de profissionais que beiram ou têm mais de 60 anos de idade

Adriana Nicacio

Antes bastante restrita, a oferta de trabalho para pessoas com mais de 55 anos ampliou-se bastante, a partir da crise econômica de 2008. De três anos para cá, empresas bem posicionadas no mercado passaram a valorizar profissionais mais maduros, na contramão de uma tendência observada na maioria dos países no início da última década. Durante reuniões com clientes, Marcelo Cuellar, headhunter da **Michael Page**, uma das principais empresas de recrutamento de executivos do mundo, recebeu a seguin-

te advertência: “Não me traga essa garotada de trinta e poucos anos.” Num primeiro momento, Cuellar, de 34 anos, se assustou. Mas acabou se acostumando com o novo paradigma, que hoje se reflete nos números. Dados do IBGE comprovam que nos últimos oito anos houve um crescimento de mais de 50% nas contratações de empregados com mais de 55 anos. **E, na faixa etária acima dos 60 anos, os trabalhadores já somam 1,7 milhão de pessoas.** “O jovem tem competência técnica, mas os mais experientes possuem a competência



COMPETÊNCIA
Aos 63 anos, José Roque dos Santos é gerente de prevenção de perdas do Grupo Pão de Açúcar

FUNÇÕES MAIS REQUISITADAS PARA QUEM TEM MAIS DE 55 ANOS

Consultorias econômicas

Gestão de crise

Internacionalização de empresas

Consultorias em fusões

Telemarketing

Gerência de pessoal

Produção de medicamento

Gestão financeira

Atendimento ao cliente

Supervisão de linha de montagem

comportamental, o que só se aprende no dia a dia”, diz Meiry Kamia, psicóloga e consultora organizacional.

Alguns conceitos parecem ter mudado mesmo. Recentemente, uma fusão entre uma empresa alemã e coreana acabou não saindo do papel justamente porque foi coordenada por um jovem. “O elemento humano não tinha vivência”, conta o diretor de um grande banco brasileiro. Aos 63 anos, José Roque dos Santos, gerente de prevenção de perdas do Grupo Pão de Açúcar, é um exemplo

de valorização do profissional mais maduro. Seu desempenho na empresa permitiu que, embora tenha se aposentado aos 60 anos, ele continuasse trabalhando. “Acredito que devo trabalhar

enquanto tiver saúde”, diz. Na visão dele, as empresas devem se modernizar e contratar gente nova, mas sem desperdiçar o talento dos mais velhos.

O próprio Grupo Pão de Açúcar tem um programa voltado para a terceira idade, com vagas de empacotadores, operador de supermercado, consultoria ao cliente, açougueiro, peixeiro e padeiro. “O feedback dos clientes é impressionante. Os idosos passam mais credibilidade e, em geral, são mais atenciosos, pacientes e bem-humorados nessas funções”, diz Vandrêia de Oliveira, gerente de recursos humanos do grupo. Presidente da Master Coach Trainer, José Roberto Marques diz que é possível recolocar pessoas no mercado com mais de 55 anos em diversas áreas. Entre elas, telemarketing, supervisão e vendas. “Os conceitos estão mudando e o idoso não é mais visto como um ser descartável. Hoje não é comum ver pessoas mais velhas desconectadas da realidade”, diz Roberto Marques. ■