

**ESCOLA TÉCNICA
ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN
MTEC RH - Manhã**

Alice Soares Fernandes Dos Santos

**A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES IDOSOS
O Etarismo no mercado de trabalho**

**OSASCO
2023**

Etec Professor André Bogasian

Alice Soares Fernandes dos Santos

**A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES IDOSOS
O Etarismo no mercado de trabalho**

Trabalho de conclusão de curso
de Recursos Humanos,
apresentado à Escola Técnica
Professor André Bogasian para a
obtenção do diploma no curso de
Recursos Humanos

Orientadora: Professora Lucimar Orsi

OSASCO

2023

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN – OSASCO**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO
DE CURSO – TCC**

Eu, aluna abaixo assinada, regularmente matriculada no Curso Técnico de Recursos Humanos, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores da Obra, A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES IDOSOS: O Etarismo no mercado de trabalho, trabalho de Conclusão de Curso apresentado na ETEC Professor André Bogasian, Município de Osasco, autorizo o Centro Paula Souza reproduzir integral ou parcialmente o trabalho e/ou disponibiliza-lo em ambientes virtuais, a partir dessa data, por tempo indeterminado.

OSASCO, 11 de dezembro de 2023.

ALICE SOARES FERNANDES DOS SANTOS

Cientes:

Coordenador do Curso

Professor Orientador

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA ETEC
PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN – OSASCO**

TERMO DE AUTENTICIDADE

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Eu, aluna abaixo assinada, regularmente matriculada no Curso Técnico de Recursos Humanos na ETEC Professor André Bogasian, município de Osasco, declaro ter pleno conhecimento do Regulamento para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaro, ainda, que o trabalho apresentado é resultado de meu próprio esforço e que não há cópias de obras impressas ou eletrônicas, é autêntico e original.

OSASCO, 11 de dezembro de 2023.

ALICE SOARES FERNANDES DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Prof. André Bogasian, como requisito
Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Prof. André Bogasian, como
requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos
Humanos, com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora
formada pelos professores:

Lucimar Silva Lima Orsi
Professores Responsáveis pela Disciplina
Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso

Professor Etec Prof. André Bogasian

Professor Etec Prof. André Bogasian

Professor Convidado Etec Prof. André Bogasian

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe, Nilma Soares Sena dos Santos, que infelizmente me deixou no começo do ano. Aquela que sempre esteve aqui, me orientando, cuidando de mim, e me ensinando tudo que sei. Não tenho palavras o suficiente para descrever o quão importante ela foi e permanece sendo para mim. Minha maior inspiração, meu maior exemplo de força, sabedoria, calma e, principalmente, amor.

Tudo aquilo que sou, se deve principalmente à ela, que me preparou para a vida, me dando valores que carregarei por toda a minha vida, princípios que jamais esquecerei ou desviarei.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, **Nilma Soares Sena**, por ter sido minha base, e meu maior exemplo de força e amor, que me deu tudo que tenho e sei hoje.

Agradeço principalmente, ao meu irmão mais novo, **Gabriel Soares Fernandes Dos Santos**, de 3 anos, aquele que é sem dúvidas a pessoa que mais convive e conversa comigo, meu melhor amigo, que é a minha luz, que me traz vida, que tem sido o principal motivo para que eu não pare, levante a cada dia e permaneça lutando, o motivo dos meus poucos e sinceros sorrisos atualmente.

Ao meu pai, **Antonio Carlos Fernandes Dos Santos**, por estar lutando tanto para nos dar estrutura, e tem cuidado de tudo.

Também à minha irmã, **Anelisa Soares Fernandes Dos Santos**, por estar tentando, dentro do possível, seguir, e à própria maneira, me dar suporte.

À **Marinete Ferreira Santos**, viúva de meu vô, que também tem estado aqui ajudando no que pode.

Ao meu primo, **Samuel Soares Do Nascimento**, por estar sendo para mim, um grande exemplo de força, e resiliência.

À **Raimunda Jorge dos Santos**, prima de meu pai, por sempre ter estado aqui, e agora principalmente, estar nos oferecendo suporte em todas as áreas. E também à sua filha, **Carol Pronsate**, que a vida inteira foi minha maior inspiração no âmbito profissional, por sempre ter sido meu maior exemplo para seguir a área que tanto sonhei desde que me conheço por gente, o Direito. Por estar aqui num momento tão difícil, por estar me oferecendo ajuda, subsidiando minha terapia.

À **Heloísa Santos**, minha psicóloga, por estar sendo peça fundamental para que eu me mantenha de pé.

À professora **Lucimar**, minha orientadora, por ter guiado meus passos no processo de realização desse trabalho.

Às relações que construí na escola e foram essenciais para que eu pudesse suportar o processo. Em especial, à **Pablo Fernandes Cruz** e **Leonardo Capinan de Oliveira**.

À **Ester Damazio Giglio**, minha amiga, que está há tanto tempo comigo, sendo aquela que sem dúvidas, mais sabe aquilo que tem acontecido dentro de mim nos últimos anos. Pela amizade mais sincera e saudável que já tive, onde não há cobranças, não há conversas frequentes, nem encontros recorrentes, mas que, não importa quanto tempo passe, continua a mesma coisa.

E por último, mas não menos importante, agradeço a mim mesma, por ter sido uma boa aluna por toda trajetória escolar, que fez com que eu tivesse base suficiente para estar

realizando esse trabalho sozinha. Por ter sido a vida inteira, uma pessoa empática, dedicada e resiliente. Pela permanência em lutar contra as vozes que dizem que não sou suficiente, e que é o fim. Por ser meu próprio suporte, ser aquela que cai e se levanta, pelas crises de ansiedade e choro, das quais enfrento e supero sozinha. Pela calma, caráter e responsabilidade que tenho tido por toda a minha vida, me preocupando e cuidando mais dos outros do que de mim, absorvendo tudo, e tentando manter tudo mais fácil e confortável para todos. Reconheço a mim mesma como a principal chave para que esse projeto possa ter sido realizado.

RESUMO

Independentemente do acelerado envelhecimento populacional, o Brasil ainda vivencia a cultura jovem-cêntrica e, infelizmente, o etarismo, explícito ou inconsciente, ainda é uma realidade. De acordo com a Pesquisa Idosos no Brasil, feita em 2020, conduzida pelo Sesc São Paulo com a Fundação Perseu Abramo, onde 81% dos entrevistados afirmaram existir preconceito contra senhores e senhoras no Brasil, 19% dizem já ter sofrido violência verbal e 18% foram maltratados em algum serviço de saúde. Esse fato atesta a necessidade da criação de cada vez mais políticas públicas que visem o cuidado com essa parcela da população, e da necessidade de lutar contra essa discriminação, pois a mesma não atinge somente às pessoas mais velhas, mas também é uma questão afeta a sociedade como um todo. O debate sobre as pessoas idosas no Brasil teve forte influência internacional e a preocupação em lidar com elas, também. Existem diversos estereótipos relacionados à velhice e ao envelhecimento, faz-se imprescindível que as organizações se comprometam nessa luta e não finjam que não veem o problema, uma vez que a diversidade dentro das empresas já se provou benéfica para todos os lados.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho; Organizações; Idosos; Esteriótipos; Discriminação;

ABSTRACT

Regardless of accelerated population aging, Brazil still experiences a youth-centric culture and, unfortunately, ageism, whether explicit or unconscious, is still a reality. According to the Elderly Survey in Brazil, carried out in 2020, conducted by Sesc São Paulo with the Perseu Abramo Foundation, where 81% of respondents stated that there is prejudice against elders in Brazil, 19% said they had already suffered verbal violence and 18% were mistreated in some health service. This fact attests to the need to create more and more public policies aimed at caring for this portion of the population, and the need to fight against this discrimination, as it does not only affect older people, but is also an issue related to society as a whole. The debate about elderly people in Brazil had a strong international influence and so did the concern about dealing with them. There are several stereotypes related to old age and aging, it is necessary for organizations to commit to this fight and not pretend that they do not see the problem, since diversity within companies has already proven to be beneficial for all sides.

Keywords: Labor Market; Organizations; Elderly; Stereotypes; Discrimination.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RBMT	Revista Brasileira do Mercado de Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
RH	Recursos Humanos
ONU	Organização das Nações Unidas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
SP	São Paulo
PJ	Pessoa Jurídica
ALMG	Assembleia Legislativa de Minas Gerais
PL	Projeto de Lei
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
CEO	Chief Executive Officer
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua
ABEP	Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
PNSI	Política Nacional de Segurança da Informação
MS	Ministério da Saúde
PUC	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PSC	Prestação de Serviços à Comunidade
FDC	Fundação Dom Cabral
SESC	Serviço Social do Comércio
CAM	Certificado de Alistamento Militar
EU-OSHA	Europe Agency for Safety and Health at Work
BA	Bahia
RN	Rio Grande do Norte
PE	Pernambuco
SC	Santa Catarina
MA	Maranhão
LGBTQIAP+	Lésbicas, Gays, Trans, Queer, Intersexo, Asexuais/Arromânticos/Agêneros, Pansexuai

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	OBJETIVOS	12
1.1.1	Gerais	12
1.1.2	Específicos	12
1.2	HIPÓTESES	13
1.3	METODOLOGIA	13
2	CONTEXTO HISTÓRICO	14
3	REFERENCIAL TEÓRICO	15
3.1	CONCEITOS	15
3.1.1	Definição de trabalhadores mais velhos	15
3.1.2	Definição de esteriótipo	16
3.1.3	O termo Etarismo	18
3.2	ENVELHECIMENTO POPULACIONAL NO BRASIL	19
4	ETARISMO FEMININO: UMA ABORDAGEM SOBRE A OPRESSÃO QUE PESA, PRINCIPALMENTE, SOBRE AS MULHERES	20
5	ETARISMO MASCULINO	23
6	ESTRUTURA ETARISTA	24
6.1	PERSPECTIVA JURÍDICA: DIREITOS DO IDOSO	25
6.1.1	Direitos do Idoso no Cenário Brasileiro: Estatuto do Idoso, Projetos de Lei, e Artigos Judiciários.	26
6.2	O IDOSO NA PERSPECTIVA SOCIAL	28
6.3	O TRABALHADOR MAIS VELHO NA VISÃO DAS EMPRESAS: O ETARISMO NA ESTRUTURA DO MERCADO.	29
7	MATURIDADE COMO PONTO POSITIVO, REQUISITO E SINÔNIMO DE CREDIBILIDADE: POSIÇÕES, LUGARES E OCASIÕES EM QUE A MAIOR IDADE É BEM VISTA,	31

7.1 INFLUÊNCIA NA ESTRUTURA DO MERCADO: Mais velhos movem a indústria e o mercado.....	31
7.2 ESTERÉOTIPOS POSITIVOS NA LITERATURA.....	31
7.3 PROFISSÕES ONDE ONDE TER MAIS IDADE É REQUISITO E SINÔNIMO DE CREDIBILIDADE.....	32
7.3.1 Cargos Públicos.....	32
7.3.2 Educação.....	33
8 PAPEL DO RH: A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO NO RECRUTAMENTO, E DA GESTÃO DE DIVERSIDADE NOS PROCESSOS	34
9 CURIOSIDADES	35
10 RESULTADOS OBTIDOS	39
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39

1 INTRODUÇÃO

É preciso ter ciência de que nem todos começam do mesmo ponto, e resumir a competência e utilidade de uma pessoa por sua idade é algo problemático.

Em entrevista ao site “Você RH”, o fundador da HUB40+, Mauro Wainstock, explicou um pouco sobre o assunto é como combater tal problema no mercado. “Apesar de estudos comprovarem que as empresas genuinamente envolvidas com o tema longevidade obtêm impacto positivo na preferência do cliente, as marcas ainda estão engatinhando: os 60+ aparecem em menos de 3% das propagandas e, em muitos casos, ainda são apresentados de maneira estereotipada”.

Por toda a sua existência, o ser humano é inegável e inevitavelmente enxergado e registrado como um número. Números fazem parte de tudo, quando uma pessoa nasce, é registrada como um número, quando recebe suas vacinas, quando ingressa na escola, faculdade, trabalho, quando se casa, quando morre, em todo momento algoritmos farão parte da vida.

Ademais, comumente, em nossa sociedade, há idade para tudo, para brincar, estudar, sair, se formar, ingressar no mercado de trabalho — e ser aceito neste — e assim por diante.

Independentemente do acelerado envelhecimento populacional, o Brasil ainda vivencia a cultura jovem-cêntrica e, infelizmente, o etarismo, explícito ou inconsciente, ainda é uma realidade. Temos que combater todas as formas de discriminação, seja movida pela insegurança, ignorância ou pelo preconceito enraizado e irracional. Ele é execrável, inaceitável e intolerável. Devemos superá-lo com veemência e conscientização, atuando desde o processo educacional mais básico.

Hanashiro e Pereira (2020) afirmam que como as pessoas vivem mais tempo e com mais saúde, também permanecem no mercado de trabalho por mais tempo e com maior probabilidade de serem vítimas de discriminação com base na idade. A discriminação com base na idade é generalizada, mas não amplamente reconhecida (MAGNARELLI et al., 2020). Ao contrário do racismo e do sexismo, a discriminação com base na idade é frequentemente normalizada (OMS, 2020).

A realização deste trabalho baseia-se na clara necessidade de expor e lutar contra o Etarismo, não só no mercado de trabalho em si, mas na mente das pessoas de um modo geral. A pretensão é apontar dados, fatos e encontrar maneiras de abordar tal problemática de forma clara, assim, difundindo informação e conhecimento sobre um tema que é extremamente importante e presente na sociedade, seja de forma explícita ou implícita.

É de dever público lutar pelos direitos dos mais velhos, afinal todos conhecem alguém que já está na terceira idade, e têm-se a plena consciência de que um dia, todos irão chegar

nessa fase. Portanto, dado o exposto, é fundamental que haja uma modificação das representações sociais frente ao envelhecimento, para que a discriminação sofrida pelos idosos não seja mais uma prática vivenciada de modo automático, tendo por objetivo a criação de cenários de maior solidariedade onde seja percebido que as maiores limitações para o idoso são impostas pelo meio social em que vive, e não pela sua condição de senescência.

[...] nós envelheceremos um dia, se tivermos esse privilégio. Olhemos, portanto, para as pessoas idosas como nós seremos no futuro. Reconheçamos que as pessoas idosas são únicas, com necessidades e talentos e capacidades individuais, e não um grupo homogêneo por causa da idade.

Kofi Annan, Ex-secretário-geral da ONU.

1.1 OBJETIVOS

No processo de idealização deste estudo, foram traçados alguns tópicos que se pretende alcançar e abordar ao longo do desenvolvimento.

1.1.1 Gerais

1. A necessidade do estudo de tal problematização se deve ao fato de na atualidade ainda se haver uma cultura etarista e excludente.
2. O propósito é espalhar conhecimento, assim, tentando mudar a forma com que o tema é enxergado e provar que as pessoas idosas podem sim ocupar cargos no mercado de trabalho.

1.1.2 Específicos

1. Apresentar estatísticas que comprovem a veracidade do problema, colocando-o mais próximo do público.
2. Comprovar a necessidade de se lutar contra esta adversidade tão presente na sociedade.
3. Trazer debates da opinião pública sobre tal assunto e registrar, fazendo uma análise do que se foi observado, dito e mostrado.

4. Difundir informação de forma objetiva e prática, fazendo com que o público entenda o tema, e sua problemática, passando a ter consciência do que se pode fazer a respeito e mudando sua forma de enxergar tal questão.

1.2 HIPÓTESES

No processo de abordagem do tema, é possível que surjam diversas razões e problemas que se relacionem com o assunto trabalhado. Tais como:

1. Divergência de opiniões a respeito da razão de tal problemática, afinal o público é diverso e tem suas particularidades, tal como a visão de vida, criação, bolha social entre outros aspectos.
2. Encontro de várias formas em que tal barreira aparece na sociedade, além de inúmeros outros fatores que podem estar, de alguma forma, ligados a questão.
3. A falta de uma resposta exata que explique de fato a questão procurada, pois nem sempre pode haver um único ponto correlacionado ao tópico.

1.3 METODOLOGIA

Com o objetivo de buscar mais sobre as raízes, razões e desdobramentos que tal temática se apresenta na sociedade brasileira atual, foi realizada uma profunda pesquisa em sites, tais como *g1*, *blog. Solides*, *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (RBMT)*, *Arca.Fiocruz*, além de busca por dados do *IBGE*, *PNAD*, *OMS* e inúmeros outros de cunho exploratório. Para melhor entendimento da teoria, foi feita a leitura do livro “A Invenção de Uma Bela Velhice” de Mirian Goldenberg, obra inspirada pelo reconhecido e referenciado escrito “A Velhice”, da filósofa Simone de Beauvoir. A argumentação foi sustentada com o apoio de citações de trabalhos de outros autores que já discutiram sobre o tema em teses, artigos científicos, dissertações, matérias e outros. Além da inserção de textos jurídicos, como a própria Constituição Federal de 1988, e Projetos de Lei que foram considerados pertinentes.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

Pereira (2014, p. 21) pressagia que um aparte histórico é importante para que se possa situar o idoso frente a essa questão. A categoria “velho” com contornos estigmatizantes surgiu no século XIX, para indicar indivíduos acima da idade para o trabalho produtivo, que não conseguiam se sustentar por conta própria. A partir daí, nasceram, na Europa e nos Estados Unidos, planos de aposentadoria assistencialistas, com o objetivo de resolver esses problemas.

A intensificação da exploração força de trabalho verificada nas últimas décadas do século XX é resultado da reestruturação produtiva do capital e de sua crise estrutural, a qual tem impactado o mundo do trabalho exigindo mais do trabalhador.

Portanto, para a valorização do capital torna-se mais proveitoso a força de trabalho jovem para que seja mais intensamente explorada. Por essa razão, a força de trabalho do idoso não é valorizada, haja vista que, sua intensidade de trabalho, não corresponde com a lógica do capital contemporâneo. Contudo, seguindo a lógica do capital, a informalidade que também é útil ao capital vai absorver esse trabalhador idoso, embora em condições precarizadas.

Felix (2017, p.243) dispara que o envelhecimento populacional é apontado por inúmeros economistas como pano de fundo da crise financeira de 2007-2008. Ele atesta que de acordo com algumas análises, a hipertrofia do mercado de crédito que suscitou a modalidade das hipotecas subprime tem origem na necessidade atuarial dos fundos de pensão (entre outros investidores institucionais), ou seja, na poupança com vistas à aposentadoria. Esse é o capital financeiro que circula livremente pelo mundo em busca de rentabilidade 24 horas/24 horas no ambiente desregulamentado. Outros autores defendem que a crise se deu, sobretudo, por uma impossibilidade de os países europeus honrarem seus sistemas de previdência social oriundos dos tempos gloriosos do Estado de Bem-Estar Social, no pós-Segunda Guerra Mundial. Independentemente da análise, tão logo a crise foi deflagrada, o envelhecimento populacional entrou em pauta, quase sempre como o “problema”, o causador de déficit ou a famosa “bomba-relógio”.

Felix (2017, p.247) pressagia que o Estado brasileiro, desde 1990, direciona sua legislação de previdência social para impor ou estimular a postergação da idade de aposentadoria, sobretudo dos trabalhadores do regime geral, isto é, da iniciativa privada, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta empreitada deu-se principalmente por meio de duas reformas da Previdência Social: uma em 1998, no governo de Fernando Henrique Cardoso, quando foi criado o fator previdenciário; e outra em 2003, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, que tratou da reforma da aposentadoria no setor público, embora várias leis tenham sido promulgadas com alterações relevantes no sistema de repartição.

No estudo, o autor (Felix, 2017, p.247) ainda segue afirmando que as estatísticas mostram que, desde a década de 1990, tem-se observado queda na participação proporcional de idosos no mercado de trabalho, apesar de o crescimento da população idosa economicamente ativa estar num ritmo acima do da população economicamente ativa (PEA) como um todo. De 1992 a 2002, a PEA cresceu 24,1%, e de 2002 a 2012, 14,1%. A PEA idosa aumentou 23,2% no primeiro período, e no segundo, 32,8%, sempre de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad). Este ritmo de crescimento é explicado pelo envelhecimento da população e por sua permanência no mercado de trabalho mesmo depois da aposentadoria.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com o gerontologista Edman Palmore (1999), o preconceito de idade pode levar a até três respostas comportamentais diferentes com efeitos psicológicos distintos: aceitação, negação e evitação.

Segundo Silveira (2014, p. 26), em março de 2013, a capa da edição da revista Exame trazia a seguinte manchete: “Velho demais para liderar?”. A reportagem referia-se ao eminente desligamento do CEO do Banco Itaú, Roberto Setubal, aos 58 anos de idade, face à política de aposentadoria compulsória da empresa aos 62 anos. A reportagem relata, ainda, que nos quase 20 anos em que esteve à frente da empresa foi responsável por um crescimento espetacular, aumentando em 40 vezes o valor de mercado do banco. Em nenhum momento a matéria usa o termo etarismo ao fundamentar a lógica por trás de uma política que impõe o desligamento de profissionais plenamente capazes, porque atingiram determinada idade.

3.1 CONCEITOS

No suceder deste estudo, faz-se necessária a ciência de termos e conceitos que sustentam a teoria.

3.1.1 Definição de trabalhadores mais velhos

A idade cronológica é um indicador de desempenho arbitrário uma vez que muitas pessoas mais velhas podem contribuir para a sociedade independentemente da sua idade.

A Recomendação (n.o 162), da OIT sobre Trabalhadores mais velhos, de 1980, aplica-se a “todos os trabalhadores que, devido à sua idade avançada, são susceptíveis de encontrar

dificuldades em matéria de emprego e profissão”, embora permita adopção, pelos Estados Membros, das categorias etárias mais específicas, em harmonia com a legislação, normas e práticas nacionais e adequadas às especificidades locais.

Pedro et al (2020), reinteram que a Organização Mundial da Saúde (OMS) considera trabalhador mais velho aquele a partir dos 45 anos de idade; aponta-se que, a partir dessa idade, dá-se início às perdas físicas e cognitivas advindas do processo de envelhecimento.

3.1.2 Definição de esteriótipo

Diana (2023) afirma que o Estereótipo é um conceito, ideia ou modelo de imagem atribuída às pessoas ou grupos sociais, muitas vezes de maneira preconceituosa e sem fundamentação teórica. Os estereótipos são impressões, pré-conceitos e “rótulos” criados de maneira generalizada e simplificada pelo senso comum. Foi com o desenvolvimento das sociedades que os estereótipos surgiram e padronizaram diversos aspectos relacionados ao ser humano e suas ações.

Martins e Rodrigues (2004, p. 249) salientam que o mundo social e humano, dificilmente se nos apresenta, em sua crua realidade objectiva e objectual, sem possuir adjectivações (frequentemente estereotipadas), porque o estereótipo é precisamente uma percepção extremamente simplificada e geralmente com ausência de matrizes. Na medida em que o conhecimento humano não é capaz de ser sempre complexo, flexível e crítico podemos dizer que tendemos a cair no estereótipo (Castro, et al, 1999). As autoras defendem que:

Crença, é um conjunto de informações sobre um assunto ou pessoas, determinante das nossas intenções e comportamentos, formando-se a partir das informações que recebemos. Por exemplo: a “ideia” de que todos os idosos são sensatos e dóceis e nunca se zangam. (Martins e Rodrigues, p. 251).

Estereótipo, é uma imagem mental muito simplificada de alguma categoria de pessoas, instituições ou acontecimentos que é partilhada, nas suas características essenciais por um grande número de pessoas (Castro, 1999); dito de outra forma é um “chavão”, uma opinião feita, uma fórmula banal desprovida de qualquer originalidade, ou seja, é uma “generalização” e simplificação de crenças acerca de um grupo de pessoas ou de objectos, podendo ser de natureza positiva ou negativa. Sendo o positivo aquele em que se atribuem características positivas a todos os objectos ou pessoas de uma categoria particular, por exemplo, “todos os idosos são prudentes”. E, na contramão, um estereótipo negativo, atribui características negativas a todos os objectos ou pessoas de uma determinada categoria, de que é exemplo “todos os idosos são senis”. (Martins e Rodrigues, 2004, p. 251).

Desta forma, entende-se que essas pessoas se encontram em dilemas relacionados aos seus lugares na sociedade. O senso comum faz com que eles sejam automaticamente vistos de formas estereotipadas que não podem servir para classificar a todos num único modo que de fato englobe a todos. É injusto e violento essa forma de enxergar os mais velhos.

3.1.2.1 Esteriótipos relacionados aos idosos.

Silveira (2014, p. 30) diz que estereótipos associados à velhice no contexto de trabalho veem-nas como pessoas com menor capacidade de trabalho físico ou mental, maiores dificuldades cognitivas e com resistências a manterem-se atualizadas frente às constantes mudanças nas formas de organização do trabalho e do ambiente de negócios (Couto, Koller, Novo, & Soares, 2009; Loth & Silveira, 2014; Veloz, Schulze, & Camargo, 1999). Ainda que essas características possam ser verdadeiras para algumas pessoas mais velhas, é também verdadeiro que não se aplicam à totalidade das pessoas com mais idade. A simples generalização a respeito de um grupo, onde características idênticas são atribuídas a todos os indivíduos, sem levar em conta as possíveis variações entre eles, é sempre injusta. Os estereótipos podem afetar poderosamente percepções e comportamentos sociais e são a base cognitiva do preconceito e da discriminação.

Loth Blauth e Nereida (2014), revisaram a literatura numa busca pelos principais estereótipos associados à velhice e ao envelhecimento já citados.

Autores	Esteriótipos Positivos	Esteriótipos Negativos
Binstok, 2010	<i>Alteração dos estereótipos pobres, frágeis, dependentes, objetos de discriminação para (quadro ao lado)</i>	<i>Prósperas, hedonistas, politicamente poderosas</i>
Alves Júnior, 2004	<i>Expressões positivas: idade feliz', 'boa idade', 'melhor idade', 'idade de ouro', 'feliz idade</i>	
Minichello, Browne e Kendig, 2000	<i>Digno de respeito, sabedoria, ser mais ouvido.</i>	<i>Custosos, inflexíveis, difícil de se treinarem</i>
McGregor e Gray, 2002	<i>Não menos eficaz, confiável, comprometido, leal.</i>	<i>Limitados, menor performance, adaptabilidade (computacional e resistência a mudanças).</i>

Alpass e Mortimer, 2007	<i>Não pior desempenho, mais experiência, menor absteísmo, maior tendência a se manter no emprego, menos estresse.</i>	<i>Saúde, adaptabilidade (computacional e resistência a mudanças)</i>
Vaus e Wells, 2005	<i>Menor estresse, maior satisfação</i>	
Salomão, 2000	<i>Não pior desempenho, experiência, compromisso, menor absenteísmo, motivação, maior satisfação.</i>	<i>Inflexíveis, resistentes a tecnologia, saúde</i>
Ávila, 1992	<i>Sensibilidade, responsabilidade</i>	<i>Menos adequado ao cargo de chefia.</i>

Quadro: Esteriótipos Etários.

Fonte: Loth Blauth e Nereida (2014, p.72)

Martins e Rodrigues (2004, p. 251) referiram um estudo realizado na Université de Montreal por Champagne e Frennet (cit. por DINIS, 1997) que permitiu identificar catorze estereótipos como os mais frequentes relativos aos idosos e que passamos a descrever:

- Os idosos não são sociáveis e não gostam de se reunir;
- Divertem-se e gostam de rir;
- Temem o futuro;
- Gostam de jogar às cartas e outros jogos;
- Gostam de conversar e contar as suas recordações;
- Gostam do apoio dos filhos;
- São pessoas doentes que tomam muita medicação;
- Fazem raciocínios senis;
- Não se preocupam com a sua aparência;
- São muito religiosos e praticantes;
- São muito sensíveis e inseguros;
- Não se interessam pela sexualidade;
- São frágeis para fazer exercício físico;
- São na grande maioria pobres.

3.1.3 O termo Etarismo.

De acordo com Silveira (2014, p. 29) “Etarismo” é uma tradução do vocábulo “ageism”, cunhado pelo médico gerontologista Robert Neil Butler em 1969, surge para descrever as formas de intolerância dirigidas a grupos etários. Outras versões menos frequentes são os termos “idadismo” (Lima, 2010), e “edaísmo” (de Santa Rosa, 2008). A primeira definição do

conceito compreendia o preconceito somente contra as pessoas com mais idade, descrevendo-o como “um processo de estereotipação sistemática e discriminação contra pessoas por elas serem velhas” (Butler, 1969 citado em Manicol, 2006 p. 4). Definições mais amplas, como em Paltore (1999, p. 4), passam a considerar também os jovens como alvos de estereótipos e discriminação: “{...} qualquer prejuízo ou discriminação contra ou a favor de uma faixa etária.

Relativamente raro na literatura acadêmica brasileira, o termo aparece apenas algumas vezes na área de saúde (Filizzola, 1990; Silva & Pedrosa, 2008), e mais raramente ainda na literatura voltada às relações de trabalho (Pereira, 2014; Loth & Silveira, 2014), ainda pouco sensível ao fenômeno.

3.2 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL NO BRASIL.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, existem mais de 33 milhões de pessoas idosas no Brasil, número que vem crescendo gradativamente a cada ano (nos últimos dez anos, o número de pessoas com 60 anos ou mais passou de 11,3% para 14,7% — Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua – PNADC) (Galvão, 2023). Segundo análises, esse crescimento pode ser explicado pelos inúmeros avanços atuais da medicina, que acabaram por corroborar num aumento na expectativa de vida da população.

As pesquisas também indicam que, em 2050, um em cada quatro brasileiros será idoso. O percentual de pessoas abaixo de 30 anos, diminuiu de 49,9% para 43,3% no ano de 2022. São dados que atestam a urgência na criação de cada vez mais políticas públicas que garantamos direitos dos idosos — bem como tudo relacionado ao bem-estar e a proteção ao lugar destina sociedade — já que esta não é uma questão individual ou que somente atinge o grupo, é de interesse público.

Bezerra, Almeida e Nóbrega-Therrien (2012, p.156) dizem que o tema do envelhecimento da população brasileira só entrou realmente na agenda de pesquisa da Associação Nacional de Estudos Populacionais (ABEP) em 1988, durante o VI Encontro Nacional de Estudos Populacionais. A ABEP tem a finalidade de congrega estudiosos de Demografia para fomentar o intercâmbio científico na área, bem como ampliar e fortalecer o conhecimento da realidade demográfica nacional. Desde então, 51 trabalhos foram apresentados nos nove Encontros Nacionais e nove artigos foram publicados na Revista Brasileira de Estudos Populacionais, também da ABEP. (BEZERRA, ALMEIDA, NÓBREGA-THIERRIEN, 2012 p 156).

O debate sobre as pessoas idosas no Brasil teve forte influência internacional. Pode-se dizer que a preocupação em falar sobre esse grupo é recente. Segundo Veras e Oliveira (2018) Política Nacional do Idoso, lei sancionada em 1994, surgiu com uma concepção que era a frente de seu tempo, mas apesar disso, não conseguiu ser totalmente aplicada. Ela priorizou o convívio em família em detrimento do atendimento asilar, e definiu como pessoa idosa aquela maior de 60 anos de idade. Esta Política também sofreu influência das discussões nacionais e internacionais sobre a questão, colocando em evidência não só o idoso como um sujeito de direitos, mas preconizando um atendimento de maneira diferenciada em suas necessidades físicas, sociais, econômicas e políticas. Essa lei foi resultado de discussões e consultas por todo o país, com ampla participação de idosos, gerontólogos e a sociedade civil em geral.

Veras e Oliveira (2018) consideram que a Política Nacional de Saúde do Idoso (PNSI), criada através da Portaria no 1395/1999, do Ministério da Saúde (MS), visou à promoção do envelhecimento saudável, à prevenção de doenças, à recuperação da saúde, à preservação/melhoria/reabilitação da capacidade funcional dos idosos com a finalidade de assegurar-lhes sua permanência no meio e sociedade em que vivem, desempenhando suas atividades de maneira independente. Nesta política estão definidas as diretrizes norteadoras de todas as ações no setor saúde, e indicadas as responsabilidades institucionais para o alcance da proposta. Além disso, ela orienta o processo contínuo de avaliação que deve acompanhar seu desenvolvimento, considerando possíveis ajustes determinados pela prática.

Na PNSI foram definidas várias diretrizes ainda bem atuais. Há ênfase na promoção do envelhecimento saudável voltado ao desenvolvimento de ações que orientem a melhoria de suas habilidades funcionais, mediante a adoção precoce de hábitos saudáveis de vida, a eliminação de comportamentos nocivos à saúde, além de orientação aos idosos e seus familiares quanto aos riscos ambientais favoráveis a quedas. Também menciona a importância da manutenção da capacidade funcional com vistas à prevenção de perdas funcionais, reforço de ações dirigidas para a detecção precoce de enfermidades não transmissíveis, com a introdução de novas medidas, como antecipação de danos sensoriais, utilização de protocolos para situações de risco de quedas, alteração de humor e perdas cognitivas, prevenção de perdas dentárias e outras afecções da cavidade bucal, prevenção de deficiências nutricionais, avaliação das capacidades e perdas funcionais no ambiente domiciliar e prevenção do isolamento social. (VERAS, OLIVEIRA, 2018 p 1931).

4 ETARISMO FEMININO: UMA ABORDAGEM SOBRE A OPRESSÃO QUE PESA, PRINCIPALMENTE, SOBRE AS MULHERES.

Do ponto de vista das mulheres, esse problema se torna mais complexo do que já é. Confrontadas pelo duplo preconceito – etarismo e sexismo – as mulheres maduras se veem tendo que lutar contra desafios para permanecer ativa no ambiente formal de trabalho que ultrapassam as questões técnicas de sua preparação formal e invadem sua vida e imagem pessoal.

Felix (2017), cita que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, como define Esping-Andersen (2009, p. 11), é uma “revolução incompleta”. Ele cita que legislações mundo afora ainda são insuficientes para garantir a igualdade de oportunidades e condições entre gêneros.

Silveira, Mitiko e Pereira (2017) dizem que o *gendered ageism* refere-se às ações discriminatórias, intencionais ou não, baseadas na intersecção de gênero e idade. O *gendered ageism* não está limitado às relações entre homens e mulheres, mas manifesta também entre mulheres, assim como entre homens (Winterich, 2007). O *gendered ageism* já tinha sido evidenciado por Crenshaw (1991) e Knudsen (2006), conforme apontado por Jyrkinen (2014), portanto, não é uma lente de estudo recente. Carpenter (1996) chamou esse fenômeno social de “sexageism”. Em português a tradução possível seria “etarismo genderizado” ou “gendrado”.

Corrêa (2023) conjectura que, em maior número na população brasileira, as mulheres correspondem a 51% do total, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada pelo IBGE. O estudo ainda aponta que, entre a população com mais de 60 anos, há 100 mulheres para cada 78,8 homens (Cabral, 2022). Elas também têm a maior expectativa de vida, 80,3 anos, sendo a expectativa entre os homens de 73,3 anos (Abdala, 2021).

É preciso entender que, o etarismo é uma forma de opressão que se desdobra em muitos setores da nossa sociedade, muitas vezes ele vem atrelado à diversas outras formas de estigmas, e um deles, é a misoginia, o ódio pelas mulheres. Ainda, urge deixar claro que nem sempre ele é apresentado de forma explícita, pelo contrário, muitas vezes, o etarismo se faz presente em pequenas coisas, falas, piadas, ações... Quando se trata de mulheres, esse problema parece ficar ainda mais intenso e violento. É uma onda que as atropela desde que as primeiras rugas e sinais do tempo aparecem. “Em todos os aspectos da velhice, nada é desculpado com as mulheres”, observa a psicóloga Joana Novaes, coordenadora do Núcleo de Doenças da Beleza da PUC-Rio.

No mercado de trabalho, mulheres sempre são mais cobradas e estigmatizadas, por vezes, por causa da maternidade, pela vida pessoal, e especialmente, quando são julgadas “velhas demais” para ocupar determinadas funções. Elas sofrem mais do que homens quando o assunto é desemprego na maturidade. Foi o que mostrou pesquisa feita pela EY Brasil e a

Maturi, maior empresa brasileira focada em recolocação e desenvolvimento profissional dos 50+. Segundo o estudo, uma em cada quatro mulheres com mais de 50 anos que estão sem emprego passam por essa situação há mais de dois anos. Para homens, o indicador é de 13%.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no segundo trimestre de 2022, a taxa de mulheres desempregadas era 54,7% maior que a dos homens. Embora as mulheres tenham um nível de escolaridade superior ao dos homens (apenas 21,5% dos homens frequentaram o ensino superior, contra 29,75% das mulheres), o mercado de trabalho não reflete essa situação.

No livro de Miriam Goldenberg, “A Invenção de uma Bela Velhice”, a antropóloga, que comanda há mais de uma década uma vasta pesquisa sobre envelhecimento no Rio, enfatiza a dureza do passar do tempo, sobretudo para a ala feminina. Ao lançar a pergunta “Você deixaria de usar algo porque envelheceu?”, 96% das mulheres disseram sim, resposta de apenas 9% dos homens.

Um estudo realizado pela Sempre Viva Organização Feminista, mostra que o nível de ocupação de mulheres de 25 a 49 anos que têm crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm. Para os homens, a situação é exatamente oposta: aqueles que vivem com crianças até 3 anos registram nível de ocupação de 89,2%, superior aos 83,4% dos que não têm filhos nessa idade.

Muitas mulheres acabam por ter de fazer decisões sobre a vida pessoal — sobretudo, sobre a maternidade — e nesse processo, encontram muitas dificuldades. É um dilema que, como as estatísticas apontam, especificamente elas enfrentam, num número absolutamente superior que homens na mesma situação.

Essa é uma realidade feminina que não se limita ao mundo corporativo. No mundo das celebridades, por exemplo, há inúmeros relatos de artistas mulheres que relatam não só a pressão por trás das câmeras, mas que vem também pelo público em geral.

Garçoni (2022), cita que, no monólogo autobiográfico *O Pior de Mim*, a atriz Maitê Proença, 64 anos, provoca: “É irônico que agora que tenho mais a dizer haja menos interesse por minhas reflexões. Por quê? Porque eu sou mulher velha, e há essa ânsia pela juventude sem fim”.

Mesmo sendo a maior figura feminina da música pop, com um legado e influência inegável, Madonna também passou, ao longo de sua vida e carreira, pelas mesmas dificuldades que grande parte das mulheres também tem de enfrentar. Em 2016, a artista foi premiada pela Billboard como Mulher do Ano, e ao ir receber o prêmio, decidiu fazer um discurso forte contando sobre as experiências que passou para chegar até onde chegou.

O impacto de sua fala foi imediato, e sua arma não foi nada além da frágil e, ao mesmo tempo, invencível verdade. Os abusos (especialmente os físicos) que sofreu, as desigualdades que enfrentou, a diferença no trato entre homens e mulheres, o cruel sexismo da indústria, as dificuldades de se envelhecer, os amigos que perdeu, nada passou intocado na inclemente e, ao mesmo tempo, comovente fala da estrela.

“Estou aqui em frente a vocês como um capacho. Quer dizer, como uma artista feminina. Obrigada por reconhecerem minha habilidade de dar continuidade à minha carreira por 34 anos diante do sexismo e da misoginia gritante, e do bullying e abuso constante. [...] E não, eu repito, não compartilhe suas próprias fantasias sexuais com o mundo. Seja o que homens querem que você seja, e mais importante, seja alguém com quem as mulheres se sintam confortáveis por você estar perto de outros homens. E por fim, não envelheça. Porque envelhecer é um pecado. Você vai ser criticada e humilhada e definitivamente não tocará nas rádios”. (Madonna, 2016).

Destante, fica claro que tais vivências não são individuais, há toda uma estrutura na sociedade que faz com que, principalmente as mulheres, sejam descartadas quando não são mais tão jovens.

5 ETARISMO MASCULINO

Conforme Silveira, Mitiko e Pereira (2017) o envelhecimento é percebido pelos homens de forma menos impactante. Os pesquisadores fizeram um estudo que envolveu uma entrevista com 12 mulheres e 14 homens. Segundo os mesmos, os respondentes ocupavam cargos desde chão-de-fábrica até diretoria nas respectivas organizações. As idades variando de 45 a 65 anos. A maioria possuía ensino superior. Quanto ao estado civil, existência de filhos e idades deles, apresentaram-se os mais diferentes arranjos. Este cenário vai ao encontro com a literatura que aponta para a crescente despadroneização na transição dos estágios de vida e a individualização dos percursos.

Afirmam que as mulheres sofrem sim com a aparência, desde jovem, por pressão social, ao mesmo tempo que os homens são mais descontraídos, comenta R10 (entrevistado na pesquisa). Nem sempre ser jovem é visto como um fator de desvantagem no ambiente organizacional. R21 (outro entrevistado) comenta que isso aconteceu no início de sua carreira e foi sendo atenuado à medida que foi ficando com a aparência de mais velho e mais experiente. O próprio, refletindo sobre sua experiência, conclui que não foi a idade cronológica que o favoreceu profissionalmente, mas uma aparência de mais velho, associada à uma percepção de maturidade, essencial para assumir cargos de liderança, pelo menos na empresa onde trabalhava.

Na mesma linha de raciocínio, R25 (um terceiro respondente da pesquisa do trio de pesquisadores) evidencia que as marcas do envelhecimento nem sempre são percebidas pelos homens como desvantagens. Ainda de acordo com os autores, dados revelaram que a forma principal de disfarce da idade usada pelos homens é relacionada ao cabelo, ou seja, é ter que lidar com a matiz do cinza. A importância dos cabelos, curtos ou longos para os homens, são referências bíblicas e discussões que remetem aos hábitos culturais de uma sociedade. Especificamente a barba pode ter uma variedade de conotação, tanto de “orgulho” como de “desleixo” até mesmo de “charme”, em discussões contemporâneas. Dos homens entrevistados apenas um fez referência à barba. O cabelo, no entanto, foi uma preocupação recorrente de vários respondentes como artifício para mascarar a idade. Interessante observar que R15 comenta que conhece colegas advogados que usam peruca.

- Aqui, confirma-se a hipótese de número 1:

1- “Divergência de opiniões a respeito da razão de tal problemática, afinal o público é diverso e tem suas particularidades, tal como a visão de vida, criação, bolha social entre outros aspectos.”

De fato, como nos relatos que foram analisados pelos autores no estudo, pode-se verificar que o etarismo é vivido, concebido, sentido, e visto de maneiras distintas. São inúmeros os fatores que devem ser levados em conta. O público é diverso, e a percepção é individual, embora se possa articular sobre as bases desta teoria e discorrer sobre os desdobramentos do tema, faz-se improvável o encontro de apenas uma opinião ou tese. Aqueles que vivem esta realidade veem a causa com olhos diferentes, acabam por formar concepções múltiplas a respeito. Devem ser consideradas as vivências daqueles que sentem na pele.

6 ESTRUTURA ETARISTA

Para falar do problema, se faz necessário ir à procura da raiz deste. O termo “Etarismo” pode ser relativamente novo, mas a questão nem tanto, visto que muitas vezes, quem pratica e quem sofre, nem saberiam de fato a classificação técnica para tal. Existem inúmeros fatores que corroboram para a prevalência da discriminação por idade, tais que partem de lugares diferentes, de maneiras distintas.

Garçoni (2022), menciona a pesquisa Idosos no Brasil, feita em 2020, conduzida pelo Sesc São Paulo com a Fundação Perseu Abramo, onde 81% dos entrevistados afirmaram existir preconceito contra senhores e senhoras no Brasil, 19% dizem já ter sofrido violência verbal e 18% foram maltratados em algum serviço de saúde.

Como já dito, na sociedade brasileira atual, há a cultura que foca na mão de obra jovem, e existem algumas razões que possam se relacionar com isto, seja por tal ser mais barata, mais facilmente adaptável e moldável, mais benéfica se visto do lado das empresas. Em oposição, o governo parece cada vez mais dificultar o acesso à aposentadoria para a população.

De acordo com a última reforma da previdência, vigente no país desde o dia 13 de novembro de 2019, a aposentadoria pode ser alcançada de quatro formas: Idade progressiva; Pedágio 50%; Pedágio 100%; Regra dos pontos e Idade mínima (Homens 65 anos e Mulheres 62 anos), além de regras específicas para Servidores em geral e Professores.

Num país com um cenário tão desigual, para os trabalhadores, o sonho da aposentadoria parece estar cada vez mais distante. São mudanças que parecem vir para dificultar, requisitos extremamente específicos para conseguir. Fica claro a falta de um sistema que acolha a população, tendo em vista um país com tantas singularidades, diversidades de vivências.

6.1 PERSPECTIVA JURÍDICA: DIREITOS DO IDOSO

Os direitos do idoso tem sido pauta internacional há pouco tempo, se assim pode-se dizer. Desde o último século a ONU tem tratado do assunto aliada a outras instituições. Como afirmam Garcia, Pepe e Oliveira (2022), embora o envelhecimento, o etarismo e seus rebatimentos sociais venham sendo debatidos mais fortemente especialmente nos últimos 10 anos, por organizações internacionais como a ONU e a OMS, pouco é abordado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), mesmo considerando-se os impactos no mundo do trabalho e as implicações sociais decorrentes

Dell'isola (2017) prevê que, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), única agência tripartite da ONU), reúne governos, empregadores e trabalhadores dos Estados-membros para estabelecer normas de trabalho, elaborar políticas e programas à promoção de trabalho decente para todos. Com vista a alcançar "a paz universal e duradoura" e a promoção do trabalho digno, OIT propõe regulação no âmbito global e é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

A promoção e proteção aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores idosos integram o campo das ações normativas da OIT, dentre as quais destacam-se a Convenção 102 que trata sobre a seguridade social (1952); a Convenção 128 que dispõe a respeito das prestações de invalidez, viuvez e sobreviventes (1967); a Convenção 157 referente à conservação de direitos em matéria de seguridade social (1982); as Recomendações 131 e 167, de acordo com os Convênios 128 e 157, Recomendação 166, que tratam do encerramento da relação de trabalho por iniciativa do empregador (1982). (Dell'isola (2017).

Cabe mencionar, em especial, a resolução n. 162 (1980), já citada neste trabalho anteriormente. Ela é considerada referência no sistema normativo da OIT e visa identificar e eliminar os riscos relacionados à saúde ocupacional e às condições de trabalho dos trabalhadores idosos, sendo estruturada em quatro partes. Essa resolução define por trabalhadores idosos todas as pessoas que "devido ao avanço de sua idade, estão expostos a dificuldades de emprego e ocupação". (Parte I). Sob a nomenclatura "Igualdade de oportunidades e tratamento" (Parte II), a Recomendação estabelece a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de todas as idades e, os Estados-membros a tomar medidas para prevenir a discriminação dos trabalhadores mais velhos, mediante implementação de "política nacional destinada a promover oportunidades iguais de tratamento para os trabalhadores, independentemente de sua condição", de modo a "prevenir a discriminação contra os trabalhadores idosos em termos de emprego e ocupação". A adoção de medidas também é recomendada com vistas a assegurar que a transição da vida ativa para um regime de atividade livre seja progressiva, que a aposentadoria seja voluntária e que a idade de admissão ao benefício por idade seja flexível. A Parte III, sob a denominação "Proteção", indica medidas concretas de proteção ao trabalhador idoso com a realização e divulgação de estudos sobre o tema (art. 12) e a correção das condições de trabalho e ambiente de trabalho que possam acelerar o processo de envelhecimento (art. 13). (Dell'isoa, 2017)

6.1.1 Direitos do Idoso no Cenário Brasileiro: Estatuto do Idoso, Projetos de Lei, e Artigos Judiciários.

No dia 1º de outubro de 2003, foi promulgado no Brasil, durante o primeiro mandato do presidente Luís Inácio Lula Da Silva, o Estatuto Da Pessoa Idosa, que busca assegurar os direitos dos cidadãos acima de 60 anos. Neste são reivindicados o direito à vida, à liberdade, ao respeito e à dignidade, direito à alimentação e à saúde, à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer, à previdência social, à moradia e ao transporte. No artigo 96, é descrito que o delito de discriminação contra idoso, que consiste no ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania. A pena prevista é de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa. Se a pessoa que cometer o crime for responsável pela vítima, a pena será aumentada em até 1/3. A norma prevê, ainda, que também responde pelo crime pessoa que, por qualquer motivo, humilhe, menospreze alguém por causa de sua idade.

A criação do Estatuto foi um avanço significativo a respeito do idoso na sociedade. Mas ainda há muito o que se fazer, esta é uma luta que não está completamente vencida, e é um

dever cívico que todos abracem a causa de forma a garantir cada vez mais políticas públicas que garantam a humanização e cuidado com relação a este grupo. Ainda, urge a necessidade de mais debates quanto aos grupos minoritários nesta população, como os da comunidade LGBTQIAP+, aos afrodescendentes, às mulheres, aos indígenas e quaisquer outros que são invisibilizados.

Ferrigno (2026, p. 221) traz que, em 2005 o Sesc São Paulo organizou um encontro nacional de idosos com o tema Avaliação e Perspectivas do Estatuto do Idoso. Nessa oportunidade, cerca de 1 mil idosos participantes do evento, representando grupos de terceira idade das várias regiões brasileiras, explicitaram sua visão da lei. Como fruto das discussões, um documento foi aprovado por aclamação e posteriormente publicado sob o título Carta aberta à nação. Na introdução do documento, os idosos que participaram do evento assim se expressaram:

nossa proposta foi avaliar o quanto dessa lei vigora efetivamente. Fomos procurar respostas nas comunidades, grupos e associações locais e examinamos inúmeras experiências em diversas partes do país. Estudamos e discutimos a nossa lei – procuramos as concordâncias com ela e as discordâncias dela na realidade: nas ruas, no seio da família, na comunidade e nos locais de atendimento. (...) Nossas observações e conclusões sobre quase dois anos de vigência do estatuto indicam que o poder público ainda está muito longe de cumprir sua parte (Sesc, 2006, p. 6).

Atualmente, está para ser votado no Plenário, um projeto de lei que visa a criação de medidas para coibir a discriminação com base na idade. Trata-se do PL851/23 da Deputada Marli Ribeiro (PSC). No dia 28 de setembro, o projeto recebeu parecer favorável de 1º Turno à Comissão do Trabalho, da Previdência e da Assistência Social da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG).

No novo texto sugerido, a proposição, logo em seu primeiro artigo, define que se considera Etarismo: “Qualquer discriminação contra uma pessoa em função de sua idade que tenha o propósito ou o efeito de anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, de seus direitos humanos e de suas liberdades fundamentais.” O artigo 2º especifica cinco objetivos da lei, e o Artigo 3º lista cinco medidas que podem ser adotadas.

“A despeito dos números atuais e das projeções para o crescimento do número de idosos na população, o Brasil ainda não está preparado para lidar com essa realidade devido à carência de serviços e políticas específicas para esse público e ao preconceito e à falta de amparo que os idosos enfrentam cotidianamente.” (Ribeiro, Marli; Deputada)

Na justificativa do projeto, a deputada dispara ser imprescindível o aprimoramento de políticas públicas que visem o bem-estar dessa população, até inclusive por meio do incentivo

à sua participação na sociedade em igualdade de condições em relação às demais faixas etárias, o combate ao etarismo e o incentivo à integração intergeracional. No parecer de Nayara Rocha, ela destaca que o PL 851/23 está em consonância com o Estatuto do Idoso e a Lei 12.666 de 1997 aprovada pela ALMG que dispõe sobre a Política estadual de amparo ao idoso e apresenta, como uma de suas diretrizes “a viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso, que proporcionem sua integração às demais gerações”.

Quanto à contratação, visando especificamente os processos seletivos no mercado de trabalho, é previsto no Artigo 7 da Constituição Brasileira, no Inciso XXX, a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;” Para além disso, há também um projeto de lei que proíbe a veiculação de anúncios de emprego limitando a idade dos candidatos, trata-se do PL 471/03 (Pereira, 2014).

6.2 O IDOSO NA PERSPECTIVA SOCIAL

No livro “Perspectiva Social do Envelhecimento”, Dal Rio (2009, p. 17), frisa que nas últimas décadas, tem crescido a visibilidade da população brasileira que envelhece, não apenas pelo aumento desse segmento demográfico, que é heterogêneo, mas também por uma mudança de atitude: os idosos tornaram-se mais participantes, reivindicativos e politicamente organizados pelo desejo de melhorar sua qualidade de vida e definir seu lugar na sociedade.

Com o avanço da globalização e da tecnologia, houve o aumento da difusão de informação, não só na forma de comunicar e o que comunicar, como em quem tem voz para tal. As mídias sociais trouxeram uma ascensão das pautas a respeito das políticas públicas. Na atualidade, há uma maior equidade e acessibilidade das discussões sociais. Os assuntos relacionados aos estereótipos etários passaram a ser colocados em pauta, as pessoas argumentam sobre os padrões de opressão que se encontram na estrutura da sociedade. Pessoas idosas agora já não tem mais aceitado ficar nas caixinhas que foram colocadas pelo mundo. Este comportamento de questionamentos e busca por diversidade não se mantiveram somente ao mundo das celebridades, a representatividade na mídia, e assuntos do entretenimento como num geral, mas também no que diz respeito ao mercado de trabalho e os processos seletivos.

Rodrigues e Soares (2006) trazem uma análise sobre o papel onde idosos são encaixados na sociedade, bem como uma arguição sobre a responsabilidade da mídia na representação da figura idosa e na propagação da visão do envelhecimento como sendo bem-sucedido, repleto de independência e grandes possibilidades de novas atividades atraentes ao alcance de todos indiscriminadamente trazendo também propostas de adiamento interminável da velhice e a

imposição de estilos de vida. As autoras citam o trabalho de Baczko (1985) que buscou por enfatizar o papel da mídia em tal processo.

Citada por Rodrigues e Soares (2006), Barreto (1992) denuncia a ideologia do espírito jovem segundo a qual, para ser valorizado, o velho tem que negar a velhice e identificar-se com o jovem de alguma forma. A contradição aparece quando, apesar do espírito jovem, o corpo envelhecido afasta os jovens. O imaginário social é colocado através da mídia, comparando o idoso ao jovem, negando o envelhecimento e buscando a fórmula da eterna juventude, utilizando o velho para atingir outro tipo de público, muitas vezes descaracterizando-o e apresentando-o com deboche. Um dos aspectos agravantes dessa situação é que esta caricatura debochada retira dos idosos a sobriedade e desperta contra eles o desprezo e a repulsa.

À vista disto, a pessoa idosa é condicionada a seguir um padrão imposto. Esta é uma forma de opressão contra esse grupo que é reproduzida com frequência pelas pessoas que, influenciadas pelas concepções comuns que se têm sobre o envelhecimento e dos mais velhos, reproduzem esses comportamentos e assim, acabam por repetir, propagar e fortalecer essa opressão.

6.3 O TRABALHADOR MAIS VELHO NA VISÃO DAS EMPRESAS: O ETARISMO NA ESTRUTURA DO MERCADO.

No decorrer deste estudo, já foi possível notar que a estrutura do mercado de trabalho sempre está voltada para os jovens, assim excluindo aqueles trabalhadores que consideram não estar nesse padrão tão procurado.

Citados por Hanashiro e Pereira (2020, p 192), Posthuma, Wagstaff e Campion e (2012) categorizaram vários tipos de estereótipos de idade prevalentes no local de trabalho, sendo a maior parte de estereótipos negativos, e alguns são refutados por evidências empíricas. Poucos dizem respeito a estereótipos positivos em relação ao trabalhador mais velho. Tais ainda revelam que esses estereótipos negativos recorrentes na literatura referem-se ao baixo desempenho dos trabalhadores mais velhos: resistência à mudança; baixa habilidade para aprender; pouco tempo remanescente de empresa e, portanto, menor retorno sobre investimento em treinamento; custo mais elevado para as empresas; classificação mais baixa em entrevistas; e avaliações de desempenho. Entretanto, esses mesmos pesquisadores, Posthuma, Wagstaff e Campion (2012) argumentam que há poucas evidências empíricas de que o desempenho no trabalho decline à medida que o trabalhador envelhece, e sua idade é menos importante para o desempenho do que suas habilidades individuais e a saúde. Assim, refutando o argumento sobre

o pouco tempo remanescente na empresa, a literatura mostra que, como num geral, o retorno do investimento em treinamento aplicado aos trabalhadores mais velhos não é baixo, pois a probabilidade de eles deixarem a empresa é menor.

Ainda de acordo com Hanashiro e Pereira (2020, p 192), por outro lado, a literatura sugere estereótipos positivos: os trabalhadores mais velhos são mais estáveis, confiáveis, honestos, leais e comprometidos com o trabalho, menos propensos a perder o trabalho e, ainda, têm menor rotatividade (POSTHUMA; CAMPION, 2009). North e Fiske (2012, p. 4) apontam que tem havido um aumento de pesquisas sobre os benefícios do envelhecimento do trabalhador, em oposição aos estudos que realçam apenas suas desvantagens. Numerosos pesquisadores têm testado a noção de que “older is wiser”. Entretanto, os autores constataam que, não obstante esses achados positivos, as “crenças exageradas sobre anciãos tristes, frágeis e solitários persistem, do nível interpessoal ao social”.

- Neste ponto, pôde-se atestar a hipótese de número 2 e 3:

2- “Encontro de várias formas em que tal barreira aparece na sociedade, além de inúmeros outros fatores que podem estar, de alguma forma, ligados a questão.”

3- “A falta de uma resposta exata que explique de fato a questão procurada, pois nem sempre pode haver um único ponto correlacionado ao tópico.” É verídico, não se há como dar uma única resposta para o problema, são inúmeros os pontos a serem considerados neste tópico, existem vários fatores históricos, sociais, estruturais correlacionados, que implicam na realidade etarista que há no mercado.

Silveira (2014, p. 30) diz que a forma como as organizações gerenciam a diversidade de idade ou outras categorias sociais reflete as crenças individuais e coletivas a respeito das diferenças humanas. Mas as organizações também têm o poder de modificá-las ao longo do tempo. Com assombrosa frequência, as políticas de recursos Humanos, em benefícios e carreira, como a de aposentadoria compulsória aqui exemplificada, são fontes para os conflitos intergeracionais (Dencker, Joshi, & Martocchio, 2007; Binstock, 2010). Porém, para a pesquisadora, a futura força de trabalho “envelhecida” deve ter características diferentes dos trabalhadores na mesma faixa etária de hoje. Gozando de melhores condições de saúde e sendo a presença mais frequente de pessoas com mais idade na composição dos quadros organizacionais deve contribuir para a redução dos estereótipos mais qualificada, a futura geração de sexagenários provavelmente pouco corresponderá aos estereótipos de “velhos” que hoje se constataam. Considerar a contratação ou promoção de pessoas com mais idade para novas posições poderá não apenas ser uma necessidade, mas também uma boa prática social e de gestão.

7 MATURIDADE COMO PONTO POSITIVO, REQUISITO E SINÔNIMO DE CREDIBILIDADE: POSIÇÕES, LUGARES E OCASIÕES EM QUE A MAIOR IDADE É BEM VISTA.

Até o presente momento, foi exposto muito sobre as problemáticas a respeito da temática, mas também é possível prosseguir como teoria, mostrando que existem alguns lugares, posições e ocasiões em que a maturidade é bem recebida e até torna-se requisito. Também é necessário salientar alguns aspectos positivos desse grupo que acrescentam na tese.

7.1 INFLUÊNCIA NA ESTRUTURA DO MERCADO: MAIS VELHOS MOVEM A INDÚSTRIA E O MERCADO.

Com o envelhecimento da população e aumento de demanda, o mercado passa a ser influenciado e assim, sugem áreas que são impulsionadas. Bernardo Yoneshingue faz uma coluna que trata disto. Segundo o jornalista um estudo publicado pelo FDC Longevidade aponta dez carreiras que ganham força com o aumento do número de pessoas com mais de 60 anos no Brasil. Cuidador de idosos, geriatra e gerontólogo lideram a lista de profissões mais demandadas na chamada ‘economia prateada’. A pesquisa é a terceira de uma série sobre longevidade desenvolvida pelo projeto da Fundação Dom Cabral (FDC) em parceria com a Hype50+ e patrocinada pela Unimed - BH e aponta oportunidade em meio ao aumento do desemprego no país. Em entrevista, a coordenadora do FDC Longevidade, Michelle Queiroz, explica que as profissões foram selecionadas com base nas demandas que já surgem hoje com o crescimento da população idosa no Brasil.

Yoneshingue argumenta que uma edição anterior do FDC Longevidade Trendbook já havia mostrado que o envelhecimento da população impulsiona não apenas carreiras ligadas a pessoas acima de 60 anos, como aumenta a própria participação dos idosos no mercado de trabalho. Os mais velhos acabam por mudar muito da estrutura do mercado, esse fenômeno prova que não há espaço para uma exclusão de tal grupo -- uma vez que, como já provado, a população tem envelhecido e o número de idosos não para de crescer -- já que a sociedade precisa dessa mão de obra e o mercado deve não só se moldar à esse novo funcionamento como impulsioná-lo, é uma via de mão dupla e somando, todos tem a ganhar.

7.2 ESTERÍOTIPOS POSITIVOS NA LITERATURA

Mas, não é só na prática, do mercado em si, que as pessoas idosas são bem-vindas se analisado uns pontos. Com respeito à registros escritos que se relacionam com este assunto, pode-se ser encontrados pontos positivos sobre essa população. Loth Blauth e Silveira (2014) revisaram a literatura numa busca pelos principais esteriótipos associados à velhice e ao envelhecimento. Tal quadro já se encontra no presente trabalho. Aqui destacam-se apenas os positivos:

- Alteração dos estereótipos pobres, frágeis, dependentes, objetos de discriminação para (quadro ao lado) (Binstock, 2010).
- Expressões positivas: idade feliz’, ‘boa idade’, ‘melhor idade’, ‘idade de ouro’, ‘feliz idade’ (Alves Junior 2004).
- Digno de respeito, sabedoria, ser mais ouvido. (Minichello Browne e Kendig, 2000).
- Não menos eficaz, confiável, comprometido, leal. (McGregor e Gray, 2002).
- Não pior desempenho, mais experiência, menor absteísmo, maior tendência a se manter no emprego, menos estresse. (Alpass e Mortimer, 2007)
- Menor estresse, maior satisfação. (Vaus e Wells, 2005).
- Não pior desempenho, experiência, compromisso, menor absenteísmo, motivação, maior satisfação. (Salomão, 2000).
- Sensibilidade, responsabilidade. (Ávila, 1992).

7.3 PROFISSÕES ONDE ONDE TER MAIS IDADE É REQUISITO E SINÔNIMO DE CREDIBILIDADE.

Ainda, há a possibilidade de se ponderar as profissões onde a maior idade é requisito. Existem cargos onde a presença dos mais velhos é um ponto bem recebido, e, por vezes, o profissional que é mais velho é enxergado e classificado como mais experiente e mais respeitado em seu meio, sendo referência para aqueles mais jovens do ambiente. Esse é um fenômeno comum, que pode passar despercebido, mas que num estudo como o presente, agrega na construção da teoria e prova os pontos, além de ajudar a desconstruir os pré-conceitos que as pessoas tem no senso comum quando se trata da maior idade.

7.3.1 Cargos Públicos.

Um exemplo da maturidade como quesito positivo e como norma formal, é válido citar o caso dos cargos públicos que são um ótimo exemplo da tese.

O cargo de Presidência da República, por exemplo, é comumente ocupado sempre por cidadãos com idade já mais avançada. Apesar de oficialmente a Constituição Brasileira de 1988 prever que a idade mínima para ocupar os cargos de Presidente e Vice-Presidente é de 35 anos, a maioria das figuras que já ocuparam o posto tiveram mais idade que a requerida – sendo Fernando Collor, (eleito com 40 anos), o mais novo que já teve o título.

Vale ressaltar que essas pessoas já estavam inseridas na área, haja vista que, para ser presidente, é preciso já ter uma carreira na política.

Assim como os cargos citados acima, pode-se citar também o de Senador que segue a mesma idade mínima de 35 anos para a ocupação do cargo.

7.3.1.1 Servidores Públicos, Concursos.

Uma oportunidade de uma pessoa de mais idade conseguir migrar a carreira ou se inserir em cargos públicos que vão além da política em si, são os concursos públicos que seguem uma linha que deveria ser padrão: a avaliação é sobre competência, desempenho, para além de faixas etárias ou outros requisitos que são comuns em outras áreas como os processos seletivos no mercado.

Existem algumas regras básicas previstas em lei para concorrer num concurso público, sendo elas:

- Possuir nacionalidade brasileira;
- Estar habilitado a alistar-se eleitoralmente;
- Possuir o Certificado de Alistamento Militar – CAM;
- Ter o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- Ser maior de 18 anos;
- Atender física e mentalmente a todas as atividades às quais está se propondo atuar.

7.3.2 Educação.

A área da educação é um exemplo deste ponto. Profissionais mais velhos costumam ser extremamente respeitados, pois essa maior idade é uma amostra da bagagem que carregam.

Ferrigno (2016, p. 218) complementa, citando que Bosi (1979, p. 32) nos mostra como ocorre a transmissão de experiências dos velhos aos jovens, afirmando que “há dimensões da aculturação que, sem os velhos, a educação dos adultos não alcança plenamente: o reviver do que se perdeu, de histórias, tradições, o reviver dos que já partiram e participam então de nossas

conversas e esperanças”. Por essa função, vários autores se referem aos idosos como potenciais agentes de preservação da memória cultural.

Ferrigno (2011, p. 219) destaca que esses chamados programas intergeracionais, têm se multiplicado em vários países do mundo desde a década de 1990, como resposta ao atual distanciamento das gerações. Os EUA, pioneiros nessa área, já desenvolvem projetos desse tipo desde os anos 1970, sobretudo como trabalho voluntário em “via de mão dupla”: jovens ajudando ou educando idosos e vice-versa com o espírito de “quem pode ajuda quem precisa”. No Brasil, ações intergeracionais têm surgido timidamente em programas culturais e de lazer em prefeituras e entidades como o Sesc, entre outras.

A contribuição que os mais velhos podem ter para com os jovens nessa área e a passagem de experiências, que pode vir em forma de troca, numa atualização de conhecimentos. Essa troca tem sido observada, analisada, discutida e estudada há tempos, sendo pauta em reuniões ao redor do mundo que englobam justamente essa temática que é comum e já se provou benéfica, uma vez que quando essa transferência de conhecimento entre gerações ocorre, há mais visões se encontrando e se complementando.

Quando se fala especificamente do meio acadêmico, a Academia Brasileira de Letras (ABL) é um bom exemplo, sendo conhecida por contemplar membros importantes que, em sua grande maioria, são pessoas de idade já avançada. No quadro atual, o membro mais idoso é Evanildo Bechara, aos 95 anos, enquanto o mais jovem é Marco Lucchesi, com 59 anos.

Lembrando que essas pessoas foram escolhidas para integrar a academia por seus feitos, já tendo suas carreiras.

8 PAPEL DO RH: A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO NO RECRUTAMENTO, E DA GESTÃO DE DIVERSIDADE NOS PROCESSOS.

Conforme já comprovado anteriormente, a força de trabalho tem passado por um processo de envelhecimento rápido, e com isso, o número de trabalhadores idosos no mercado se expande exponencialmente. Assim surge a precisão de que as empresas passem a exergar esse problema e se adaptem de acordo com a demanda, criando cada vez mais uma atenção nos processos e na manutenção dessas políticas no dia a dia de seus trabalhadores. É urgente que as organizações parem de fingir que o problema não existe, e trabalhem tanto em novos instrumentos que promovam intervenções para que possam prolongar a vida saudável e produtiva dos colaboradores que se encaixam nesse grupo e que eles já têm do lado. Como também em novas abordagens do tema para alcançar o público novo, aliando-se a profissionais

capacitados a frente dos processos de recrutamento que terão conhecimento e tato para saberem aplicar essa gestão com foco na diversidade.

Como Pedro et al (2020) denotam, se as organizações desejam que seus empregados continuem trabalhando por mais tempo, têm de se adaptar às suas necessidades. Nesse aspecto, surge o conceito de gestão da idade, que se refere a condutas que visam adequar o ambiente para o trabalhador mais velho e minimizar as barreiras etárias, sendo direcionadas à manutenção e à retenção desses profissionais.

Pedro et al (2020) citam que Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (European Agency for Safety & Health at Work, EU-OSHA) lançou, em 2016, um guia eletrônico que implementa os componentes da gestão da idade, sendo eles: recrutamento de profissionais mais velhos, transferência de conhecimento, formação e aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento da carreira, práticas de trabalho com horários flexíveis, promoção da saúde no local de trabalho, segurança no trabalho e gestão da saúde, rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores, saída do emprego e transição para a aposentadoria.

Maccali et al. (2015), pressagiam que no enfoque da prática da gestão da diversidade, a necessidade de sua integração com o sistema de recursos humanos da organização (Bleijenbergh, Peters, & Poutsma, 2010; Spataro, 2005) é o primeiro aspecto a ser destacado em tais programas. As discussões sobre a inclusão da diversidade no contexto organizacional mostram que essa política pode ser fonte de vantagem competitiva, todavia o desafio recai sobre como as organizações podem fazer a inclusão da melhor forma (Alves & Galeão-Silva, 2004; Carvalho-Freitas, 2007; Quintão, 2005; Tipper, 2004).

A partir do momento em que o departamento de Recursos Humanos é o responsável pelo recrutamento e seleção de pessoas, bem como gere os colaboradores dentro da organização, é necessário que essas pessoas estejam treinadas para lidar com todos os tipos de pessoa, além de saber filtrar os novos colaboradores da empresa. Uma prática que tem se tornado comum é as empresas contratarem profissionais especializados nessa área justamente para cuidar e avaliar como está a diversidade dentro da organização.

Quando bem feita, essa prática de inclusão tem o potencial de desenvolver a equipe, de maneira a engajá-los para ações coletivas, e com uma equipe diversa, há a mistura de ideias e pontos de vista nas situações que ocorrem no dia a dia da instituição. Quando se tem pessoas que se encaixam nesses grupos, é um ponto que ajudará no combate a preconceitos ocultos.

9 CURIOSIDADES

No capítulo 8, na seção 8.3.1 e 8.3.2, foi visto que em cargos públicos e na área da educação, muitas vezes são justamente as pessoas idosa que acabam por dominar. Aqui estão duas tabelas que entram como um adendo à isto, comprovando o ponto e adicionando informação.

Presidentes:

N	Presidente	Idade na Posse	Idade no Fim do Mandato
1	Deodoro da Fonseca	62 anos	64 anos
2	Floriano Peixoto	52 anos	55 anos
3	Prudente de Moraes	53 anos	57 anos
4	Campos Sales	57 anos	61 anos
5	Rodrigues Alves	54 anos	58 anos
6	Afonso Pena	58 anos	61 anos
7	Nilo Peçanha	41 anos	43 anos
8	Hermes da Fonseca	55anos	59 anos
9	Venceslau Brás	46 anos	50 anos
10	Delfim Moreira	50 anos	50 anos
11	Epitácio Pessoa	54 anos	57 anos
12	Artur Bernardes	47 anos	51 anos
13	Washington Luís	57 anos	60 anos
14	Getúlio Vargas	48 anos	63 anos
15	José Linhares	59 anos	60 anos
16	Eurico Gaspar Dutra	62 anos	67 anos
17	Getúlio Vargas	68 anos	72 anos
18	Café Filho	55 anos	56 anos
19	Carlos Luz	61 anos	61 anos
20	Nereu Ramos	67 anos	67 anos
21	Juscelino Kubitscheck	53 anos	58 anos
22	Jânio Quadros	44 anos	44 anos
23	Ranieri Mazili	51 anos	51 anos
24	João Goulart	42 anos	45 anos
25	Ranieri Mazili	53 anos	53 anos
26	Humberto Castelo Branco	66 anos	69 anos
27	Aertur da costa e Silva	67 anos	69 anos
28	Emílio Garrastazu Médici	63 anos	68 anos
29	Ernesto Geisel	66 anos	71 anos
30	João Figueiredo	61 anos	67 anos
31	José Sarney	54 anos	59 anos
32	Fernando Collor	40 anos	43 anos
33	Itamar Franco	63 anos	65 anos
34	Fernando Henrique Cardoso	63 anos	71 anos
35	Luis Inácio Lula da Silva	57 anos	65 anos
36	Dilma Rousseff	63 anos	68 anos

37	Michel Temer	75 anos	78 anos
38	Jair Bolsonaro	63 anos	67 anos
39	Luis Inácio Lula da Silva	77 anos	(em exercício)

Quadros: Presidentes da República e suas idades nas posses e finais de seus mandatos.

Fonte: Wikipédia

Membros da Academia Brasileira de Letras:

N da Cadeira	Nome	UF de origem	Ano de eleição	Idade na eleição	Idade atual	Tempo na vaga
1	Ana Maria Machado	RJ	2003	61 anos	81 anos	20 anos
2	Eduardo Gianetti	MG	2021	64 anos	66 anos	1 ano e 10 meses
3	Joaquim Falcão	RJ	2018	74 anos	80 anos	5 anos
4	Carlos Nejar	RS	1988	49 anos	83 anos	34 anos
5	Ailton Krenak	MG	2023	70 anos	70 anos	16 anos
6	Cícero Sardoni	SP	2003	68 anos	78 anos	20 anos
7	Cacá Diegues	AL	2018	78 anos	83 anos	5 anos
8	Ricardo Cavalliere	RJ	2023	69 anos	70 anos	5 meses
9	Alberto da Costa e Silva	SP	2000	69 anos	92 anos	23 anos
10	Rosiska Darcy de Oliveira	RJ	2013	69 anos	79 anos	10 anos
11	Ignácio de Loyola Brandão	SP	2019	82 anos	87 anos	4 anos
12	Niemyeier Filho	RJ	2021	69 anos	71 anos	1 anos
13	Ruy Castro	MG	2022	74 anos	75 anos	1 anos
14	Celso Lafer	SP	2006	64 anos	82 anos	17 anos

15	Marco Lucchesi	RJ	2022	66 anos	67 anos	1 ano
16	Jorge Caldeira	SP	2022	66 anos	67 anos	1 ano
17	Fernanda Montenegro	RJ	2021	92 anos	94 anos	1 ano
18	Arnaldo Niskier	RJ	1984	48 anos	88 anos	39 anos
19	Antonio Carlos Secchin	RJ	2004	51 anos	71 anos	19 anos
20	Gilberto Gil	BA	2021	79 anos	81 anos	1 ano
21	Paulo Coelho	RJ	2002	54 anos	76 anos	21 anos
22	João Almino	RN	2017	66 anos	73 anos	6 anos
23	Antônio Torres	RJ	2013	73 anos	83 anos	9 anos
24	Geraldo Carneiro	MG	2016	64 anos	71 anos	6 anos
25	Alberto Venancio Filho	RJ	1991	57 anos	89 anos	32 anos
26	Marcos Vinícios Rodrigues Vilaça	PE	1985	45 anos	84 anos	38 anos
27	Antonio Cicero	RJ	2017	71 anos	78 anos	6 anos
28	Domício Proença Filho	RJ	2006	70 anos	87 anos	17 anos
29	Geraldo Holanda Cavalcanti	PE	2010	70 anos	94 anos	13 anos
30	Heloísa Teixeira	SP	2023	83 anos	84 anos	6 meses
31	Merval Pereira	RJ	2011	61 anos	73 anos	12 anos
32	Zuenir Ventura	MG	2014	83 anos	92 anos	8 anos

33	Evanildo Bechara	PE	2000	83 anos	92 anos	22 anos
34	Evaldo Cabral de Mello	PE	2014	72 anos	95 anos	8 anos
35	Godofredo de Oliveira Neto	SC	2022	71 anos	72 anos	1 ano
36	Godofredo de Oliveira Neto	RJ	2013	83 anos	92 anos	10 anos
37	Arno Wehling	RJ	2017	70 anos	76 anos	6 anos
38	José Sarney	MA	1980	50 anos	93 anos	43 anos
39	José Paulo Cavalcanti	PE	2021	73 anos	75 anos	1 ano e 10 meses
40	Edmar Lisboa Bacha	MG	2016	74 anos	81 anos	6 anos

Quadro: Membros ABL e suas idades.

Fonte: Wikipédia.

10 RESULTADOS OBTIDOS

A princípio deste trabalho, esperava-se algumas respostas relacionadas a temática procurada, das quais puderam ser colocadas como bases para desenvolver o tema. Neste ponto, apura-se se essas questões e os resultados esperados dela foram de fato, encontrados e obtidos.

Era esperado conseguir embasamento teórico para a sustentação da argumentação, o que foi possível de fato. Foi realizada uma profunda exploração em bases que pudessem apresentar mais sobre o tema, foram pesquisados documentos de outros autores que já dissertaram sobre, em artigos, textos e teses publicadas. Os pontos dos diferentes pesquisadores foram somados no desenvolver da teoria de forma a fazerem sentido e adicionarem conteúdo relevante.

Acredita-se, portanto, tendo em vista o desenvolvimento desse trabalho, ter sido realizado e alcançado o objetivo inicial de produzir um material útil as pessoas e de fácil acesso, além de trazer mais sobre um tema não tão discutido e analisado pela população de uma forma geral.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa se propôs a buscar embasamento teórico para compreender o que é o etarismo em si, bem como contexto histórico para trazer como foi o processo de desvalorização da mão de obra idosa no mercado, e, além disso, todas as suas causas e desdobramentos na sociedade. Essas fontes foram buscadas em diversas perspectivas e concepções a respeito do tema. Pode-se resumir que a tese foi feita sob o enfoque de responder 10 principais questões, tais como: 1) O que é o etarismo?; 2) Em que momento o envelhecimento se tornou um problema para o mercado?; 3) Quais são as estatísticas a respeito dessa problemática?; 4) Como combater?; 5) Qual a visão do público feminino quanto à discriminação que sofrem por serem mais velhas?; 6) E o público masculino, o que acham?; 7) Quais são os esteriótipos em relação a esse público?; 8) Quando o debate sobre esse tema começou nas instituições como ONU e OIT?; 9) Esse problema se limita só ao mercado de trabalho em si?; 10) Onde o RH entra?; Entre muitas outras.

Com relação a primeira questão, relacionada a raiz do termo e da forma de discriminação etária, pode-se entender que o termo foi cunhado pelo gerontologista Robert Neil Butler em 1969, mas que existem outros termos menos usados. O fato é que esse tipo de preconceito é comum, mas que nem todo mundo e, principalmente os alvos dessa discriminação, sabem identificar de fato o nome para essa violência sofrida. É uma nomenclatura que pode ser considerada nova, para descrever um problema nem tão novo assim.

Na análise da segunda questão, pode-se encontrar que essa desvalorização da mão de obra idosa surge como resultado de uma cultura que superestima a mão de obra jovem por ser mais barata, mais produtiva e mais adaptável. O trabalhador mais velho passa a ser descartado justamente pela razão de um sistema que os enxerga como menos produtivos. E assim, surge o senso comum de que ser “velho” é um problema, tendo em vista que esse grupo sempre está colocado em caixas pela sociedade, existe uma ideia de que pessoas mais velhas tem outros lugares para se encaixarem, e, quando essas pessoas passam a não aceitar a ficar nesses lugares que a sociedade acha que é para eles, surge a discriminação.

Etarismo pode ser usado para descrever uma discriminação que coloca estigmas em uma determinada faixa etária, assim, podendo discorrer sobre esteriótipos que não se resumem aos mais velhos, como em Palmore (1999) que coloca este como podendo também ser dirigido aos mais jovens.

Na busca por explicações para a terceira questão foram buscadas e consideradas estatísticas que partem de diferentes pontos. Foram diversas as fontes utilizadas para exprimir os dados e fatos que atestam a existência desse preconceito, sendo levadas em consideração diferentes óticas, e assim alertando a necessidade de lutar contra o problema. E, correlacionando

a quarta questão, puderam ser vistas diversas formas de como combater o problema, sendo a principal a criação de cada vez mais políticas públicas voltadas para esse grupo de pessoas.

Na quinta pergunta, foram coletados diferentes dados e opiniões das mulheres mais velhas com relação ao tema. Foi possível notar que na sociedade, machismo, misoginia e etarismo se cruzam, colocando mulheres mais velhas como menos capazes e designando papéis que as mesmas devem exercer a partir do momento em que elas passam a ser classificadas dentro desse grupo. Observou-se que o etarismo, no mercado de trabalho e fora dele, pesa mais sobre mulheres do que nos homens. Aqui, foi também estudado o lado do público masculino, de acordo com a quinta pergunta, sendo possível, novamente, atestar que essa discriminação é vista e recebida de formas diferente por homens e mulheres. Desta forma, validou-se as hipóteses de número 2 e 3, é verídico, o público é diverso e esse problema é concebido de variadas formas, além de que ele também se manifesta de inúmeras formas na sociedade.

Houve a possibilidade de averiguar os esteriótipos não só no dia a dia e meio profissional como buscou-se estudos de outros autores que revisitaram a literatura em busca de colocações ligadas a classe. Foi visto que os principais esteriótipos sobre essas pessoas estão correlacionados ao senso comum de que idosos são menos produtivos e úteis que os jovens, além de serem vistos como irritativos, sem vontade de socializar etc. Todavia, foi relatado que não existem apenas esteriótipos negativos contra idosos, mas também positivos, relacionando-os como sábios, não menos produtivos e gentis, entre outros. E assim, a sétima indagação foi respondida.

Com base na oitava pergunta, foram buscadas fontes que trouxessem bases teóricas sobre debates internacionais e até nacionais a respeito do tema. Esses debates são recentes, se assim pode-se dizer. A ONU e a OMS tratam do assunto desde o último século, e mais recentemente nos últimos dez anos essa questão tornou-se forte assunto nas organizações. A OIT passou a tratar desse grupo mais recentemente, a principal resolução que se pode citar é a n. 162 de 1980.

No processo da realização da presente tese, foi possível a observação de que, apesar do foco ter se mantido ao mercado de trabalho, o etarismo não é uma problemática que se atem somente a isso, assim a questão nove foi respondida.

É necessário entender que, se um problema atinge aos trabalhadores dentro e fora das empresas, o departamento de recursos humanos faz-se importante na função de recrutar. As empresas devem estar atentas na criação, manutenção e gestão dos processos, fazendo uso de recursos como da contratação de profissionais especializados na área de gestão de diversidades, e do treinamento dos colaboradores que ficam responsáveis pelo recrutamento, seleção e cuidado com os demais na empresa. O RH desempenha papel essencial, e nesse departamento,

devem estar pessoas que tenham cuidado e atenção nessa parte. É preciso que as organizações se comprometam nessa luta e não finjam que não veem o problema, uma vez que a diversidade dentro das empresas já se provou benéfica para todos os lados. A presença de diferentes grupos de pessoas torna possível o desenvolvimento e crescimento, são diversos pontos de vista que acabam por se somar num resultado positivo para todos.

O tema foi abordado de diferentes perspectivas consideradas relevantes para trazer o debate sobre o mesmo, assim, fica clara a necessidade de mais estudo, pesquisa, discussão e disseminação de informação sobre esse problema para a sociedade, o que foi tido como principal objetivo neste trabalho e julga-se ter sido atingido.

REFERÊNCIAS

- ABDALA, Vitor. **“Aumento da expectativa de vida não considera efeitos da covid-19”**. Agência Brasil, 25 nov. 2021. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-11/aumento-da-expectativa-de-vida-nao-considera-efeitos-dacovid-19#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,%2C3%20anos%2C%20no%20ano\).](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-11/aumento-da-expectativa-de-vida-nao-considera-efeitos-dacovid-19#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,%2C3%20anos%2C%20no%20ano).) Acesso em: 24 out. 2023.
- ACS. **“Discriminação da pessoa idosa”**. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF, 2016. Disponível em: (<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/discriminacao-da-pessoa-idosa>). Acesso em: 07 out. 2023.
- ALVES, D. S. **“O ENVELHECIMENTO E A IMPORTÂNCIA DA CONVIVÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR: Estudo sobre um Grupo de Convivência na cidade de Cruz das Almas- Bahia”**. UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia: Cachoeira, Centro de Artes, Humanidades e Letras–CAHL Colegiado de serviço social, 2014.
- ALVES JUNIOR, E. de D. **“A pastoral do envelhecimento”**. Tese (Doutorado em Educação Física) Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2004.
- ALPASS, F.; MORTIMER, R. **“Ageing workforces and ageing occupations a discussion paper”**. Wellington, Massey University, 2007.
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, 44(3), 20-29.
- ÁVILA, P. et al. **“Discriminação etária no trabalho. Uma Perspectiva Psicossociológica”**, Lisboa, n. 11, p. 123-133, 1992.
- BACKZO, B. **“A imaginação social”**. In: Enciclopédia Einaudi, v. 5, Anthropos-Homem. Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda, Edição portuguesa, 1985, p. 296-332.
- BARRETO, Maria Lectícia. **“Admirável mundo velho”**. São Paulo: Edit. Ática SA, 1992

BEZERRA, F. C.; ALMEIDA, M. I.; NÓBREGA-THIÉRREN, S. M. “**Estudos sobre envelhecimento no Brasil: Revisão Bibliográfica**”. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia. Fortaleza, Ceará. vol 15, p.155-167, 2012.

BATISTA, R. L.; TEIXEIRA, K. M. D. “**O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida.**” Viçosa, MG, 2021. Disponível em: (<https://www.scielo.br/j/rbgg/a/dqwV38nSjkgJNr8PqxkmCCz/>) Acesso em 8 mai. 2023 às 19:50)

BINSTOCK, R. H. “**From compassionate ageism to intergenerational conflict?**” The Gerontologist. Oxford, v. 50, n. 5, p. 574-585, 2010.

BLEIJENBERGH, I.; PETERS, P.; & POUTSMA, E. (2010). **Diversity management beyond business case.** Equality, Diversity and Inclusion Journal, 29(5), 413-421

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994. Política Nacional do Idoso.

_____. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto do Idoso. São Paulo: Sugestões literárias, 2003.

BOSI, Ecléa. “**Memória e sociedade – lembranças de velhos.**” São Paulo: T.A. Queiroz Editor, 1979.

CABRAL, Umberlândia. “População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021”. Agência IBGE de notícias, 22 jul. 2022. Disponível em: (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>). Acesso em 24 out. 2023.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei PL 471/2003. Proíbe a veiculação de anúncios de emprego limitando a idade dos candidatos. Davi Acolumbre PDT/AP). Apresentado em 20 de mar. 2003. Prioridade (Art. 151, II, RICD). Disponível em: (<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/107564>). Acesso em: 22 out. 2023

CARVALHO-FREITAS, M. N. (2007). **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de**

trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese de doutorado, Universidade Federal Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

CASTRO, Florêncio Vicente; DIAZ, A. V. D.; VEJA, J. L. V. (1999) – **Construcción psicológica da la identidad regional: tópicos y estereótipos en el processo de socialización el referente a Extremadura. Badajoz:** Gráfica Disputación Providencial de Badajoz, 1999. ISBN 84-7796-007-0. p. 63-66.

CÔRREA, L. S. “**Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho**”. *Revistas Usp, Organicom*, [S.L.], v. 20, n. 41, p.120-134, 2023. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organi.com.2023.206721.

COUTO, C. P. D. P. et al. “**Avaliação de Discriminação contra Idosos em Contexto Brasileiro –Ageismo**”. *Psicologia: Teoria e Pesquisa {online}*, v. 25, n. 4, Out-Dez 2009. P. 509-518. ISSN 0102-3772.

DAL RIO, Maria Cristina; MIRANDA, Danilo Santos de. [coordenação geral Áurea Eleotério Soares Barroso]. “**Perspectiva social do envelhecimento**”. São Paulo: Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social: Fundação Padre Anchieta, 2009.

DAVI, Acolumbre. “Projeto de Lei N°471, de 2003 e seus apensados”. Câmara Legislativa, 2003. Disponível em: (<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/107564>). Acesso em: 07 out. 2023.

DE LIMA, Liliane. “Velho demais para trabalhar? Um em cada quatro profissionais já foi demitido por conta da idade.” *SeuDinheiro*, 2022. Disponível em: (<https://www.seudinheiro.com/2022/empresas/velho-demais-para-trabalhar-profissionais-mais-velhos-vagas-emprego-lils/>) Acesso em 16 fev 2023 às 07:30.

DELL'ISOLA, Carmela. “**A organização internacional do trabalho (OIT): proteção e uma perspectiva do futuro trabalhador idoso.**” Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

DENCKER, J. C.; JOSHI, A.; MARTOCCHIO, J. J. “**Employee Benefits as Context for Intergenerational Conflit**”. *Human Resource Management Review*, v. 17, n. 2, 2007. P. 208-220.

“Depois dos 40: mulheres relatam dificuldades para encontrar emprego.: Etarismo e falta de apoio são alguns dos motivos que levam mulheres ao desemprego, informalidade e, até mesmo, empreendedorismo”. *Elas Que Lucrem*, 2023. Disponível em: (<https://www.eql.com.br/saude-financeira/2023/03/depois-dos-40-mulheres-relatam-dificuldades-para-encontrar-emprego/>). Acesso em: 12 ago. 2023.

DIANA, Daniela. “Esteriótipo”. *Toda Matéria*, [s.d.]. Disponível em: (<https://www.todamateria.com.br/esteriotipo/>) Acesso em: 18. out. 2023.

DINIS, Carla M. R. (1997) – “**Envelhecimento e qualidade de vida no concelho de Faro**”. Coimbra: [s.n.], 1997. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

ESPING-ANDERSEN, G. “**The incomplete revolution, adapting to women’s new roles**”. Cambridge: Polity Press, 2009.

“Etarismo no mercado de trabalho afeta mais as mulheres: Empresas podem mudar o cenário promovendo ações para contratar mulheres com mais experiência”. *Elas Que Lucrem.*, 2023. Disponível em: (<https://www.eql.com.br/saude-financeira/2023/03/etarismo-no-mercado-de-trabalho-afeta-mais-as-mulheres/>). Acesso em: 10 ago. 2023

FERRIGNO, José Carlos. “**O idoso como mestre e aluno das novas gerações.**” Repositório Ipea. 2016.

GALVÃO, Júlia. “Dados do IBGE revelam que o Brasil está envelhecendo: Especialistas analisam os dados e comentam que além de aspectos sociais, o envelhecimento revela um quadro futuro de mudança no desenho econômico nacional”. *Jornal USP*, 2023. Disponível em: (<https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-revelam-que-o-brasil-esta-envelhecendo/>). Acesso em: 08 out. 2023.

GARCIA, Thaysa Maria Ribeiro; PEPE, Carla Cristina Coelho Augusto; OLIVEIRA, Joyce Domingues da Silva. **ETARISMO E SERVIÇO PÚBLICO: DESAFIOS EM GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE DO TRABALHADOR**. In: *Anais do Congresso Internacional de Gestão da Previdência Social - Congeps. Anais...* Brasília (DF) Instituto Serzedelo Côrrea, 2022.

GARÇON, Inês.”Quebrando tabus, mulheres mais velhas seguem na luta contra o Etarismo: Em uma era na qual preconceitos são dissolvidos, o etarismo resiste, mas, se depender das

mulheres que ilustram esta reportagem, não por muito tempo. "Veja abril, 2022. Disponível em: (<https://vejario.abril.com.br/beira-mar/mulheres-combate-etarismo>). Acesso em: 10 ago. 2023.

GOLDENBERG, Mirian. **“A Invenção de Uma Bela Velhice”**. 3 ed. Rio de Janeiro. Editora Record, 2022. ISBN 978-85-01-11874-5.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. **“O ETARISMO NO LOCAL DE TRABALHO: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos”**. Chapecó, v 13, n. 2, p 188-206, maio/ago. 2020. RGO - Revista Gestão Organizacional.

HYPENESS, Redação. Poderoso discurso de Madonna ao ser eleita mulher do ano pela Billboard”. HYPENESS, 2016. Disponível em: (<https://www.hypeness.com.br/2016/12/o-poderoso-discurso-de-madonna-ao-ser-eleita-mulher-do-ano-pela-billboard/>). Acesso em: 21 set. 2023.

JYRKINEN, M. (2014). **“Women managers, careers and gendered ageism”**. Scandinavian Journal of Management, 30(2), 175–185. <http://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002>

JORGE, Felix. **“O idoso e o mercado de trabalho”**. Repositório Ipea, 2017.

LIMA, M. L. P. D. **“Idadismo na Europa: Uma abordagem psicossociológica com o foco no caso português”**. Relatório II. Centro de Investigação e Intercenção Social – Instituto Universitário Lisboa. 2010. Pp. 112.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, Nereida. **“Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecetes”**. Revista de Ciências da Administração, [S. l.], p. 65–82, 2014. DOI: 10.5007/2175-8077.2014v16n39p65.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D. D.; BOEHS, S. D. T. M. **“AS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS EM UMA FEDERAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL”**. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 16(2), 157-187 • SÃO PAULO, SP. 2015. ISSN 1518-6776 (impresso). ISSN 1678-6971 (on-line).

“Machismo e etarismo se cruzam no mercado de trabalho, aponta pesquisa: Levantamento da Maturi e da EY mostra que mulheres 50+ tendem a ficar desempregadas por mais tempo do que homens da mesma idade”. Fast Company Brasil, 2023. Disponível em: (<https://fastcompanybrasil.com/news/machismo-e-etarismo-se-cruzam-no-mercado-de-trabalho-aponta-pesquisa/>). Acesso em: 10 ago. 2023.

MACNICOL, J. C. **“Age Discrimination: Na historical and contemporary analysis”**. New York: Cambridge University Press, 2006

MARTELLO, Alexandre. “Trabalhadores com mais de 65 anos ocupam menos de 1% das vagas formais”. G1, 12 jan. 2017. Disponível em: (<https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalhadores-com-mais-de-65-anos-ocupam-menos-de-1-das-vagas-formais.ghtml>) Acesso em 9 mai. 2023.

MARTINS; RODRIGUES. **“Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica”**. Instituto Politécnico De Viseu. RE n. 29, p. 249-254, ISSN 1647-662X. 2004

MCGREGOR, J.; GRAY, L. **“Stereotypes and older workers: the New Zealand experience”**. Social policy journal of New Zealand. Nova Zelândia, n. 18, p. 163-177, 2002

MINICHELLO, V.; BROWNE, J.; KENDIG, H. **“Perceptions and consequences of ageism: views of older people”**. Ageing and Society. United Kingdom, n. 20, p. 253-278, 2000.

NORTH, M. S.; FISKE, S. T. **“An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots”**. Psychological Bulletin, Washington, D.C., v. 138, n. 5, p. 982–997, 2012. DOI:10.1037/a0027843.

“Número de trabalhadores brasileiros com 70 anos ou mais cresce mais de 20% em 12 meses”. Jornal Nacional. 20 jun. 2022. Disponível em: (<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/06/20/numero-de-trabalhadores-brasileiros-com-70-anos-ou-mais-cresce-mais-de-20percent-em-12-meses.ghtml>) Acesso em 9 mai. 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **“Direitos, Empregos e Segurança Social: Uma nova visão para mulheres e homens mais velhos”** - Campanha “A igualdade de gênero no coração do trabalho digno”. OIT - Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_100520.pdf) Acesso em: 3 jul. 2023.

PALMORE, E. **“Ageism Negative and Positive”**. 2 ed. New York: Springer Publishing Company. 1999.

PEDRO, D. R. C.; FRACASSO, N. V.; COSTA, R. G.; ROSSANEIS, M. Â.; ARONI P.; HADDAD, M. C. F. L. **“Age management practices toward workers aged 45 years or older: an integrative literature review.”** Rev Bras Med Trab. 2020; 18(2) DOI:10.47626/1679-4435-2020-536:194-202

PEREIRA, M. F. M. W. M. “Um estudo sobre o etarismo nas organizações”. Adelpa-Api.Mackenzie, 2014.

POSTHUMA, R. A.; WAGSTAFF, M. F.; CAMPION, M. A. **Age stereotypes and workplace age discrimination**. In: BORMAN, W.C.; HEDGE, J.W.; (Eds.). Oxford Handbook of Work and Aging. New York: Oxford University Press, 2012, p. 298-312. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104.

PROENÇA, Maitê. “O pior de mim - Uma vida inventada”. Editora Agir. 2022. P. 1-272. ISBN: 9786558371335, 6558371332.

“Projeto de lei para combater o etarismo avança na Assembleia: PL 851/23, que está pronto para ser votado no Plenário, traz medidas para coibir qualquer discriminação contra uma pessoa em função de sua idade”. Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2023. Disponível em: (<https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Projeto-de-lei-para-combater-o-etarismo-avanca-na-Assembleia/>). Acesso em: 07 out. 2023.

QUINTÃO, D. T. R. (2005). **Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social**. Psicologia & Sociedade, 17(1), 17-28.

ROBERT N. BUTLER, **Age-Ism: Another Form of Bigotry**, *The Gerontologist*, Volume 9, Issue4_Part_1, Winter 1969, p. 243-246.

RODRIGUES, M. P. D. M. et al. “**O etarismo e a velhice: revisão das publicações nacionais**”. Anais I CNEH... Campina Grande: Realize, Editora, 2016. Disponível em: (<https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/24577>) Acesso em 05 mar. 2023.

RODRIGUES, L. S.; SOARES, G. A. “**Velho, Idoso e Terceira Idade na Sociedade Contemporânea**”. Revista Ágora.Vitória n. 4, 2006, p. 1-29. Disponível em: (<https://periodicos.ufes.br/agora/article/download/1901/1413>). Acesso em: 25 out. 2023.

ROSA, A. de S. **Aprendendo a Caminhar na Cidade: Idosos em residências terapêuticas**. 2008. 179 f. Tese (Doutorado). Curso de Saúde Coletiva, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

SALOMÃO, J. C. **Consequências do envelhecimento da população trabalhadora**. In: XII ENCONTRO DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP. Caxambu, Caxambu: 2000. Anais... Caxambu, ABEP, 2000.

SCHLISTING, Bruna. “Quando posso me aposentar? Tabela atualizada (2023)”. Ingrácio Advocacia, 2023. Disponível em: (<https://ingracao.adv.br/quando-posso-me-aposentar/>). Acesso em: 24 set. 2023.

SESC – SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO. **Carta aberta à nação: avaliação e perspectivas do Estatuto do Idoso**. In: ENCONTRO NACIONAL DE IDOSOS, 1. São Paulo: Sesc-SP, 2006.

SILVEIRA, N. S. P.; HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. “**Mens sana in corpore sano: Os vieses etaristas nos comportamentos organizacionais sob a ótica de trabalhadores acima de 45 anos**”. ANAIS do EnANPD, 2017.

SILVEIRA, Nereida. “**Etarismo nas organizações**”. Portal Ciência e Vida, p. 26-30. ResearchGate.Net, 2014.

SINDEDUCAÇÃO. “20 anos do Estatuto do Idoso — É preciso avançar!”. Sindeducação, 2023. Disponível em: (<https://sindeduacao.org/20-anos-do-estatuto-do-idoso-e-preciso-avancar>). Acesso em: 07 out. 2023.

SPATARO, S. E. (2005). **Diversity in context: how organizational culture shapes reactions to workers with disabilities and others who are demographically different**. Behavioral Sciences and the Law, 23, 21-38

TIPPER, J. (2004). **How to increase diversity through your recruitment practices**. Industrial e Commercial Training, 36(4), 158-161

TOZZI, Eliza. “Etarismo: por que a inclusão dos mais velhos ainda é um desafio?” VocêRH, 2021. Disponível em: (<https://vocerh.abril.com.br/diversidade/etarismo-por-que-a-inclusao-dos-mais-velhos-ainda-e-um-desafio/>) Acesso em 5 mar. 2023.

VAUS, D.; WELLS, Y. **What Should Mature-Age Workers do to Promote Health and Wellbeing in Retirement**. Health Issues, n. 80, p. 23-26, 2004. .

VELOZ, M. C. T.; SCHULZE, C. M. N.; CAMARGO, B. V. **Representações sociais do envelhecimento**. Psicol. Reflex. Crit., Porto alegre, v. 12, n. 2, 1999.

WINTERICH, J. A. (2007). **Aging, femininity, and the body: What appearance changes mean to women with age**. Gender Issues, 24(3), 51–69.

WIKIPÉDIA. “Academia Brasileira de Letras”. Wikipédia”. Disponível em: (https://pt.wikipedia.org/wiki/Academia_Brasileira_de_Letras#Cr%C3%ADticas) Acesso em 27 out. 2023

WIKIPÉDIA. “Lista de presidentes do Brasil por idade ao chegar à presidência.” Wikipédia. Disponível em: (https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_presidentes_do_Brasil_por_idade_ao_chegar_%C3%A0_presid%C3%A2ncia). Acesso em: 25 out. 2023.

YONESHINGUE, Bernardo. “Envelhecimento da população coloca 10 profissões em alta: Saiba quais são”. O Globo, 2021. Disponível em: (<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/envelhecimento-da-populacao-coloca-10-profissoes-em-alta-saiba-quais-sao-24948048>). Acesso em: 25 out. 2023.