

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

Geração 50+: O Desafio do Recomeço no Mercado de Trabalho

Publicado em 2025-02-28 13:20:09



Em Portugal, a discriminação etária é uma realidade que atinge milhares de profissionais com mais de 50 anos. Muitos deles, apesar de ainda estarem longe da reforma,

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

produtivos ou incapazes de se adaptar às novas exigências do mercado.

Nos últimos anos, com a escassez de talento e o aumento das dificuldades de contratação, algumas empresas começaram a reconsiderar esta força de trabalho. No entanto, a reintegração dos profissionais seniores ainda enfrenta barreiras estruturais e culturais que limitam as suas oportunidades.

O Mercado de Trabalho e a Exclusão dos 50+

Dados de 2024 indicam que Portugal tinha mais de **64 mil profissionais com 50 ou mais anos no desemprego**, refletindo uma realidade preocupante. A cultura empresarial continua a valorizar a juventude em detrimento da experiência, acreditando que trabalhadores mais velhos:

- **Têm menos capacidade de adaptação** às novas tecnologias;
- **São menos produtivos** ou apresentam menor resistência a ambientes de alta pressão;
- **Representam um custo elevado** devido a exigências salariais e benefícios associados à antiguidade;
- **Possuem menor flexibilidade** para mudanças organizacionais ou novas metodologias.



Empresas em Mudança: A Experiência como Recurso Estratégico

Com a falta de mão de obra qualificada e a crescente necessidade de talento especializado, algumas empresas começam a mudar de perspetiva e a revalorizar os profissionais seniores. Em países como a Alemanha e o Japão, por exemplo, a integração de trabalhadores mais velhos já é uma estratégia consolidada para manter a competitividade e a produtividade.

Em Portugal, essa mudança ainda é incipiente, mas já há sinais de transformação:

- Empresas em setores como **finanças, consultoria e engenharia** têm procurado reter profissionais seniores para evitar a perda de conhecimento crítico.
 - Algumas organizações começam a oferecer **formação digital e tecnológica** para atualizar competências e facilitar a adaptação dos mais velhos às novas exigências.
 - A tendência do **trabalho híbrido e remoto** tem permitido que trabalhadores mais velhos continuem ativos sem a pressão da deslocação diária.
-

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

medidas concretas:

1. **Incentivos fiscais e apoios à contratação** – Políticas públicas devem oferecer vantagens às empresas que integrem trabalhadores seniores.
2. **Programas de requalificação e formação digital** – A adaptação às novas tecnologias deve ser incentivada para reduzir as barreiras à contratação.
3. **Mudança de mentalidade nas empresas** – Promover uma cultura organizacional inclusiva, que valorize a diversidade etária.
4. **Combate ao preconceito etário** – Sensibilização empresarial para os benefícios da experiência e maturidade no ambiente de trabalho.

Conclusão

Portugal ainda enfrenta um longo caminho para combater o idadismo e garantir que profissionais com mais de 50 anos tenham oportunidades justas no mercado de trabalho. No entanto, a crescente necessidade de talento e o envelhecimento da população obrigam a uma mudança de paradigma.

A experiência não deve ser vista como um obstáculo, mas como um **recurso estratégico** que pode gerar valor e inovação para as empresas e para a economia como um



Blogue Fragmentos do Caos

A verdade nasce onde o pensamento é livre.

Francisco Gonçalves

Créditos para IA, DeepSeek e ChatGPT (c)