



oksanashufrych_CANVA

SENIORES ATIVOS

ECONOMIA PRATEADA CRESCE: POR QUE CONTRATAR PROFISSIONAIS 50+?

O mercado de trabalho não é apenas dos jovens. Por mais que a população mundial esteja envelhecendo, a melhora da qualidade de vida da sociedade faz com que tenhamos cada vez mais seniores ativos e engajados em suas rotinas pessoais e, inclusive, profissionais.

Ricardo Haag (*)

A inserção desses talentos no ambiente corporativo movimentada o que chamamos de economia prateada, algo que, por mais que venha crescendo cada vez mais em todo o mundo, ainda merece maior atenção para que esse público seja, devidamente, inserido e acolhido nas empresas. Segundo uma estimativa do IBGE, o número de idosos deve ultrapassar o de jovens até 2031.

Pela primeira vez em nossa história, o Índice de Envelhecimento (IE) será maior do que 100, ou seja, haverá 102,3 idosos para cada 100 jovens. Esse é um reflexo direto da longevidade ativa da população através de hábitos mais saudáveis, maior cuidado com a saúde física e avanços da medicina, o que também impacta positivamente em uma melhor saúde mental, menos despesas com remédios, e uma vida bem mais disposta como um todo.

Para além deste benefício social e de saúde, o aumento da expectativa de vida também vem desencadeando uma maior busca dessas pessoas em se manterem ativas profissionalmente – algo que é extremamente vantajoso para as empresas. Afinal, algo que esses talentos têm de sobra é experiência acumulada e maturidade adquirida ao longo de sua trajetória, com maior inteligência emocional em lidar com as questões do dia a dia, melhor compreensão das relações profissionais e manutenção das mesmas a longo prazo.

Paralelo a isso, quando um profissional já viveu cenários econômicos diversos desde economia aquecida, recessão, inflação, deflação, até governos de posições distintas, tudo isso faz com que ele desenvolva uma melhor leitura de cenário, analisando o que já vivenciou como base para saber o que funciona ou não.



annastillie_CANVA

Todos esses atributos são algo que nenhuma universidade ou mestrado ensinam, mas que são construídos em nossa bagagem profissional. E que, inclusive, costuma ser insuficiente em muitos jovens talentos que estão ingressando no mercado, os quais não possuem anos de experiência, tampouco maturidade, vivência e comportamentos necessários para uma visão mais estruturada sobre diversas questões corporativas.

Ainda conforme dados do IBGE, até 2050, o Brasil alcançará uma população de mais de 40 milhões de pessoas com mais de 60 anos. Ao invés de afastá-los do mercado, fazendo que não se sintam úteis, inseri-los nas empresas trazendo suas experiências a favor da adoção de estratégias mais assertivas gerará conquistas não apenas financeiras, mas também em âmbito social e de forma que se sintam úteis e se mantenham ativos em áreas que lhes agradem.

Nesta adaptação à rotina corporativa, contudo, alguns cuidados precisam ser tomados. Em muitos casos, a chegada desses talentos não terá uma sinergia natural, e demandará atenção especial por parte das empresas e dos outros membros, uma vez que empecilhos podem ser criados, até mesmo, pelos próprios profissionais seniores.

“Algo que esses talentos têm de sobra é experiência acumulada e maturidade adquirida ao longo de sua trajetória, com maior inteligência emocional em lidar com as questões do dia a dia, melhor compreensão das relações profissionais e manutenção das mesmas a longo prazo.”

Ainda há uma forte crença em muitos deles de que sua idade avançada não trará conquista positiva para as empresas, inseguros de que não serão capazes de contribuir com as operações e atingir as metas estipuladas. Esses receios podem fazer com que cheguem à sede apreensivos quanto ao seu desempenho, o que pode ser evitado não apenas através de uma autocompreensão e valorização, quanto de ações internas promovidas para esta chegada, os incentivando e reconhecendo quanto às suas realizações no trabalho.

Por parte dos profissionais mais jovens, a falta de sensibilidade é um risco a ser considerado, o que também exigirá das empresas ações que demonstrem a importância dos seniores para o desempenho do negócio e o quanto ambos podem trabalhar e aprender juntos. No final, será preciso empatia, esforço e respeito dos dois lados para que esse movimento traga frutos maduros para todos os envolvidos.

Um ambiente profissional diverso não é apenas aquele que preza pela inclusão de gênero, mas também o que traz o etarismo internamente. Aqueles que aprendem a lidar com cabeças que pensam diferente e têm perspectivas distintas, mas que, quando cuidados e prezados por todos, certamente elevarão a conquista dos resultados esperados.

(*) - É headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento executivo focado em posições de alta e média gestão (<https://wide.works/>).



Zinkevich_CANVA