

Profissionais 50+ ganham cada vez mais espaço no mercado de trabalho

Henrique Araújo

A expectativa de vida no Brasil chegou a 76,6 anos em 2024, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Desse modo, se tornou uma população que vive mais e permanece por mais tempo no mercado de trabalho, de modo que as empresas já ampliem o espaço para profissionais com 50 anos ou mais. Redes como Coop, Assaí Atacadista e Joannin mantêm iniciativas voltadas a esse público, com oportunidades em diferentes áreas e ações de capacitação.

Para Rosamaria Rodrigues Garcia, docente da USCS (Universidade de São Caetano do Sul) e coordenadora da Universidade Aberta da Terceira Idade, a maior presença de profissionais mais velhos no mercado ainda esbarra em uma visão antiga sobre a velhice. “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.

A especialista destaca que ainda existe a ideia de que a aposentadoria representa o fim da vida profissional, mesmo diante do aumento da longevidade. Para Rosamaria, esse conceito precisa ser revisto, tanto pelas empresas quanto pela sociedade.

Coop aposta na diversidade geracional

Na Coop, profissionais com 50 anos ou mais representam 15% do quadro das lojas e da retaguarda operacional. As oportunidades estão presentes em todas as unidades de supermercados e drogarias da rede. Para Andréa Maia, gerente de Gente e Cultura da cooperativa, a presença de diferentes gerações fortalece as equipes. “A experiência desses profissionais agrega conhecimento, maturidade e repertório ao dia a dia da operação. Quando diferentes gerações trabalham juntas, todos têm a oportunidade de aprender e contribuir, o que fortalece as equipes e a própria rede”, afirma.

A cooperativa também mantém ações voltadas à diversidade geracional, com letramento sobre as características e os desafios de diferentes faixas etárias no ambiente profissional. A iniciativa integra a campanha Ativa o Respeito, que trata da convivência e da valorização das diferenças. “Queremos construir um ambiente em que as pessoas sejam reconhecidas por suas competências e experiências, independentemente da idade. A diversidade geracional contribui para equipes mais plurais e para a troca de conhecimentos entre profissionais”, destaca Andréa.

Nas lojas da Coop, as oportunidades para o público 50+ incluem açougue, operação de caixa, atendimento em padaria, frios e laticínios, restaurante, cafeteria e abastecimento de mercadorias. Nas drogarias, as vagas estão concentradas na área de atendimento.

Assaí amplia presença dos 50+

No Assaí Atacadista, a participação de profissionais com 50 anos ou mais também cresceu nos últimos anos. Em 2025, a companhia tinha mais de 11,4 mil colaboradores nessa faixa etária, quase 12% do quadro. No primeiro trimestre de 2026, a parcela chegou a 14,7%. Só em 2025, foram cerca de 5 mil contratações de profissionais 50+. Entre 2023 e 2025, a presença desse grupo na empresa cresceu mais de 80%.

O Assaí mantém desde 2022 o Programa 50+, com banco de talentos exclusivo, parcerias com instituições especializadas, ações de sensibilização para profissionais de RH e lideranças e iniciativas de desenvolvimento. A empresa aponta experiência, estabilidade e comprometimento como características valorizadas no trabalho.

A capacitação também faz parte da estratégia. A Universidade Assaí reúne mais de 3,6 mil cursos e 50 programas de formação. Dentro dessa estrutura, a trilha Conexão 50+ oferece suporte para a adaptação ao ambiente digital e ao uso de ferramentas. A empresa também prepara conteúdos sobre transição de carreira, saúde financeira e bem-estar.

Joanin amplia oportunidades para profissionais 50+

No Joanin, a presença de profissionais acima dos 50 anos é ainda maior na rede. Cerca de 30% do quadro de colaboradores está nessa faixa etária. A rede também registra aumento nas contratações, embora de forma discreta. As quatro funções com maior presença desse público são operadores de caixa, balconistas de padaria, motoristas e profissionais de segurança, estacionamento e período noturno. A empresa mantém campanhas específicas para profissionais 50+ e dá

atenção especial a aspectos como experiência, entrevista e definição dos horários de trabalho.

Para Alécio Castaldelli Junior, diretor de RH do Joanin, a maturidade aparece como um diferencial no atendimento ao público e na permanência na empresa. A principal dificuldade, segundo o executivo, está no perfil das vagas, que em grande parte exige esforço físico ou disponibilidade de horários. “Esses profissionais também participam dos treinamentos oferecidos pela empresa, inclusive em formatos remotos. Como boa parte dos setores utiliza sistemas de gestão das lojas, a rede inclui esse grupo nas capacitações e oferece acompanhamento quando necessário”, comenta.

A perspectiva é de crescimento da participação desse público no quadro de funcionários. “Diante da escassez de mão de obra, a tendência é a empresa buscar um número maior de profissionais acima dos 50 anos. Não temos e não vamos estabelecer uma meta, mas estamos muito abertos à contratação desses profissionais. Entendemos que são extremamente capazes de exercer as nossas atividades e podem ainda contribuir muito no mercado de trabalho”, afirma Alécio.

Desafios ainda permanecem

Apesar das iniciativas de empresas como Coop, Assaí e Joanin, Rosamaria ressalta que a contratação não é suficiente para garantir a permanência dos profissionais mais velhos. Segundo a professora, as empresas precisam criar condições para a integração desses trabalhadores, com valorização da trajetória profissional e, quando possível, maior flexibilidade nas jornadas.

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

Diante do envelhecimento da população e da escassez de mão de obra em alguns setores, a professora considera estratégica a inclusão desse público. Entre as medidas defendidas estão bancos de talentos específicos, capacitação contínua, flexibilização de jornada e campanhas internas contra o etarismo. “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 Rosamaria.

<https://www.reporterdiario.com.br/noticia/3898038/profissionais-50-ganham-cada-vez-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho/>

Veículo: Online -> Site -> Site Repórter Diário

Seção: Cidades