



Se você tem menos de 40 anos, o preconceito de idade provavelmente ainda não passou pela sua cabeça. E tudo bem. Quando [eu](#) tinha 20 e 30 anos, também não estava pensando nisso. Mas há algo em entrar nessa sexta década que torna o preconceito de idade flagrantemente real. E, infelizmente, não é problema apenas de outra pessoa; é problema de todos.

Recentemente completei 50 anos e esse assunto se tornou tão pessoal que percebo que precisamos conversar mais sobre ele. E o mais importante, precisamos agir sobre isso.

Um estudo recente revelou que, ao recrutar potenciais empregados, 56% dos empregadores afirmaram que a idade em que alguém era “muito velho” para contratar dependia da pessoa. Mas entre aqueles que forneceram uma idade específica, a idade média “muito velha” foi de 58 anos. Francamente, acho que isso é generoso. Com base no que ouvi da minha rede, a idade em que alguém é considerado “muito velho” está mais próxima dos 49 anos. E uma pesquisa de 2024 da Resume Now descobriu que 90% dos trabalhadores com mais de 40 anos sofreram preconceito de idade no trabalho. Sim, 90%!

O problema do preconceito de idade é que as pessoas realmente não percebem isso até que aconteça com elas. É como perguntar a um jovem de 25 anos: “Qual é o seu plano de aposentadoria?” Eles não estão pensando em um 401(k); eles estão pensando em pagar o aluguel ou ir ao happy hour com os amigos. Quando eu tinha 25 anos, não me preocupava se o homem de 50 anos que trabalhava no escritório havia enfrentado preconceito de idade. Simplesmente não está no seu radar - até que esteja.

O que você vai ler:



- [O equilíbrio entre vida pessoal e profissional fica mais complicado com a idade](#)
- [Por que as equipes multigeracionais são a resposta](#)
- [Talvez não seja uma crise de meia-idade – talvez seja apenas esgotamento](#)

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional fica mais complicado com a idade

Quando você chega aos 40 ou 50 anos, a vida é *realmente* ocupado. Alguns de nós estamos criando os filhos ou colocando-os na faculdade. Outros estão cuidando de pais idosos. E tudo isso acontece quando muitos de nós estamos no auge de nossas carreiras, lidando com mais responsabilidades do que nunca.

E, de repente, sua experiência e antiguidade — as coisas pelas quais você trabalhou tanto para construir — podem fazer de você um alvo. Quando as empresas começam a falar em redução de custos, adivinhe quem corre maior risco? Funcionários mais velhos e bem remunerados. É uma economia de custos de curto prazo que causa problemas de longo prazo. Os trabalhadores experientes são expulsos e forçados a aceitar empregos de nível inferior, tornando-os “párias seniores” no mercado.

É desmoralizante e um desperdício de talento.

Por que as equipes multigeracionais são a resposta

Então, o que podemos fazer sobre isso? Uma solução é desenvolver e apoiar equipes multigeracionais. Por que? Porque equipes diversificadas - incluindo diversidade etária - são melhores para as empresas. Eles trazem uma mistura de perspectivas, habilidades e experiências de vida que não podem ser reproduzidas em uma única faixa etária. É um belo equilíbrio: a energia e as ideias novas dos trabalhadores mais jovens combinadas com a sabedoria e a resiliência dos mais velhos.

Eu vi isso funcionar em primeira mão. Recentemente, participei de um painel do setor com pessoas na faixa dos 30, 40 e 50 anos. Os insights que compartilhamos foram incríveis porque a perspectiva de cada um era única. O público adorou. E os insights que fornecemos aplicam-se às diferentes faixas etárias que a maioria das marcas deseja alcançar. Por que as empresas não queriam replicar essa dinâmica internamente?

A orientação cruzada é uma das melhores maneiras de fazer isso acontecer no trabalho. As estatísticas comprovam isso: 86% dos CEOs dizem que os mentores foram fundamentais para o seu sucesso. Imagine o quão poderoso poderia ser criar oportunidades de orientação entre gerações em seu local de trabalho. Todo mundo ganha.



Precisamos falar sobre idade sem vergonha ou medo

Fomos condicionados a esconder nossa idade – sim, especialmente nós, mulheres. Não estou falando de Botox (sou totalmente a favor, aliás). Estou falando da relutância em admitir nossa idade no trabalho – e além – por medo de sermos vistos como menos capazes ou relevantes. Mas esconder-se não resolve [nada](#). Na verdade, isso perpetua o problema.

Quando estive naquele painel, orgulhosamente me apresentei como representante do público com mais de 50 anos. Fiz isso porque precisamos normalizar falar da nossa idade e provar que ela não define as nossas capacidades. Ainda somos valiosos, relevantes e ansiosos para contribuir. Quanto mais abraçarmos isto abertamente, mais poderemos desafiar os pressupostos preconceituosos.

Uma coisa que aprendi é que o preconceito de idade funciona nos dois sentidos. Não se trata apenas do aspecto mais visível que afeta os funcionários mais velhos. Quando me tornei editor-chefe de uma startup de internet aos 24 anos, as pessoas me subestimaram porque eu era “muito jovem”. Se eu me candidatasse a uma posição semelhante na minha idade atual, provavelmente seria rotulado como “muito velho”.

Portanto, vamos assumir um compromisso real de parar de julgar as capacidades das pessoas com base na sua idade. Se um jovem de 25 anos se candidata a um cargo de vice-presidente e tem talento, por que não dar-lhe uma chance? E se um homem de 55 anos deseja assumir uma nova função, por que não apoiar isso também? Todos merecem a oportunidade de crescer.

Talvez não seja uma crise de meia-idade - talvez seja apenas esgotamento

Outra peça-chave do quebra-cabeça é lidar com o esgotamento. Sejam realistas: muito do que tradicionalmente chamamos de crise de meia-idade provavelmente é apenas exaustão. O esgotamento pode acontecer em qualquer idade, mas quando você passa décadas trabalhando 60 horas por semana enquanto cria uma família (ou qualquer outra responsabilidade séria), você certamente se sentirá esgotado. Então você começa a ansiar ou a buscar mudanças em sua vida que o façam se sentir rejuvenescido ou como se estivesse começando do zero.

A flexibilidade pode fazer uma grande diferença aqui. E não estou falando apenas de flexibilidade de curto prazo, como permitir que sua equipe trabalhe em casa em determinados dias. Quero dizer flexibilidade abrangente ao longo do tempo. Por exemplo, às vezes, basta ajustar o papel de alguém para melhor alinhá-lo com seus pontos fortes e necessidades.

Pessoalmente, eu adorava fazer vendas do início ao fim. Agora? Nem tanto. O que adoro envolve muita [colaboração](#). Meus pontos fortes e necessidades evoluíram, e isso é ótimo.



Agora quero colegas mais jovens na sala comigo, trazendo novas energias e ideias para a mesa. Não se trata de fazer menos; trata-se de fazer as coisas de maneira diferente para permanecer produtivo e eficiente.

Infelizmente, as empresas que dão prioridade à redução de custos a curto prazo em detrimento da estratégia a longo prazo estão a perder o incrível valor que os trabalhadores experientes proporcionam.

Se você é um líder, meu conselho é este: construa equipes multigeracionais, incentive o diálogo aberto sobre a idade e crie oportunidades de orientação cruzada. Comece a pensar em como tornar seu local de trabalho mais inclusivo para todas as idades. E se você for mais velho, não tenha medo de mostrar sua idade - assum-a e use-a para inspirar outras pessoas.