

Apenas 37% das empresas veem essa força de trabalho como alternativa. Para 58% das companhias idade ainda é fator relevante para a seleção.

A maioria das empresas não veem os profissionais mais velhos como uma alternativa para lidar com a escassez de talentos aponta a pesquisa “Envelhecimento da força de trabalho do Brasil”, que será divulgada nesta terça-feira (1º) durante o Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida (ABQV), em São Paulo.. Segundo o levantamento, apenas 37% das companhias reconhecem que a força de trabalho mais velha pode ser uma opção para a falta de talentos.

O estudo, feito em parceria pela PwC e FGV-EAESP, foi realizado com 108 companhias, entre novembro de 2012 e janeiro de 2013. Das empresas participantes, 70% são nacionais, enquanto 68% são de grande e médio porte. O segmento industrial tem maior presença, com 21%, seguido por prestação de serviços (20%) e energia, mineração e serviços de utilidade pública (16%). Nessas organizações, 46% dos profissionais têm entre 30 e 44 anos.

De acordo com a pesquisa, o envelhecimento da população e a queda na taxa de crescimento populacional vem causando uma redução relativa no número de crianças e jovens e um aumento de adultos e idosos. Com esse cenário, o mercado de trabalho será impactado com o envelhecimento dos profissionais e a redução de jovens disponíveis.

De acordo com o Anuário dos Trabalhadores do Dieese, de 2009, entre 2004 e 2009 houve aumento no número de postos de trabalho ocupados por pessoas com mais de 40 anos, passando de 38,7% para 42%. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), estima-se que em 2040, cerca de 57% da população brasileira em idade ativa será composta por pessoas com mais de 45 anos.

O salário mais alto dos profissionais mais velhos não foi listado como um grande problema pelas empresas, já que 32% não possuem um número maior desses profissionais por causa da remuneração. A preferência por profissionais mais jovens foi um destaque da pesquisa: para 58% das empresas, a idade ainda é um fator relevante para a seleção de candidatos. Além disso, 50% ainda prefere contratar um profissional mais jovem.

Os trabalhadores mais velhos ainda são preteridos quando disputam cargos, em igualdade de condições, com candidatos mais novos, (41%) e também são deixados de lado quando a ocupação será por profissionais desempregados (50%).

Somente 12% das empresas têm práticas para atração de profissionais mais velhos, 88% não desenvolvem campanhas para seleção desses candidatos e 73% não adotam postura proativa na contratação de profissionais mais velhos, aposentados ou próximos de se aposentar.

Pontos positivos

Apesar da maioria das empresas (94%) concordarem que os trabalhadores mais velhos têm experiência e conhecimentos úteis para o dia a dia das empresas, somente 45% envolvem esses profissionais em atividades de treinamento e desenvolvimento dos mais jovens.

As principais características positivas, listadas pela pesquisa, são as seguintes: fidelidade à empresa (89%), comprometimento (80%), produtividade (63%), qualidade de entrega (66%), organização (79%), capacidade de aprender novas habilidades (65%).

Outras competências reconhecidas nesses profissionais são: maior equilíbrio emocional (96%), mais capacidade de realizar diagnósticos (87%) e de resolver problemas (86%) do que os mais jovens. Mesmo assim, 73% das companhias não oferecem promoção de carreira para esses trabalhadores e 89% não oferecem planos de carreira diferenciados.

Saúde

Com o envelhecimento, a preocupação com a saúde aumenta, mas ações como oferecer um plano de saúde especial para os mais velhos estão longe da realidade de 86% das empresas pesquisadas. Do total, 79% não investem em estudos ou relatórios sobre a saúde da força de

trabalho mais velha. Além disso, 69% não incentivam a prática de atividade física. A oferta de check-up é realizada por apenas 46% das empresas.

Fonte: G1, 1º de outubro de 2013