

# Aos 50: como o mercado enxerga os profissionais mais maduros?

Para especialistas consultados, cenário melhorou para esse segmento. Mas o que fazer se o cenário não for bom para você?

Camila F. de Mendonça,  
19 ago, 2010 08h52

SÃO PAULO – Amauri Mendes Pegoraro está nas estatísticas. Ele é um dos trabalhadores que têm 11 anos ou mais de estudo, mas pertence aos 57,4% que, mesmo nessa condição, estão desocupados, segundo o IBGE. Ele também está entre os 10,2% que estão procurando emprego há mais de um ano. E é parte dos números que mostram que, em junho, 7,9% dos brasileiros considerados ativos com 50 anos de idade ou mais estavam fora do mercado de trabalho.

Pegoraro é engenheiro químico, especializado em gestão empresarial, com 15 anos de experiência na área de suprimentos. Chegou a alcançar o nível de gerência. Mas a falta de recursos da última empresa onde trabalhou fez ele e cerca de 40% do quadro de funcionários serem cortados. Hoje, com 51 anos, Pegoraro acredita que o mercado não o quer mais devido à idade. “Antes, eu não acreditava nisso, mas eu fui eliminando vários fatores e só esse sobrou”, conta.

À primeira vista, o engenheiro contraria muitas estatísticas. Segundo o último balanço da Rais (Relação Anual de Informações Sociais), do Ministério do Trabalho e Emprego, a população com mais de 50 anos de idade está encontrando mais espaço no mercado de trabalho. Os dados mostram que o número de trabalhadores dessa faixa etária contratados no ano passado foi 7,49% maior que em 2008. Mais de 372 mil trabalhadores entraram no mercado formal em 2009, considerando a faixa que vai dos 50 aos 64 anos. Acima dessa idade, a expansão, diz o MTE, foi de 7,62%.

Embora pareça voz única, a realidade de muitos brasileiros com mais de 50 anos é semelhante à de Pegoraro. Para o presidente da Lens & Minarelli, consultoria de outplacement, José Augusto Minarelli, a dificuldade ou facilidade de manutenção ou recolocação no mercado dos profissionais mais experientes depende de muitos fatores. “Considerando executivos de alto nível, a idade é apenas um atributo do profissional. Não é um defeito nem mérito”, afirma. “Mas, em alguns lugares, a idade ajuda ou atrapalha”.

Contudo, Minarelli não acredita que profissionais qualificados fiquem de fora do mercado. “Os brilhantes, o mercado absorve. Mas não adianta você ser um ilustre desconhecido”, ressalta. Para ele, muitos, ao longo da carreira, esquecem de cultivar relacionamentos e mostrar-se ao mercado. Esse detalhe pode fazer diferença na hora de tentar uma recolocação.

Na avaliação do presidente da Curriculum, Marcelo Abrileri, estar dentro ou fora do mercado é uma questão de perfil e postura, independentemente da idade. “Existem muitos profissionais com mais de 50 anos que ainda têm disposição e conseguem unir a experiência com o vigor”, diz. “Mas nem todos têm esse perfil”. O especialista não descarta o fato de ainda existirem empresas que levam a idade em conta para preencher o quadro.

## O sistema e discriminação

Pegoraro está desempregado há 13 meses. Durante esse período, encaminhou cerca de 200 currículos a empresas da sua área e tem cadastro em dez sites de empregos e de consultorias de Recursos Humanos. Foram apenas 15 retornos. “Eles olham o meu currículo, acham bom, mas fica nisso”, desabafa. Motivos para as negativas vão desde a extinção repentina da vaga ao rápido preenchimento da mesma. O engenheiro aceita propostas para ocupar níveis menores, ainda assim, não consegue prosseguir nos processos. “Acredito que é por causa da minha idade mesmo”.

O professor da Unicamp especializado em mercado de trabalho, Anselmo Santos, lembra que a discriminação dos profissionais com mais idade no mercado era bastante comum nas décadas de 1970 e 1980. “A resistência era maior porque o cenário do mercado brasileiro não estava bom, o desemprego estava em alta”,

explica. “Hoje, com o crescimento da economia, o desemprego está bem menor e as pessoas estão vivendo mais e melhor. A situação está mais favorável”. O cenário, na sua avaliação, vai contra discriminação por idade.

Em [tempos de crise](#), como a que ocorreu no ano passado, esse tipo de avaliação também é irrelevante. Ao menos é o que acredita o gerente de Atendimento da Catho Online, Lucio Tezotto. “No auge da crise, as empresas preferiram contratar profissionais mais maduros e com salários superiores”, afirma. “Houve demissão de funcionários jovens, que foram substituídos por profissionais mais experientes, ou seja, que já passaram por outras crises econômicas, com expertise em crises”. Para o especialista, as crises fazem as empresas despertarem. “Atualmente, é possível notar uma mudança no mercado, pois as empresas já estão enxergando a importância de ter profissionais mais experientes no seu quadro de funcionários”, acredita.

Ainda assim, Tezotto lembra que a realidade, em algumas empresas, ainda é de restrição. E a diferença salarial é um dos motivos. “O salário pago aos profissionais geralmente está vinculado ao seu tempo de experiência e, com isso, os profissionais mais maduros recebem mais em relação aos mais jovens”. E por que não pagar mais por alguém mais qualificado? Porque as empresas trabalham cada vez mais no sistema do melhores resultados, em pouco tempo, com menos recursos. “Essa é a lógica do mercado”, lembra Minarelli. “E quem não segui-la e não cumprir bem sua função vai para a segunda divisão”.

O especialista ainda explica que a contratação de profissionais experientes para níveis elevados também quebra outro braço desse complexo sistema. “É preciso lembrar que há uma necessidade de dar espaço para aqueles que entram na base da empresa”, diz. Abrileri lembra de outro fator: a capacidade de mudança. “A recolocação desses profissionais também é difícil porque, com essa idade, muitos estão menos dispostos a mudanças”, afirma.

E se mesmo com tudo certinho, ainda assim, o profissional não for contratado, é possível que ele esteja sendo discriminado devido à idade? Difícil responder. A advogada especialista em Direito Trabalhista do escritório Leite, Tosto e Barros Advogados, Luciana Arduin Fonseca, afirma que casos como esses são difíceis de se provar, mas tramitam aos montes na Justiça. Ela explica que a legislação não prevê qualquer tipo de punição para empresas que, supostamente, tenham discriminado um profissional por ter mais idade.

Contudo, as convenções coletivas de cada categoria preveem estabilidade para os que estão no mercado a cerca de 18 meses da aposentaria. “É uma forma de preservar o direito do trabalhador de se aposentar. Mas sanções não há”, afirma a advogada. Para os que conseguirem provar o preconceito, cabe indenização por danos morais. “Para ele ter o direito à indenização, é preciso uma prova cabal”, ressalta Luciana.

### **Hora de se recolocar**

“A recolocação no mercado formal no mesmo nível que o profissional alcançou em determinada fase da sua carreira é muito difícil”, afirma Minarelli, da Lens & Minarelli. Contudo, isso não significa que seja impossível. Manter os currículos em sites especializados, procurar vagas que se encaixam com o seu perfil e manter o círculo de contatos em dia são fundamentais para quem quer se recolocar. “Além disso, é essencial que se mantenham atualizados, por meio de cursos, palestras e até mesmo participação em eventos e fóruns de discussão sobre a área em que atua”, reforça Tezotto, da Catho Online.

Para os que cansaram da pirâmide das organizações também não faltam opções. Para esses, os especialistas aconselham a enxergar as oportunidades que só os mais maduros conseguem vislumbrar. “Trabalhar de forma independente é uma delas”, diz o especialista. “Abra um negócio próprio”, completa Abrileri, da Curriculum.

Trabalhar como prestador de serviços, por contrato ou projeto, é uma das alternativas mais viáveis que os profissionais mais experientes podem encontrar. “O que mais cresce hoje é esse mercado de prestação de serviços, mas para trabalhar de forma independente é preciso trocar o software mental e a forma de se trabalhar”, ressalta Minarelli. Para ele, aqueles que conseguem enxergar oportunidades se dão muito bem nesse segmento. “O mundo está cheio de oportunidades, mas para quem tem preparo. Há muita vida fora das organizações”, finaliza.