



Desafios do Etarismo: A expectativa dos 50+ e a realidade do mercado de trabalho

EY Brasil/Maturi | Agosto de 2023



Sumário

- 03 Apresentação
- 04 Introdução
- 07 Sobre a pesquisa
- 10 O que as pessoas 50+ buscam?
- 19 Setores e cargos
- 24 Aposentadoria
- 27 Conclusões e próximos passos
- 30 Sobre a EY
- 31 Sobre a Maturi



Apresentação

Quais as expectativas dos profissionais 50+ sobre o mercado de trabalho?

Em 2022, EY e Maturi produziram um diagnóstico importante para entender a maturidade das iniciativas das empresas em relação à contratação e retenção de profissionais com mais de 50 anos. Segundo o levantamento, que ouviu 191 empresas de 13 setores, as organizações têm programas e ações sólidos em relação a gênero, raça/etnia, PcD e LGBTQIA+, mas ainda estávamos nos primeiros passos de combate o Etarismo.

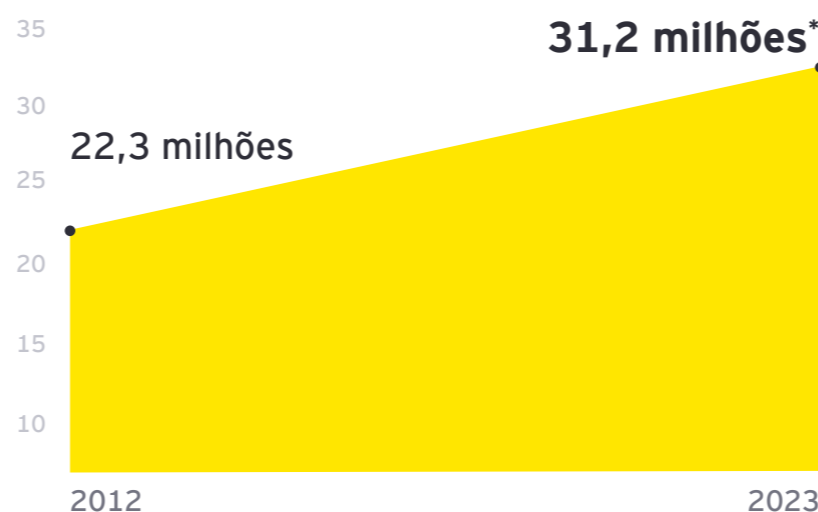
Um ano após o lançamento da pesquisa, EY e Maturi se juntam novamente para saber, dessa vez do ponto de vista das pessoas 50+ (total de 4.840), como está o mercado para os maturis e comparar as expectativas do grupo com o que foi visto na pesquisa realizada no ano anterior.

O resultado é preocupante, uma vez que a necessidade e a disposição dos profissionais experientes em permanecer no mercado de trabalho continuará a crescer e, por outro lado, as empresas não tem evoluído de forma significativa com suas ações para esse público, criando uma lacuna ainda maior no tema.

Introdução

Ao longo dos últimos anos muitas mudanças abalaram o mercado de trabalho, como a chegada de novas tecnologias, a implementação de programas para endereçar questões relacionadas à diversidade, equidade e inclusão, o advento do trabalho remoto, entre outros.

Esses fatores contribuíram para o estabelecimento de uma nova relação entre profissionais e empresas, com muito mais ênfase na flexibilidade, estabilidade financeira, senso de pertencimento e inclusão.



***Parcela de pessoas com 60 anos ou mais segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Características Gerais dos Moradores, 2023.**

No entanto, ainda há um caminho longo a ser percorrido, especialmente para atender profissionais mais experientes, cada vez mais dispostos a permanecer no mercado.

Com o envelhecimento da população do Brasil em um ritmo acelerado, torna-se fundamental captar a voz da força de trabalho brasileira de pessoas com mais de 50 anos e mostrar que as necessidades são amplas, dinâmicas e evoluem junto com as questões sociais, econômicas e culturais do país.

Esse levantamento tem o objetivo de trazer dados às empresas e aos maturis que os auxiliem a entender o seu papel atual nesse contexto e apontar caminhos que devem ser trilhados para que estejamos cada vez mais preparados para usufruir dos impactos positivos que o envelhecimento populacional proporciona à sociedade.

2022

Em 2022, EY e Maturi realizaram um estudo inédito que buscou entender o motivo dos 50+ não serem considerados como força de trabalho em um país que envelhece e tem mão de obra qualificada escassa. Essa pesquisa contou com 191 empresas respondentes e resultou em 8 principais insights:

1

As organizações são etaristas;

2

Diversidade, equidade e inclusão (DEI) não são prioridade;

3

O envelhecimento já é percebido nas empresas;

4

O envelhecimento é positivo para os negócios;

5

Envelhecimento é também uma questão do RH;

6

O tema será ainda mais relevante em 3 anos;

7

A liderança é uma barreira;

8

As empresas não estão preparadas.



2023

Em 2023, a Maturi realizou um novo levantamento, desta vez com 4.840 pessoas cadastradas em sua base a respeito de sua visão sobre o mercado de trabalho e sobre si mesmos.

Com base nas informações destas duas pesquisas, foi produzido um estudo que buscou evidenciar as barreiras do mercado formal de trabalho para maturis.

Os principais resultados dessa análise foram:

1

Há uma lacuna crescente entre a necessidade de recolocação e o apetite das organizações em recolocar 50+;

2

Quase todos os maturis buscam recolocação, incluindo aposentados e quem está feliz com sua ocupação atual;

3

As pessoas 50+ estão preparados para reingressar no mercado formal de trabalho;

4

A postergação da aposentadoria é inevitável;

5

Depois de 1 ano as empresas não evoluíram no combate ao etarismo.





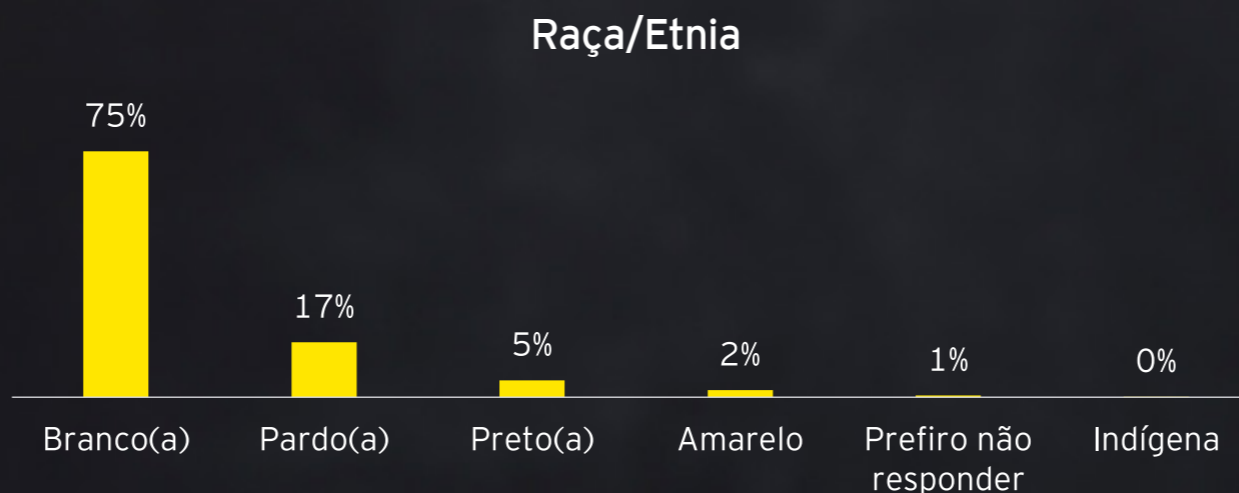
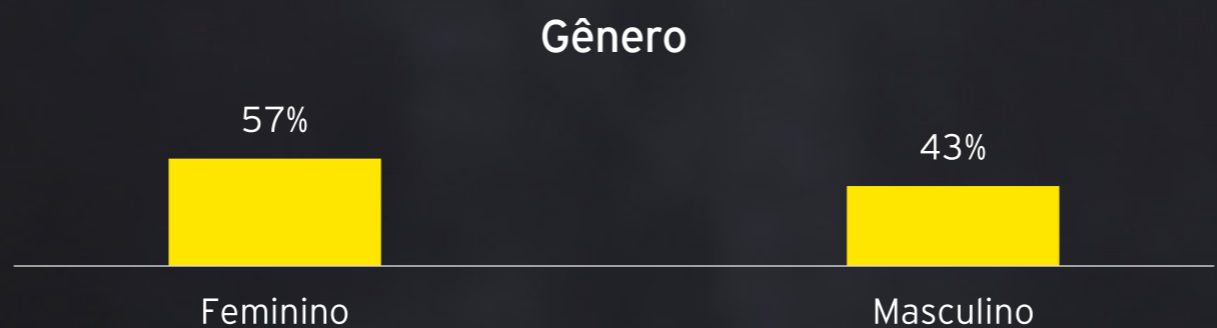
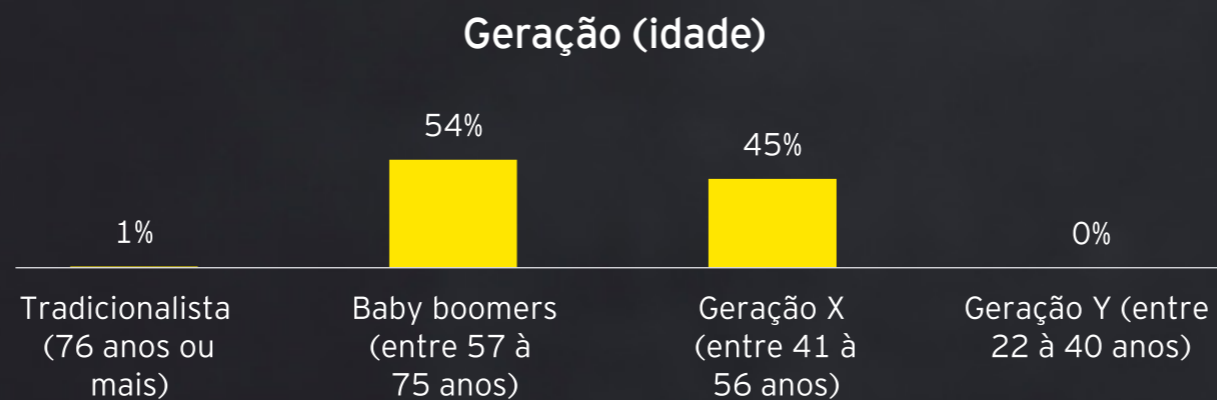
Sobre a pesquisa

As pessoas respondentes têm idade média de 58 anos, sendo que 54% possuem entre 57 e 75 anos, 45% entre 41 e 56 anos e 1% com mais de 76 anos.

A maioria do público se identificou com o gênero feminino (57%), 22% são pessoas negras (pardas e pretas) e 6% são pessoas com deficiência. Estão majoritariamente nas regiões Sudeste (85%) e Sul (7%), regiões que apresentaram a maior concentração de pessoas com mais de 60 anos no Brasil (Sudeste 17% e Sul 16,5% - IBGE, 2022). O estado com maior concentração do público pesquisado é São Paulo (69%).

Com relação à ocupação e aposentadoria, 47% estão desempregados ou sem ocupação que gere renda e apenas 31% das pessoas está aposentado.

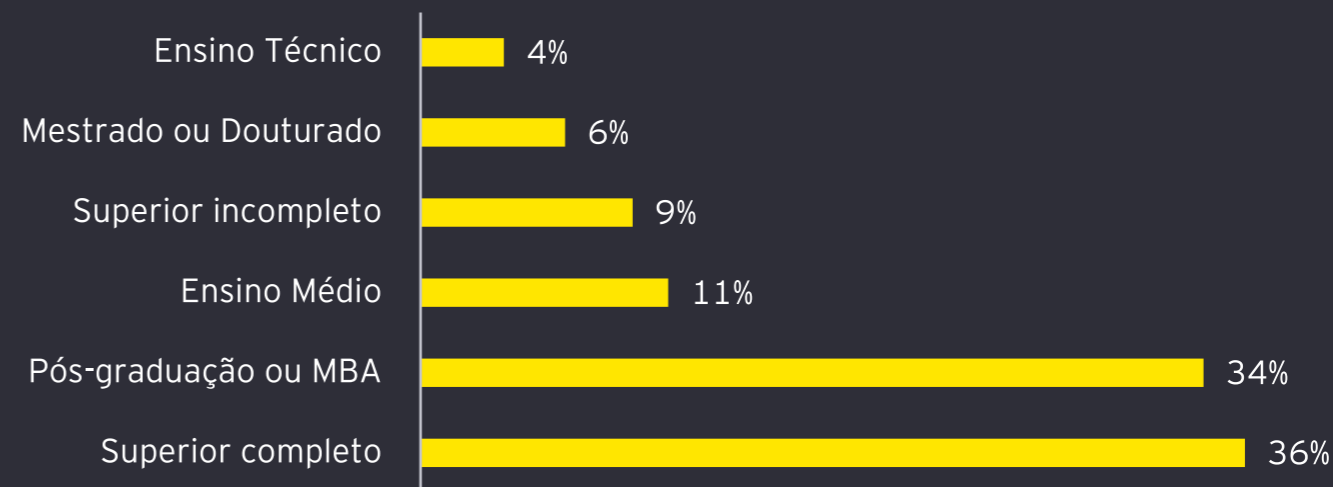
A contou com 191 empresas participantes, sendo 43% grandes empresas (receita bruta anual superior a R\$ 300 milhões), 35% com até 1.000 colaboradores diretos e 18% com mais de 10.000 colaboradores diretos. A representatividade dos setores foi:



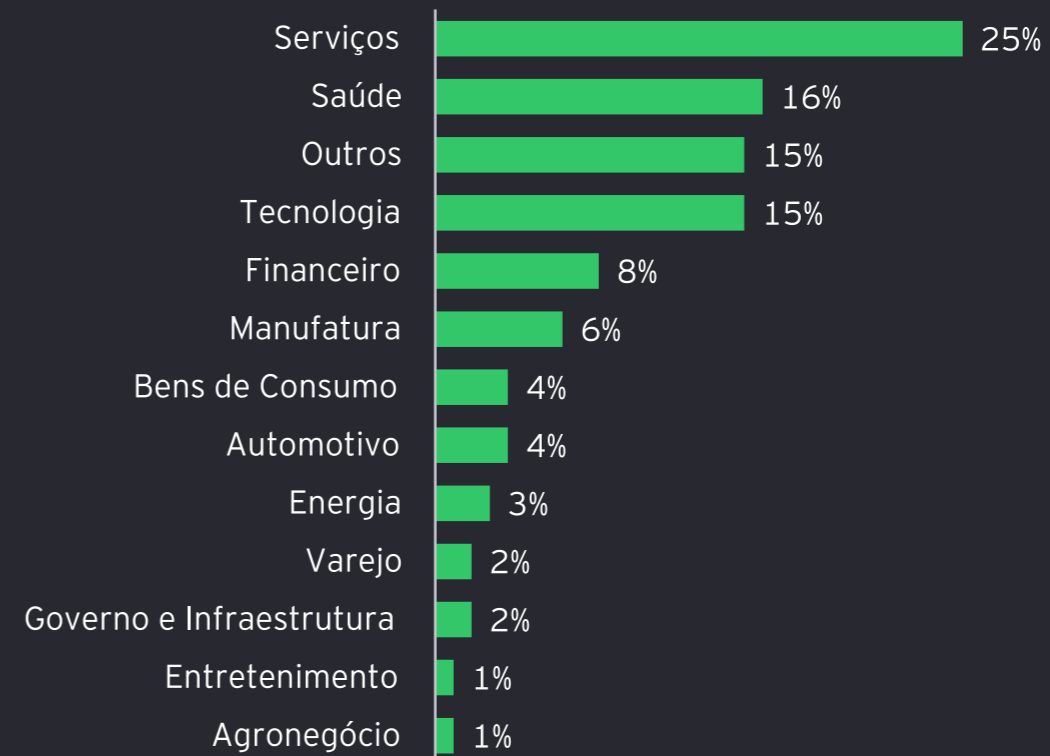
Concentração de pessoas com mais de 60 anos (UF)



Grau de formação



Qual é o segmento da sua organização?*



*Pesquisa realizada em 2022 pela EY e Maturi no estudo "Por que pessoas 50+ não são consideradas como força de trabalho em um país que envelhece?".



O que as pessoas 50+ buscam?

Os dados de pesquisa atual mostram que 93% dos maturis estão buscando recolocação, sendo 53% mulheres e 40% homens.

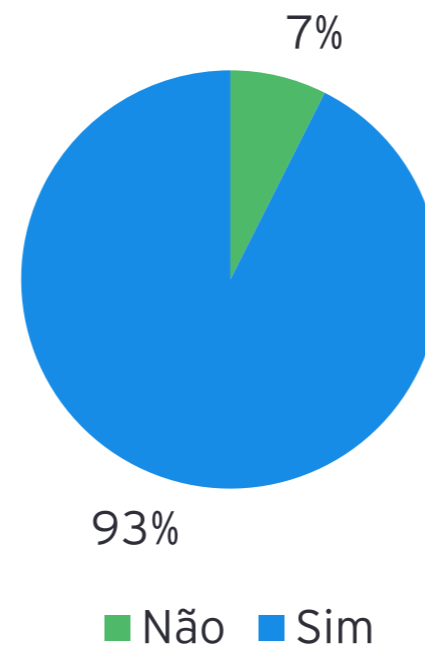
Menos de 30% são aposentados, 54% possuem alguma ocupação e 21% dispõem de outras fontes de renda atualmente, mas 47% estão desempregados ou sem ocupação que gere renda.

A maioria dos respondentes está infeliz com sua posição atual (73%).

Aproximadamente 30% dos respondentes são os chamados "nem-nem maduro", grupo de pessoas que não está trabalhando e também não é aposentado. Todos classificados dessa forma estão buscando recolocação. Entre os "nem-nem maduros", 51% estão desempregados há menos de 1 ano, 12% entre 1 e 2 anos e 36% mais de 2 anos, indicando que houve um aumento nas taxas de desemprego no último ano.

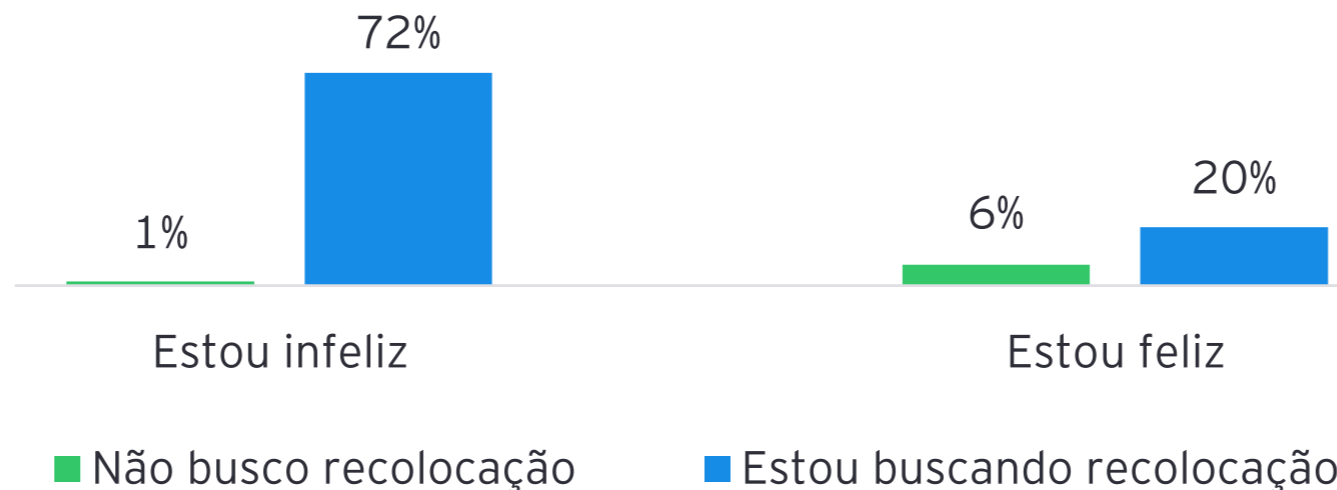
Esses dados apontam que os maturis têm buscado novas possibilidades de ocupação e renda, tanto pela necessidade de geração de renda e infelicidade, mas também pela busca por realização e novas possibilidades de atuação.

Você está buscando recolocação?

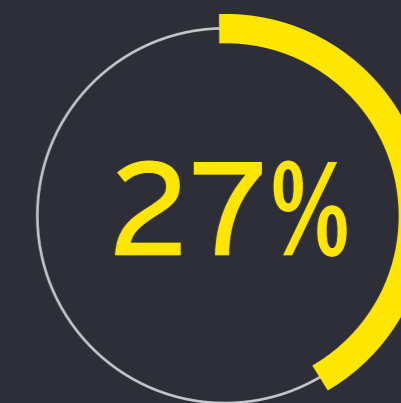


Você está feliz com a sua ocupação atual?

x Você está buscando recolocação?



Pessoas felizes com sua posição atual também procuram recolocação



Está feliz com a sua posição atual

9 entre 10

maturis estão buscando recolocação

Nível educacional

Quem está buscando recolocação?

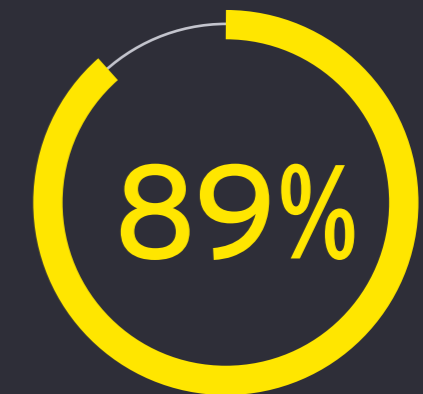
Boa parte dos entrevistados apresenta um alto nível educacional. 76% possuem formação superior, sendo 36% com graduação completa, 34% cursaram pós-graduação ou MBA e 6% realizaram Mestrado ou doutorado.

Além disso, 80% dos respondentes se sentem preparados para o mercado de trabalho com relação à sua atualização profissional e 70% se sentem preparados para um processo seletivo. O upskilling também é uma preocupação dos maturis. Quase 90% deles fez algum curso nos últimos anos. Os cursos mais procurados pelos maturis são: Marketing (22%), Excel (17%) e Power BI (11%).

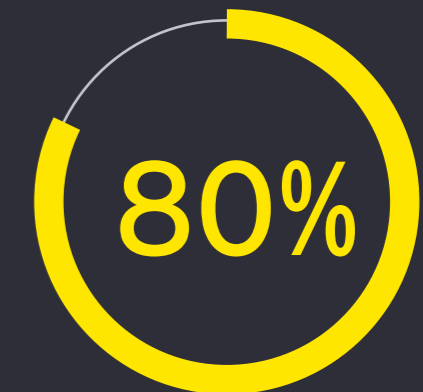
Em qual ano aconteceu o último curso que você fez?



Os maturis possuem um alto nível educacional e tem buscado atualização



Fez algum curso nos últimos anos



Dos participantes se sentem preparados para o mercado de trabalho

DEI

Quem está buscando recolocação?

A raça/etnia é um fator que pode impactar a busca por recolocação das pessoas negras devido, além de outros aspectos, também ao menor acesso à educação em todo o curso de vida.

80%

Dos brancos possuem Ensino superior completo, mestrado/ doutorado, Pós-Graduação ou MBA



64%

Dos negros possuem Ensino superior completo, mestrado/ doutorado, Pós-Graduação ou MBA

Na busca por recolocação no mercado, as barreiras se potencializam quando colocamos interseccionalidades entre grupos sub-representados. Nessa amostra, os dados obtidos sobre os demais grupos, como pessoas com deficiência e LGBTQIA+, não foram suficientes para definirmos uma amostra considerável. Dessa forma, tivemos um recorte maior somente sobre gênero e raça/etnia (amostra significativa apenas de

pessoas negras - que correspondem a pessoas que se declaram pretos e pardos).

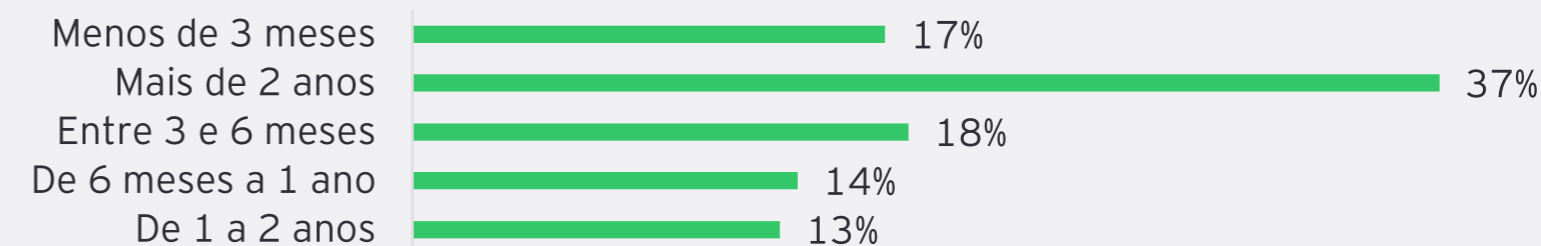
De acordo com os dados apresentados, estão desempregadas há mais de 1 ano: 32% de mulheres e 20% de homens. As mulheres possuem maior apetite para ocupações como autônomas/freelancer (21%) enquanto os homens como consultores (19%), o que indica que o menor espaço em postos

formais de trabalho, principalmente para as mulheres das gerações representadas em nossa amostra, favorecem a busca por oportunidades alternativas em um cenário de pouca abertura das organizações para o público 50+.

Com relação aos níveis educacionais, temos uma maior discrepância entre pessoas brancas e negras. Conforme tabela abaixo:

Grau de escolaridade	Branco (a)	Pretos(as) e Pardos(as)	Feminino	Masculino
Nenhuma	0%	0%	0%	0%
Ensino Médio	9%	19%	13%	8%
Ensino Técnico	3%	6%	4%	3%
Superior incompleto	9%	11%	9%	9%
Superior completo	36%	34%	36%	36%
Mestrado ou Doutorado	7%	4%	6%	6%
Pós-graduação ou MBA	37%	26%	32%	37%
Grand Total	100%	100%	100%	100%

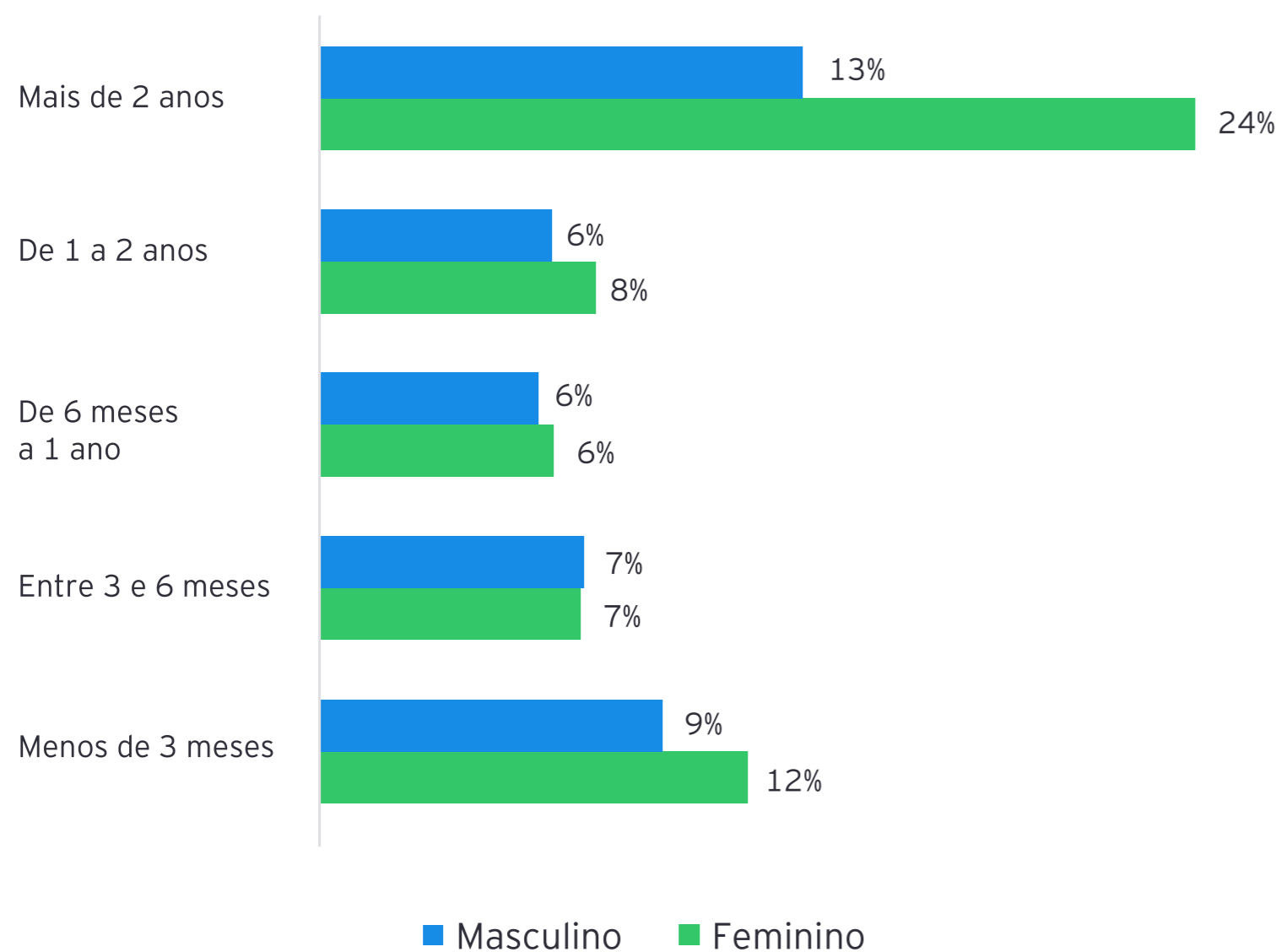
Negros (pretos e pardos)
Se estiver desempregado(a), há quanto tempo está nesta situação?



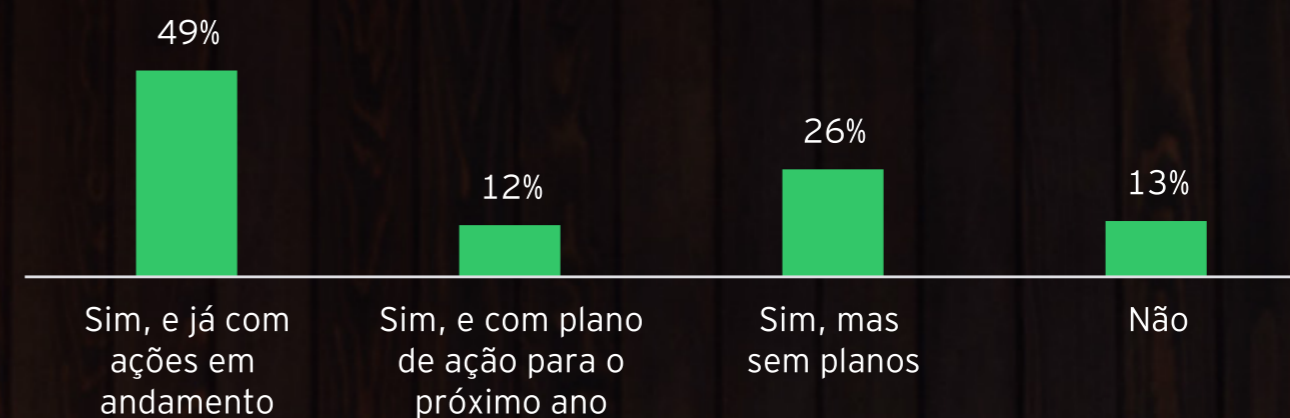
As diferenças dos grupos sub-representados existem e são reduzidas a medida que as empresas investem em programas e ações estruturadas de Diversidade Equidade e Inclusão. Apesar da maioria das empresas (61%) alegarem que DEI é uma pauta estratégica na organização, com ações em andamento e em planejamento,

o Etarismo particularmente ainda não é um tema considerado crítico para 42% das organizações. Mais do que um tema de Recursos Humanos ou DEI, o combate ao Etarismo deve ser tratado com uma questão de negócio, que custa bilhões de dólares à sociedade, e que exige esforço conjunto do setor privado, governo e sociedade.

Tempo em situação de desemprego por gênero



O tema de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) é uma pauta que está na agenda da sua organização?



A lacuna

Apetite para contratar

Em 2022, **57% das organizações pretendiam executar ações voltadas ao envelhecimento até 2025**, como investir no recrutamento de profissionais maduros e na preparação da cultura organizacional. Entretanto, 42% das empresas indicou que havia contratado somente de 1 a 10 pessoas com 50 anos ou mais nos últimos 5 anos, e 9% não contratou ninguém com esse perfil durante o mesmo período, mesmo com 40% das organizações participantes alegando que não possuem dificuldade em contratar 50+.

Olhando apenas para ações relacionadas à recrutamento e seleção de profissionais 50+, como vagas afirmativas, dados internos da Maturi mostram que as vagas abertas para esse público caíram 53% quando comparadas com o ano anterior (base - julho de 2022 à julho de 2023).

De acordo com o Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), no período de julho de 2020 a outubro de 2022, o país gerou 6.303.762 novos empregos, decorrente de 49.045.975 admissões. Da mesma forma, o IBGE informou que houve diminuição da taxa de desemprego (desocupação) no geral: 2,3 pontos percentuais entre o 1º trimestre de 2022 ao 1º trimestre de 2023, porém para as pessoas entre 40 e 59 anos e 60+, esse mesmo índice teve uma queda de apenas 0,4 e 1,5 respectivamente.

Vagas afirmativas para 50+ caíram



53%

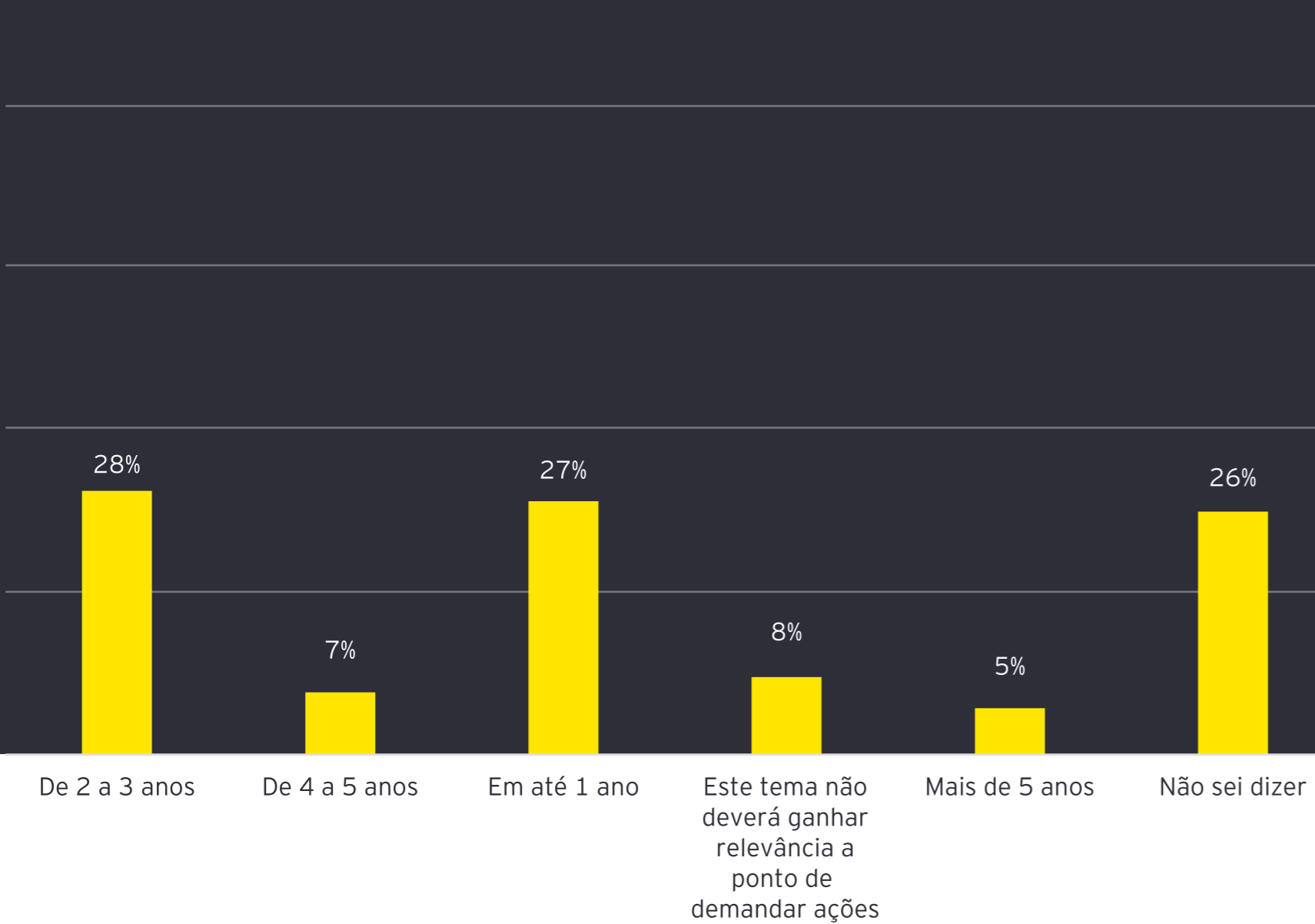
de 2022 à 2023



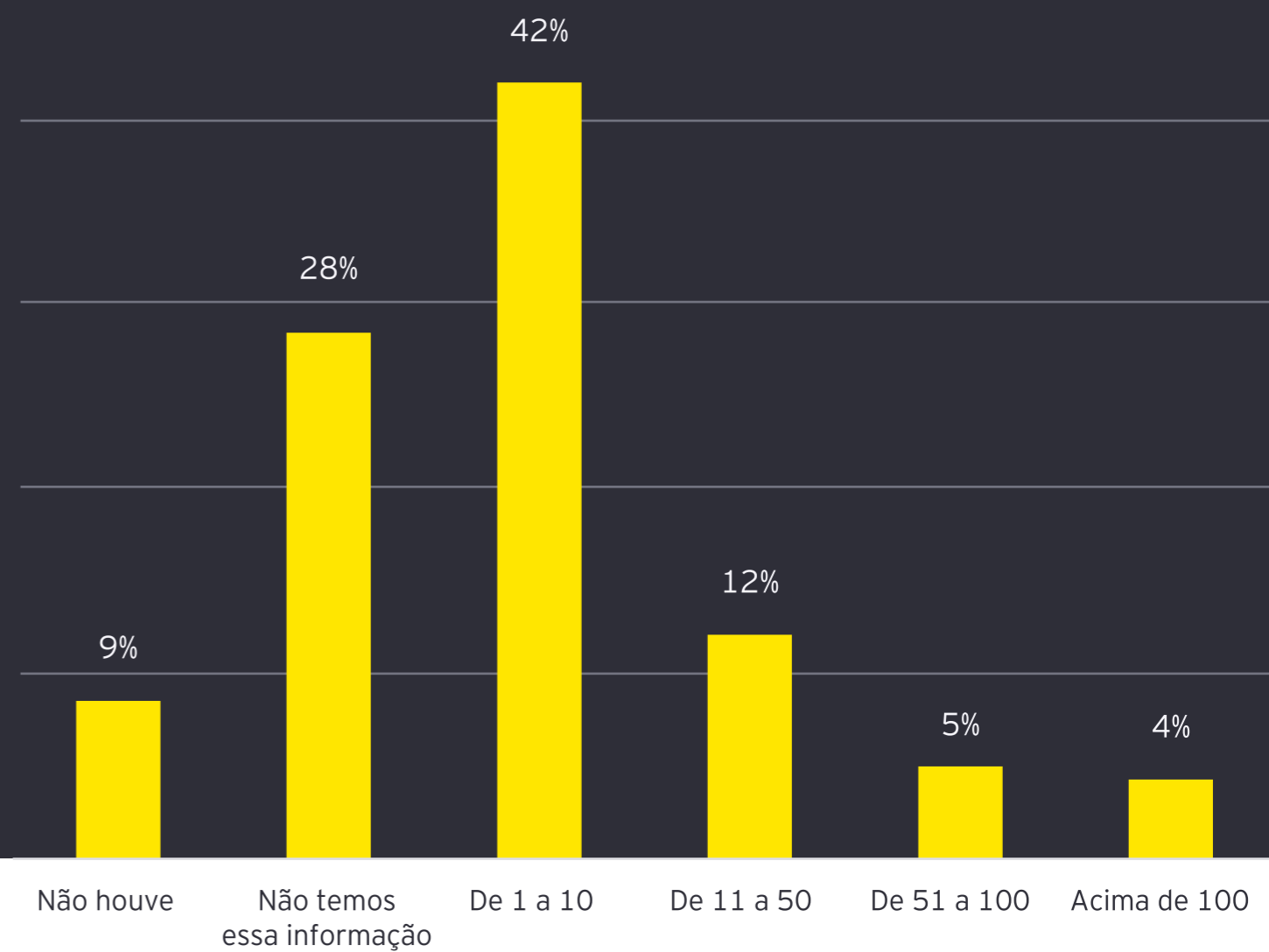
15%

maturis cadastrados na base no último ano

Qual a perspectiva de sua empresa de que este tema gere ações?



Quantas pessoas com mais de 50 anos foram contratadas nos últimos cinco anos?



A queda nos índices de desocupação e o aumento em postos de trabalho para o mercado no geral não se refletiu nos dados de vagas afirmativas. Além disso, quando observamos a queda dos índices de desemprego maiores para o mercado como um todo, porém mais estáveis para as pessoas com mais de 40 anos, concluímos que as pessoas mais velhas perderam seu espaço no mundo de trabalho e não estão conseguindo recuperar com a mesma velocidade de outras faixas etárias.

Os dados internos da Maturi mostram também que houve um aumento de 15% de maturis cadastrados na base no último ano e 10.290 pessoas se inscreveram em 89 vagas trabalhadas pela Maturi, tendo como mediana 48 inscrições por vaga. Portanto, é inegável a crescente procura dos maturis por trabalhos formais, e o baixo apetite das empresas para atrair esse público.

Um estudo sobre o idadismo no local de trabalho constatou que em uma empresa de 10 mil funcionários nos Estados Unidos, a falta de engajamento por parte dos funcionários levou a aproximadamente 5 mil dias de faltas sem justificativa e a aproximadamente 600 mil dólares americanos de perdas salariais por ano. Sendo que uma das potencialidades das pessoas 50+ na força de trabalho é o aumento do engajamento.





Estimativas da Austrália indicam que se 5% a mais de pessoas de 55 anos ou mais estivessem empregadas haveria um impacto positivo da ordem de 48 bilhões de dólares australianos na economia nacional anualmente.

Setores e cargos

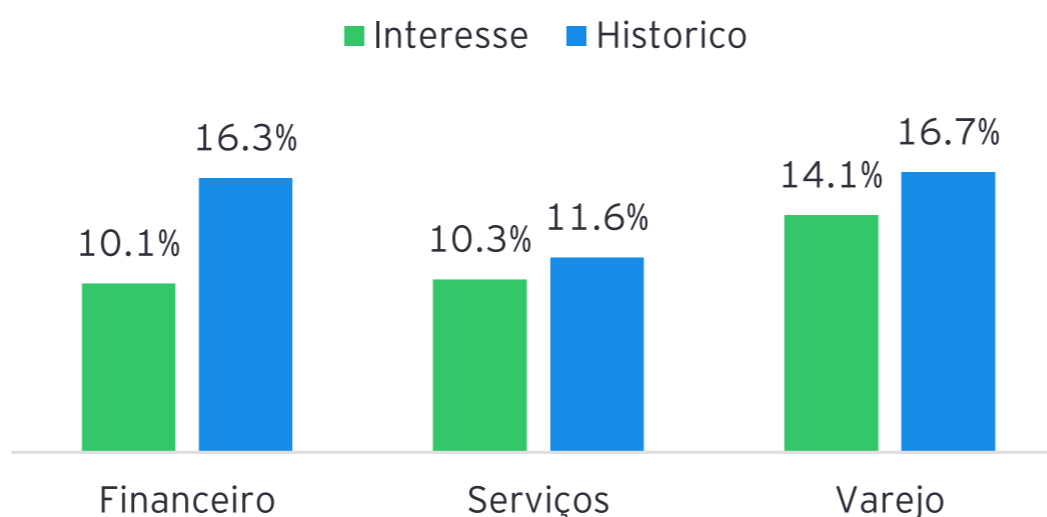
Setores e cargos desejados pelos 50+

Os 50+ que indicaram a carga horária desejada buscam, principalmente, emprego em tempo integral (77%) e 23% meio período. As ocupações alternativas ao mercado formal de trabalho mais procuradas são 34% consultor, 32% autônomo/freelancer e 11% empreendedor.

As buscas por recolocação são principalmente voltadas aos **setores de varejo, serviços e financeiro** que, em sua maioria, continuam sendo setores em que os maturis possuem um histórico profissional (veja no gráfico). Porém, a alta busca pelo setor de varejo não é necessariamente pelo tipo de trabalho, mas pela facilidade de entrada com relação à exigência de formação. Mesmo que os setores de



Setor que trabalhou x Setor de interesse



busca se relacionem com sua experiência, alguns maturis estão dispostos a buscar por atuações em cargos inferiores aos anteriormente ocupados.

Observamos uma diferença na busca pelo setor de atuação de acordo com o nível educacional, abaixo está a correlação do setor mais buscado por nível educacional:

Financeiro - Pós-graduação ou MBA, Mestrado ou Doutorado

Varejo - Ensino superior completo, Ensino superior incompleto e Ensino médio

Serviços - Ensino técnico e Sem formação

Setores e cargos ofertados pelas empresas

De acordo com as empresas que foram ouvidas no ano passado, o aumento de vagas para 50+ deveria ocorrer no médio prazo com um alto potencial para setor de **Saúde, Serviços e Tecnologia**, porém, com maior interesse do setor de serviços. Essa condição pode ser um reflexo das políticas e ações adotadas por esses setores como: shortlist, formatos de contratação e processo seletivo às cegas. O setor que prevalece interessado em ter colaboradores 50+ é o de serviços. No entanto,

33% das empresas desse setor têm apenas 5% ou menos de colaboradores 50+.

Cargos	Percentual (%)
Estágio	10%
Operacional	3%
Analista	33%
Assistente	13%
Representante	3%
Especialista	23%
Gerente	18%

O setor de Saúde tem se mostrado mais interessado na pauta, já que as 4 primeiras certificações de Age Friendly Employer no Brasil concedidas pela Maturi, 3 foram para empresas Farmacêuticas.

Quanto aos cargos, as empresas possuíam profissionais 50+ principalmente em cargos de liderança (29% alta liderança e 29% liderança média) e especialista (24%). Por outro lado, os cargos mais frequentes das últimas posições dos 50+ pesquisados são: liderança média (41%), assistente (15%) e analista (10%). Os dados internos da Maturi trazem que os principais cargos trabalhados nas vagas afirmativas abertas no último ano foram de analistas (33%), especialistas (23%), gerentes (18%). Com essas informações, é possível dizer que os 50+ ocupam

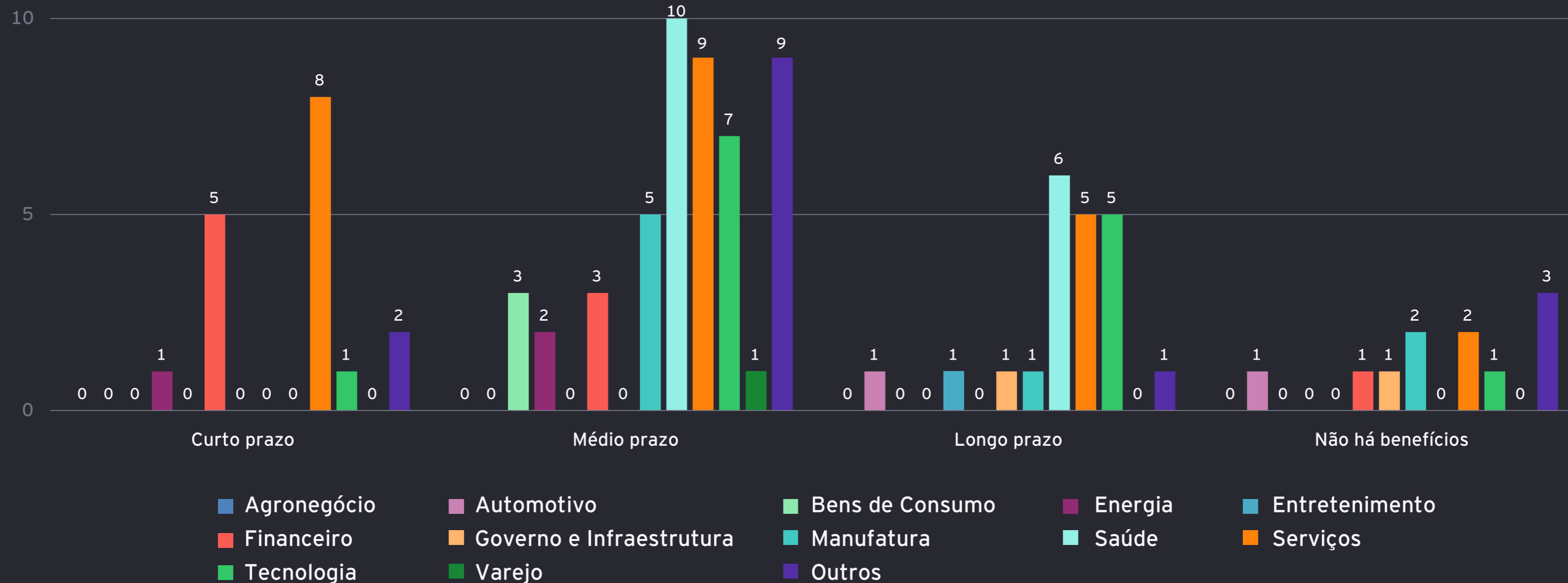
Cargo da última posição x Cargos com mais profissionais 50+ nas organizações



cargos de liderança, principalmente por envelhecerem dentro das organizações, mas as empresas têm aberto mais cargos de analistas e especialistas para este público atualmente. Esta questão é uma das justificativas pelas quais os 50+ frequentemente relatam que recebem

negativas em processos seletivos por terem mais conhecimento e experiência do que o buscado. Tal cenário exige que as empresas entendam que o currículo dos maturis possuirá um histórico maior do que costumam receber, e esse é um grande benefício para a organização.

Disposição dos setores para aumentar a presença de 50+ na organização



Paulo Ferrari, 65 anos

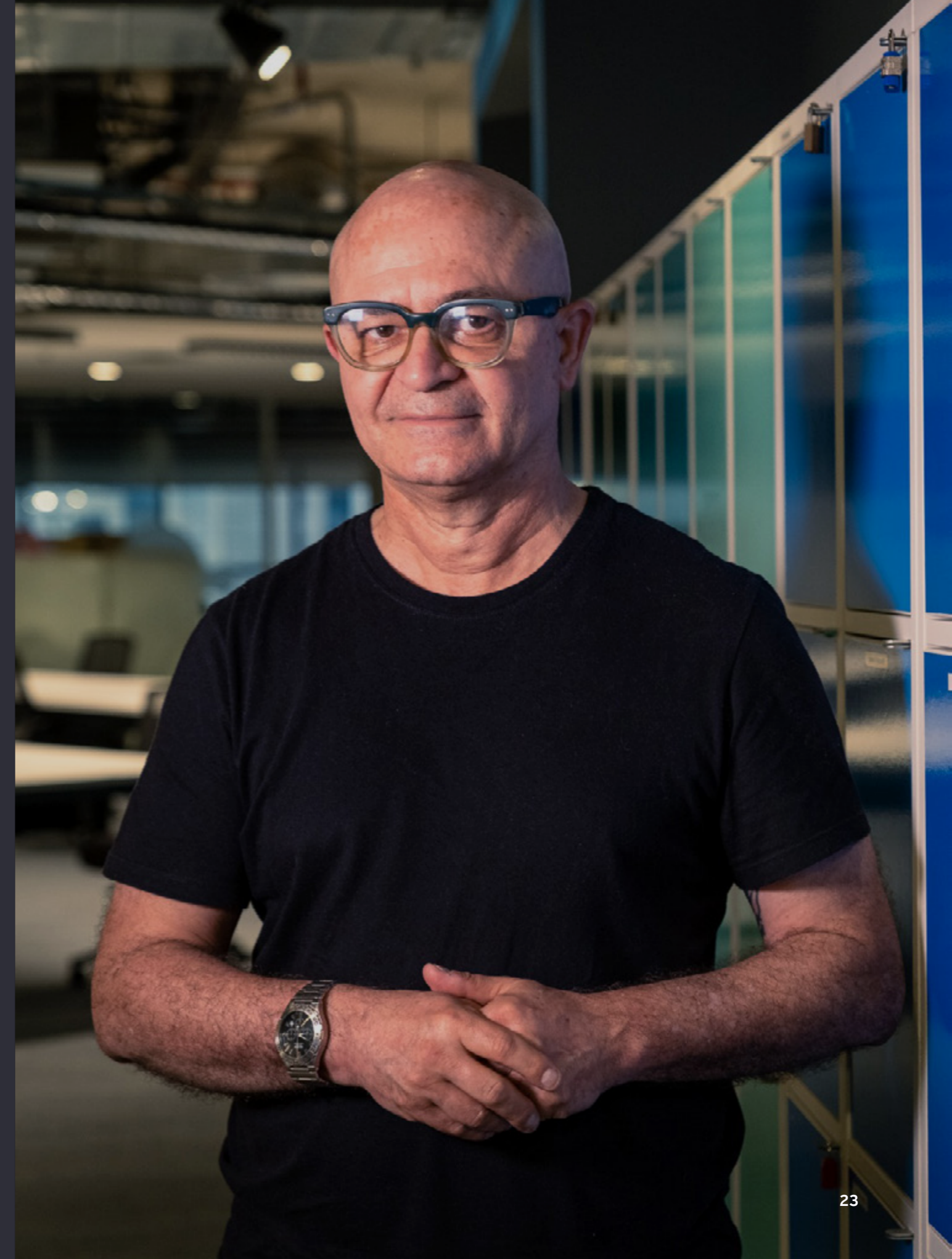
Caso de sucesso

Paulo teve uma carreira consolidada como diretor de criação na área de marketing da Editora Globo, liderando equipes com 15 profissionais durante o período em que esteve na empresa. Uma reestruturação da área resultou em sua demissão e Paulo optou por trabalhar como freelancer entre 2014 e 2019.

Após esse período, buscou se recolocar no mercado formal de trabalho em uma área diferente da qual estruturou sua carreira profissional. Paulo encontrou uma oportunidade em uma fundação ligada à USP, onde atuou como assistente, vendendo cursos e treinamentos. Durante esse período ele teve o desafio de trabalhar com um gerente mais novo que seu filho mais novo. Embora inicialmente hesitante devido

à diferença de idade, a parceria foi bem-sucedida. Com a pandemia global, a empresa encolheu e Paulo foi novamente impactado pelas demissões. Ele se inscreveu em uma vaga afirmativa para pessoas 50+ mesmo ciente de sua pouca experiência técnica exigida na posição, acreditando que suas outras experiências profissionais poderiam garantir o seu sucesso no início de uma jornada em uma nova área. E deu certo! Atualmente Paulo trabalha em uma fintech e, em três anos na nova jornada, já recebeu promoções de seu cargo inicial.

Paulo reflete sobre os passos que tomou e a importância de se desapegar do passado, abraçar a aprendizagem constante e a inovação. Ele enfatiza que as empresas devem valorizar a diversidade de gerações para atender a um público variado. Sua jornada demonstra que é possível se reinventar e se adaptar, desde que haja disposição para aprender e se transformar.





Aposentadoria

Apenas 3% dos respondentes estão aposentados e não estão buscando recolocação no mercado de trabalho formal. Por outro lado, ao olharmos os 50+ que estão buscando recolocação, podemos verificar que 30% estão aposentados, mas buscam recolocação profissional para complementar a renda, manter o padrão de vida de quando estavam trabalhando ou por necessidade emocional, social e psicológica. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, o salário mínimo ideal para atender às necessidades de uma família de quatro pessoas deveria ter sido de R\$ 6.578, 41 em junho/23, porém o salário mínimo federal é de R\$1.320,00.

De acordo com a teoria, aposentar-se mais cedo do que o esperado (Wang et al., 2011), ou de forma involuntária e abrupta (Bonsang & Klein, 2012; Dingemans & Henkens, 2014) afetam negativamente a adaptação para a nova fase da vida, entretanto 17% das empresas ainda praticam a aposentadoria compulsória e apenas 1% das empresas oferecem programas de preparação para aposentadoria para líderes e colaboradores. Essas ações possuem impactos negativos, entre as dificuldades destacadas por profissionais em uma aposentadoria abrupta e sem preparação, estão a financeira e a psicológica. Por isso, programas de preparação para a pós carreira ou PPA (Preparação para Aposentadoria) são fundamentais para os e as profissionais durante jornada de distanciamento e desligamento em uma empresa, pois prepara os maturis



financeiramente, psicologicamente e emocionalmente. Planejar-se com antecedência é um requisito fundamental para uma aposentadoria bem sucedida, pois promove atitudes positivas e aumenta a satisfação com a nova fase da vida em comparação aos que não se planejaram.

Com base na pesquisa que a EY fez com as empresas, a média de idade que as aposentadorias compulsórias acontecem é de 64 anos e para as aposentadorias por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) elas ocorrem perante a comprovação de carência de no mínimo 180 contribuições, 15 anos de tempo de contribuição e idade mínima de 65 anos para homens e 62 mulheres. Diante destes dados, a postergação da aposentadoria é inevitável, pois os 50+ informam que pretendem trabalhar até em média 71 anos. Além disso, o número de pessoas 50+ vem crescendo no Brasil e os dados de natalidade tem diminuído.

As consequências negativas de manter esse público fora das organizações já podem ser vistas no mercado, de acordo com pesquisas realizadas no Japão a idade ativa tem diminuído e o país enfrentará até 2040 uma escassez de mão de obra de 11 milhões de trabalhadores, dessa forma empresas têm criado benefícios para manter os funcionários com mais de 60 anos em suas funções para mitigar uma pressão de trabalho iminente.

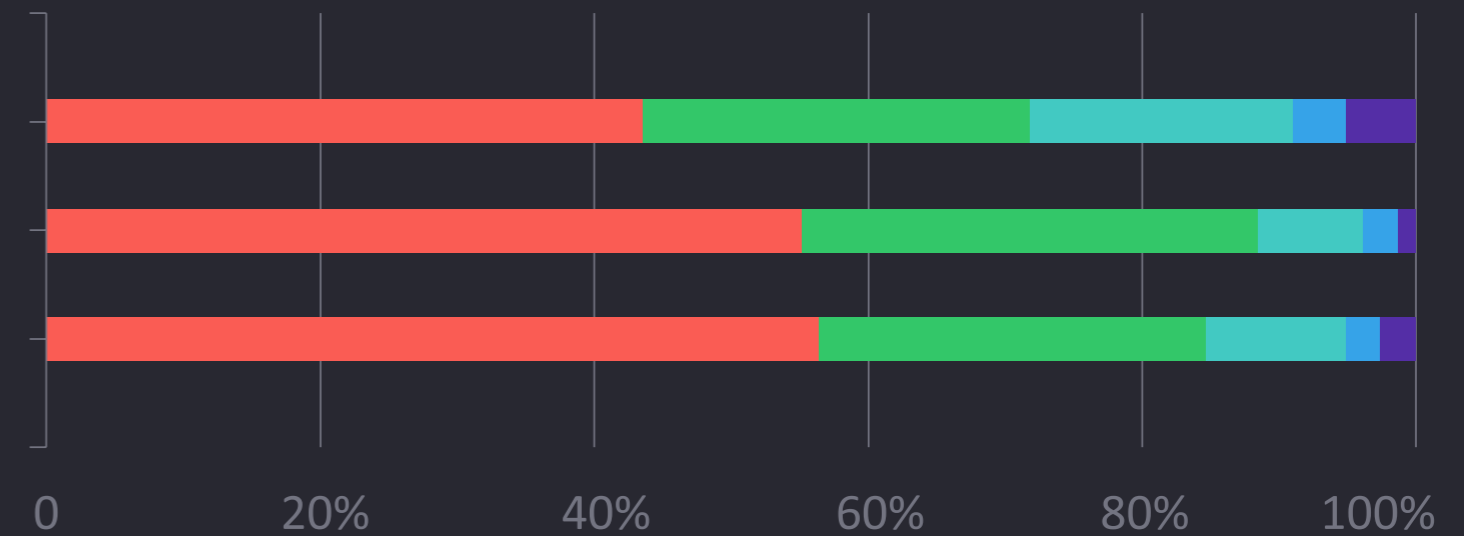
<http://www.dieese.org.br/cesta/produto>
<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2021>

Classifique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações (2022):

A aposentadoria compulsória deve ser repensada

Ações de preparação para aposentadoria são essenciais para as organizações

Com a longevidade haverá postergação da aposentadoria



- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente



Conclusões e próximos passos



Graças aos avanços da medicina e da saúde pública, as pessoas estão desfrutando de vidas mais longas e saudáveis. Para aproveitar dessa oportunidade sem precedentes, é necessário que poder público e sociedade repensem modelos lineares de aprendizado, carreira e aposentadoria e que as empresas reconsiderem a maneira como recrutam, retem e gerenciam funcionários.

No Brasil, percebemos que o Etarismo ainda é um tema que dá seus primeiros passos dentro das organizações, mas que deve crescer rapidamente, de acordo com a escassez (e o envelhecimento) da mão de obra e de uma conjuntura social frágil, que demanda rápida mobilização. Por conta disso, as empresas precisam se preparar para uma jornada multidisciplinar que vai precisar da ação de diversos atores. Os dados do estudo mostram que existem algumas questões urgentes que devem ser percebidas pelas organizações:

1

A postergação da aposentadoria é inevitável no mundo todo. A parcela crescente de pessoas que não tem emprego e não estão aposentadas deveria ser uma preocupação da nossa sociedade, com uma chamada urgente de empresas e governos para investigar e propor alternativas.

2

Os maturis permanecem ativos. Eles estão procurando novas oportunidades. Mesmo felizes em sua ocupação atual e também buscando qualificação para se manter ou reingressar no mercado de trabalho.

3

Há uma lacuna crescente entre a necessidade de recolocação e o apetite das organizações em recolocar 50+. As empresas não conseguiram evoluir no tema Etarismo e não estão conseguindo acompanhar a expectativa dos maturis.



Com base nos resultados da pesquisa, algumas ações podem ser tomadas pelos 50+ e pelas organizações:

50+

- ▶ Continue buscando atualização técnica e comportamental;
- ▶ Não se prenda às suas experiências do passado, pois as empresas estão mais abertas em níveis hierárquicos menores;
- ▶ Atente-se aos setores de Saúde e Serviços;
- ▶ Seja vocal, combata as situações etaristas e não permita com que isso te pare!



Empresas

- ▶ Combata o etarismo por meio de ações intencionais;
- ▶ Levante dados para saber se as pessoas 50+ estão chegando em suas *shortlists* ou se candidatando de forma orgânica em suas vagas abertas;
- ▶ Envelhecimento da força de trabalho não deve ser uma questão somente de Recursos Humanos ou DEI;
- ▶ Utilize vagas afirmativas para pessoas 50+;

Contatos

Daniela Mazzoni

Sócia-Líder de People Advisory Services

daniela.mazzoni@br.ey.com

Daniela Brites

Sócia de People Advisory Services

daniela.brites@br.ey.com

Oliver Kamakura

Sócio de People Advisory Services

oliver.kamakura@br.ey.com

Raquel Thomazi

Gerente de People Advisory Services

raquel.thomazi@br.ey.com

Leticia Vieira

Consultora de People Advisory Services

leticia.vieira@br.ey.com

EY | Building a better working world

Sobre a EY

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor no longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Tendo dados e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY em mais de 150 países oferecem confiança por meio da garantia da qualidade e contribuem para o crescimento, transformação e operação de seus clientes.

Com atuação em *assurance, consulting, strategy, tax e transactions*, as equipes da EY fazem perguntas melhores a fim de encontrarem novas respostas para as questões complexas do mundo atual.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais afiliadas da Ernst & Young Global Limited, cada uma delas uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia britânica limitada por garantia, não presta serviços a clientes.

Informações sobre como a EY coleta e utiliza dados pessoais, bem como uma descrição dos direitos individuais de acordo com a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em ey.com/privacy. As afiliadas da EY não exercem o direito se essa prática for proibida pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite ey.com.br.

Este comunicado foi emitido pela EYGM Limited, integrante da organização global da EY que também não presta serviços a clientes.

©2023 EYGM Limited. Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | EYBrasil

Instagram | eybrasil

Twitter | EY_Brasil

Linkedin | EY

Youtube | EYBrasil





Contatos

Andrea Tenuta
Head de Novos Negócios
andrea@maturi.com.br

Morris Litvak
CEO e Fundador
morris@maturi.com.br

Fabiana Granzotti
Gerente de Projetos, RH e Especialista DE&I
fabimaturi@maturi.com.br

Dra. Mariana Alves do Nascimento
Marketing e Comunidade
malves@maturi.com.br

Sobre a Maturi

A Maturi é uma empresa pioneira no Brasil que promove Diversidade Etária por meio de ações de recolocação, educação e conexão. Referência no tema, se propõe a transformar o mundo por meio da potência da maturidade.

Possui três grandes pilares de atuação junto às empresas: Processo seletivos de profissionais 50+, Treinamentos e Programas de Desenvolvimento em busca de Lifelong Learning e, por fim, eventos de conexão entre profissionais maduros e marcas empregadoras e marcas consumidores, que buscam se aproximar de pessoas candidatas maduras e do mercado prateado.

A Maturi entende que, ao gerar oportunidades para que a população 50+ continue trabalhando, aprendendo, ensinando, motivando e inspirando, promove a saúde e o bem-estar social.

Além disso, ao incentivar o diálogo intergeracional, a Maturi contribui para a criação de uma cultura que valoriza a sabedoria de quem já possui uma longa história de vida, o que é fundamental para quebrar o paradigma predominante no mercado de trabalho - de que os mais velhos são vistos como obsoletos.

Por meio de tecnologia, especialistas no tema e contato diário e direto com uma grande comunidade 50+ engajada (atualmente são mais de 200 mil cadastros em todo o Brasil), a Maturi vem auxiliando as empresas e enxergar e entender a questão do etarismo nas organizações e, assim, mudar essa cultura com ações práticas e resultados comprovados desde 2015.

A Maturi foi reconhecida pelo Sebrae e pelo PNUD Brasil no Prêmio Incluir 2017 como negócio de impacto social alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, na categoria Soluções para Melhor Idade. Em 2018, 2019, 2020 e 2021, recebeu o Selo Municipal de Diversidade e Direitos Humanos da cidade de São Paulo, na categoria Pessoa Idosa.

maturi.com.br

Facebook | [soumaturi](#)

Instagram | [@soumaturi](#)

Twitter | [sou_maturi](#)

Linkedin | [Maturi](#)

Youtube | [MaturiJobs](#)