

Os desafios da longevidade

Dia Internacional da Pessoa Idosa tem como objetivo sensibilizar sobre as necessidades dos mais velhos

O cantor David Bowie certa vez falou que “envelhecer é um processo extraordinário em que você se torna a pessoa que você sempre deveria ter sido”. Infelizmente, muita gente ainda acredita que a idade avançada é algo limitador. Para sensibilizar a sociedade sobre as necessidades da pessoa idosa e combater o etarismo é comemorado no dia 1º de outubro o Dia Internacional da Pessoa Idosa.

A data, instituída pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1990, tem o objetivo de chamar atenção para o impacto do envelhecimento da população. São consideradas idosas as pessoas com mais de 60 anos. Só no Brasil, são mais de 15 milhões de idosos. Daqui a 20 anos, essa população deve dobrar.

Para viver mais e melhor

Nas próximas décadas, as pessoas vão viver por mais tempo. Trata-se de uma das megatendências apontadas pela ONU para o século 21, e que vai mudar de forma radical a maneira como viveremos nos próximos anos. O aumento da longevidade é resultado do sucesso em áreas como medicina e saúde pública, e do avanço no desenvolvimento social e econômico.

Os desafios são muitos e precisam ser enfrentados em todos os níveis, desde ações individuais até políticas públicas. Repensar os espaços urbanos e os meios de mobilidade para que eles se tornem mais amigáveis aos idosos, por exemplo, é algo que as cidades precisarão fazer.

Outro efeito da longevidade, que alguns países já enfrentam, é a demanda por profissionais especializados, como os cuidadores de idosos, que vão se tornar cada vez mais necessários.

O desafio a ser enfrentado pelos mais velhos é o cognitivo, que é a necessidade de manter a saúde mental por mais tempo, e todos os cuidados que se deve ter com a própria saúde também.

Comunicação não pode ser pejorativa

Com certeza você já viu em algum lugar uma placa com sinalização de idoso né? A imagem clássica é de uma pessoa curvada sobre uma bengala, o que fortalece a ideia de alguém incapaz e altamente dependente.

Por isso, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal aprovou um projeto de lei que determina que o símbolo utilizado para a identificação preferencial de idosos não seja pejorativo nem nivele os maiores de 60 anos como cidadãos frágeis.

A nova imagem apresenta uma figura mais ativa, ao lado da inscrição “60+”.

»»

Etarismo no mercado de trabalho

Engana-se quem pensa que os jovens adultos que acabaram de sair da faculdade e ainda sem experiência são as pessoas que mais sofrem para encontrar um emprego. Na verdade, as pessoas idosas ou acima de 50 anos representam o grupo que mais sofre com o etarismo.

O preconceito com idosos está relacionado à como olhamos a capacidade dessas pessoas em desempenhar funções no mundo moderno. Muitos empregadores mantêm estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos, como suposições de serem menos produtivos e menos flexíveis do que os profissionais mais jovens. No entanto, esses estereótipos são baseados em preconceitos

e não em evidências reais. Isso pode levar a uma série de consequências negativas, incluindo redução da segurança no emprego e oportunidades de carreira limitadas.

Quando falamos de preconceito em relação à idade, as mulheres são as que mais sofrem. A razão é que vivemos em uma sociedade que exalta a aparência feminina em detrimento das habilidades e competências das mulheres. Em muitas ocasiões, a mulher com mais idade é invalidada e considerada incapaz, além de ser negado a elas o envelhecimento natural, com inúmeros produtos de beleza e procedimentos estéticos para “atrasar” o inevitável.

Diferente da ideia que prevalece no mercado de trabalho, profissionais idosos podem ser altamente qualificados, experientes e produtivos. Geralmente, trazem uma riqueza de conhecimento e experiência na execução de suas atividades, têm forte ética de trabalho, dedicação, lealdade e compromisso com seus empregos, ou seja, são menos propensos a mudar de emprego com frequência, o que reduz os custos de rotatividade para os empregadores.

Como combater o preconceito de idade?

Como podemos, de fato, promover mudanças na sociedade que garantam os direitos da população idosa em todos os seus espaços? Em primeiro lugar, precisamos considerar os diversos tipos de violência que uma pessoa 60+ pode sofrer, seja ela física, psicológica ou financeira. Também entra nesse grupo a exclusão de idosos em espaços sociais, especialmente no mercado de trabalho.

Algumas empresas contratam profissionais mais velhos apenas para melhorar a sua employer branding (marca empregadora). Mas, na prática, “congelam” o progresso do funcionário por achar que não tem mais idade para novos desafios, e nem capacidade de lidar com demandas. Nesse caso, o papel do RH e da empresa é criar um plano de desenvolvimento para essas pessoas, que siga a realidade do grupo.

Há também os problemas mais sutis, como a reprodução de estereótipos sobre pessoas com mais idade, as “piadinhas” sobre envelhecimento, os preconceitos que fazem muitos acreditarem que as pessoas mais velhas são incapazes de assumir funções e responsabilidades.

É preciso que pessoas e instituições se comprometam através de regras ou leis a não violentar, discriminar ou excluir pessoas por conta de sua idade. E todos podem colaborar com boas práticas como, por exemplo, denunciar casos de violência e discriminação, recriar comentários ou piadas que reforcem estereótipos negativos sobre idade e cobrar que empresas desenvolvam políticas que fomentem a diversidade etária nos processos seletivos.

Relacionamento para a vida inteira

Neste dia da pessoa idosa, lembre-se que independentemente da sua idade e do preconceito das pessoas, encarar os desafios da longevidade com carisma, esperança e plenitude é o melhor caminho.

Para a Previ, celebrar essa data é fundamental justamente por ela permear o nosso propósito, que é cuidar do futuro das pessoas. E esse futuro é longo. Queremos estar ao lado dos nossos participantes nessa jornada de vida longa e próspera.

Seleção para Infor: confira o resultado da primeira fase

Classificados participarão da segunda etapa - pré-work

A primeira etapa, de avaliação curricular, da seleção de analista I de TI, analista II de TI e gerente de núcleo da Gerência de Soluções Tecnológicas (Infor) foi concluída em 29/9. Ao todo, 150 candidatos se inscreveram para analista I de TI, 112 para analista II de TI e 166 para gerente de núcleo. Confira abaixo as listas dos classificados por cargo, por ordem alfabética:

- [Classificados para analista I de TI](#)
- [Classificados para analista II de TI](#)
- [Classificados para gerente de núcleo](#)

Para analista I de TI, após a aplicação da pró-equidade de gênero, houve a necessidade de acionamento da medida de pró-equidade racial. Ou seja, além dos 13 primeiros homens e das 13 primeiras mulheres (50% para cada) foram selecionadas mais 3 pessoas negras (mais bem pontuadas) para garantir o mesmo percentual de negros inscritos na segunda etapa. Para este cargo, 29 pessoas foram classificadas.

Para analista II de TI, posterior à aplicação da pró-equidade de gênero, também houve a necessidade de utilizar a medida de pró-equidade racial. Assim, além dos 13 primeiros homens e das 13 primeiras mulheres (50% para cada) foram selecionadas mais 4 pessoas negras (com melhor pontuação) a fim de viabilizar que o mesmo percentual de pessoas negras inscritas estivesse refletido na próxima etapa. Para este cargo, 30 pessoas foram classificadas.

Para gerente de núcleo, também foi acionada a pró-equidade de gênero e raça. Além dos 13 primeiros homens e das 13 primeiras mulheres (50% para cada,) foi selecionada mais 1 pessoa negra (mais bem pontuada) para possibilitar o mesmo percentual de negros inscritos na próxima etapa, de pré-work. Para este cargo, 27 pessoas foram classificadas.

A pró-equidade de gênero e raça, prevista no documento de divulgação, objetiva equalizar oportunidades entre homens, mulheres e grupos sub-representados como o de pessoas negras. A fim de ampliar a diversidade organizacional, o critério racial foi utilizado pela primeira vez como projeto piloto nesta seleção da Previ.

Conforme Documento de Divulgação, a segunda etapa de avaliação, terá início até 6/10, com o envio das orientações para a construção do pré-work. No período de 16 a 27/10 ocorrerá a apresentação do pré-work de forma remota, por meio do aplicativo teams. Os classificados relacionados nesta matéria serão convidados em breve, pelo e-mail corporativo do BB ou da Previ, e as instruções serão comunicadas por mensagem eletrônica.

A Previ agradece a participação de todos e parabেনiza os candidatos classificados na primeira etapa do processo seletivo.

Você quer acompanhar o SIGA?

Realizado de 3 a 6 de outubro no Rio de Janeiro, evento organizado pela Previ terá transmissão ao vivo para associados.

Como conciliar o sucesso econômico e os aspectos Ambientais, Sociais, de Governança e Integridade (ASGI) nos investimentos? Esse será o tema do Seminário de Investimentos, Governança e Aspectos Jurídicos da Previdência Complementar, o SIGA, que será realizado nos dias 3, 4, 5 e 6 de outubro, no Rio de Janeiro e será transmitido online em diversas redes sociais. Para acompanhar, é necessário se cadastrar no site do evento, onde também é possível encontrar a programação completa: www.previ.com.br/siga.

Será a primeira edição do Seminário, que está sendo organizado pela Previ em conjunto com outras entidades de previdência complementar, como a Anapar (Associação Nacional dos Participantes da Previdência Complementar), Funcef (Fundação dos Economistas Federais, da Caixa), Petros (Fundação Petrobras de Seguridade Social) e Valia (Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social).

O SIGA é estruturado para fomentar a Governança e estreitar o relacionamento entre agentes de mercado relevantes para o setor de previdência complementar fechada. O objetivo é reunir um fórum representativo e qualificado para debater temas contemporâneos e trocar informações, incentivando as boas práticas de Governança na sociedade como um todo.

SIGA e ASGI

Entre os assuntos abordados na programação do evento estão a importância de as companhias incorporarem os aspectos ASGI em suas práticas de negócios e nos desafios para a convergência de sucesso econômico e impacto social positivo. Serão promovidos debates sobre o cenário macroeconômico atual, os aspectos considerados na revisão das Políticas de Investimentos das EFPCs e aspectos jurídicos importantes para o fortalecimento da indústria dos fundos de pensão.

O evento contará com a presença de aproximadamente 350 convidados presencialmente e reunirá as principais lideranças das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs), assim como presidentes de conselho de administração e CEOs de empresas, gestores de recurso e de bancos de investimento, instituições representativas do mercado de capitais e órgãos reguladores. Também estarão presentes conselheiros eleitos com apoio institucional da Previ e dos demais fundos de pensão em suas empresas participadas.

Fonte: [Previ](#), em 29.09.2023.