

População idosa cresce, mas mercado de trabalho ainda fecha as portas para público 60+

Amanda Lemos

Enquanto o número de pessoas com 60 anos ou mais cresce em ritmo acelerado, a inclusão desse público no mercado de trabalho engatinha no ABC. Embora haja iniciativas públicas para qualificar e encaminhar trabalhadores mais velhos, as oportunidades são específicas e restritas, muitas vezes marcadas, ainda, por preconceitos e obstáculos dentro do ambiente corporativo.

Questionadas sobre o assunto, as cidades da região dizem adaptar políticas públicas para acolher essa força de trabalho que permanece ativa, mas é possível identificar dificuldades quanto o assunto é recolocação no mercado de trabalho. Em São Bernardo, 25% das vagas ofertadas pela Central de Trabalho e Renda (CTR) são destinadas a quem tem 50 anos ou mais.

São Bernardo estuda realizar, ainda neste ano, um mutirão de empregos voltado ao público 50+, além de integrar um programa de qualificação em parceria com o Ciesp local, exclusivo para trabalhadores acima dos 45 anos.

Em São Caetano, o Portal do Emprego da Prefeitura recebe currículos e encaminha candidatos 60+ para vagas compatíveis com o perfil, mas segundo a administração municipal, essas oportunidades geralmente exigem requisitos específicos, como experiência profissional, carga horária reduzida e menor esforço físico. A cidade também atua na preparação desses profissionais por meio de orientação personalizada, cursos do Sebrae e atividades da UniMais – Universidade Aberta da Terceira Idade.

Já em Santo André, a Prefeitura afirma que ainda estuda formas de ampliar as oportunidades para trabalhadores com 60 anos ou mais. De acordo com dados municipais, em 2024, cinco pessoas acima dos 65 anos foram inseridas no mercado por meio das ações públicas de empregabilidade, e outras 17 tinham entre 50 e 64 anos. Já em 2025, até o momento, foram três contratações de idosos com mais de 65 anos e 10 na faixa de 50 a 64.

Embora o Centro Público de Emprego da cidade não limite o acesso por idade, a administração informou que pretende avançar na criação de campanhas de sensibilização voltadas às empresas, com foco na valorização da mão de obra sênior. Entre as propostas, estão políticas de diversidade que incluam o público 60+ como grupo prioritário, ações internas de combate ao etarismo e ampliação dos canais de divulgação voltados à terceira idade.

Desemprego

Em Rio Grande da Serra, quem busca uma oportunidade de emprego após os 60 anos enfrenta obstáculos além da qualificação. É o caso da confeitadeira Ana Beth Soares, de 67 anos, moradora da cidade e desempregada há seis anos. Apesar de possuir diplomas em cursos de capacitação e mais de três décadas de experiência na área, Ana relata que a idade tem sido um impeditivo constante.

“Muitas empresas já descartam os candidatos mais velhos só pela idade, mas esquecem de enxergar toda a bagagem que carregamos na confeitaria. Sei fazer doces que muitos jovens recém-formados não têm habilidade ou técnica para fazer”, garante. Ana conta também que nunca chegou a procurar oportunidades no centro público de emprego da cidade, justamente por sentir que as vagas oferecidas não contemplam o seu perfil.

“Não fui atrás porque sequer promovem feirões ou divulgam vagas que combinem com o que sabemos fazer. Uma única vez que falaram de vaga na cozinha era para trabalhar em escola, e já avisaram que queriam alguém mais jovem”, relata. Hoje, Ana atua como autônoma e vende doces esporadicamente como complemento para sua renda além da aposentadoria.

Velhice ainda é cercada por mitos

Apesar de iniciativas pontuais, o mercado de trabalho ainda resiste à contratação de idosos. A exclusão tem raízes profundas na construção social da velhice, como explica Rosamaria Rodrigues Garcia, docente da USCS (Universidade Municipal de São Caetano do Sul) e coordenadora da Universidade Aberta da Terceira Idade – Unimais, de São Caetano.

Rosamaria ressalta que a humanidade nunca conviveu com uma população envelhecida como agora. “Isso é novo, e junto com esse envelhecimento vieram estigmas – o velho visto como doente, improdutivo, incapaz. É uma construção social que ainda influencia o mercado, as empresas e até a própria percepção que o idoso tem de si”, analisa.

Segundo a professora, especialista em envelhecimento, ainda persiste a ideia de que, ao se aposentar, a pessoa está “fora do jogo”, como se não pudesse mais contribuir profissionalmente. “É um mito que precisa ser superado. Hoje, com os avanços da medicina, os 60 são os ‘novos 40’. Há pessoas com plena capacidade técnica, intelectual e física para continuar trabalhando – e, muitas vezes, com mais experiência e maturidade do que os mais jovens”, afirma.

Além da resistência à contratação, Rosamaria também aponta o despreparo de algumas empresas em acolher esses profissionais. “Não adianta contratar e isolar. É necessário integrar, valorizar a trajetória, flexibilizar jornadas e adaptar a rotina às necessidades de quem envelhece”, acrescenta.

Experiência que vale ouro

Profissionais 60+ trazem habilidades valiosas ao ambiente de trabalho, como responsabilidade, resiliência e capacidade de relacionamento interpessoal. “Muitas vezes, a pessoa mais velha tem uma bagagem que o jovem ainda vai construir. Ela sabe lidar com gente, com pressão, com tempo e com falhas – o que, hoje, falta em muita gente jovem”, pontua a especialista.

A professora destaca, ainda, a necessidade de políticas corporativas que incentivem a permanência desses profissionais. “O Brasil caminha para o envelhecimento populacional e já há escassez de mão de obra em setores específicos. Investir nessa força de trabalho é estratégico”, garante Rosamaria

Entre os desafios para melhorar o cenário, Rosamaria lista a criação de bancos de talentos exclusivos, programas de capacitação contínua, flexibilização de jornada e campanhas de conscientização interna que ajudem a combater o etarismo no ambiente corporativo.

As ações voltadas ao público sênior não se limitam à colocação no mercado. Em São Caetano, por exemplo, a parceria entre Prefeitura e Sebrae busca estimular o empreendedorismo na terceira idade. A ideia é dar autonomia financeira e incentivar negócios que aproveitem o conhecimento acumulado ao longo da vida profissional.

“É preciso romper com a lógica da inutilidade atribuída à velhice. Trabalhar depois dos 60 pode ser uma escolha, uma necessidade ou uma forma de permanecer ativo – e isso precisa ser respeitado e incentivado”, completa a professora da USCS.

<https://www.reporterdiario.com.br/noticia/3679000/populacao-idosa-cresce-mas-mercado-de-trabalho-ainda-fecha-as-portas-para-publico-60/>

Veículo: Online -> Site -> Site Repórter Diário

Seção: Cidades