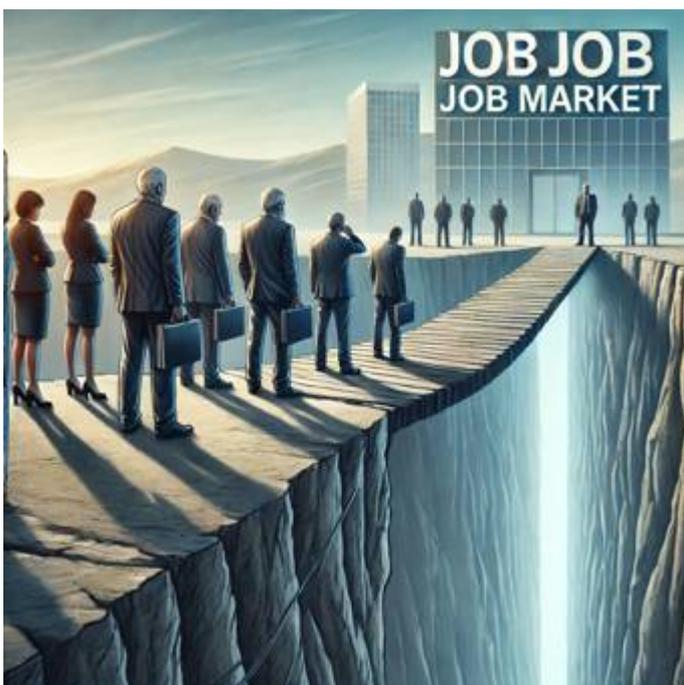


Geração 50+: O Desafio do Recomeço no Mercado de Trabalho

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, enfrentam grandes dificuldades para se manterem ou regressarem ao mercado de trabalho. Este fenómeno, conhecido como **idadismo**, exclui trabalhadores experientes, perpetuando a ideia de que são menos 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.

Essa visão ultrapassada ignora o valor da experiência, da resiliência e da capacidade de resolução de problemas que esses profissionais acumulam ao longo dos anos.

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 perspectiva 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.

O Caminho para a Inclusão: Medidas Necessárias

Para que a reintegração da geração 50+ seja eficaz, é essencial que governo, empresas e sociedade adotem 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 todo. Cabe ao Estado, às empresas e à sociedade reconhecer esse potencial e garantir que ninguém seja deixado para trás apenas por causa da idade.

[Francisco Gonçalves](#)

Créditos para IA, DeepSeek e ChatGPT (c)