

R&S summit

RESUMO

Contratação 60+: inclusão etária como estratégia de negócio

Introdução

A palestra discutiu o papel dos profissionais com 50 anos ou mais em um mercado cada vez mais impactado pela inteligência artificial e pela transformação digital.

A principal provocação foi que muitas empresas ainda enxergam a maturidade profissional como um fator limitante, quando, na prática, características como repertório, experiência, julgamento e capacidade relacional podem se tornar vantagens competitivas cada vez mais relevantes no futuro do trabalho.

Principais conceitos

O Brasil está envelhecendo rapidamente

O palestrante apresentou dados mostrando o crescimento acelerado da população 50+:

- Mais de 62 milhões de brasileiros já possuem 50 anos ou mais.
- Em grandes centros urbanos, aproximadamente um terço da população já está nessa faixa etária.
- O público 50+ movimenta uma parcela significativa do consumo e da economia brasileira.

Esse cenário torna inevitável que as empresas passem a olhar para esse grupo tanto como consumidores quanto como talentos.

A experiência está se tornando um diferencial estratégico

Enquanto a IA automatiza tarefas operacionais, cresce a importância de competências ligadas à experiência acumulada.

O palestrante destacou que profissionais mais maduros tendem a apresentar:

- Maior repertório contextual.
- Melhor leitura de cenários.
- Maior capacidade de gestão de crises.
- Melhor julgamento em situações ambíguas.
- Maior capacidade relacional.

Segundo ele, a IA aumenta a produtividade, mas a experiência reduz erros e melhora a qualidade das decisões.

IA não favorece apenas os mais jovens

Um dos pontos mais interessantes da palestra foi a quebra da ideia de que apenas profissionais jovens serão beneficiados pela inteligência artificial.

A argumentação foi que:

- Profissionais mais experientes possuem repertório mais amplo.
- Tendem a ter vocabulário mais rico.
- Conseguem contextualizar melhor problemas complexos.
- Elaboram perguntas mais sofisticadas para a IA.
- Interpretam respostas com mais profundidade.

Nesse sentido, experiência e IA podem funcionar como elementos complementares.

O conceito de ROEX (Retorno sobre o Repertório Acumulado)

O palestrante apresentou o conceito de ROEX, criado para medir o valor gerado pelos profissionais mais experientes.

A proposta considera três fatores:

- Impacto nos resultados.
- Capacidade de mentoria e transferência de conhecimento.
- Maturidade emocional e capacidade de tomada de decisão.

A ideia é transformar experiência em um indicador tangível de valor para o negócio.

Mercado de trabalho multigeracional

A palestra reforçou que as empresas precisam aprender a trabalhar com equipes compostas por diferentes gerações simultaneamente.

O objetivo não é escolher entre jovens ou maduros, mas entender:

- Quais desafios exigem velocidade e inovação.
- Quais exigem repertório e experiência.
- Como combinar esses perfis para gerar melhores resultados.

Diferenças de comunicação entre gerações

Foram apresentados exemplos curiosos sobre como diferentes gerações interpretam a comunicação digital de formas distintas.

O palestrante mostrou que:

- Emojis.
- Expressões.
- Linguagem digital.
- Formas de resposta.

podem gerar interpretações completamente diferentes entre gerações mais jovens e mais maduras, criando ruídos desnecessários nas organizações.

Os profissionais maduros preservam cultura e conhecimento

Outro ponto enfatizado foi que profissionais com mais tempo de carreira costumam atuar como:

- Guardiões da cultura organizacional.
- Mentores informais.
- Multiplicadores de conhecimento.

- Referências em momentos de crise.

Em um cenário de alta rotatividade entre profissionais mais jovens, essa função se torna ainda mais relevante.

O papel do RH e do recrutamento

Segundo o palestrante, recrutadores precisam deixar de enxergar profissionais 50+ apenas sob a ótica da inclusão.

A recomendação é avaliar esses profissionais pelo potencial de contribuição estratégica, especialmente em funções que dependem de:

- Relacionamento humano.
- Tomada de decisão.
- Interpretação de cenários.
- Gestão de conflitos.
- Desenvolvimento de equipes.

Conclusão

A principal mensagem da palestra foi que a longevidade da população e o avanço da inteligência artificial exigem uma revisão da forma como as empresas enxergam talento.

Profissionais maduros não devem ser contratados apenas por inclusão geracional, mas porque carregam ativos valiosos para os negócios: experiência, repertório, capacidade de julgamento, transferência de conhecimento e inteligência relacional.

Segundo o palestrante, as empresas que conseguirem combinar a produtividade proporcionada pela IA com o repertório acumulado dos profissionais mais experientes terão uma vantagem competitiva significativa nos próximos anos.