

## **A REINSERÇÃO DE PROFISSIONAIS ACIMA DE CINQUENTA ANOS NO MERCADO DE TRABALHO EM CUBATÃO**

Betania Ramos de Souza Costa  
ETEC Cubatão  
betania.costa@etec.sp.gov.br

Maria Jucileide de Souza Silva  
ETEC Cubatão  
maria.silva4580@etec.sp.gov.br

Matheus Oliveira de Souza e Silva  
ETEC Cubatão  
matheus.silva1648@etec.sp.gov.br

Sheila Maria dos Santos de Lima  
ETEC Cubatão  
sheila.lima27@etec.sp.gov.br

Xaiane Lourenço dos Santos  
ETEC Cubatão  
xaiane.santos@etec.sp.gov.br

### **RESUMO**

Este trabalho tem por objetivo demonstrar os benefícios da manutenção do público entre 50 e 65 no mercado de trabalho, além de buscar empresas que atualmente buscam por esse público no mercado de trabalho, além de elencar ferramentas destinadas para tal. Esse público muito tem a contribuir com o meio laboral, por isso é o tema central deste trabalho. Inclui ainda estudo feito com uma amostra desse público localizado na cidade de Cubatão/SP, afim de levantar dados a respeito dele e sua percepção atual do mercado de trabalho.

Encontradas e apresentadas as ferramentas, constatou-se que por parte das empresas existem iniciativas próprias para aproveitamento do público acima de 50 anos em seu corpo de colaboradores. Em contrapartida, após levantamento dos dados obtidos em pesquisa com público acima de 50 anos, mais especificamente da região de Cubatão, verificou-se que existe uma boa parcela do público consultado que ainda não aderiu às mais atuais ferramentas de recrutamento e seleção que são amplamente utilizadas pelas empresas que buscam esse público.

**PALAVRAS-CHAVE:** Idoso. Mercado de Trabalho. Tecnologia. Etarismo.

### **ABSTRACT**

This work aims to demonstrate the benefits of maintaining the population between 50 and 65 in the job market, in addition to searching for companies that are currently looking for this audience in the job market, in addition to listing tools designed

for this purpose. This public has a lot to contribute to the work environment, which is why it is the central theme of this work. It also includes a study carried out with a sample of this public located in the city of Cubatão/SP, in order to collect data about them and their current perception of the job market.

Once the tools were found and presented, it was found that companies have their own initiatives to take advantage of people over the age of 50 in their workforce. On the other hand, after surveying the data obtained in research with the public over 50 years old, more specifically from the Cubatão region, it was found that there is a good portion of the public consulted who have not yet adhered to the most current recruitment and selection tools that are widely used. used by companies seeking this audience.

**KEYWORDS:** Elderly. Job market. Technology. Ageism.

## 1.INTRODUÇÃO

O Brasil está passando por um envelhecimento massivo da população juntamente com os países mais superpovoados do mundo. O envelhecimento é um processo de vida caracterizado por mudanças estruturais e psicológicas e uma perda gradual de adaptabilidade ao meio ambiente, o que afeta a capacidade da pessoa de realizar tarefas diárias, como atividades diárias e tarefas de trabalho. Esta situação afeta os recursos financeiros e é um dos desafios que mais preocupa o envelhecimento da força de trabalho (METE; SCHULTZ, 2002).

Portanto, as empresas ao redor do mundo estão preparadas para contratar profissionais mais experientes? Entrar no mercado de trabalho aos 45/50 anos pode não ser tão fácil. Competir com os jovens por empregos no mercado de trabalho é um desafio que as pessoas com mais experiência de vida têm de enfrentar todos os dias, porque muitas empresas acreditam que os jovens são mais eficientes e capazes das tecnologias atuais. No mundo do trabalho (METE; SCHULTZ, 2002).

O presente trabalho abrange a reinserção de indivíduos com idade superior a cinquenta anos no mercado de trabalho. Evidenciando que, mesmo nesta fase da vida, esses indivíduos possuem uma rica contribuição a oferecer.

Para qual a sobrevivência dos idosos na vida profissional está relacionada não apenas com a necessidade financeira, mas também com o desejo de permanecer ativo e conectado socialmente através do trabalho. Isso inclui autoconfiança e um senso de utilidade para a sociedade. Neste sentido, o objetivo deste estudo é também investigar as possibilidades oferecidas atualmente pelas empresas para a reinserção de profissionais com mais de 50 anos na vida ativa e as dificuldades que essas pessoas enfrentam quando procuram uma recolocação no mercado de trabalho.

“Estima-se que, em 2040, aproximadamente 57% da população brasileira em idade ativa será composta por pessoas com mais de 45 anos. (IPEA, 2010-pag 07)”

“A retenção desses profissionais no mercado de trabalho será necessária não apenas por questões relacionadas ao equilíbrio das contas da Previdência Social, mas como alternativa para a escassez de mão de obra especializada e à sustentação do crescimento econômico. (Alves e Fleury, 2013-pag 02)”

Ao longo deste artigo, serão avaliadas as abordagens das empresas para a reinserção de profissionais acima de cinquenta anos, bem como as barreiras que esses indivíduos enfrentam ao buscar um espaço nesse cenário.

As dificuldades que o público entre 50 e 65 anos têm para acesso ou regresso ao mercado de trabalho, entretanto o grupo traz como problema de pesquisa: Quais métodos e/ou ferramentas as empresas usam para a contratação de mão de obra no público entre 50-65 anos?

As hipóteses levantadas são: 1) Aumento na quantidade de vagas disponíveis na indústria e comércio para a faixa etária com mais de 50 anos, 2) Ferramentas relacionadas ao processo seletivo disponíveis no mercado destinadas à esta faixa etária. 3) A importância de se destacar a inserção de maiores de 50 anos no ambiente laboral.

A justificativa deste estudo é abordar o mercado de trabalho para trabalhadores de 50 a 65 anos, que continuou a crescer nos últimos anos devido ao envelhecimento da população brasileira. Listar e descrever os métodos e ferramentas existentes que as empresas utilizam para atrair e engajar esse público.

Em 15 anos, o número de trabalhadores acima de 50 anos dobrou no país. Em 2006, eram 4,4 milhões de pessoas e, em 2021, passaram para 9,3 milhões, aumento de 110,6%. O levantamento é do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), ligado à Confederação Nacional da Indústria (CNI), a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que disponibiliza dados sobre mercado de trabalho para estatísticas. (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA, 2023)

O objetivo geral deste estudo é apresentar as ferramentas utilizadas para a inserção da faixa etária de 50 a 65 anos no mercado de trabalho, sendo que os objetivos específicos são: 1). Elencar as ferramentas utilizadas atualmente para contratação de profissionais; 2). Conhecer os critérios de contratação de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho e 3). Apresentar a tendência de ingresso no mercado de trabalho após os 50 anos.

Utilizada nesse estudo a pesquisa bibliográfica em livros sobre o assunto e periódicos no Google Acadêmico, além de pesquisa de campo através de ferramenta eletrônica para obtenção de dados atualizados a respeito do uso de ferramentas de seleção e/ou experiência em processos seletivos por parte do público-alvo do estudo.

## **2.DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Mercado de Trabalho para Profissionais acima de 50 anos**

Alguns idosos rejeitam ou negam o próprio conceito de idade, acreditando que a idade não é um bom indicador para definir a experiência. Os idosos, outrora identificados por visões de deficiência e perda, são agora identificados e encorajados por imagens de idosos ativos, saudáveis e em busca de lazer.

Portanto isto acontece quando os idosos não aceitam não só a sua idade, mas também a sua história, estruturas sociais, fragilidades e características normativas dos idosos. Portanto, a permanência ou o reingresso no mercado de trabalho depende da sua experiência e, sobretudo, da forma como você se adapta à tecnologia, o que é de grande benefício para a empresa.

Perante este desafio complexo de adaptação à idade e à própria história, bem como à necessidade de adaptação às mudanças tecnológicas, torna-se clara a intersecção entre as experiências dos idosos e as perspectivas futuras. A relutância em reconhecer as estruturas sociais e as particularidades normativas associadas à idade, bem como à passagem do tempo, afeta não apenas as experiências individuais, mas também as projeções demográficas e epidemiológicas para as próximas décadas.

Neste cenário, a permanência no mercado de trabalho ou a reentrada no mercado de trabalho surge como um aspecto importante onde a experiência dos idosos e a capacidade de adaptação às inovações tecnológicas desempenham papéis inter-relacionados. A análise dos dados demográficos e das perspectivas baseadas na pesquisa da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) indica a urgência de implementação de estratégias de prevenção e intervenções eficazes nos sistemas de saúde. A relação entre a aceitação individual e os desafios sociais e econômicos exige uma abordagem integrada para garantir o bem-estar e a produtividade desta população em mudança.

Sobretudo, considerando que se prevê que a proporção de idosos aumente até 2050, como mostram os dados dos censos de 2019, a análise destes aspectos revela desafios significativos para os sistemas de saúde. Conforme demonstrado nos estudos da PNAD de 2019, seu impacto já é evidente nas doenças crônico-degenerativas e nos transtornos psiquiátricos, destacando a necessidade urgente de estratégias preventivas e intervenções eficazes. Este cenário é agravado pela crescente prevalência destas doenças em grupos de baixos rendimentos, evidenciando as desigualdades sociais no acesso ao apoio necessário.

No Brasil, a expectativa de vida dos idosos tem aumentado, conforme levantado por estudo do Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER) de 2019. No ano de 2017, durante o período de aposentadoria por idade, a expectativa de vida para homens que completavam 65 anos era de cerca de 82 anos. Para mulheres com 60 anos, a média de vida poderia chegar aos 84 anos. Assim sendo, é seguro dizer que alguém que alcança os 60 anos de idade não partirá antes dos 80 anos. Esse fato destaca a necessidade de as pessoas trabalharem por um período maior antes de considerarem a aposentadoria, não somente seguindo os requisitos legais para receber um benefício previdenciário, mas também continuando a trabalhar de forma ativa para garantir o sustento e a manutenção de uma vida ativa por mais tempo.

Por meio desta visão abrangente do envelhecimento torna-se ainda mais pertinente quando consideramos a realidade mostrada nas pesquisas das plataformas de Maturi e EY Brasil. Com 26% da população com mais de 50 anos, as oportunidades de emprego para esta faixa etária continuam limitadas, representando um desafio

significativo nos cenários profissionais. A persistência desta contradição sublinha não só a importância de medidas específicas para os idosos, mas também a necessidade de reconsiderar estratégias abrangentes para promover a inclusão e a participação ativo desta faixa etária no mercado de trabalho. (Infomoney, 2022).

À medida que a idade de reforma (62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens) aumenta e a esperança de vida aumenta, a necessidade de prolongar a permanência no mercado de trabalho torna-se inevitável. O estudo “Porque é que os maiores de 50 anos não são considerados força de trabalho num país em envelhecimento?”, que afirma que em 2040 57% dos trabalhadores terão mais de 45 anos, sublinha a necessidade de repensar políticas que favoreçam a sua inclusão e retenção no mercado. (INFOMONEY, 2022)

Devido a este panorama, as empresas são obrigadas a acomodar eficazmente este grupo de trabalhadores mais velhos, pelo que devem desenvolver práticas consistentes que visem reduzir as barreiras à entrada e reter estes profissionais no mercado de trabalho. As crescentes dificuldades enfrentadas pela geração madura para ingressar na profissão, agravadas pela idade e pelo desenvolvimento tecnológico, exigem medidas concretas em linha com as mudanças demográficas e socioeconômicas do país. (INFOMONEY, 2022)

As práticas discriminatórias com base na idade, conhecidas como etarismo, colocam desafios significativos à reintegração das pessoas mais experientes no mercado de trabalho. Descobriu-se que a discriminação etária é um fator significativo, embora não exclusivo, nas dificuldades de transição de carreira para profissionais maduros, conforme explicado por um profissional de RH do Epicus Outlier Group. Outras variáveis a serem consideradas incluem percepções de idade, mudanças nas habilidades profissionais, avanços tecnológicos e aumento da concorrência de candidatos mais jovens. Esta análise destaca as complexidades envolvidas na reintegração de profissionais experientes no local de trabalho moderno. (O DIA, 2023)

## **2.2 Ferramentas de contratação de mão de obra acima de 50 anos nas empresas**

Dentre as mais variadas ferramentas de recrutamento e seleção disponíveis no mercado atualmente, há aquelas que são destinadas especificamente ao público-alvo de pesquisa deste trabalho, ou então possuem dentro de sua estrutura uma área dedicada a esse público. SeniorJob e MaturiJobs são duas dessas ferramentas, além do LinkedIn que pode ser configurado especificamente para essa necessidade.

SeniorJob é uma plataforma de recrutamento profissional que visa proporcionar aos profissionais mais experientes oportunidades de emprego que correspondam às suas competências e experiência profissional mais ampla. A plataforma oferece uma abordagem baseada em critérios específicos que permite aos recrutadores filtrar candidatos com base em sua experiência. Além disso, SeniorJob oferece uma comunidade ativa onde os profissionais podem compartilhar ideias, interagir com recursos educacionais e ficar por dentro das tendências do mercado de trabalho. SeniorJob visa atender às necessidades específicas de recrutamento de profissionais maduros com uma abordagem personalizada. (FAGLIGE SENIORER, 2022)

Já o MaturiJobs é uma plataforma brasileira dedicada a combinar profissionais com maturidade semelhante a empregos, estágios e oportunidades de mentoria. MaturiJobs usa algoritmos para criar correspondências eficazes, considerando cuidadosamente as habilidades, experiência e preferências dos candidatos. Além

disso, a plataforma oferece programas de desenvolvimento profissional adaptados às necessidades específicas desta faixa etária, oferecendo uma abordagem abrangente para apoiar transições de carreira para profissionais experientes. O MaturiJobs revela-se uma ferramenta valiosa em cenários de recrutamento ao construir parcerias com empresas comprometidas com a diversidade etária, promovendo a inclusão e reconhecendo a experiência profissional adquirida ao longo de muitos anos. (PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS, 2017)

O LinkedIn, por outro lado, é uma rede profissional online global que desempenha um papel importante na conexão de profissionais, empresas e recrutadores de diferentes áreas. Profissionais experientes podem otimizar seu perfil no LinkedIn destacando suas realizações, habilidades e experiências relevantes. Ao compartilhar conteúdo significativo, você pode demonstrar sua experiência e manter-se atualizado com as tendências do setor. Ser ativo em grupos e comunidades relacionadas ao seu setor lhe dá a oportunidade de trocar experiências e fazer conexões valiosas. Definir alerta de vagas personalizados e solicitar/receber indicações e apresentações também é outra estratégia para fortalecer a presença online de profissionais maduros nesta plataforma. O LinkedIn oferece uma maneira robusta para recrutadores e empresas realizarem pesquisas direcionadas, publicarem anúncios de emprego com descrições detalhadas e iniciarem conversas proativas para destacar oportunidades e a cultura da empresa. Resumindo, o LinkedIn é uma ferramenta versátil que desempenha um papel importante na construção de uma comunidade profissional inclusiva e diversificada. (NA PRÁTICA, 2021)

No âmbito empresarial, têm-se destacado nos últimos anos diversas iniciativas, a exemplo da implementada pela PepsiCo Brasil em 2016. Esta consistiu no lançamento de um programa com o objetivo de ampliar a admissão de profissionais com idade superior a 50 anos, resultando no benefício de mais de 400 colaboradores. Conforme relato de Carlos Domingues, gerente da PepsiCo Brasil, os processos seletivos são orientados pela avaliação da experiência e das competências individuais, com ênfase no reconhecimento do valor que a diversidade de talentos pode agregar à corporação (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2023).

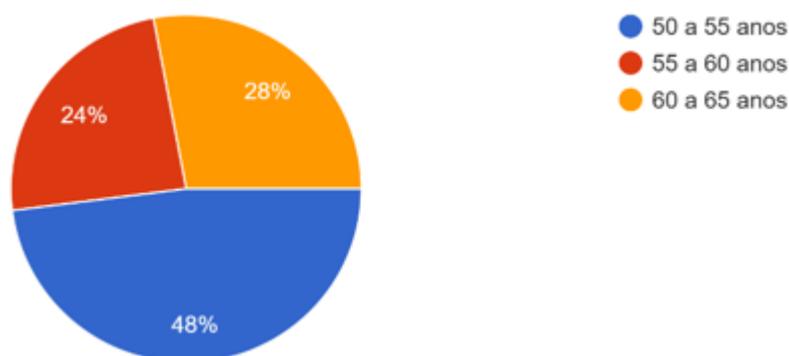
O mencionado programa, denominado "Golden Years", foi concebido com o propósito de mitigar o viés etário, proporcionando oportunidades a profissionais com idade superior a 50 anos. Atualmente, mais de mil profissionais, correspondendo a aproximadamente 8,3% do quadro de colaboradores da empresa, pertencem a essa faixa etária, distribuídos em todos os níveis e setores organizacionais. Conforme relato da empresa, observa-se uma redução de 49% na rotatividade, uma diminuição de 27% no absenteísmo e um aumento de 3% no engajamento entre os colaboradores dessa faixa etária.

Fábio Barbagli, vice-presidente de Recursos Humanos da PepsiCo Brasil, enfatiza: "Para todas as oportunidades disponíveis, buscamos e valorizamos talentos que demonstrem habilidades e competências interpessoais que transcendam o aspecto técnico, contribuindo com conhecimento advindo de experiências profissionais e pessoais. Profissionais com 50 anos ou mais, em particular, oferecem uma bagagem de experiências que é extraordinariamente valiosa para nós" (Fonte: INFOMONEY, 2022).

### **2.3 Resultados da pesquisa com profissionais acima de 50 anos atuantes no mercado de trabalho**

Os resultados da pesquisa de campo com população de Cubatão são evidenciados a seguir, conforme questionário com 50 respostas coletadas por meio da plataforma Google Forms, durante o período de 21 de outubro de 2023 a 28 de outubro de 2023:

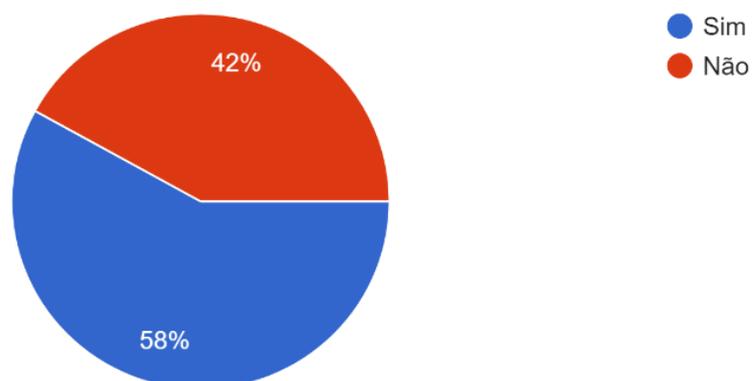
Gráfico 1 – Idade dos entrevistados



Fonte: Os autores (2023)

Referente a idade dos respondentes da pesquisa, a grande maioria, correspondente a 48% com uma idade entre 50 a 55 anos, entretanto em contrapartida, também houve respostas vindas das faixas de idade 55 a 60 com 24% e de 28% entre 60 a 65.

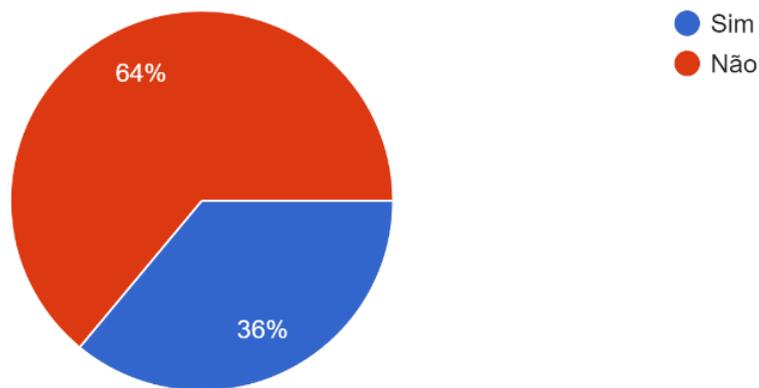
Gráfico 2 – Experiência anterior no mercado do trabalho



Fonte: Os autores (2023)

58% da totalidade dos entrevistados já teve experiência anterior no mercado de trabalho dentro da faixa etária entre 50 e 65 anos.

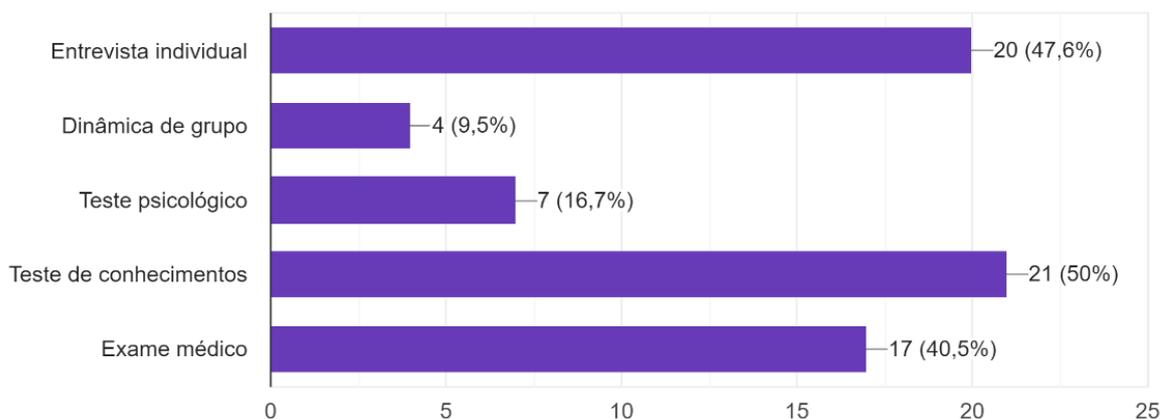
Gráfico 3 – Atualização ou capacitação no currículo



Fonte: Os autores (2023)

Constata-se que 64% dos entrevistados não se capacitam ou não atualizam o seu currículo, 36% têm o objetivo de melhorar e se qualificar para as vagas de trabalho.

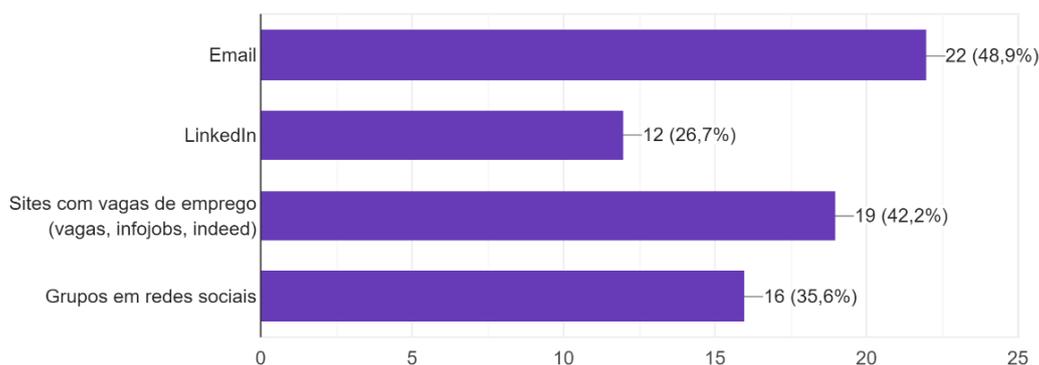
Gráfico 4 – Participação em meios de seleção



Fonte: Os autores (2023)

Segundo dos entrevistados, nos últimos 5 anos os meios de seleção mais utilizados foram o de Teste de conhecimento com 50% e entrevista individual com 47,6%, seguidos por exame médico com 40,5%, teste psicológico com 16,7% e o menos utilizados é a dinâmica de grupo com 9,5%.

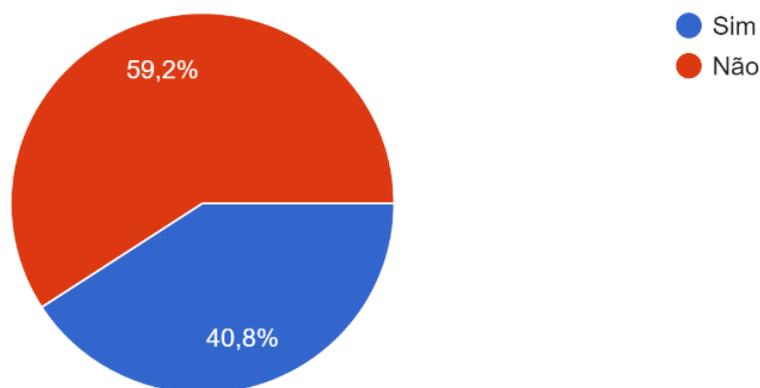
Gráfico 5 – Dos meios utilizados para encontrar e se candidatar a vagas



Fonte: Os autores (2023)

Das ferramentas mais utilizadas para se candidatar às vagas disponíveis no mercado de trabalho além do currículo impresso, 48,8% dos entrevistados utilizam e-mail, 42,2% utilizam site de empregos, 36,6% utilizam os grupos em redes sociais e apenas 26,7% utilizam o LinkedIn.

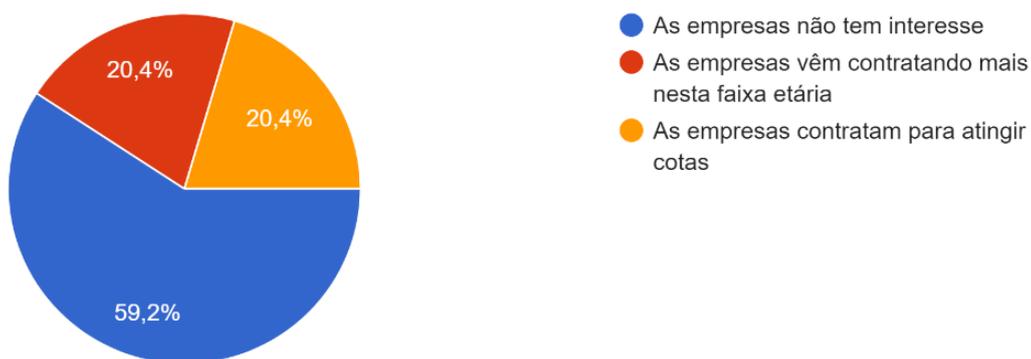
Gráfico 6 – Demanda por profissionais do público alvo na indústria e comércio



Fonte: Os autores (2023)

Referente a demanda crescente por profissionais com mais de 50 anos, 59,2% acreditam que não existe essa demanda contra 40,8% acreditam que existe essa demanda.

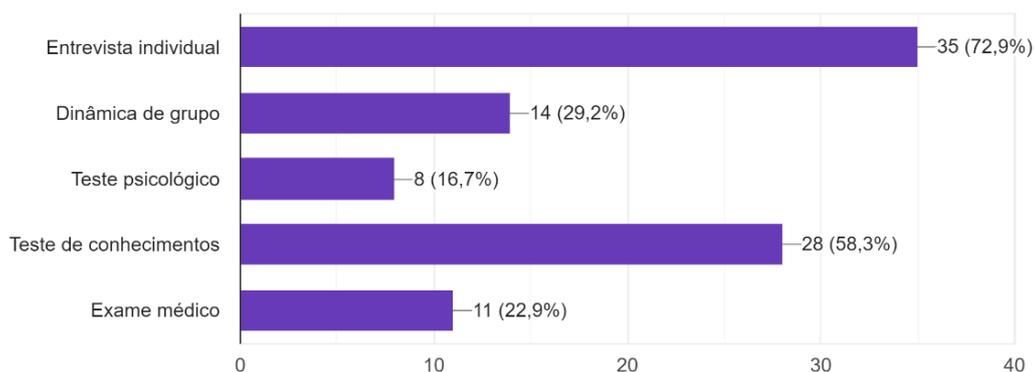
Gráfico 7- Percepção da efetividade das empresas em oferecer oportunidades para essa faixa etária



Fonte: Os autores (2023)

Com base na pesquisa, 50,2% dos profissionais acima de cinquenta anos afirmam que as empresas não tem interesse em dar oportunidades para essa faixa etária. Além disso 20,4% acreditam que as empresas são efetivas nesse aspecto enquanto outros 20,4% acreditam que as oportunidades ocorrem apenas para cumprir cotas.

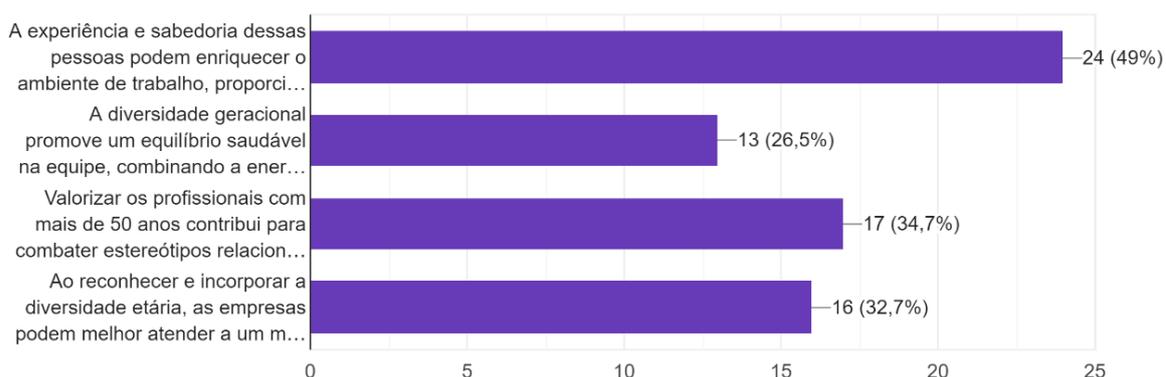
Gráfico 8- Dos meios considerados mais úteis e acessíveis aos 50+



Fonte: Os autores (2023)

Com base na pesquisa realizada foi possível apurar que de acordo com os profissionais com idade de 50 anos, foi constatado que o método mais útil e eficaz para eles é a Entrevista individual contendo 72,9% totalizando 35 respostas. Outro método que de acordo com os profissionais é algo acessível é o Teste de Conhecimentos contendo 58,3% totalizando 28 respostas. Os métodos os quais de acordo com a opinião dos profissionais são úteis e acessíveis para os mesmos, teste psicológico 16,7% totalizando 8 respostas, dinâmica em grupo 29,2% totalizando 14 respostas e exame médico com 22,9% totalizando 11 respostas.

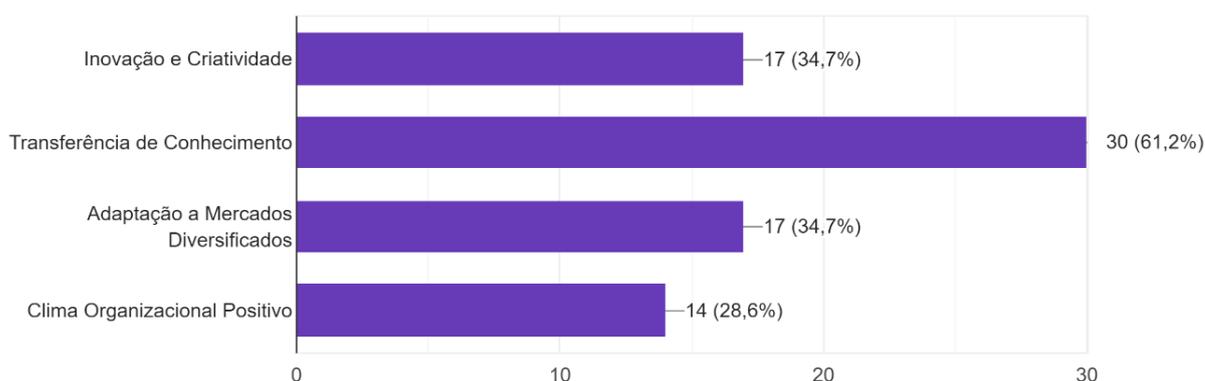
Gráfico 9- Importância da valorização e inclusão do público 50+ no ambiente de trabalho.



Fonte: Os autores (2023)

Ampla maioria dos entrevistados (49%) consideram que as pessoas com a idade de 50 mais são importantes no ambiente de trabalho pelo fato de carregarem consigo uma ampla bagagem de conhecimento, 34,7% consideram que manter profissionais com mais de 50 anos no quadro de funcionários traz diversidade para a equipe e promove um ambiente saudável, 32,7% ponderam que é fundamental a valorização dos profissionais acima de 50 anos afim de se manter um ambiente mais inclusivo e por fim 26,5% consideram que uma empresa que busca incluir diversas faixas etárias é uma empresa inclusiva que trabalha para manter um ambiente onde todos possam trabalhar e atender as necessidades.

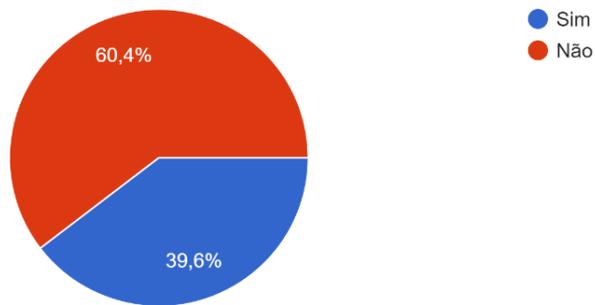
Gráfico 10 – Benefícios da contratação de pessoas acima de 50 anos, na visão deste público



Fonte: Os autores (2023)

Para os entrevistados, a transferência de conhecimento é o maior benefício que a faixa etária acima de 50 anos pode trazer ao ambiente laboral (com 61,2% das escolhas), seguido do empate em 34,7% entre “inovação e criatividade” e “adaptação a mercados diversificados” e por último “clima organizacional positivo” com 28,6% das escolhas.

Gráfico 11- Da percepção da adoção de práticas inclusivas aos 50+ por parte das empresas na região



Fonte: Os autores (2023)

Maioria dos entrevistados (60,4%) afirmam não perceber que as empresas da região adotam práticas para contratação de pessoas com mais de 50 anos, ante 39,6% que afirmam o contrário.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A respeito das hipóteses, todas foram confirmadas: 1) constatada realmente um aumento no número de vagas destinadas ao público-alvo da pesquisa, inclusive encontradas empresas que têm programas específicos destinados a contratação de tal, 2) encontradas também ferramentas destinadas a contratação deste público, inclusive no mercado de trabalho brasileiro. 3) destaca também a importância da contratação e manutenção deste público no mercado de trabalho, que beneficia tanto o próprio público quanto as empresas que os empregam, através da troca de experiência.

Sobre o objetivo geral, este foi alcançado através da apresentação das três ferramentas (SeniorJob, Maturi Job e LinkedIn). Quanto aos objetivos específicos, estes também foram alcançados, tendo o primeiro sido a apresentação das ferramentas (SeniorJob, Maturi Job e LinkedIn), o segundo sendo os critérios de contratação de pessoas com mais de 50 anos que permeiam avaliação da experiência e das competências individuais e por último a apresentação da tendência de ingresso no mercado de trabalho após aos 50 anos que tem crescido na atual conjuntura seja por parte do próprio público entre 50 e 65 anos obstinando se manter ativo nessa faixa etária quanto por parte das empresas buscando aproveitar a experiência e maturidade desse público.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA. **Aumenta a participação dos profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/aumenta-a-participacaodos-profissionais-com-mais-de-50-anos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 out. 2023.

CHAIMOWICZ, Flávio. **A saúde dos idosos brasileiros às vésperas do século XXI: problemas projeções e alternativas**. Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 184-200, abr. 1997.

EY BRASIL. **Estudo Etarismo EY & Maturi**. Disponível em: [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt\\_br/topics/workforce/ey-ebooketarismo-vf.pdf?download](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/workforce/ey-ebooketarismo-vf.pdf?download). Acesso em: 12 out. 2023.

EY BRASIL. **Por que é preciso considerar pessoas 50+ na estratégia da força de trabalho?**. Disponível em: [https://www.ey.com/pt\\_br/workforce/pessoas-com-mais50-anos-forca-de-trabalho](https://www.ey.com/pt_br/workforce/pessoas-com-mais50-anos-forca-de-trabalho). Acesso em: 12 out. 2023.

FAGLIGE SENIORER. **Stor undersøgelse blandt seniorer: De elsker deres job**. Disponível em: <https://fagligsenior.dk/2023/06/13/ny-undersoegelse-blandt-seniorerde-elsker-deres-job/>. Acesso em: 12 out. 2023.

INFOMONEY. **Profissional com mais de 50 anos passa a ser alvo de empresas; entenda**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/profissional-com-mais-de-50-anos-passa-a-ser-alvo-de-empresas-entenda/>. Acesso em: 12 out. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **PNAD 2009 – Primeiras Análises: Tendências Demográficas**. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5288/1/Comunicados\\_n64\\_Tend%C3%A0ncias.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5288/1/Comunicados_n64_Tend%C3%A0ncias.pdf). Acesso em: 12 out. 2023.

METE, Cem; SCHULTZ, T. Paul. **Health and labor force participation of the elderly in Taiwan**. Economic Growth Center, Yale. 2002.

NA PRÁTICA. **LinkedIn: como usar a maior rede profissional do mundo e tirar o máximo proveito**. Disponível em: <https://napratica.org.br/como-funciona-o-linkedin/>. Acesso em: 12 out. 2023.

O DIA. **Mais de 60 anos? Veja dicas para voltar ao mercado de trabalho**. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/economia/empregos-e-negocios/2023/08/6692498-mais-de-60-anos-veja-dicas-para-voltar-ao-mercado-detrabalho.html>. Acesso em: 12 out. 2023.

PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS. **Jovem cria plataforma com vagas de emprego para pessoas com mais de 50 anos**. Disponível em:

<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2017/03/jovem-cria-plataforma-comvagas-de-emprego-para-pessoas-mais-velhas.html>. Acesso em: 12 out. 2023.