

# DIVERSIDADE ETÁRIA: UM ESTUDO SOBRE A POLÍTICAS E PRÁTICAS DE RH PARA PESSOAS 50+ NAS ORGANIZAÇÕES

## RESUMO

**INTRODUÇÃO** O presente resumo aborda, parcialmente, os resultados de um projeto do curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário SENAC, que objetiva investigar as políticas e práticas de Recursos Humanos em prol da diversidade etária. Problema de pesquisa e Objetivo Como problema de estudo selecionou-se: As empresas possuem práticas para engajar profissionais com 50 anos ou mais? Os objetivos delineados consistem e expandir a literatura existente para fomentar novas práticas de Recursos Humanos voltadas para profissionais mais velhos, em conformidade com o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 e, portanto, com a sustentabilidade corporativa. Fundamentação Teórica O envelhecimento populacional está prestes a se tornar uma das transformações sociais mais significativas do século XXI em todos os setores sociais. A proporção de pessoas que apresentam mais de 50 anos aumenta em um ritmo mais rápido do que em comparação àquelas que apresentam ter menos que 50 anos (ONU, 2023). No Brasil, através do Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022), constatou-se que a população brasileira vem se tornando cada vez mais idosa, enquanto a quantidade pessoas mais jovens, enquadradas abaixo dos 30 anos de idade, vem diminuindo. Tal fenômeno se justifica através de diversas questões, como o aumento ao acesso a políticas públicas de saúde, as quais permitem o acesso ao controle de natalidade e fecundidade, além de mudanças socioculturais e comportamentais. O envelhecimento populacional, aliado à recorrência de crises econômicas, tem gerado preocupações sobre a sustentabilidade dos sistemas previdenciários mundiais. Conforme Vido (2018), a solução para evitar a falência desses sistemas reside na extensão da vida laboral dos trabalhadores. Deve-se destacar que ainda que a idade média de aposentadoria esteja em 55 anos, muitos indivíduos tendem a permanecer no mercado de trabalho (FERNANDES, 2013 apud MANGANELLI, 2023). Destaca-se que a ODS 8 prevê que o crescimento econômico deve ocorrer através do emprego decente, sustentável e inclusivo. No entanto, quando se trata de profissionais mais velhos, as iniciativas por parte dos setores de RH para capacitação e permanência desses trabalhadores são frequentemente negligenciadas (TIKKANEN, 2005; IRVING 2019, apud SABBAG, 2021). Atualmente, trabalhadores com 50 anos ou mais enfrentam poucas oportunidades de trabalho e baixa expectativa de crescimento profissional devido a estereótipos negativos relacionados à idade, ou até mesmo ao preconceito com pessoas mais velhas (etarismo). Desta forma, o etarismo se mostra prejudicial para instituições na medida em que não permite a pluralidade nas equipes e afeta negativamente a cultura organizacional. Metodologia Para elaboração do estudo foi utilizado o método misto, que compreende análise de dados e compreensão de informações sobre determinado assunto. Assim, foi realizada uma revisão bibliográfica e posterior aplicação de questionários e roteiros de entrevistas semiestruturados sobre diversidade etária e políticas e práticas de RH. Os dados coletados com a aplicação de questionários foram submetidos a tratamento estatístico e as entrevistas à análise de conteúdo, com a posterior criação de categorias temáticas relacionadas a literatura para discussão. Foram pesquisados 13 sujeitos, todos profissionais de empresas paulistas com mais de 50 anos e não aposentados. Análise dos resultados A pesquisa de campo evidenciou três estereótipos negativos relacionados a profissionais mais velhos, como etarismo, auto preconceito e vulnerabilidade física. Outras limitações relacionadas a esses profissionais evidenciadas pela pesquisa foram: adaptação às novas tecnologias, adaptação ao ambiente, conflito geracional e falta de oportunidade, reforçado pela literatura. Quanto às políticas e práticas de RH (PPRH), os resultados evidenciaram sua escassez e, para as políticas citadas, como treinamento e integração, estas não se mostraram expressivas. Considerações Finais Portanto, conclui-se que as PPRH devem ser aprimoradas e devem atuar para minimizar estereótipos negativos promovendo uma cultura organizacional colaborativa, diversa e eficaz para o cumprimento da ODS 8. REFERÊNCIAS ASSEMBLEIA GERAL DA ONU DECLARA 2021-2030 COMO DÉCADA DO ENVELHECIMENTO SAUDÁVEL. Nações Unidas Brasil. Disponível em: <<https://brasil.un.org/ptbr/105264-assembleia-geral-da-onu-declara-2021-2030-como-d%C3%A9cada-do-envelhecimento-saude%C3%A1vel>>. Acesso em: 10 mar. 2024. MANGANELLI, Luisa Pacheco. Um estudo sobre a inserção de profissionais de 50 anos ou mais nas organizações e a gestão de idades, UFRGS repositório digital, v, 1 p. 37, 2023. NÚMERO DE PESSOAS COM 65 ANOS OU MAIS DE IDADE CRESCERAM 57% EM 12 ANOS. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos#:~:text=Censo%202022%3A%20n%C3%BAmero%20de%20pessoas,12%20anos%20%7C%20Ag%C3%Aancia%20de%20Not%C3%ADcias>. Acesso em: 23 fev. 2024. OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. Nações Unidas Brasil. Disponível em . Acesso em: 25 abr, 2024 SABBAG, Elaine Cristina Pinho de Aquino. Envelhecimento nas organizações: práticas de diversidade etária como estratégia de inovação, FGV SB, v. 1 p. 24-25, 2021. VIDO, Keli Cristiane. Representações sociais acerca do trabalhador do setor de logístico com mais de 45 anos. Mackenzie adelpha repositório digital, 2018.

**Palavras-Chave:** Profissionais 50+ / Etarismo / Diversidade etária