

50+

PROJETO

Valorizando a
experiência nas
empresas

Valorizando a Experiência: O Futuro das Empresas com o Projeto 50+

Vivemos em uma era de transformações rápidas e constantes no ambiente de trabalho. No entanto, há um valor inestimável que permanece constante: a experiência.

O Projeto 50+ da ABRH-Pr (Associação Brasileira de Recursos Humanos) surge com o propósito de integrar e valorizar profissionais que possuem uma bagagem rica de conhecimentos e vivências, demonstrando que a inclusão de trabalhadores mais experientes pode ser a chave para o sucesso das empresas no mercado de trabalho.

Este projeto visa não apenas oferecer uma nova perspectiva para os profissionais 50+, mas também sensibilizar as empresas sobre os inúmeros benefícios de contar com esses talentos em seus quadros. A diversidade etária no ambiente corporativo traz inovação, estabilidade e uma troca enriquecedora de conhecimentos entre gerações. A experiência acumulada desses profissionais, aliada à sua disposição para continuar aprendendo, resulta em equipes mais robustas e resilientes.

O mercado de trabalho atual ainda carrega estereótipos e preconceitos que precisam ser superados. Profissionais 50+ frequentemente enfrentam desafios e barreiras na busca por novas oportunidades, apesar de suas competências e do desejo contínuo de contribuir. O Projeto 50+ da ABRH-Pr é um passo para mudar esse cenário, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e justo, onde todos têm a oportunidade de crescer e contribuir.

Convidamos você, a embarcar conosco nesta jornada. Vamos juntos construir um futuro onde a experiência é reconhecida e valorizada, criando empresas mais fortes e sociedades mais justas.

Juntos transformaremos o mercado de trabalho, valorizando o que temos de mais precioso: as pessoas e suas histórias.

Associação Brasileira de Recursos Humanos do Paraná

— *O projeto*

O Projeto 50+ da ABRH-Pr (Associação Brasileira de Recursos Humanos) tem como missão promover a inclusão, valorização e integração de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho. Acreditamos que a experiência acumulada ao longo dos anos é um recurso valioso que contribui significativamente para o desenvolvimento sustentável das empresas e para a construção de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Nossa visão é criar um mercado de trabalho onde a idade não seja uma barreira, mas sim um diferencial competitivo, reconhecendo e aproveitando o potencial dos profissionais 50+.

Metodologia

O Projeto 50+ é estruturado em torno de parcerias estratégicas e programas de desenvolvimento, visando oferecer suporte tanto para os profissionais quanto para as empresas.

Nossa metodologia inclui:



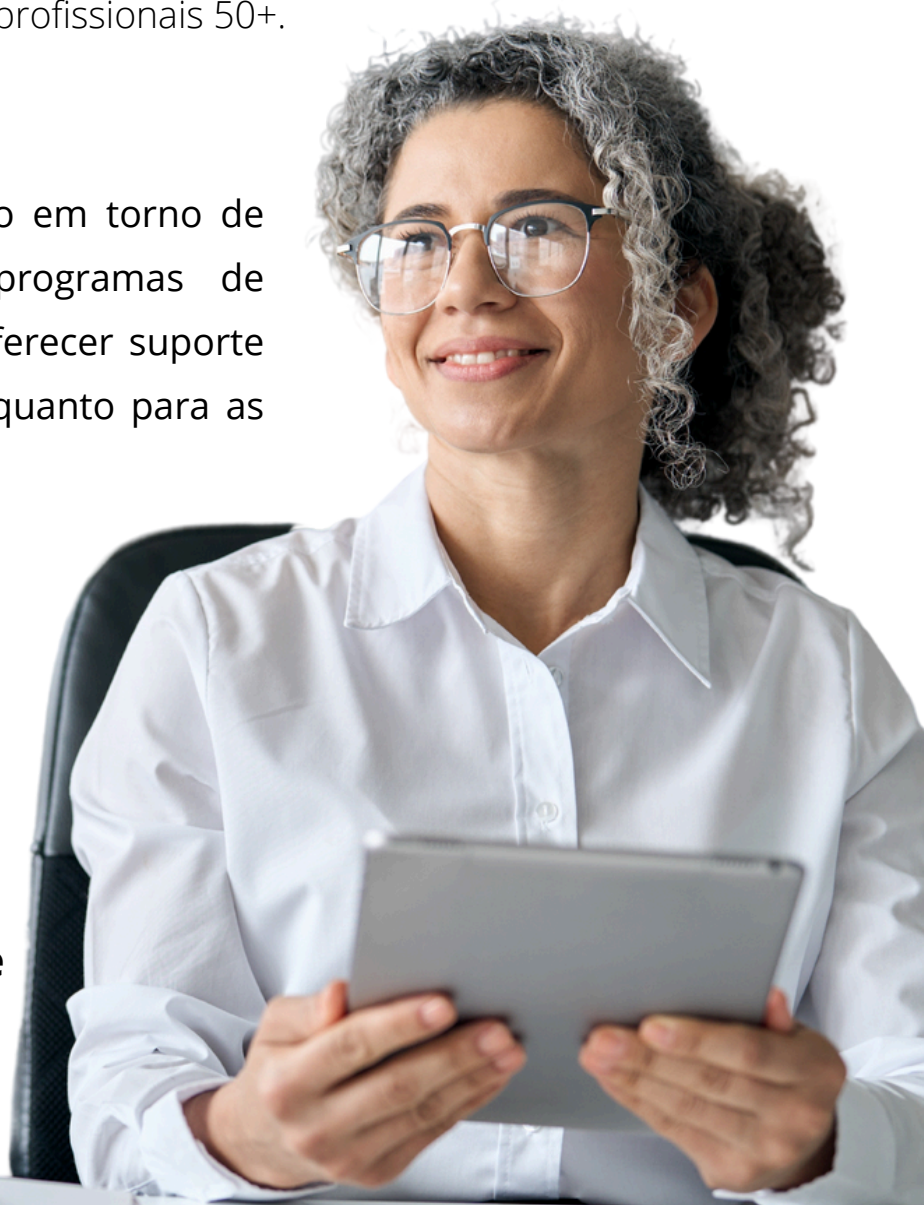
Parcerias



Programas de desenvolvimento



Aconselhamento e Mentoria





Parcerias: Colaboramos com empresas, instituições educacionais e organizações sociais para criar um ecossistema de suporte e oportunidades para profissionais 50+. Essas parcerias facilitam a inserção desses profissionais no mercado de trabalho e promovem a troca de conhecimentos e experiências



Programas de desenvolvimento: São cursos , focados em atualizar as habilidades dos profissionais 50+ e prepará-los para os desafios do mercado atual. Os programas incluem treinamentos em tecnologia, recolocação e outras competências essenciais para o ambiente corporativo moderno.

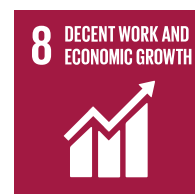


Aconselhamento e Mentoria: Pretende proporcionarizar através de programas de mentoria, onde profissionais mais experientes podem compartilhar suas vivências e orientações, ajudando outros a navegarem suas carreiras com mais segurança e eficácia

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS

O Projeto 50+ ABRH - PR está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, 8 e 10, promovendo:

- Igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (ODS 5)
- Trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8)
- Redução das desigualdades (ODS 10)



Construindo um Futuro Inclusivo

Acreditamos que a experiência e o conhecimento da população 50+ são recursos valiosos para o desenvolvimento das empresas e da sociedade. Através do Projeto ABRH-Pr50+, buscamos:

- Combater o preconceito etário no mercado de trabalho;
- Promover a inclusão e a diversidade nas empresas;
- Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional para o público 50+;
- Contribuir para um futuro do trabalho mais justo e próspero para todos.

Impacto

O impacto positivo do Projeto 50+ nas empresas e na sociedade é significativo pois estudos demonstram que:



Aumento da Competitividade: Aumento da Competitividade: Empresas que valorizam a diversidade etária e a experiência obtêm uma vantagem competitiva, beneficiando-se da expertise e da estabilidade oferecidas pelos profissionais 50+.



Melhoria do Ambiente de Trabalho: A inclusão de profissionais mais experientes contribui para um ambiente de trabalho mais equilibrado, onde a troca de conhecimentos entre diferentes gerações enriquece a cultura organizacional e fomenta a inovação.



Redução da Rotatividade Profissionais 50+ tendem a apresentar maior lealdade e comprometimento, resultando em menor rotatividade e em uma base de talentos mais estável e confiável..



Desenvolvimento Sustentável: : Ao promover a inclusão desses profissionais, as empresas não apenas contribuem para o desenvolvimento econômico, mas também para a sustentabilidade social, combatendo preconceitos etários e fortalecendo a coesão social.

O Projeto 50+ da ABRH-Pr é mais do que uma iniciativa de inclusão; é um movimento para transformar o mercado de trabalho, reconhecendo o valor inestimável da experiência e construindo um futuro mais justo e próspero para todos.



— *Benefícios de Contratar Profissionais 50+*

Experiência e Conhecimento

Contratar profissionais com mais de 50 anos traz uma série de benefícios valiosos para as empresas, especialmente no que se refere à experiência e ao conhecimento acumulado ao longo de suas carreiras.

Esses profissionais possuem uma vasta bagagem de habilidades e conhecimentos específicos que são adquiridos apenas com o tempo e a prática. Eles são capazes de lidar com situações complexas, tomar decisões informadas e resolver problemas com eficiência, graças à sua experiência prévia em diversos cenários de trabalho.



Além disso, a expertise desses profissionais permite que atuem como mentores para os colaboradores mais jovens, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo e desenvolvimento de talentos dentro da empresa.

Dedicação e Estabilidade

Profissionais 50+ são conhecidos por sua dedicação e estabilidade. Eles tendem a ser altamente comprometidos com suas funções e leais às empresas em que trabalham, resultando em menor rotatividade e custos reduzidos com recrutamento e treinamento de novos funcionários.

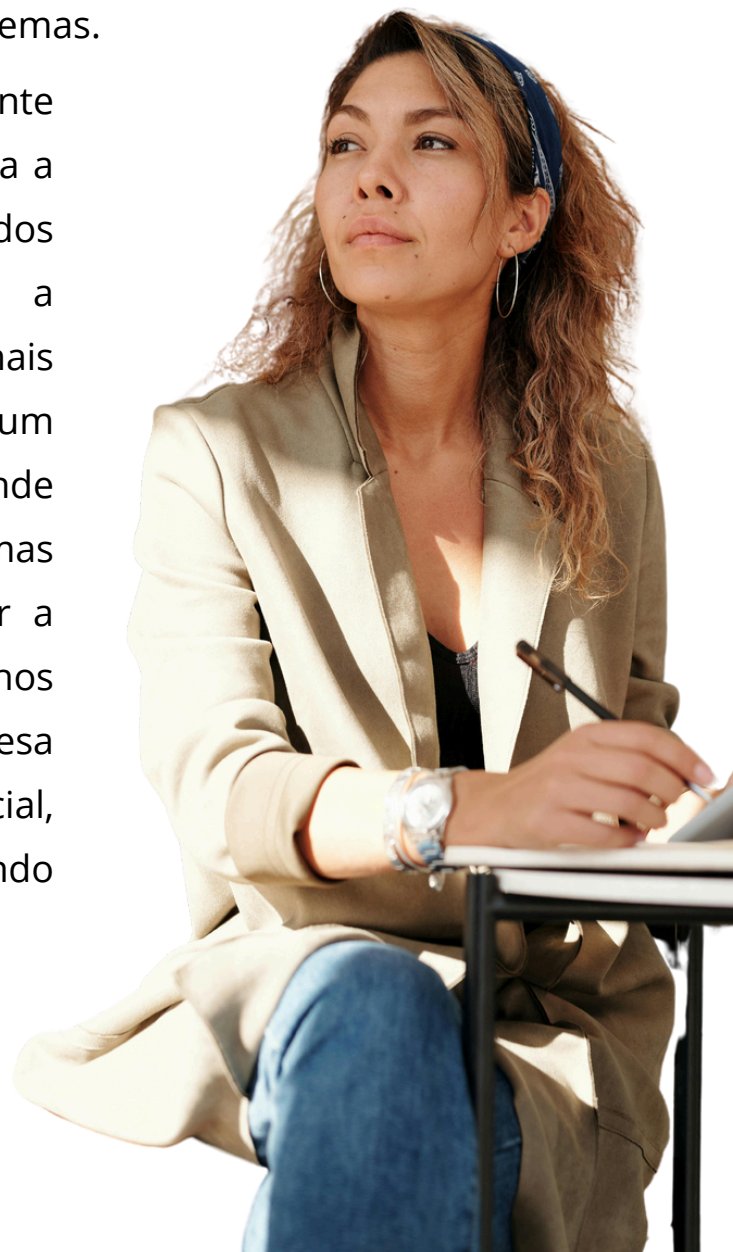


A lealdade desses profissionais se traduz em uma força de trabalho confiável e consistente, que contribui para a continuidade dos projetos e para a manutenção do conhecimento institucional. Além disso, a estabilidade oferecida por esses profissionais ajuda a criar um ambiente de trabalho mais previsível e seguro, onde as equipes podem se concentrar em atingir seus objetivos sem a interrupção frequente de mudanças no quadro de funcionários.

Diversidade e Inclusão

A inclusão de profissionais 50+ no ambiente de trabalho não só enriquece a diversidade etária, mas também traz diferentes perspectivas e abordagens para a resolução de problemas.

A diversidade etária é um componente essencial para a inovação, pois combina a energia e as novas ideias dos colaboradores mais jovens com a sabedoria e a experiência dos profissionais mais velhos. Essa combinação cria um ambiente dinâmico e colaborativo, onde todas as gerações podem aprender umas com as outras. Além disso, promover a inclusão de profissionais mais velhos demonstra o compromisso da empresa com a equidade e a justiça social, fortalecendo sua reputação e atraindo talentos diversos.



— Pesquisas

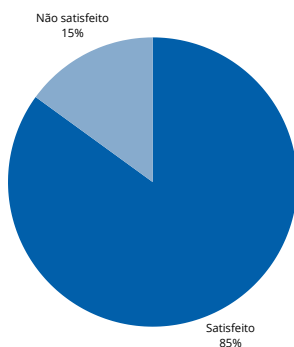
A pesquisa realizada com profissionais de diversas faixas etárias revelou insights importantes sobre a satisfação no trabalho. Os dados mostram que profissionais com mais de 50 anos demonstram um nível significativamente maior de satisfação em comparação com suas contrapartes mais jovens



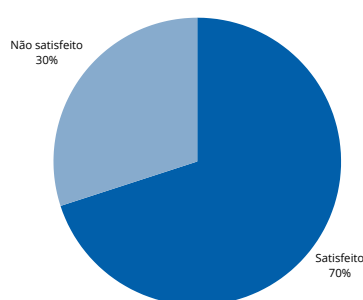
Satisfação no Trabalho por Faixa Etária

Esta diferença pode ser atribuída à estabilidade e ao reconhecimento que os profissionais 50+ encontram em suas funções atuais, além de um maior alinhamento entre suas expectativas e a realidade do ambiente de trabalho.

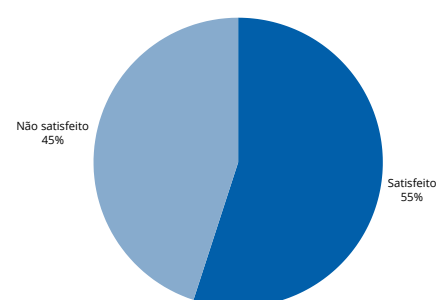
Profissionais 50+



Profissionais 35-49

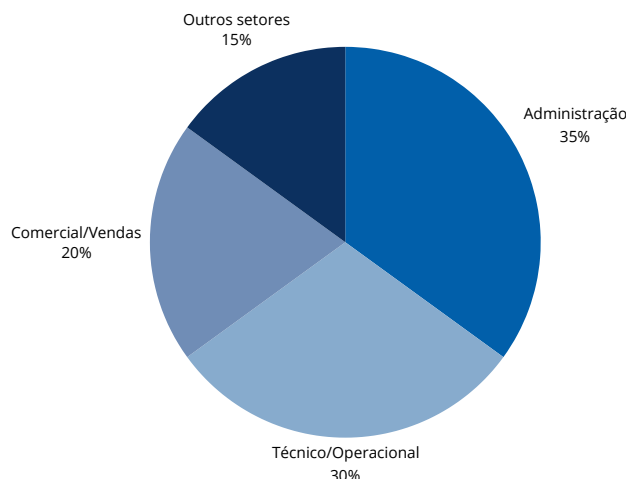


Profissionais 18-34



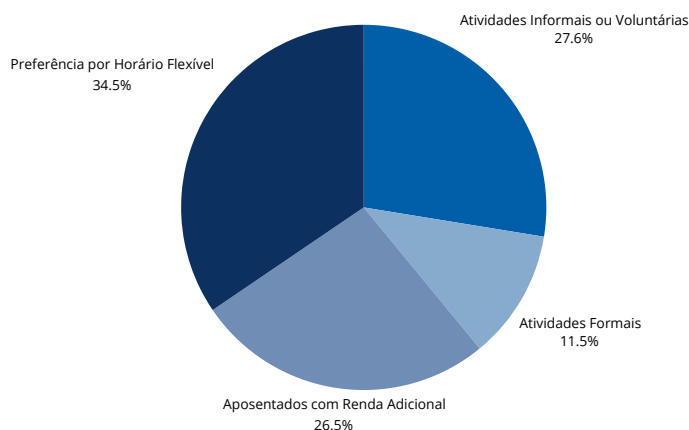
Proporção de Profissionais 50+ em Diferentes Setores da Empresa.

Os dados indicam que a administração é o setor com a maior proporção de profissionais 50+, refletindo a valorização da experiência e do conhecimento acumulado para funções de gestão e liderança. O setor técnico/operacional também se destaca, beneficiando-se da expertise e da capacidade de resolução de problemas desses profissionais.



Pesquisa 1: Resumo de Atividades 2022 e 2023

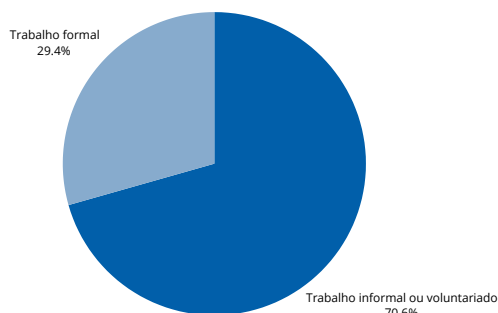
A pesquisa revelou que a maioria dos profissionais 50+ preferem jornadas de trabalho mais leves e horários flexíveis, buscando uma melhor qualidade de vida sem abrir mão da renda complementar.



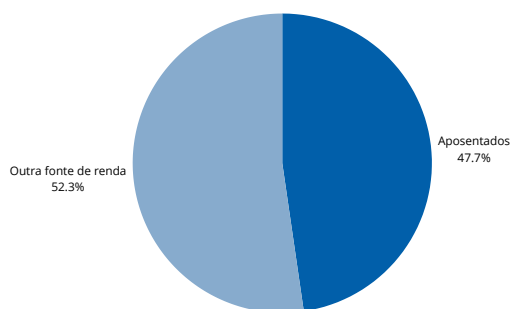
As empresas que adaptam suas políticas para oferecer essas condições têm um potencial maior de atrair e reter esses talentos experientes, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Pesquisa 2019 - com público 50+

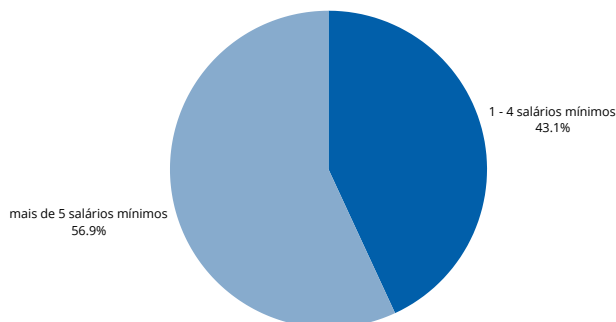
A maioria dos respondentes mantem atividade de trabalho. 54,5% em trabalho informal ou voluntário e apenas 22,7% em trabalho formal;



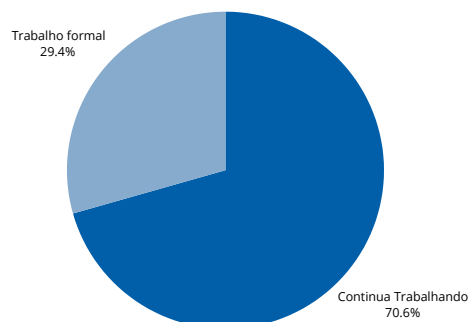
Quase metade dos participantes é aposentado 47,7% e 52,3% têm outra fonte de renda adicional, demonstrando que o nível socioeconômico é médio e alto;



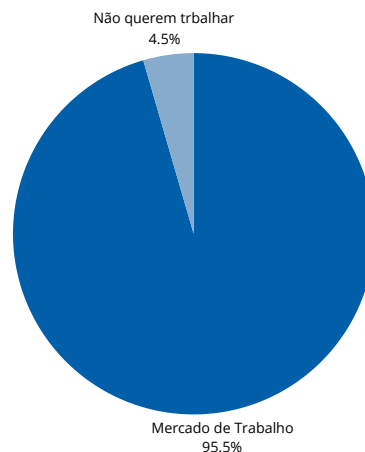
A faixa de renda confirma o nível socioeconômico mais elevado uma vez que 56,9% recebem de 5 a mais de 15 salários-mínimos



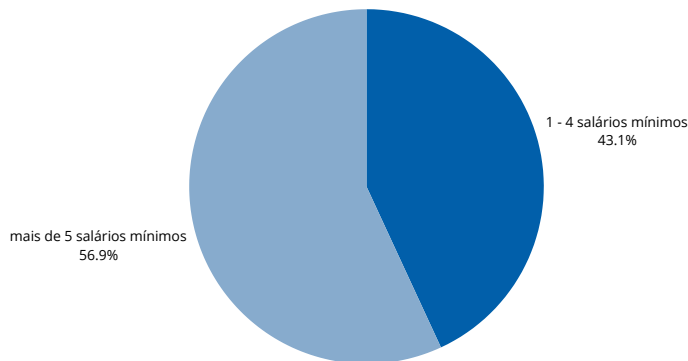
A maioria dos respondentes mantem atividade de trabalho. 54,5% em trabalho informal ou voluntário e apenas 22,7% em trabalho formal;



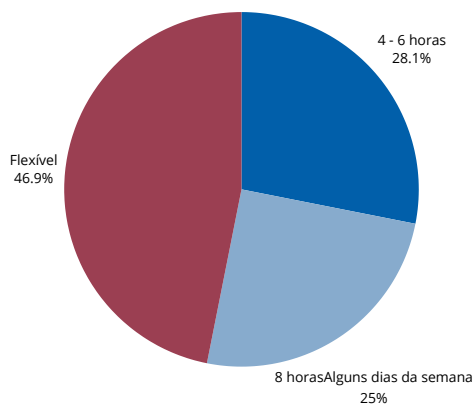
95,5% das pessoas que responderam, querem permanecer no mercado de trabalho



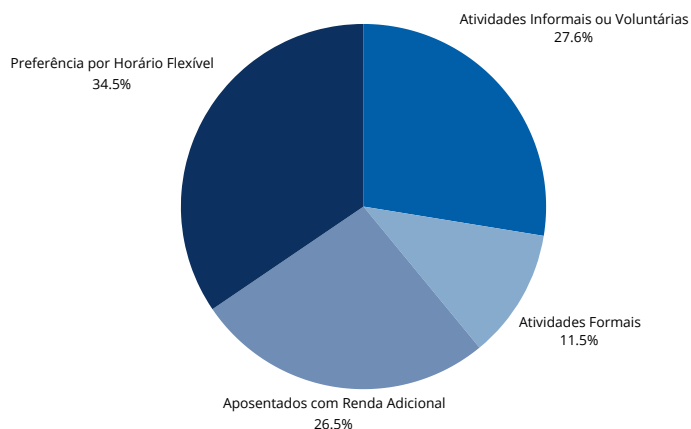
A faixa de renda confirma o nível socioeconômico mais elevado uma vez que 56,9% recebem de 5 a mais de 15 salários-mínimos



Quer permanecer no mercado de trabalho e 75% quer manter remuneração para complementar renda;

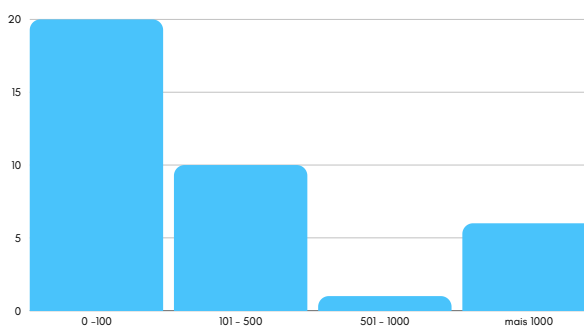


Esta pesquisa destacou a importância da continuidade no mercado de trabalho para os profissionais 50+, não apenas como fonte de renda, mas também como uma forma de manter a relevância e a saúde mental.

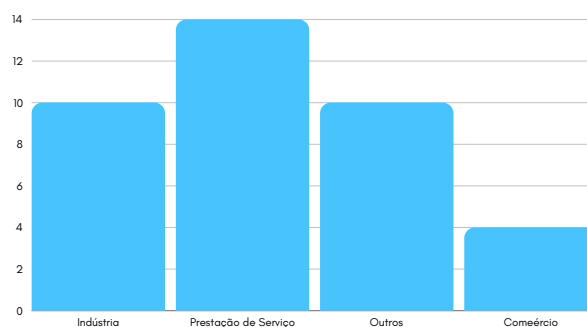


Pesquisa 11.2021 - Associados ABRH-Pr e outras empresas

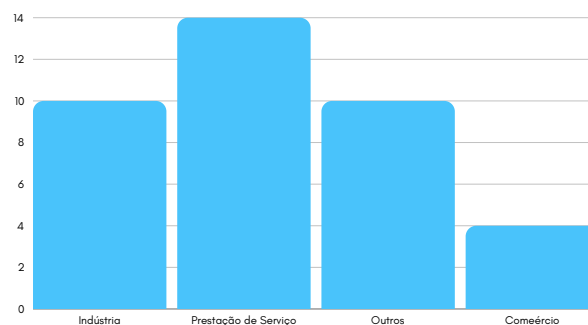
A maioria das empresas na amostra tem entre 0 e 100 funcionários (20), seguida por aquelas com 101 a 500 funcionários (10). Muito poucas empresas têm entre 501 e 1000 funcionários (1) ou mais de 1000 funcionários (6). Sendo que **a maioria das empresas na amostra são de pequeno a médio porte.**



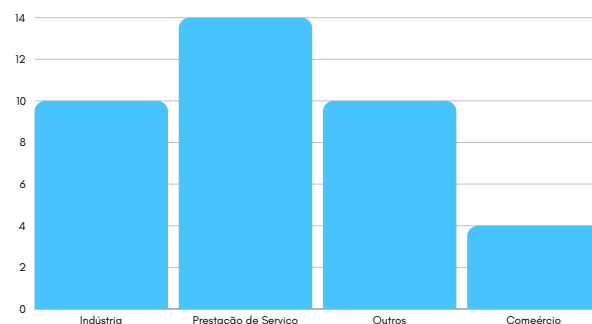
No que se refere ao segmento das empresas **a maioria está no segmento de Prestação de Serviços** (14), seguido pela Indústria (10) e Outros (10). O Comércio é o segmento menos representado (4). Isso indica uma predominância de empresas de serviços, com uma distribuição razoavelmente equilibrada entre indústria e outros segmentos.



A maioria das empresas contratou até 5 funcionários acima de 50 anos nos últimos 3 anos (21), enquanto uma parte significativa *não contratou nenhum funcionário nessa faixa etária* (11). Poucas empresas contrataram de 6 até 10 (6) ou de 11 até 20 (4) funcionários acima de 50 anos. Isso pode indicar uma **tendência de contratação limitada de funcionários com mais de 50 anos ou uma menor disponibilidade de vagas para essa faixa etária.**



Atualmente, a faixa de funcionários mais comum acima de 50 anos é até 5 (13), seguida de perto pela faixa de 11 até 30 (12). Dez empresas não possuem funcionários acima de 50 anos, enquanto cinco empresas possuem entre 6 e 10 funcionários nessa faixa etária, e seis empresas possuem mais de 50 funcionários acima de 50 anos. Esses dados sugerem uma distribuição variada, com **algumas empresas mantendo um número significativo de funcionários mais velhos e outras mantendo poucos ou nenhum.**



Conclusão Geral:

A maioria das empresas analisadas possui menos de 100 funcionários, indicando uma predominância de empresas de pequeno a médio porte. O segmento de prestação de serviços é o mais representativo entre as empresas, seguido pela indústria. O comércio apresenta a menor representação na amostra.

Observou-se que muitas empresas têm contratado poucos funcionários acima de 50 anos nos últimos três anos. Uma parte significativa das empresas não contratou nenhum funcionário nessa faixa etária durante esse período. A quantidade de funcionários com mais de 50 anos atualmente varia significativamente entre as empresas. Enquanto algumas mantêm um número considerável desses funcionários, outras possuem poucos ou nenhum.

Esta análise fornece insights valiosos sobre o perfil das empresas em termos de tamanho, segmentos de mercado e práticas de contratação de funcionários mais velhos.



— *Ações realizadas*

2022

- 07/22 Projeto de Competências
- 07/22 Projeto de Competências
- 07/22 Projeto de Competências
- 18/10 Palestra Condor – Intergeracionalidade
- 08/11 Painel Senai Sistema Fiep – Painel - Tema O que as empresas esperam do Profissional do futuro



2023

- 21/03 Encontro de Retorno: Apresentação das propostas de atividades para 2023 com a nova voluntária Rosana Gabriela
- 23/03 Reportagem: Participação de Soraya em uma reportagem, incluindo criação de perguntas e respostas.
- 14/06 Reunião: Discussão de atividades e apresentação do currículo da convidada Silvia Triboni, elaboração de perguntas para a próxima live.
- 22/06 Live no Instagram: Tema "Trabalhadores 50+ e desafios," com Silvia Triboni, Haydee, e Serli como mediadora.
- 23/06 Reunião: Proposta de parceria com o Sistema Fiep Sesi/Senai Portão, incluindo cursos gratuitos e mini palestras.
- 29/06 Reunião do Projeto 50+: Comunicação sobre novas propostas de parcerias e conteúdos aos participantes.
- 19/07 Divulgação de Cursos: Início da divulgação dos cursos de assistente de RH do Sistema Fiep Sesi/Senai Portão e Cedivida.
- 09/08 Reunião: Alinhamento de atividades.
- 29/08 Live no Canal da Indústria (YouTube): Tema "Diálogo aberto sobre Etarismo," com participação de Serli Szvarça, Silvia Triboni e Maria Carolina Leal.
- 26/09 Agenda com Maria Carolina do Sistema Fiep: Discussão sobre o Projeto Longevidade, participação no Congresso SESI ODS 2023.
Mundo Senai: Tema "Competências para empregabilidade," com participação de Soraya Calvo e Serli.

- 06/11 Evento Cerimônia de Posse da Nova Gestão (Amigos do HC): Participação de Serli e Soraya.
- 07/11 Reunião: Alinhamento de atividades e planejamento final de 2023 e início de 2024, com as voluntárias Lilian e Soraya.

O legado que gostaríamos de deixar:

Uma visão de sustentabilidade com o compartilhamento dessa perspectiva com outras pessoas e empresas, visando criar parcerias enriquecedoras e promover a empregabilidade de profissionais experientes, favorecendo a troca entre gerações.

Com certeza, a ABRH-Pr tem um papel fundamental em promover a mudança cultural e atuar como influenciadores nas Relações Humanas do Trabalho. Sua representatividade nacional é um importante recurso para impulsionar essa transformação.



— *Conclusão*

A integração de profissionais 50+ no ambiente corporativo é uma iniciativa que traz inúmeros benefícios tanto para as empresas quanto para os colaboradores. Ao longo deste projeto, destacamos a missão e a visão do Projeto 50+ da ABRH Pr, que visa promover a inclusão, valorização e integração desses profissionais no mercado de trabalho.

Os dados e análises apresentados mostram claramente que os profissionais 50+ oferecem uma vasta experiência e conhecimento, são dedicados e estáveis, e contribuem para um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Empresas que adotam práticas de inclusão e valorização desses profissionais não só ganham em competitividade, mas também fortalecem sua cultura organizacional e promovem um desenvolvimento mais sustentável e justo.

As pesquisas realizadas evidenciam a alta satisfação dos profissionais 50+ em suas funções e a sua significativa contribuição em diversos setores das empresas. Ao oferecer condições de trabalho adaptadas às suas necessidades, as empresas podem atrair e reter talentos experientes, garantindo uma troca rica de conhecimentos e promovendo a inovação.

Convidamos você a participar do Projeto 50+ da ABRH-Pr, uma oportunidade única para fortalecer sua empresa com a inclusão de profissionais experientes, comprometidos e dispostos a contribuir para o sucesso de sua organização. Juntos, podemos construir um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e próspero para todos.

— *Voluntários*

Esse grupo é composto de voluntários da ABRH-Pr, de diversas formações acadêmicas, cuja experiência auxilia no alcance dos objetivos relacionados.



Serli Szvarça
Coordenadora do Grupo



Marcia Morini
Vice Coordenadora



Lilian Ferreira
Apoio Coordenação



Carla Lourenço



Flavia Borges



Luciana Burko



Prof Joel Souza



Leandra Godinho



Cleudo Lopes



Emerson Langer



Adriane Werner



Giovanna Sandri



Haydee Rodrigues



Marcelo Dias



Vlademir Feijó



Marcello C Paula

Colaboradores: Abdalla R Maftium, Luciana Monika, Rosana Gabriela, Soraya Calvo, Vera Fontoura Egg Scheir

— Modelos das Pesquisas

Modelo do Questionário proposto às empresas associadas

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

1 Tipo de empresa: Nacional Multinacional

2 Qual o porte da empresa?

- Até 19 empregados
- De 20 a 99 empregados
- De 100 a 499 empregados
- Mais de 500 empregados

3 Qual o ramo de atividade da empresa?

- Indústria
- Comércio
- Prestação de serviço
- Outro Especifique:

4 Quanto tempo a empresa existe?

- menos de 1 ano
- de 1 a 2 anos
- de 2 a 5 anos
- de 5 a 10 anos
- mais de 10 anos

5 A empresa está localizada:

- Curitiba e Região Metropolitana
- Interior do Paraná
- outros Estados Especifique:

6 Há empregados com mais de 50 anos trabalhando na empresa? (os valores são uma estimativa.)

- Sim, entre 5 e 25%
- Sim, entre 26 e 50%
- Sim, entre 51 e 75%
- Sim, entre 76 e 100%
- Não

7 Qual o tempo médio de permanência dos empregados com mais de 50 anos, na sua empresa?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Entre 2 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos

Porque você acredita que as pessoas com 50+ ficam essa média de tempo na empresa?

8 Qual o tempo médio de permanência dos empregados com menos de 50 anos, na sua empresa?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Entre 2 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Mais de 10 anos

Porque você acredita que as pessoas com menos de 50 anos ficam essa média de tempo na empresa?

9 Quais os motivos que levam a empresa a contratar e manter os empregados com mais de 50 anos?

10 Você acha que as empresas priorizam as demissões de empregados com mais 50 anos? Se sim, porque?

11 Em quais atividades acredita que seriam melhor desempenhadas por profissionais 50+ você daria preferência para pessoas com 50 anos ou mais?

- Operacionais Técnicas Administrativas
- Táticas
- Estratégicas Nível Superior
- Outros

Qual? _____

Sobre a visão dos 50+

Nas frases ao lado atribua um grau de importância, de 1 a 4 em relação à pergunta, sendo 1 o item de menor importância, 2 o seguinte e assim sucessivamente até a 4 (maior importância).

Itens para avaliar	1	2	3	4
São mais experientes na área de atuação, tem formação e conhecimento acumulados.				
Possuem maior maturidade para lidar com situações que envolvem relacionamentos em geral.				
Tem maior comprometimento e engajamento com o trabalho.				
Atingiram alguns objetivos de vida (educação dos filhos, aquisição de moradia, etc).				
Demandam menor investimento para preparação profissional.				
Possuem rede de relacionamento com o mercado/área profissional.				
Sabem selecionar e utilizar informações para gerar valor agregado.				
Possuem background (disciplina, seriedade, valores).				
Demonstram interesse em se adaptar e transformar frente as exigências do trabalho e permanecem mais tempo nas organizações.				

Obrigada por sua participação!

Com o resultado deste estudo produziremos conteúdos e relatórios que podem ser do interesse de sua empresa.

Caso deseje receber estas informações, por favor deixe seu contato:

Identificação da empresa (nome, empresa, telefone e/ ou e mail .)

EMPRESA: _____

Caso esteja disposto ao contato com o grupo de pesquisadores, deixe seu nome, telefone ou e mail.

RESPONSÁVEL (Nome): _____

E MAIL: _____

TELEFONE/CELULAR: _____



Condomínio Edifício Arnaldo Tha
Endereço: R. Mal. Deodoro, 235 - Sala 408
Centro, Curitiba - PR, 80540-180

Telefone: (41) 98413-9389