

ETARISMO NO BRASIL E SEUS IMPACTOS PARA O PROFISSIONAL 50+.

Leandro Santos Correia- leandroscorreia05@hotmail.com

Graduando em Administração na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Departamento de Ciências Humanas I (DCH-I)

Egnaldo Barbosa Pellegrino- egnardop@yahoo.com.br

Professor orientador - Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL), Especialista em Planejamento (UFBA/Cetead), Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Doutor em Comunicação e Cultura Contemporâneas pela FCOM/UFBA, Professor Titular da Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Resumo: O presente artigo trata sobre etarismo no Brasil e seus impactos para o profissional 50+, onde se evidencia que no mercado nacional, 38% dos CEOs de Startups são pessoas cuja faixa de idade está acima dos 45 anos, demonstrando assim que produtividade e experiência podem seguir lado a lado, onde o objetivo da pesquisa se contextualiza com a questão do trabalho e envelhecimento populacional, os mais diversos impactos causados pela sua prática e as possíveis medidas antietaristas a serem adotadas, visando minimizar cada vez mais sua incidência. Constituído a partir de revisões bibliográficas, este artigo tem uma abordagem qualitativa, onde se conclui que se faz necessário ter como estratégia de combate ao etarismo profissional, entender e admitir que envelhecer é parte de um processo de vida que é natural, e portanto, esse processo fisiológico de maneira alguma deve servir de fator excludente. Além disso, soluções políticas, econômicas, culturais e sociais serão de vital importância para que o público referido não passe por um processo de descontinuidade, e sim tenham direitos garantidos para continuarem contribuindo de maneira útil e assertiva com a sociedade.

Palavras Chave: Etarismo. Mercado de trabalho. Profissional 50+. Preconceito à idade.

Abstract: This article deals with ageism in Brazil and its impacts on professionals 50+, where it is evident that in the national market, 38% of Startup CEOs are people whose age range is above 45 years old, thus demonstrating that productivity and experience can follow side by side, where the objective of the research is contextualized with the issue of work and population aging, the most diverse impacts caused by its practice and the possible anti-ageism measures to be adopted, aiming to increasingly minimize its incidence. Constituted from bibliographical reviews, this article has a qualitative approach, which concludes that it is necessary to have as a strategy to combat professional ageism, understanding and admitting that aging is part of a life process that is natural, and therefore, this physiological process should in no way serve as an exclusionary factor. Furthermore, political, economic, cultural and social solutions will be of vital importance so that the target public does not go through a process of discontinuity, but rather has guaranteed rights to continue contributing in a useful and assertive way to society.

Keywords: Ageism. Job market. Professional 50+. Age prejudice.

INTRODUÇÃO

Segundo Butler (1969), o etarismo, também conhecido como ageísmo ou idadeísmo, caracteriza-se como toda e qualquer ação estereotipada e cercada de preconceitos para com determinados indivíduos apenas por conta de sua idade, trazendo restrições ou impedimentos aos mesmos, simplesmente pelo fato de serem considerados jovens ou velhos demais para determinadas realizações.

Nesse contexto, o presente artigo refere-se em específico ao mercado de trabalho no Brasil, onde passa-se a ocorrer o fenômeno da prática do etarismo com profissionais de idade mais avançada, contrariando o sancionado na Lei brasileira nº 9029, de 13 de abril de 1995, que trata da proibição da prática discriminatória de acesso às relações de trabalho, como também da Lei brasileira nº 10.741/2003, que aborda o fator idade. Essa lei, em específico, veda toda e qualquer discriminação e limitação, respeitando as condições físicas, intelectuais e psíquicas do indivíduo, tomando como base de que na esfera penal, o tema etarismo tem se tornado alvo de constantes discussões. Neste aspecto, atenta-se ao trazido por Leite (2023), ao dizer que todo ato de discriminação praticado pelo empregador implica, via de regra, lesão de direitos da personalidade do empregado que pode empolgar ação de indenização por danos morais.

Em virtude disso, chamam atenção os dados do último censo realizado em 2022, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, (IBGE), onde em comparação com o levantamento anterior realizado em 2010, houve uma alta de 57,4% do total de pessoas com 65 anos ou mais de idade, percentual este que vem aumentando com o passar dos anos. Também de acordo com o referido censo, pode-se perceber uma queda da fecundidade, onde o sudeste e sul do Brasil são as regiões mais envelhecidas e com menor proporção de jovens, seguidas das regiões centro-oeste e nordeste, e tendo

na região norte o contraponto, onde a mesma se mantém com região proporcionalmente mais jovem.

Dados de 2020, também do IBGE, revelaram que em 2019, a expectativa de vida no Brasil passou a ser de 76,6 anos, onde a expectativa de vida do homem passou de 72,8 para 73,1 anos, e a das mulheres foi de 79,9 para 80,1, aumentando, assim, o tempo de permanência de pessoas ativas e dispostas ao mercado de trabalho. De acordo com o mesmo levantamento, em comparação com o ano de 1940, um indivíduo ao completar 50 anos tinha uma expectativa de vida de 19,1 anos, vivendo em média 69,1 anos. Já em 2019, a pessoa de 50 anos teria uma expectativa de vida de 30,8 anos, esperando viver em média até 80,8 anos (11,8 anos a mais). Portanto, entende-se que essa parcela da população classificada como 50+, precisa receber uma atenção especial por parte das organizações, em específico as instituições privadas, pois, como o ingresso ao serviço público, em grande parte, se dá por meio de concurso público, os servidores nessa faixa de idade por desfrutarem do privilégio da estabilidade profissional, seguem a carreira pública até a chegada da aposentadoria compulsória, que no caso do serviço público ocorre quando o servidor completa 70 anos. Logo, é de suma importância saber quais os impactos causados aos profissionais 50+, assim como também o que pode ser feito para evitar algumas práticas etaristas em alguns ambientes laborais, praticadas contra esse público, para que estes mesmos profissionais possam continuar contribuindo de forma ativa e assertiva com o desenvolvimento do mercado e da sociedade brasileira como um todo, onde, a presente pesquisa levanta a seguinte questão: Quais os impactos do etarismo no Brasil para o profissional 50+?

Para justificar a pesquisa, entende-se que o conhecimento é algo que o indivíduo leva aonde for, e com os profissionais 50+ não é diferente, tendo em vista que os mesmos podem contribuir com os avanços e melhorias nos processos dentro das organizações, uma vez que contam com a experiência, a “Bagagem”, adquirida ao longo dos anos de vivência profissional.

Portanto, entende-se que a real importância de tratar desse assunto está na empatia que se deve ter diante do mesmo por parte das empresas e da sociedade como um todo, para que todos saibam lidar com a diversidade geracional de maneira justa, visando, pois, continuar abrindo espaços e oportunizando contribuições para um avanço social, pessoal e científico. Logo, entender e relatar as possíveis consequências advindas da prática do etarismo no âmbito laboral brasileiro para com o profissional 50+ assim como também saber o que pode ser feito para lidar, atenuar ou até mesmo erradicar essa prática consiste numa preocupação com o futuro profissional daqueles tidos como mais experientes, dentro de um espectro cada vez mais envolvido pela exigência de modernização constante.

Analisando do ponto de vista científico, vale ressaltar também a relevância do tema, pois se desmistifica a máxima, o equívoco de que quanto mais velho, mais se tende a ficar obsoleto, pois as contribuições podem ser altamente expressivas por parte dos profissionais 50+. Portanto, falar sobre

os impactos do Etarismo para o profissional 50+ permitirá entender mais sobre a situação atual do mercado de trabalho brasileiro, promovendo uma visão estratégica referente às organizações, no que tange às políticas de inserção e inclusão dessas pessoas, onde o objetivo geral da pesquisa é analisar os impactos do etarismo no Brasil para o profissional 50+, suas consequências e possíveis medidas de combate à prática desse etarismo, e os objetivos específicos são identificar os fatores que levam à prática do etarismo profissional; relatar as causas e barreiras que contribuem para a discriminação com o profissional 50+, dentro do ambiente da sua respectiva atividade; e sugerir possíveis medidas anti-etaristas que possam atenuar sua prática, seguindo adiante com a apresentação da metodologia, do estudo de referencial teórico, tendo nesse tópico os subtópicos etarismo, trabalho e envelhecimento populacional, etarismo profissional e seus impactos, e possíveis medidas de combate ao etarismo, seguindo com as considerações finais e sendo finalizado com as respectivas referências.

METODOLOGIA

A realização da pesquisa se deu de por levantamento bibliométrico, através de consultas a matérias jornalísticas em sites de veículos de comunicação de grande circulação nacional, artigos, livros e trabalhos acadêmicos que tratam dos assuntos acerca da prática do etarismo no âmbito profissional brasileiro, dando ênfase aos seus impactos no público 50+, descrevendo e explicando com uma abordagem qualitativa, a partir dos seguintes descritores: etarismo, mercado de trabalho, profissional 50+ e preconceito à idade. Tomou-se como base de dados para coleta de materiais, consultas aos periódicos da Capes, plataforma Scielo Brasil, Revista Kairós Gerontologia, periódicos UFBA, periódicos Univel, dentre outros, num período compreendido entre abril e dezembro de 2024. Também foram utilizadas informações relevantes e atualizadas, referentes ao tema, através de consultas a sites do IBGE, Estadão, Instituto Ethos e o Tendências Especiais, (Guia de tendências - SEBRAE), buscando obter um melhor entendimento do que vem a ser o etarismo, como se dá sua prática e de que forma o mesmo pode vir a ser combatido, visando incluir cada vez mais profissionais 50+ nos mais diversos segmentos laborais, onde a estratégia de pesquisa qualitativa adotada neste estudo mostra-se apropriada para um entendimento consistente do fenômeno investigado.

Segue abaixo quadro elaborado com os trabalhos acadêmicos que fundamentaram o presente artigo.

Quadro 1 - Síntese dos trabalhos sobre etarismo pesquisados

Autor	Ano	Título do Trabalho	Objetivo do Trabalho	Conclusão	Plataforma Pesquisada
PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SALDANHA NETO, Edson Ribeiro; SALDANHA, Juliana Maria Ribeiro;	2023	EMPREGABILIDADE E ETARISMO: DESAFIOS DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEM PRECONCEITO DE IDADE	Abordar o tema da Empregabilidade e o preconceito, com ênfase no etarismo, sobretudo no que concerne à relação de força de trabalho de pessoas com idade avançada e mercado de trabalho.	Uma compreensão maior da sociedade como um todo, estabelecendo a quebra do paradigma do etarismo, através de órgãos estatais e políticas públicas de intervenção.	Periódicos Univel
CERVERA, D. M. DE B. SCHMIDT, M. L. G.	2022	Impactos psicológicos do ageísmo em idosos e estratégias para prevenção: estudo de revisão	Identificar, reunir e sistematizar múltiplas publicações sobre o tema de maneira sistemática e ordenada, contribuindo para o aprofundamento do conhecimento sobre o impacto psicológico do ageísmo em idosos.	Os impactos psicológicos podem desencadear aspectos positivos e negativos na esfera cognitiva e afetiva, e evidenciaram-se estratégias tanto individuais como sociais para prevenção do ageísmo em idosos.	Revista Psicologia, Diversidade e Saúde
MELO, R. H. V. DE; AMORIM, K. P. C.	2022	O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin.	Aproximar aportes sobre o idadismo ao tetragrama dialógico de interações, proposto por Morin, no contexto do trabalho na Estratégia Saúde da Família e na Atenção Primária à Saúde.	Conclui-se que esse exercício teórico pode ser transmutado para o cotidiano de trabalho na Saúde, no qual a compreensão da existência do tetragrama dialógico, atuando simultaneamente e na vida de forma antagônica, concorrente e complementar, pode incitar um pensar crítico, criativo e complexo em prol de saberes e de práticas frente à complexidade do idadismo.	SciELO Brasil

HANASHIRO, D. M. M. WINANDY MARTINS PEREIRA, M. F. M.	2020	O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “Saneamento” de trabalhadores mais velhos	Compreender como o etarismo (ageism) se manifesta antes e depois do desligamento do último emprego, na ótica de gerentes desempregados.	Os resultados revelaram o corte de trabalhadores mais velhos como uma estratégia de “saneamento etário” na organização, um prenúncio da demissão baseado em evidências sobre normas de idade.	Capes Periódicos (Revista Gestão Organizacional)
MARQUES, S. et al.	2020	Determinantes do idadismo contra idosos: Uma revisão sistemática.	Identificar os fatores que contribuem para o idadismo, e em seguida informar políticas que minimizem seu impacto social.	O preconceito contra a idade é uma das principais ameaças ao envelhecimento ativo e se manifesta em uma série de domínios, desde os níveis individuais até os institucionais e culturais	Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública
OFFICER, A. et al.	2020	Idadismo, expectativa de vida saudável e envelhecimento populacional: como eles estão relacionados?	Estimar a prevalência global do preconceito contra a idade em relação a adultos mais velhos e explorar possíveis fatores explicativos.	O idadismo, apesar de sua magnitude e impacto negativo na saúde e no funcionamento de pessoas mais velhas, ainda não é considerado uma prioridade de saúde pública	Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública
CEPELLOS, Vanessa Martinez; SILVA, Gabriela Toledo; TONELLI, Maria José.	2019	Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional.	Identificar como os profissionais que atuam em organizações públicas e privadas constroem a concepção de envelhecimento.	A pesquisa permitiu constatar que os profissionais não se reconhecem em sua idade cronológica, mas a partir de atributos e comportamentos desempenhados no trabalho.	Periódicos UFBA (Revista Organizações e Sociedade)

TEIXEIRA, S. M. O.; SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M.	2018	Ageismo institucionalizado: uma revisão teórica.	Investigar por meio de revisão teórica, os aspectos que colaboram para a institucionalização do preconceito dirigido aos idosos, assim como os estereótipos que sustentam esse processo.	O ageismo é manifestado de forma encoberta e sutil ou, em outro extremo, expressado claramente sem nenhuma censura pessoal, principalmente por tratarem de percepções sociais consolidadas por estereótipos positivos e negativos acerca da velhice.	Revista Kairós Gerontologia
CASTRO, G. G. S.	2016	O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias	Refletir sobre o tema da velhice no enquadramento das mídias audiovisuais, enfatizando a capacidade de resistir aos padrões vigentes, inventando outros modos de ser, viver e valorizar a vida na maturidade.	Destaque para a construção sociocultural da velhice como desprezível e o ostracismo dos mais velhos no contemporâneo. Coerente com a inesgotável capacidade do humano em se reinventar, torna-se imperativo, desejar e trabalhar em favor da renovação dos sentidos que hoje embotam a dimensão sensível da comunicação e comprometem seu papel na partilha do que nos é comum e na constituição dos vínculos sociais que forjam a nossa comun-idade.	Scielo Brasil

MANTOVANI, E. P.; LUCCA, S. R. DE; NERI, A. L.	2016	Associações entre significados de velhice e bem-estar subjetivo indicado por satisfação em idosos.	Investigar os significados atribuídos por idosos aos conceitos de velhice saudável e de ser feliz na velhice, bem como as associações entre os significados e suas avaliações sobre satisfação global e referenciada a domínios.	Os dois conceitos suscitaram significados comuns associados a aspectos positivos da velhice e refletiram sobre as avaliações de satisfação, evidenciando que, envelhecer de forma saudável e feliz é mais do que ter saúde, pois envolve também bem-estar psicológico e relações interpessoais.	Scielo Brasil
NELSON, T. D.	2016	A era do idadismo.	Discutir como a pesquisa sobre o preconceito de idade ganhou mais atenção, especialmente porque os <u>baby boomers</u> começaram a se aposentar, pastoreando uma era que alguns chamam de "envelhecimento da América".	Percepção urgente e crescente da importância de entender a influência perniciosa que o preconceito de idade tem na vida e no bem-estar de pessoas mais velhas.	Revista de Questões Sociais. Volume 72, Edição 1
SIQUEIRA-BRITO, A. R.; FRANÇA, L.; VALENTINI, F.	2016	Análise fatorial confirmatória da Escala de <u>Ageismo</u> no Contexto Organizacional.	Analisar a estrutura da Escala de <u>Ageismo</u> no Contexto Organizacional (EACO), através de análise fatorial confirmatória (AFC).	Se faz necessário discutir a temática do <u>ageismo</u> por meio de métodos matemáticos, com maior frequência na academia e nas organizações.	Scielo Brasil (PePsic - Periódicos de Psicologia)

LEVY, BR et al.	2009	Estereótipos de idade mantidos no início da vida predizem eventos cardiovasculares na vida adulta.	O estudo sugere que estereótipos de idade internalizados mais cedo na vida podem ter um efeito de longo alcance na saúde.	Comprovação dos efeitos de longo alcance na saúde, causados por estereótipos de idade internalizados ao longo da vida.	Revista Ciência Psicológica Volume 20, edição 3
LAWRENCE, Barbara S.	1996	Interesse e indiferença: o papel da idade nas ciências organizacionais.	Examinar e abordar como a idade pode contribuir mais proeminentemente para a ciência organizacional.	Proposição de direções para o desenvolvimento de uma teoria organizacional da idade mais ampla, mais integrada e mais "interessante".	Revista Pesquisa em gestão de pessoas e recursos humanos. Volume 14, p. 1-59
BUTLER, Robert N.	1969	Ageismo : outra forma de intolerância.	Cunhar o termo e alertar sobre o preconceito manifestado contra pessoas por conta da idade.	Pessoas idosas são frequentemente estereotipadas e discriminadas, vistas como inúteis, incapazes e dependentes.	O Gerontologista. Volume 9, edição 4

Fonte: Elaboração própria (2024).

De acordo com o quadro, dos quinze artigos pesquisados, evidenciam-se as abordagens referentes ao etarismo em suas mais diversas formas, tendo em sua grande maioria, a prática do mesmo em âmbito profissional, (40%), comprovando assim onde essa prática costuma ocorrer de maneira mais corriqueira, (27%) abordam o etarismo impactando mais nas questões voltadas a saúde e bem estar, outros (20%), tratam sobre a conceituação do etarismo, suas causas e fatores que levam a prática do mesmo, e por fim, (13%), são relacionados a dados referentes ao aumento do envelhecimento populacional e expectativa de vida.

REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 ETARISMO, TRABALHO E ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

Partindo de uma visão mais ampla a ser vista sobre o trabalho, Pamplona Filho, Saldanha Neto e Saldanha (2023), dizem que no princípio, o conceito de trabalho, esteve ligado a elementos de demérito para os indivíduos, permanecendo deste modo, durante um longo período da história da humanidade, e que com o passar do tempo, o trabalho humano passou a adquirir uma posição de elemento determinante para a classificação dos indivíduos dentro das relações sociais, e, sobretudo, das econômicas.

Logo, neste aspecto, a economia passa a encontrar um meio de evoluir as relações de trabalho humano, mudando a posição e a importância do indivíduo na sociedade e em seguida transformando as relações sociais e de poder a cada ciclo de mudança socioeconômico.

Melo e Amorim (2022), trazem a concepção acerca do desempenho no ambiente de trabalho, dando ênfase às funções sociais que, mesmo sendo rotineiras, produzem e mantêm a sensação de reconhecimento social no (e pelo) trabalho. Influenciando assim, o status desse trabalhador mais velho, que pode representar um papel social de prestígio ou de estigma em uma sociedade ou organização empresarial, nas quais seja privilegiado o novo ou a novidade.

Valendo-se ressaltar também que essas mesmas relações de trabalho vêm sofrendo modificações para que cada vez mais consigam se adaptar às novas realidades de um mundo que vem sendo construído a base de acontecimentos, ocorrências cada vez mais complexas, e com um tempo de duração cada vez menor, onde novas construções teóricas a respeito do papel do trabalho humano ganham relevância, visando uma sociedade mais justa e igualitária naquilo que tange a promoção de oportunidades.

Dentro daquilo que tange ao envelhecimento populacional, Lawrence (1996), pesquisou sobre o assunto, relatando tratar-se de um fenômeno mundial que deve ser analisado não somente pela sociedade, mas também pelas empresas. Diz também, que a idade é um fator de identidade do indivíduo e que isso impacta no seu comportamento dentro da empresa, não por conta da idade, mas sim pelas crenças que esse profissional tem a respeito dele mesmo e das pessoas as quais convive no ambiente laboral, onde os efeitos surtidos nesse mesmo ambiente norteiam normas internas que impactam na distribuição etária dentro das organizações.

Ainda segundo Lawrence (1996, p. 1-59), “A idade é um aspecto crucial a ser avaliado, porém ainda altamente negligenciado pelas organizações, sendo esse fato comprovado por pesquisas recentes, mesmo com toda a importância voltada para o tema “.

Na temática idade - empresa, Cepellos, Silva e Tonelli (2019), trazem a ideia das múltiplas idades dentro das organizações, frisando a grande importância disso na vida dos indivíduos, pois, de alguma forma, estar ativo profissionalmente traz a sensação de jovialidade, contrastando com a real idade cronológica. Importante também frisar sobre a sensação de utilidade trazida ao realizar uma atividade laboral, pois, o contrário, acaba por impactar psicologicamente nos indivíduos com mais idade, justamente por fazer com que esses indivíduos pensem que perderam suas funções dentro da sociedade.

3.2 ETARISMO PROFISSIONAL E SEUS IMPACTOS

Ratificando ainda acerca dos impactos do etarismo nos profissionais mais velhos, Nelson (2016), diz que nos locais de trabalho, os estereótipos etaristas influenciam a percepção dos empregadores de trabalhadores mais velhos, que os consideram incompetentes, em razão do declínio das capacidades físicas e mentais dos mesmos, considerando-os difíceis de serem treinados, o que acaba por contribuir com a demissão destes. Hanashiro e Pereira (2020, p. 189), relatam que “como as pessoas têm tido uma maior longevidade, e, de forma mais saudável, tendem a permanecerem no mercado de trabalho por mais tempo, porém, com uma maior probabilidade de sofrerem constantes discriminações por conta da idade”.

Neste contexto, Teixeira, Souza e Maia (2018, p. 139), através de estudo de revisão acerca da concepção e prática do ageismo, relatam que “no cenário brasileiro, o preconceito contra os idosos ou ageismo, apresenta-se com frequência de forma implícita, sutil e institucionalizada”.

Em seguimento ao trazido acima, Cervera e Schmidt (2022, p. 4), informam que “Dentre os impactos psicológicos sofridos pelos indivíduos com mais idade, a perda de laços sociais surge como um problema central que afeta o bem-estar”.

Castro (2016, p. 86), também dá ênfase sobre a questão dos impactos do etarismo dizendo que: “Embora a velhice possa receber simbolicamente a conotação positiva da sabedoria e do legado da tradição e da memória, com maior frequência, essa mesma velhice está associada ao declínio, a várias formas de dependência e ao ostracismo social”.

Diante de tais conclusões, Mantovani, Lucca e Neri (2016, p. 220), reiteram os estudos confirmando que:

O bem-estar subjetivo em pessoas consideradas com idade avançada, está relacionado ao envelhecimento saudável associado ao equilíbrio da capacidade funcional, da função cognitiva, da memória, da felicidade, da autonomia, do estilo de vida, da construção individual e da dinâmica afetiva e social.

Tem-se como fato que chegar à terceira idade de forma saudável e sóbria é um grande trunfo para quem consegue, porém, junto a esse feito acompanham-se também os vestígios da discriminação etária em falas como “Você está velho (a) demais para isso” ou “Está ficando gagá”, que dentro do ambiente profissional soa de maneira altamente ofensiva para quem recebe tal adjetivação, fazendo com que se tome atitudes que intensificam a dificuldade de aceitação da condição de velhice.

Em adendo ao dito no parágrafo anterior, onde se tem no Brasil, uma autovalorização da juventude, percebe-se que tal fator, em conjunto com grau de instrução, sexo, expectativa de vida,

condição de saúde da população, dentre outros, acabam sendo determinantes para a ocorrência do etarismo, onde de acordo com Officer et al. (2020), em estudo com o objetivo de estimar a prevalência global de etarismo nas pessoas idosas e explorar possíveis fatores explicativos, concluiu que, quanto mais o indivíduo for mais jovem, do sexo masculino, e com baixo nível de escolaridade, maior será a probabilidade de ser etarista.

Em consonância, vale ressaltar que, de acordo com o divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2020), através de sua agência de notícias, a expectativa de vida no Brasil em 2019 era de 76,6 anos, portanto, é cada vez mais iminente a realidade de que a população 50+ precisará ser inserida de maneira ativa nos mais diversos âmbitos e segmentos da sociedade. Sendo assim, tudo que essas pessoas já vivenciaram e têm de experiência para acrescentar, precisa ser levado em consideração, principalmente pelos mais jovens, que em se tratando de mercado de trabalho, precisam de uma porta de entrada e de auxílio para desenvolverem suas potencialidades.

Por isso, nada mais coerente que esse auxílio venha justamente dos mais experientes, pelo simples fato de já terem passado por diversas situações nos seus mais variados graus de dificuldade e que também dispõem de uma visão mais sistêmica de todo o processo gerado em torno do respectivo ambiente, tendo, por outro lado, a parceria do mais jovem em já ter nascido numa era mais tecnológica, dar esse suporte que será de grande valia para a produtividade tanto individual quanto coletiva.

Doravante, sabe-se também que toda essa parceria precisa, e muito, da atenção especial das organizações, onde as mesmas precisam parar de olhar de maneira estereotipada, apenas visando o custo ou olhando o profissional apenas como um número. As corporações precisam visar novas formas de contratação, frisando o conhecimento, tudo aquilo que o profissional tem a contribuir, valorizando todos os aspectos legais que tragam satisfação e qualidade de vida a todos os envolvidos, pois, será de fato necessário a quebra de paradigmas de todos os lados para que haja uma maior absorção da população que caminha para ser a mais numerosa no Brasil.

Diante do exposto até aqui, fica evidente que está havendo uma falta de empatia social e profissional, em entender o momento no qual vivem os indivíduos 50+, para que haja a utilização de seus conhecimentos de maneira efetiva no exercício de suas respectivas funções. Como exemplo dessa falta de empatia, tem-se o caso ocorrido aqui no Brasil, em uma universidade particular de Bauru, no interior do estado de São Paulo, onde três jovens debocharam de uma outra aluna do curso de Biomedicina somente pelo fato de a mesma ter 40 anos de idade, proferindo falas ofensivas como “Mano, ela tem 40 anos já! Era para estar aposentada! ”. Diante de tal fato, lançam-se os seguintes questionamentos: Qual o impacto causado a essa aluna? Quais as consequências psicológicas e fisiológicas sofridas nessa situação?

Dando continuidade ao que foi entendido até aqui, tem-se como dados para exemplificar o trazido pelo Tendências Especiais (2022), do guia de tendências do SEBRAE, na qual a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), afirma que 38% dos CEOs de Startups no mercado nacional são pessoas acima dos 45 anos de idade, o que demonstra que produtividade e experiência podem seguir lado a lado no desenvolvimento, continuidade e aproveitamento do potencial do profissional 50+, mesmo frente às limitações impostas num mercado de trabalho estereotipado.

Dentro do que tange a dificuldade das empresas em lidar com a questão etária, segundo Irving (2019), apesar de muitas organizações terem em seu escopo profissional programas de inclusão geracional, as mesmas ainda não estão preparadas para iminentes mudanças no ambiente de trabalho, trazidas pelo envelhecimento da população. Uma série de desafios, uma série de oportunidades que só poderão ser vencidas e aproveitadas caso haja um combate ao preconceito e a discriminação existente para com os profissionais de mais idade. O autor acredita que as empresas com suas equipes multigeracionais precisam transformar a inclusão de profissionais cronologicamente mais vividos em grandes oportunidades para gerar mais crescimento organizacional e consequentemente a melhoria em seus resultados.

Tendo em vista o olhar a respeito da discriminação com o fator idade, que dentro da esfera social e econômica traz como consequência a limitação de oportunidades e promoções negadas com base nessa mesma idade, como também a criação de divisões inter geracionais, o que prejudica a coesão social e causa uma perda de aprendizado e troca que são essenciais para um ambiente mais enriquecedor e inclusivo.

Siqueira *et al* (2016), ao tratar sobre etarismo profissional e suas incidências nos ambientes de trabalho, traz o conceito de etarismo institucional, dizendo que:

Etarismo Institucional, pode ser definido por um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho dos mais velhos, favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e permanência no mercado de trabalho.

Logo, é de suma importância que haja um combate ao etarismo institucional, para não mais se ter exemplos existentes como casos em que um colaborador não é promovido porque presumem que por conta de sua idade, sua capacidade de aprendizado ou sua produtividade diminuiu, anúncios de empregos aos quais especificam uma preferência por candidatos jovens, ou ainda da torpe ideia de que no campo da tecnologia os profissionais mais velhos são menos aptos a atuarem de maneira satisfatória.

Tendo em vista que o Brasil outrora se mostrou ser um país jovial e futurista, com a juventude em grande parte tida como um bem de alto valor, acaba que as organizações incorrem de maneira

completamente errônea por conta de uma cultura social defasada, a acharem que produtividade e efetividade estão atreladas a determinada idade cronológica, pois se assim continuar, ficará claro de que as empresas não estão sabendo lidar com o processo de envelhecimento de seus profissionais.

Um outro tipo de etarismo a se ter relevância aqui nesta pesquisa é o etarismo autodirigido, que é justamente a internalização do preconceito etário partindo do indivíduo para com ele mesmo, onde tal aspecto discriminatório é baseado na cultura que o sujeito está inserido, gerando no mesmo a descrença na possibilidade de aprender novas habilidades, se matricular em cursos ou universidades, e até mesmo se envolver em novos hobbies (Levy, 2009). Como consequência desse etarismo autodirigido, tem-se a limitação do indivíduo no referente a sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho, e justamente partindo desse pressuposto surge a seguinte questão a ser analisada: O mercado de trabalho brasileiro está preparado para abarcar essa demanda que é cada vez maior, frente ao envelhecimento populacional e sua expectativa de vida que vem cada vez mais aumentando?

Diante do que foi questionado até aqui, se faz essencial saber se por parte dos empregadores já há medidas que visem a manutenção no mercado de trabalho, e um maior percentual de contratação de profissionais 50+, os chamados “programas de inclusão”. Programas que servirão para o aumento e desenvolvimento de habilidades e competências dos mesmos profissionais, pois em momentos de inversão da pirâmide etária brasileira, dar a atenção devida a esse público nada mais é do que a comprovação da preocupação com o desenvolvimento e a qualidade de vida de todos os envolvidos no que tange a evolução do quadro social brasileiro.

Dando continuidade ao trazido no parágrafo anterior, e relatando o despreparo aparente das organizações em saber lidar com envelhecimento populacional, a matéria veiculada em 30/11/2022, pelo Estadão em sua página nas redes sociais disse o seguinte:

A maioria dos RHs, 81%, disseram que a companhia onde trabalham não promoveu nenhum programa para contratação de pessoas com mais de 50 anos no último ano. Porém, 58% afirmaram que as empresas procuraram contratar pessoas com mais de 50 anos nos últimos seis meses, enquanto 42% não tomaram essa medida.

Ainda sobre a matéria veiculada pelo Estadão, os núcleos de RH mostraram que é necessário convencer altos gestores ou outras pessoas da equipe a contratarem pessoas mais experientes, situação que já aconteceu com 55% dos respondentes.

Continuando, outro entrave para a contratação de profissionais mais seniores é a falta de conscientização dentro das empresas, onde 90% informaram não ter conhecimento de ações ou palestras sobre etarismo. Além disso, a maioria dos respondentes (58%), diz não ter domínio suficiente do assunto para recrutar esses profissionais.

3.3 POSSÍVEIS MEDIDAS DE COMBATE AO ETARISMO

Sabe-se que, como regra, deveria ser praxe a prática da proteção contra a discriminação e o preconceito voltados ao fator idade dentro das relações sociais e as relações envolvendo organizações e seus colaboradores, justamente visando evitar possíveis práticas de etarismo, que segundo Butler (1969, p.1), dentro de um contexto geral e diversificado etarismo é a “Ação que envolve estereótipos dentro de uma visão preconceituosa em relação ao indivíduo por conta de sua idade, trazendo restrições ou impedimentos ao mesmo, simplesmente pelo fato de ser considerado jovem ou velho demais para determinadas realizações”.

De acordo com Marques et al. (2020), quanto maior a idade do indivíduo, maior a probabilidade de a pessoa ser alvo do etarismo, sendo assim, o fator idade é um dos, e provavelmente o principal determinante para este tipo de preconceito.

Em contrapartida, o mesmo Marques et al. (2020), diz que uma maior exposição do indivíduo a pessoas idosas pode ajudar a reduzir o preconceito contra elas. Isto é evidenciado em revisão sistemática, onde constatou-se que o contato próximo com pessoas mais velhas, como os avós, ter uma interação de qualidade com este público, cuidar ou trabalhar com pessoas idosas, reduz o preconceito de idade contra o público supracitado.

Melo e Amorim (2022), informam que o processo de envelhecimento do indivíduo no trabalho consiste na sua ocorrência em duas vias não excludentes entre si, sendo uma em relação ao trabalho, tendo nas suas transformações as realizações das atividades laborais do dia a dia, e a outra sendo fruto do seu próprio trabalho, no que tange às condições desse trabalho, sua organização, produtividade, relações interpessoais, as quais atuam no processo de envelhecimento.

Ainda de acordo com Melo e Amorim (2022), a longevidade vem ocupando um espaço cada vez maior nos mais diversos extratos sociais, o que acaba por trazer uma alta necessidade de adaptação dessa realidade, onde o envelhecimento passa a ser uma experiência positiva, mas para isso, precisa haver oportunidades de melhoria contínua na qualidade de vida, proporcional à medida que as pessoas vão envelhecendo.

Doravante, proporcionar ao indivíduo alcançar seus objetivos de vida através de sua atividade laboral, se faz altamente necessário para o reconhecimento sócio profissional de habilidades e capacidades, tendo no trabalho, parte da essência desse indivíduo dentro de uma relação de coexistência com o mesmo.

Para Amaral *et al.* (2021), a promoção de discussões, entendimentos e reflexões acerca da prática do idadismo, assim como a potencialização de espaços democráticos de escuta, se

caracterizam como medidas de desenvolvimento de posturas éticas para o enfrentamento das possíveis manifestações sutis ou explícitas de idadismo.

Para ratificar o que foi dito até aqui, tem-se como referência também o tópico composição por faixa etária e suas ações afirmativas, do Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas (2023 - 2024), elaborado pelo Instituto Ethos, onde 59,6% das lideranças que participaram da edição entendem ser altamente necessário o empreendimento de políticas e ações afirmativas visando a igualdade de oportunidades como combate ao etarismo em todas as suas forma de manifestação.

Ainda dentro do trazido na pesquisa elaborada pelo Instituto Ethos, a mesma informa que a promoção de ações que gerem diversidade geracional possibilitará o desenvolvimento de talentos e as trocas de vivências e experiências, o que acabará fortalecendo as relações de maneira mais representativa nos diferentes níveis hierárquicos, uma vez que ainda se conta com um número considerado baixo de empresas, 27,4% que contratam profissionais acima dos 45 anos para cargos no nível operacional ou até mesmo estagiário, quando estes profissionais buscam uma nova colocação no mercado de trabalho numa possível mudança de ramo de atuação.

Vale ressaltar que apesar de o referente artigo tratar dos impactos do etarismo para o profissional 50+, é importante deixar claro que ainda de acordo com a pesquisa elaborada pelo instituto Ethos, o etarismo também afeta as juventudes, principalmente quando se leva em consideração a relação entre idade e interseccionalidade, trazendo para a juventude os desafios de abrir as portas para os níveis iniciais e logo em seguida, avançar, progredir e compor mais os espaços táticos e estratégicos das organizações.

Nota-se, então, que se faz mister que hajam políticas anti-etaristas que integrem uma cultura inclusiva, respeitosa e diversificada em prol de continuar oportunizando realizações significativas aos profissionais 50+, que se dedicaram por muitos anos e ainda continuam dispostos a dedicar suas forças laborais em benefício das organizações brasileiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visto que a princípio o trabalho desqualificava o indivíduo, e com o passar do tempo, muito mais por uma questão econômica, passou a colocar este mesmo indivíduo em outro patamar social, dando-lhe uma importância significativa e singular e ao mesmo tempo lhe conferindo um status que impactava no seu comportamento dentro do ambiente laboral, e em específico o trabalhador mais

velho, que de acordo com suas crenças, passou a adquirir um papel social de prestígio ou de estigma em uma sociedade ou organização empresarial, nas quais seja privilegiado o novo ou a novidade.

Acerca dos impactos do etarismo nos profissionais 50+, foi trazida a percepção dos empregadores de trabalhadores mais velhos, que os consideram incompetentes, em razão do declínio das capacidades físicas e mentais dos mesmos, considerando-os difíceis de serem treinados, o que acaba por fazer com que esse trabalhador se sinta incapaz, gerando contra si um etarismo autodirigido, agravando mais ainda os impactos psicológicos, trazendo a perda de laços sociais, o que surge como um problema central que afeta o bem-estar.

Portanto, diante do exposto até aqui neste presente artigo, conclui-se que se faz necessário ter como estratégia de combate ao etarismo profissional, entender e admitir que envelhecer é parte de um processo de vida que é natural, e, portanto, esse processo fisiológico de maneira alguma deve servir de fator excludente, pois o envelhecimento traz consigo muito conhecimento, experiência e maturidade, que são pontos chaves para o desenvolvimento e melhoria da produtividade laboral como um todo.

Além disso, soluções políticas, econômicas, culturais e sociais serão de vital importância para que o público referido em questão não passe por um processo de descontinuidade, e sim tenham direitos garantidos para continuarem contribuindo de maneira assertiva com a sociedade.

Vale ressaltar também sobre o fato de ainda não haver quantidade significativa de trabalhos voltados a essa temática aqui no Brasil, o que acaba por gerar certa dificuldade em se debruçar de forma mais detalhada sobre o tema em aspectos mais específicos voltados a sua incidência, a exemplo de estudar os impactos por região, estado ao até mesmo um município específico. Como sugestão fica o fomento à pesquisa futura visando particularizar e restringir mais o campo de pesquisa, como também da realização de pesquisas a nível global, podendo ser feita em outro idioma.

Doravante, tratar sobre o etarismo no Brasil e seus impactos para o profissional 50+, é de fato um singelo desafio ao qual promoverá as ações que irão nortear o desenvolvimento de todas as esferas envolvidas no processo, como também no desenvolvimento pessoal e profissional de todos aqueles que de alguma forma estão envolvidos e comprometidos com a melhoria da sociedade, visando minimizar os impactos negativos e integrar ainda mais os agentes pacientes do processo, em especial o público 50+.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, V. DE S. et al. **Os nós críticos do processo de trabalho na Atenção Primária à Saúde:** uma pesquisa-ação. *Physis* (Rio de Janeiro, Brazil), v. 31, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310106>> (2021). Acesso em: 23 set. 2024.
- BUTLER, Robert N. **Age-Ism:** Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, [S.l.], v. 9, n. 4, 1969. p. 243-246. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243> (1969). Acesso em: 08 jul. 2024.
- CASTRO, G. G. S. **O idadismo como viés cultural:** refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. *Galáxia* (São Paulo), n. 31, p. 79–91, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-25542016120675>> (2016). Acesso em: 19 set. 2024.
- CEPELLOS, Vanessa Martines; SILVA, Gabriela Toledo; TONELLI, Maria José. **Envelhecimento:** múltiplas idades na construção da idade profissional. *Revista Organizações & Sociedade*, [S.l.], v. 26, n. 89, p. 269-290, abr./jun. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/18227/18010>> (2019). Acesso em: 07 jul. 2024.
- CERVERA, D. M. de B.; SCHMIDT, M. L. G. **Impactos psicológicos do ageismo em idosos e estratégias para prevenção:** estudo de revisão. *Revista Psicologia Diversidade e Saúde*, v. 11, p. e4349, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.2022.e4349>> (2022). Acesso em: 19 set. 2024.
- ESTADÃO. **Idade é motivo de demissão de um em cada quatro profissionais, diz pesquisa.** Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/idade-e-motivo-de-demissao-pesquisa-npre/>> (2022). Acesso em: 14 set. 2024.
- HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. Winandy Martins. **O Etarismo no local de trabalho:** Evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *RGO. Revista Gestão Organizacional*, v. 13, n. 2, p. 188–206, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>> (2020). Acesso em: 20 set. 2024.
- IBGE, Agência de Notícias. **Censo 2022:** número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade>>

[cresceu-57-4-em-12-anos](#)> (2023). Acesso em: 20 jun. 2024.

IBGE, Agência de Notícias. **Em 2019, expectativa de vida era de 76,6 anos.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29502-em-2019-expectativa-de-vida-era-de-76-6-anos>> (2020). Acesso em: 20 jun. 2024.

IRVING, Paul. **O envelhecimento da força de trabalho.** Harvard Business Review Brasil. [S.l.], 07 jun. 2019. Disponível em: <https://hbrbr.com.br/o-envelhecimento-da-forca-de-trabalho/>> (2019). Acesso em: 07 jul. 2024.

LAWRENCE, Barbara S. **Interesse e indiferença:** o papel da idade nas ciências organizacionais. Research in Personnel and Human Resources Management. v. 14, p. 1-59, 1996. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/280940777_Interest_and_Indifference_The_role_of_age_in_the_organizational_sciences> (1996). Acesso em: 07 jul. 2024.

LEITE, C. H. **Curso de Direito do Trabalho** - Carlos Henrique Bezerra Leite. - 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LEVY, BR et al. **Estereótipos de idade mantidos no início da vida predizem eventos cardiovasculares na vida adulta.** Psychological science, v. 20, n. 3, p. 296–298, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02298.x>> (2009). Acesso em: 07 set. 2024.

L9029. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm> (1995). Acesso em: 15 out. 2024.

L10741. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm> (2003). Acesso em: 15 out. 2024.

MANTOVANI, E. P.; LUCCA, S. R. DE; NERI, A. L. **Associações entre significados de velhice e bem-estar subjetivo indicado por satisfação em idosos.** Revista brasileira de geriatria e gerontologia, v. 19, n. 2, p. 203–222, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-98232016019.150041>> (2016). Acesso em: 19 set. 2024.

MARQUES, S. et al. **Determinantes do idadismo contra idosos:** Uma revisão sistemática. **Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública**, v. 17, n. 7, p. 2560, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17072560>> (2020). Acesso em: 19 set. 2024.

MELO, R. H. V. DE; AMORIM, K. P. C. **O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde**

da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. Interface, v. 26, n. suppl 1, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/interface.220209>>. Acesso em: 21 set. 2024.

NELSON, T. D. **A era do idadismo.** The Journal of Social Issues, v. 72, n. 1, p. 191–198, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/josi.12162>> (2016). Acesso em: 20 set. 2024.

OFFICER, A. et al. **Idadismo, expectativa de vida saudável e envelhecimento populacional:** como eles estão relacionados? Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública, v. 17, n. 9, p. 3159, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/ijerph17093159>> (2020). Acesso em: 07 set. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SALDANHA NETO, Edson Ribeiro; SALDANHA, Juliana Maria Ribeiro. **Empregabilidade e etarismo:** desafios de um ambiente de trabalho sem preconceito de idade. Disponível em: <<https://periodicos.univel.br/ojs/index.php/redir/article/view/394/205>> (2023). Acesso em: 07 set. 2024.

PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 1.100 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS 2023-2024 - **Instituto Ethos.** Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/>>. Acesso em: 28 dez. 2024.

SIQUEIRA-BRITO, A. R.; FRANÇA, L.; VALENTINI, F. **Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional.** Aval Psicol. v. 15, n. 3, p. 337–345, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.15689/ap.2016.1503.06>> (2016). Acesso em: 07 set. 2024.

TEIXEIRA, S. M. O.; SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M. **Ageismo institucionalizado:** uma revisão teórica. Revista Kairós Gerontologia, v. 21, n. 3, p. 129–149, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/2176-901X.2018v21i3p129-149>> (2018). Acesso em: 19 set. 2024.

TENDÊNCIAS ESPECIAIS – **Guia de Tendências.** Disponível em: <<https://www.sebraepr.com.br/tendencias/tendencias-especiais/>> (2022). Acesso em: 27 abr. 2024.