

Envelhecimento muda perfil do mercado de trabalho e desafia cidades do ABC

Amanda Lemos

Estudo da Fundação Seade mostra que, pela primeira vez, o Estado de São Paulo tem mais pessoas com 60 anos ou mais do que crianças e adolescentes com menos de 15 anos. Em 2025, eram 101 idosos para cada 100 jovens. A mudança no perfil da população impõe, com isso, novos desafios ao mercado de trabalho e coloca as cidades do ABC diante da necessidade de ampliar oportunidades para quem quer ou precisa continuar na ativa depois dos 60 anos.

Na região, os municípios têm iniciativas voltadas à intermediação de mão de obra e à capacitação, mas nem todas as oportunidades são exclusivas para trabalhadores 60+. Em Ribeirão Pires, por exemplo, as políticas de intermediação de mão de obra, captação de vagas e qualificação profissional atendem trabalhadores de todas as idades.

No primeiro semestre deste ano, a Feira de Empregabilidade promovida pela Prefeitura disponibilizou 873 vagas de trabalho, mas a cidade recebeu mais de 2 mil currículos, o que equivale a menos de 44% da demanda de idosos que buscam reinserção ou uma vaga de emprego no município. Ainda de acordo com a Prefeitura, as oportunidades estavam principalmente nas áreas de serviços, comércio, indústria, logística, construção civil, produção, limpeza, vendas, transporte e manutenção.

Para a administração municipal, entre os principais desafios para a inserção e permanência profissional está a necessidade de atualização de competências e a adequação dos perfis dos trabalhadores a exigências do mercado.

Em entrevista ao RD, uma ex-professora da rede municipal, que prefere não ser identificada, relata a dificuldade de conseguir reinserção profissional até mesmo em cargos na cidade. “Já atuei como professora na rede municipal por, pelo menos, 10 anos. Acontece que, com o passar do tempo e conforme você envelhece, não te olham com os mesmos olhos. Já acham que você não consegue garantir os mesmos resultados e existe um preconceito para te manter empregada”, relata.

Fora da rede municipal, a professora afirma enfrentar as mesmas dificuldades. “Mando meu currículo – que, por sinal, é bem completo -, mas existe uma resistência nas empresas que sabemos está na cara que é por conta da idade. Se fosse mais nova, avançaria nas etapas de contratação com mais facilidade, principalmente por conta da experiência”, relata, frustrada a professora com 63 anos.

Santo André encaminha quase 300 trabalhadores com 65 anos ou mais

Em Santo André, o sistema municipal de emprego também não estabelece idade máxima para cadastro ou acesso às oportunidades. Por meio do Centro Público de Trabalho, Emprego e Renda (CPETR), foram encaminhados, ano passado, 294 trabalhadores com 65 anos ou mais e 3.551 pessoas entre 50 e 64 anos para vagas de emprego.

Atualmente, o sistema registra 41 trabalhadores com 65 anos ou mais e 142 pessoas entre 50 e 64 anos. Como as vagas não são restritas por idade, a Prefeitura não possui um levantamento específico sobre as funções mais procuradas ou os setores que mais contratam trabalhadores 60+.

Além da intermediação de mão de obra, Santo André oferece cursos de qualificação e iniciativas de geração de renda. Em 2026, entre as ações voltadas à geração prateada estão um curso gratuito de Porteiro e Controlador de Acesso com Inclusão Digital e capacitações na área de alimentação para homens e mulheres com mais de 50 anos.

A Prefeitura também prevê a continuidade das ações de qualificação e empregabilidade. Entre as iniciativas está o Feirão de Inclusão Produtiva e Emprego, que em outubro reúne mais de 9 mil oportunidades em 110 empresas, com vagas para diferentes níveis de escolaridade e sem restrição para trabalhadores com 60 anos ou mais, desde que atendam aos requisitos de cada oportunidade.

Segundo a administração municipal, entre os desafios enfrentados pelos trabalhadores mais velhos estão a necessidade de atualização profissional e a existência de práticas discriminatórias relacionadas à idade. Por isso, o município afirma trabalhar também no enfrentamento do etarismo e na orientação para a recolocação profissional.

Diadema investe nos encaminhamentos

Em Diadema, o Emprega Diadema também trabalha com vagas sem limite de idade. No primeiro semestre deste ano, a Prefeitura diz que foram disponibilizadas cerca de 170 oportunidades. Em 2025, aproximadamente 350 vagas foram publicadas, e a Prefeitura estima que entre 15% e 20% dos encaminhamentos de currículos tenham sido de pessoas com 60 anos ou mais.

Atualmente, a plataforma municipal registra 332 candidatos com 60 anos ou mais em busca de oportunidades. As funções mais procuradas incluem serviços de cozinha, serviços gerais, logística, portaria e controle de acesso e limpeza.

A cidade também aposta na qualificação. O curso Escola Digital para a Melhor Idade, oferecido pela Fundação Florestan Fernandes, busca ampliar o domínio de celulares, aplicativos e outras ferramentas tecnológicas entre pessoas mais velhas. Foram oferecidas 200 vagas em 2025 e outras 80 em 2026. De acordo com a Prefeitura, existe a perspectiva de ampliar a oferta do curso após a conclusão da reforma da sede da Fundação.

Recolocação profissional

Já São Bernardo possui ações específicas de intermediação e recolocação profissional para pessoas com 60 anos ou mais por meio da Central de Trabalho e Renda (CTR). Para se ter ideia, neste ano foram ofertadas 318 vagas para esse público, contra 226 em 2025. Segundo a Prefeitura, 55 pessoas foram contratadas. Entre as funções com maior oferta estão auxiliar de limpeza, portaria, zelador e jardineiro.

A CTR possui atualmente 2.308 pessoas com 60 anos ou mais com cadastro ativo, que podem ter interesse nas oportunidades disponíveis.

A Prefeitura também mantém parcerias com empresas que buscam profissionais desse perfil. As oportunidades são cadastradas no sistema da Central, que realiza a busca por candidatos, além de divulgar vagas por meio de feiras, redes sociais e equipamentos públicos como CRAS e CREAS.

Apesar das iniciativas, a administração municipal aponta desafios para a recolocação dessa parcela da população, entre eles o etarismo, a necessidade de atualização tecnológica e a dificuldade enfrentada por quem passou períodos afastado do mercado.

Geração 60+ requer mais do que renda

Para a socióloga Yanka Slompo de Souza, o envelhecimento da população representa mudança na própria estrutura da sociedade, impulsionada não apenas pelo aumento da expectativa de vida, mas pela queda da natalidade. Com mais pessoas ativas da geração 60+, o mercado de trabalho precisa se adaptar. “Se a população está envelhecendo, o mercado de trabalho também vai precisar lidar com uma quantidade maior de trabalhadores mais velhos”, afirma.

Nesse cenário, a experiência ainda é pouco valorizada e o etarismo permanece como uma barreira. Segundo Yanka, profissionais mais velhos muitas vezes são associados à dificuldade de acompanhar mudanças, especialmente tecnológicas. “Profissionais mais velhos carregam experiências e conhecimentos construídos ao longo de muitos anos, mas nem sempre essas experiências são aproveitadas”, afirma. Para Yanka, empresas e poder público precisam investir em formação continuada e criar condições para que trabalhadores de diferentes gerações acompanhem as transformações do mercado.

A permanência no trabalho, no entanto, não está ligada apenas à necessidade financeira. Para a socióloga, o emprego também representa identidade, autonomia, rotina, convivência e pertencimento. Por isso, continuar na ativa deve ser uma escolha. “O desafio é garantir que continuar trabalhando seja uma possibilidade e não uma obrigação decorrente da falta de alternativas”, explica.

Para Yanka, a adaptação das cidades ao envelhecimento também precisa ir além da abertura de vagas. Políticas de qualificação profissional, saúde, mobilidade, cultura, educação e convivência devem fazer parte do planejamento, especialmente diante das desigualdades econômicas entre os idosos. “A pergunta não deveria ser apenas se São Bernardo está preparada para o envelhecimento da população. A pergunta deveria ser: que tipo de envelhecimento queremos proporcionar e para quem?”, questiona.

Questionada sobre o assunto, as prefeituras de Mauá, Rio Grande da Serra e São Caetano não responderam.

<https://www.reporterdiario.com.br/noticia/3905649/envelhecimento-muda-perfil-do-mercado-de-trabalho-e-desafia-cidades-do-abc/>

Veículo: Online -> Site -> Site Repórter Diário - Santo André/SP

Seção: São Caetano