

Etarismo e inclusão

da diversidade geracional nas organizações

2ª edição - 2024



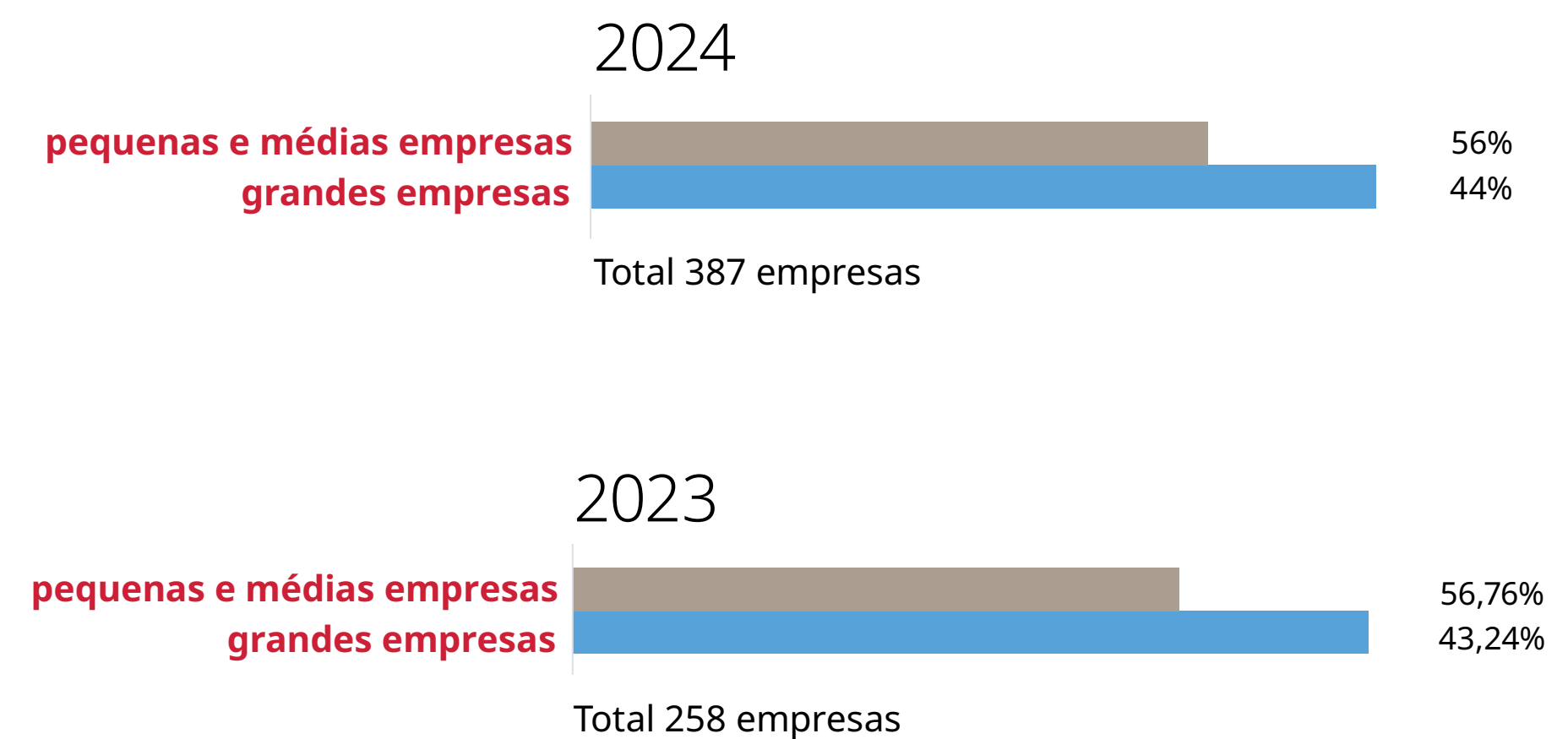
Este levantamento, realizado em parceria pela **Robert Half** e **Labora**, é a segunda edição da pesquisa que busca complementar estudos anteriores e fornecer insights sobre como as empresas podem aperfeiçoar suas práticas para se preparar para a força de trabalho do futuro: intergeracional.

A pesquisa oferece uma visão atualizada e prática para ajudar as organizações a aprimorarem suas abordagens e se adaptarem às dinâmicas de diversidade geracional.

Características da amostra

A pesquisa foi realizada em junho de 2024, por meio de questionário online com 387 empresas, 387 profissionais com emprego e 387 profissionais em busca de recolocação.

Porte das empresas



Introdução

A segunda edição da Pesquisa sobre Etarismo, realizada pela Labora e a Robert Half, oferece um acompanhamento contínuo e anual sobre como o mercado brasileiro está lidando com a inclusão da diversidade geracional e etarismo nas organizações.

Mais do que um retrato único e estático, a pesquisa permite observar a evolução dos dados, estratégias e desafios enfrentados pelas empresas nesse tema ainda emergente. A análise anual amplia o entendimento sobre a prioridade e conscientização do etarismo entre empresas e profissionais.

Para esta edição, os dados foram coletados durante a coleta para a 28ª edição do Índice de Confiança Robert Half (ICRH), que traz as percepções de profissionais com emprego e em busca de recolocação, além de profissionais que influenciam no recrutamento nas empresas, sobre os desafios da empregabilidade, com destaque para a questão do etarismo e diversidade geracional.



Principais conclusões

Em resumo, as conclusões da primeira edição da pesquisa, realizada em 2023, continuam válidas. Com a segunda edição em 2024, conseguimos ampliar e aprofundar o entendimento sobre a evolução do tema e os aprendizados que podem acelerar esse processo.

Principais conclusões da pesquisa em 2024

- #1. Sinais iniciais de preocupação com retenção de talentos seniores.
- #2. Necessidade de mais letramento, esclarecimentos e conscientização sobre etarismo no ambiente de trabalho.
- #3. Diversidade geracional ainda não é prioridade nos processos de seleção e atração de profissionais.
- #4. Profissionais 50+ continuam sub-representados, especialmente nas suas interseccionalidade.
- #5. Empresas ainda enfrentam dificuldades para desenvolver políticas e práticas de equidade etária.
- #6. É essencial criar espaços intencionais e saudáveis para a colaboração intergeracional.
- #7. Empresas ainda não medem seu progresso no tema.
- #8. **Tendências:** Novos formatos de contratação de talentos 50+ têm mostrado sucesso.

Para fins comparativos, vale lembrar aqui quais foram as principais conclusões da pesquisa em 2023:

- #1. Um despertar do mercado para o potencial de talentos seniores começa a ocorrer. Estamos no início de uma jornada de conscientização.
- #2. Idadismo atravessa culturas e processos corporativos, mas de forma inconsciente.
- #3. Diversidade geracional ainda é pouco priorizada pelas empresas.
- #4. Longevidade exponencia as desigualdades.
- #5. Último ato: Os programas de desenvolvimento profissional disponíveis, voltados a profissionais seniores, tratam de preparações para sua saída.
- #6. Boas novas: Manuais e políticas anti-etaristas estão chegando!

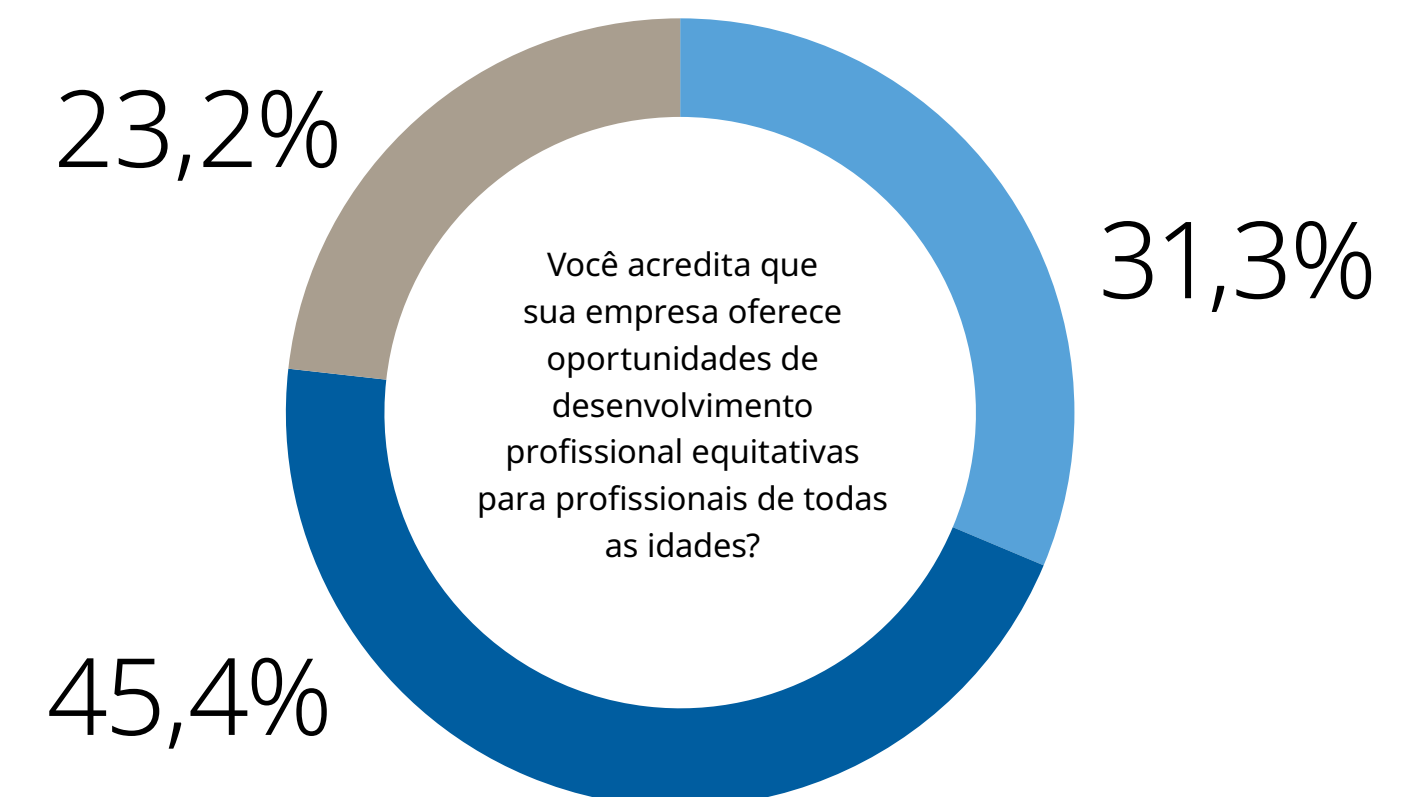
#1

Sinais iniciais de preocupação com a retenção de talentos seniores.

A maioria das empresas (61%) ainda não tomou medidas para reter profissionais acima de 50 anos. No entanto, esse número representa uma melhoria em relação ao ano passado, quando 71% das empresas admitiam não ter feito nada a respeito. Embora o progresso seja lento, é um avanço a ser celebrado.

Entre as iniciativas para reter profissionais, nenhuma se destacou significativamente, mas a mais comum foi o monitoramento do progresso e o desenvolvimento dos profissionais 50+.

Por outro lado, as empresas apontam a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional para pessoas experientes como um dos principais desafios para a promoção da diversidade geracional. Profissionais também reconhecem uma disparidade entre as oportunidades de desenvolvimento oferecidas para as diferentes faixas etárias.



- Sinto que as oportunidades de desenvolvimento profissional são equitativas para profissionais de todas as idades.
- Em certa medida, mas acredito que há disparates nas oportunidades de desenvolvimento entre diferentes gerações.
- Não, percebo que profissionais mais jovens ou mais velhos enfrentam dificuldades em acessar oportunidades de desenvolvimento profissional.

“ Investir no crescimento contínuo de todos os colaboradores e colaboradoras, independentemente da idade, fortalece a coesão da equipe e fomenta um ambiente de trabalho onde a diversidade é verdadeiramente valorizada. ”

Sergio Serapião, fundador e CEO da Labora

#2

A necessidade de mais letramento, esclarecimentos e conscientização sobre etarismo no ambiente de trabalho.

Quando questionadas diretamente, 63% das empresas afirmam nunca ter vivenciado casos de etarismo. No entanto, quando analisamos as respostas mais detalhadamente, essas mesmas empresas reconhecem que as oportunidades de desenvolvimento não são iguais para todas as idades e que ainda há espaço para avançar.

A percepção muda quando cruzamos essas respostas com as opiniões de profissionais com emprego e de pessoas em busca de recolocação. Nesse recorte, 66% dos profissionais em busca de recolocação veem o preconceito e a discriminação etária como o principal desafio para retornar ao mercado de trabalho.

Entre profissionais em atividade que participaram da pesquisa, 63% também acreditam que há espaço para melhorar a abordagem da diversidade geracional e que o tema não é devidamente valorizado nas empresas em que trabalham.

Isso sugere que a questão pode não ser apenas a ausência de preconceito nas empresas, mas uma falta de clareza sobre o que constitui atitudes etaristas e como abordá-las adequadamente.

Para avançar na construção de uma cultura anti-etarista e em ambientes intergeracionais saudáveis, as empresas precisam investir em formação e conscientização. Segundo a pesquisa, 67% dos respondentes acreditam que é crucial oferecer treinamento sobre o tema para as lideranças, e 66% consideram eficaz promover informações e palestras sobre etarismo para todas as pessoas colaboradoras.

Relembrando o conceito de etarismo

O etarismo, também conhecido como idadeísmo ou discriminação etária, é a discriminação ou preconceito baseado na idade de uma pessoa. Isso pode ocorrer em várias formas, como tratar alguém de maneira injusta devido à sua idade, estereotipar ou fazer suposições sobre as habilidades ou características de alguém com base em sua idade, ou negar oportunidades com base no critério da idade

#2

Atitudes etaristas e como abordá-las



Estereótipos sobre a Adaptabilidade Tecnológica	<p>Atitude: Assumir que pessoas mais velhas têm dificuldades com novas tecnologias, ou que as mais jovens são naturalmente mais habilidosas com tecnologia.</p> <p>Dica: Promova treinamentos regulares e suporte técnico para todas as pessoas. Evite fazer suposições baseadas na idade e incentive a aprendizagem contínua para todas as faixas etárias.</p>
Falta de Oportunidades para Desenvolvimento Profissional	<p>Atitude: Oferecer menos oportunidades de desenvolvimento e avanço para pessoas mais experientes, ou assumir que as pessoas mais jovens ainda não têm habilidades desenvolvidas suficientes.</p> <p>Dica: Garanta que todas as pessoas da empresa, independentemente da idade, tenham acesso igual a oportunidades de treinamento e crescimento. Proporcione planos de desenvolvimento personalizados que considerem as aspirações e experiências individuais.</p>
Preferência por Idade em Processos de Recrutamento	<p>Atitude: Priorizar candidatos e candidatas mais jovens sem avaliar totalmente suas habilidades e experiências, ou preferir pessoas mais experientes sem considerar a inovação que as mais jovens podem trazer.</p> <p>Dica: Utilize critérios de seleção baseados em habilidades e experiências, em vez de idade. Adote práticas de recrutamento inclusivas e imparciais, valorizando a diversidade de perspectivas.</p>
Comentários Inapropriados ou Piadas sobre Idade	<p>Atitude: Fazer piadas sobre a idade de uma pessoa mais velha ou comentar que uma pessoa mais jovem é “imaturo” ou “inexperiente”.</p> <p>Dica: Estabeleça e comunique uma política clara contra discriminação e assédio. Promova uma cultura de respeito e sensibilização, e forneça treinamento sobre linguagem inclusiva e comportamento adequado.</p>
Atribuição de Tarefas Menos Desafiadoras com Base na Idade	<p>Atitude: Designar tarefas menos complexas para colaboradores e colaboradoras mais velhas, assumindo que não estão mais interessadas em desafios, ou atribuindo tarefas simples para as mais jovens, assumindo que ainda precisam de experiência.</p> <p>Dica: Avalie as competências e interesses de cada pessoa individualmente. Atribua tarefas e projetos com base nas habilidades e no desejo de crescimento de cada uma, independentemente da idade.</p>
Expectativa de Resistência a Mudanças Baseada na Idade	<p>Atitude: Presumir que as pessoas mais velhas são resistentes a mudanças e não se adaptam bem a novas práticas, ou que as mais jovens não têm a maturidade para lidar com mudanças significativas.</p> <p>Dica: Inclua todas as pessoas colaboradores no processo de mudança, solicitando feedback e oferecendo suporte adequado. Demonstre que a adaptabilidade é uma habilidade valorizada para todos, independentemente da idade.</p>

#3

Diversidade geracional ainda é pouco priorizada pelas empresas.

77% das empresas afirmam não ter iniciativas intencionais para ampliar a diversidade geracional em seus processos seletivos. Destas, 39% afirmam que estão discutindo a implementação de medidas, enquanto 38% acreditam que não precisam de ações específicas, assumindo que qualquer pessoa pode participar dos programas existentes sem ajustes adicionais para incluir pessoas mais velhas.

Essa situação levanta a questão: qual deve ser o papel do RH na mudança de paradigma para aumentar a contratação de profissionais acima de 50 anos em larga escala?

Entre as iniciativas mais comuns para atrair profissionais acima de 50 anos, destacam-se duas práticas:



1. Treinamento da equipe de recrutamento para minimizar viés inconsciente relacionado à idade.



2. Divulgação de vagas em plataformas especializadas na diversidade.

Empresas inovadoras, que começam a desenvolver programas de vagas afirmativas para profissionais seniores, representam apenas 6,5% das respondentes. A boa notícia é que essas iniciativas são altamente valorizadas, com 81% das empresas que as implementaram considerando-as eficazes.



Adaptar os processos de recrutamento para focar em habilidades e experiências, em vez de idade, não só amplia a diversidade geracional, mas também melhora a qualidade da contratação e a performance da equipe.



Fernando Mantovani,
diretor-geral da Robert Half
para a América do Sul

#4

Profissionais 50+ têm pouca representação, especialmente nas suas interseccionalidades.

Em uma em cada quatro empresas respondentes, profissionais 50+ representam até 5% da força de trabalho. Apenas 13,3% das empresas têm profissionais acima de 50 anos que constituem 25% ou mais do quadro de pessoas colaboradoras. No levantamento do ano passado, essa proporção era de 12,50%, indicando que os números permanecem estáveis, sem uma tendência clara de mudança.

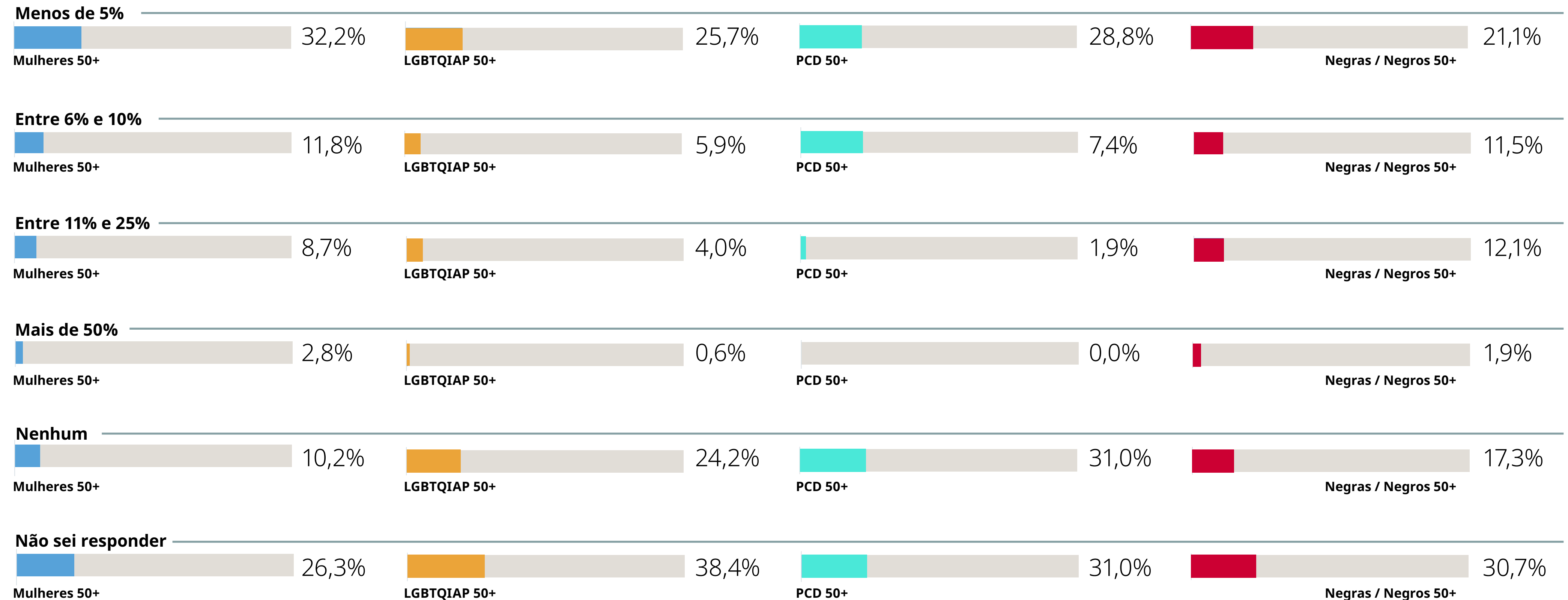
Quando levantamos a representatividade dos 50+ e suas intersecções, os números de inclusão são ainda piores. Por exemplo, 24,8% das empresas têm até 5% de sua força de trabalho composta por profissionais com mais de 50 anos.

No entanto, quando analisamos apenas as mulheres 50+, 32,2% das empresas relatam que elas representam menos de 5% da força de trabalho, evidenciando que as mulheres seniores estão ainda mais sub-representadas em comparação aos homens da mesma faixa etária.

Um dado alarmante é a falta de consciência ou disponibilidade de dados sobre a relevância dessas informações. Enquanto 10% das empresas afirmam não saber o percentual de profissionais 50+ em sua força de trabalho, essa incerteza aumenta drasticamente para 38% quando se trata de interseccionalidades, como o percentual de pessoas LGBTQIA+ 50+.



Qual o percentual de profissionais 50+ considerando suas interseccionalidades na força de trabalho?



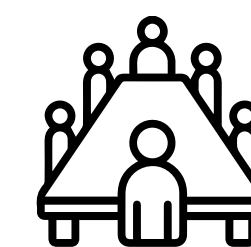
#5

Empresas ainda enfrentam dificuldades para desenvolver políticas e práticas de equidade etária.

69% das empresas respondentes reconhecem que não oferecem oportunidades equitativas para diferentes idades em seus ambientes de trabalho. Este dado, vindo das próprias empresas, pode ser visto como um pedido de ajuda - a expressão de uma vontade de mudança, mas com uma falta de clareza sobre como iniciar esse processo.

No levantamento do ano passado, essa situação já era preocupante e, infelizmente, não há sinais claros de progresso no desenvolvimento de políticas e práticas que promovam a equidade etária.

Refletindo esse cenário, 42% das empresas afirmaram que, nos últimos 12 meses, não realizaram nenhuma iniciativa de conscientização sobre a intergeracionalidade. Entre as que tomaram alguma ação, as duas iniciativas mais comuns foram:



Palestras e outras ações introdutórias sobre o tema para todas as pessoas da organização: realizadas por 31% das empresas.



Programas de formação específicos sobre intergeracionalidade para a liderança: implementados por 25% das empresas.

Intergeracionalidade

A intergeracionalidade refere-se à interação e colaboração entre diferentes gerações, reconhecendo e aproveitando as contribuições únicas de cada grupo etário. Envolve a troca de experiências, conhecimento e perspectivas entre pessoas de diferentes idades, promovendo o entendimento mútuo e fortalecendo laços intergeracionais em famílias, comunidades e locais de trabalho. A intergeracionalidade valoriza a diversidade etária e reconhece que cada geração tem muito a oferecer, contribuindo para um ambiente mais inclusivo e enriquecedor.

#6

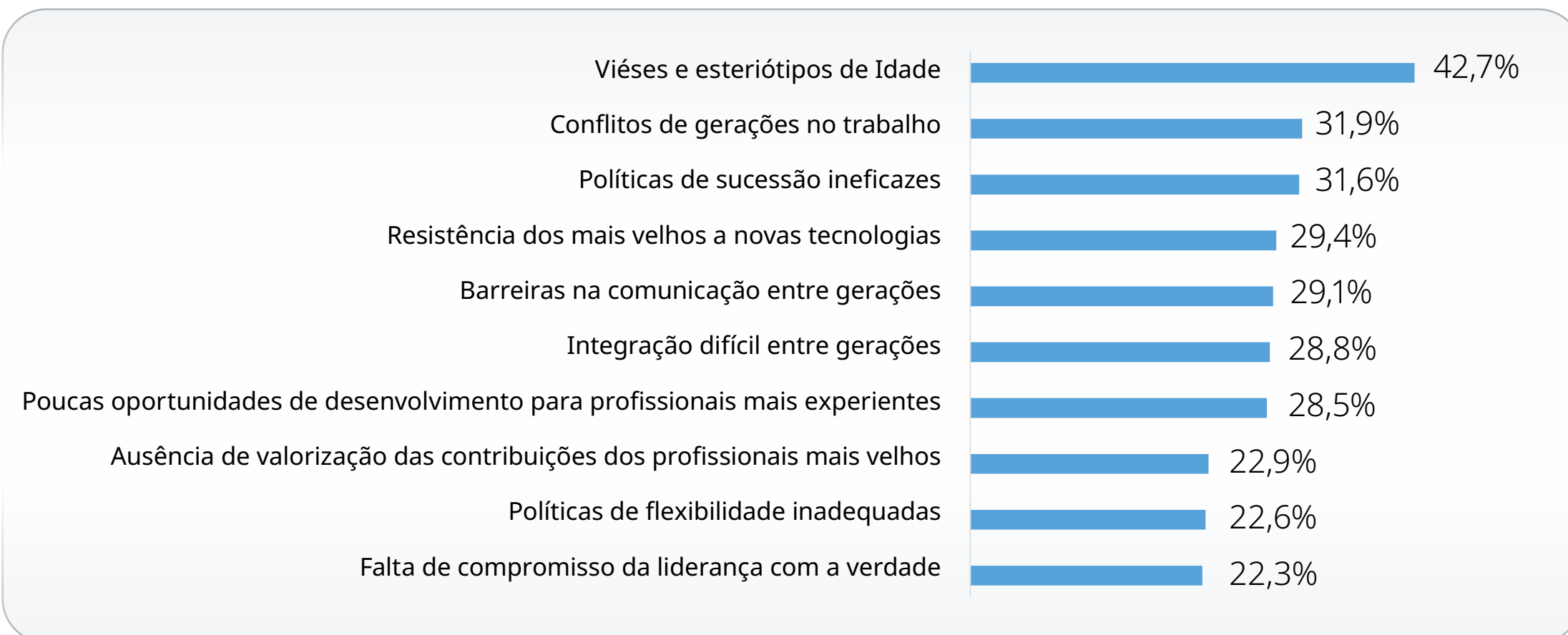
É essencial criar necessário espaços intencionais e saudáveis para a colaboração intergeracional.

68% das empresas reconhecem que enfrentam desafios na colaboração e no diálogo entre diferentes gerações em seus ambientes de trabalho. Entre os principais entraves, 32% relatam conflitos geracionais, enquanto 29% mencionam barreiras na comunicação e colaboração entre profissionais de diferentes idades, além de dificuldades na integração de profissionais mais jovens e mais velhos em equipes de trabalho. Dado que a força de trabalho será cada vez mais multigeracional no futuro, esses desafios tendem a se intensificar se nada for feito. Para enfrentar essa realidade, entre 59% e 61% das empresas acreditam que a solução está em desenvolver iniciativas como:

- Formação intencional de equipes intergeracionais
- Criação de ambientes e/ou ações que estimulem a convivência e a troca entre diferentes gerações
- Programa de mentoria, mentoria reversa e/ou intergeracional

No entanto, 45% das empresas ainda não realizaram nenhuma ação concreta para promover a conexão entre as gerações.

Quais os maiores desafios para a promoção da diversidade geracional?





#7

Empresas ainda não medem seu progresso no tema

No levantamento de 2023, 80% das empresas afirmaram que não possuíam métricas claras de avaliação do sucesso das iniciativas de inclusão da diversidade geracional. Destas, 23% indicaram que estavam desenvolvendo algo nesse sentido. A boa notícia é que no levantamento deste ano, esse número caiu para 70%, o que indica que algumas empresas começaram a avançar na implementação de métricas. Por outro lado, o fato de que 70% das empresas não têm medidas claras é preocupante. Sem essas métricas, não é possível ter visibilidade completa do problema e das necessidades futuras.



#8

Tendências: Novos formatos de contratação de talentos 50+ têm mostrado sucesso

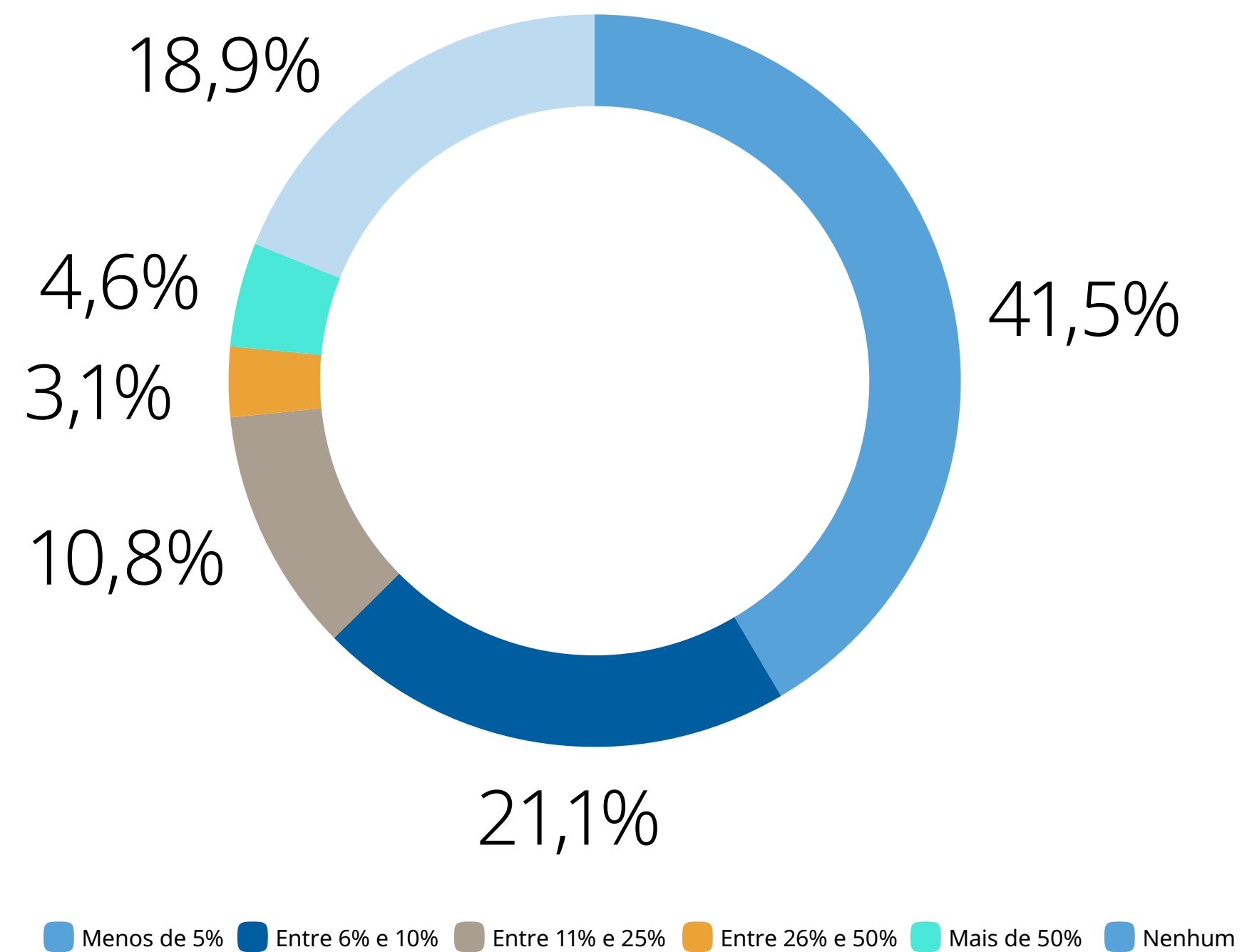
Entre as iniciativas mais bem-sucedidas, os testes e adoção de novos formatos de trabalho têm se destacado. 88% das empresas que implementaram iniciativas assim relataram estar satisfeitas ou parcialmente satisfeitas. Embora realizadas por um pequeno grupo de empresas (5%), essas organizações podem ser consideradas pioneiras na construção de uma força de trabalho multigeracional.

Os programas de contratação afirmativa para profissionais 50+ também obtiveram resultados positivos, com 81% das empresas expressando satisfação total ou parcial.

É este o início de uma nova era para a contratação de profissionais 50+?

Notamos um aumento de 30% para 40% no número de empresas que afirmam que mais de 5% de suas contratações no último ano foram de talentos 50+.

Qual o percentual referente a pessoas com mais de 50 anos dentre as contratações realizadas pela empresa nos últimos 2 anos?



No entanto, ao comparar com os dados gerais da economia, especificamente o acompanhamento do CAGED, essa tendência positiva não se confirma. Em 2023, mais pessoas entre 50 e 64 anos foram expulsas do mercado de trabalho. O saldo negativo foi superior a 101 mil profissionais nessa faixa etária que saíram do mercado de trabalho em 2023, em comparação com o ano anterior, o que significa que mais pessoas saíram do que entraram no mercado de trabalho.

Ao analisar faixa etária por faixa etária, evidencia-se um etarismo marcante. Embora a demanda por força de trabalho tenha crescido menos em 2023, em comparação com o ano anterior, isso não impactou significativamente na contratação de jovens. Porém, à medida que avançamos para faixas etárias mais altas, essa tendência se reverte, culminando em uma redução da demanda por profissionais 50+.

Faixa etária	2022	2023
0-17	254.045	275.388
18-24	1.265.152	1.158.532
25-29	242.896	123.309
30-39	189.835	31.111
40-49	161.682	64.262
50-64	-46.930	-101.518
65+	-53.419	-67.486
Total	2.013.261	1.483.598

Para refletir



“ Para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, é essencial promover a conscientização sobre etarismo e investir em treinamento contínuo para todas as pessoas da empresa. Muitas vezes, preconceitos inconscientes relacionados à idade passam despercebidos, mas têm um impacto significativo no ambiente corporativo. Oferecer workshops e palestras sobre diversidade geracional é uma maneira eficaz de ajudar as equipes a reconhecer e combater esses preconceitos, promovendo uma cultura de respeito e valorização das contribuições de todas as idades. ”

Sérgio Serapião, fundador e CEO da Labora



“ Para reverter o quadro de disparidades geracionais nas empresas, é necessário revisar e ajustar os processos de recrutamento e atração de talentos para garantir que não existam vieses etários. Ao utilizar critérios baseados em habilidades e experiências, em vez de idade, as empresas podem promover uma maior diversidade geracional em suas equipes. Implementar políticas de desenvolvimento profissional que atendam a todas as faixas etárias e criar treinamentos e iniciativas que reconheçam as aspirações e experiências únicas de cada pessoa colaboradora são passos fundamentais. ”

Fernando Mantovani, diretor geral da Robert Half para a América do Sul

Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil desde 2007 selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo.

A Robert Half é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade, proporcionar uma cultura que apoia a diversidade e por ser um bom lugar para trabalhar.



Sobre a Labora

Criada em 2018, a Labora é uma startup voltada a acelerar o crescimento de negócios, a partir de sua tecnologia "Impact Growth" que alia performance para negócios e impacto social positivo para empresas em transição digital e conscientes da necessidade de buscarem novas soluções para talentos com diversidade.

A Labora diferencia-se por buscar resultados para empresas através de soluções "de ponta a ponta" para a inclusão produtiva de perfis historicamente excluídos, como profissionais 50+ e suas intersecções. Convidando-os a integrar uma comunidade de aprendizagem, a participar de programas gratuitos de requalificação profissional em plataforma de EAD de metodologia proprietária e a atuarem em formatos flexíveis de trabalho, como os contratos "Labora Flex", que respeitam os dias e horários que cada pessoa quer trabalhar.

A Labora é empresa certificada internacionalmente por seu impacto socioambiental positivo gerado, pelo B-Lab / Sistema B, como uma empresa B (B-Corp), e tem se destacado nacional e internacionalmente como uma das principais plataformas do futuro do trabalho para profissionais acima de 50 anos, por organizações como ILC-UK (International Longevity Center da Inglaterra), Fundación MAPFRE (Espanha) e Aging 2.0 Brasil.

