



## DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO E A PREVENÇÃO DO ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO

RODRIGUES ROSA, ETTORE  
ettore.rosa@etec.sp.gov.br

SANTANA DE SALES, FERNANDA  
fernanda.sales19@etec.sp.gov.br  
GUILHERME DOS SANTOS, GEZILENE  
gezilene.santos@etec.sp.gov.br

BUENO MARTINS, ISABELLE  
isabelle.martins21@etec.sp.gov.br

Professores orientadores:  
Moema Setubal

### RESUMO

Este documento, visa através de pesquisar informar aos seus leitores através de pesquisas, filmes e livros sobre o etarismo, que consiste na discriminação e preconceito contra pessoas de maior faixa etária, sendo que este se configura como um crime segundo o artigo 96 do estatuto do idoso, este preconceito atualmente é muito presente no mercado de trabalho tanto presenciais tanto a distância.

**PALAVRAS-CHAVE:** Pesquisa Quantitativa. Entrevista. Pesquisa Acadêmica. Inclusão. Etarismo. Normas.

### ABSTRACT

This document aims to inform its readers through research, films, and books about ageism, which constitutes discrimination and prejudice against older individuals. According to Article 96 of the Elderly Statute, this bias is considered a crime. Currently, ageism is prevalent in both in-person and remote work environments.



## 1 INTRODUÇÃO

O projeto de prevenção contra o etarismo dentro do mercado de trabalho, tem como finalidade incentivar uma reciclagem a fim de mostrar e exemplificar como é importante e necessário a prevenção do etarismo para um clima organizacional saudável, que gere produtividade, inovações, troca de experiências e até mesmo oportunidades para profissionais competentes, algo além da idade. O plano de ação é conscientizar, junto às redes sociais, como o Instagram, visando mostrar e incentivar as melhorias aplicando práticas de prevenção no meio organizacional com motivação de uma mudança cultural que reconheça e valorize as contribuições de profissionais de todas as idades, incentivando um ambiente mais inclusivo e igualitário. Para a implementação efetiva do objeto do projeto utilizamos como referencial teórico o livro "*Etarismo um novo nome para um velho preconceito*" que tem como autora Fran Winandy, que discute como o etarismo, não só de forma social, mas também como se manifesta no mercado de trabalho e os impactos negativos que isso pode ter sobre a carreira e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a obra oferece reflexões sobre a importância de reconhecer e combater essas formas de discriminação. Winandy propõe uma abordagem mais inclusiva e respeitosa em relação a todas as faixas etárias, defendendo uma mudança cultural que valorize a diversidade etária e promova um ambiente mais equitativo. Baseado no filme *Um Senhor Estagiário*, que aborda de maneira leve temas relevantes como o etarismo, a história gira em torno de um personagem que enfrenta preconceitos e estereótipos relacionados à sua idade, além de dúvidas sobre sua capacidade de se adaptar ao novo ambiente organizacional, que difere de sua experiência anterior. Mas ao longo do filme é mostrado suas competências e adaptações ao ambiente, sendo também incluído e trazendo idéias junto aos outros colaboradores, ainda sim com muitos desafios, consegue realizar mudanças culturais na organização e quebrando estereótipos sobre sua idade promovendo uma reflexão sobre a importância de valorizar a diversidade etária no ambiente de trabalho e combater preconceitos relacionados. E pôr fim a Web série criada pelo InfoJobs sobre contratação dos 40 mais que traz um projeto em colaboração com outras empresas que mostram suas experiências e como lidaram com situações de etarismo, sendo diretamente com a empresa, colaborador ou situações que ajudaram na produtividade. O objetivo do projeto Identificar os problemas no ingresso e reingresso dos profissionais de 40 mais no mercado de trabalho e como partida informar as empresas da importância de prevenir esse preconceito, assim introduzimos nosso projeto com essa questão: por que pessoas com em média 40 anos ou mais, têm menos oportunidade no mercado de trabalho?

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Métodos

O estudo adotou uma abordagem, combinando métodos qualitativos e quantitativos para obter uma compreensão sobre os desafios para a prevenção do etarismo no mercado de trabalho.



Para a pesquisa quantitativa, foi utilizada a plataforma Google Forms para adquirir as respostas do público-alvo necessário. O instrumento de coleta é o questionário estruturado, contendo perguntas para adquirir opiniões, avaliações e vivências. Abordam-se tópicos como a experiência no mercado de trabalho, dificuldades observadas, destaque dos profissionais, opiniões e situações vivenciadas.

Os questionários foram distribuídos por meio de buzz marketing e coletados de forma eletrônica na plataforma utilizada. A análise dos dados, recebidos de forma descritiva e alternativa, foram realizadas por meio de gráficos, médias em porcentagem e métodos comparativos.

Para a pesquisa qualitativa, foi estruturado um questionário pelos integrantes do projeto, visando adquirir uma visão profissional e formalizada de um ambiente organizacional que já vivência na prática a inclusão de profissionais com mais de 40 anos. Foi encaminhado por meio do e-mail à empresária e diretora, conhecida como Erica Ferreira Rocha. Abordando perguntas como desafios em relação à contratação, a atual situação do ambiente, práticas em como lidar com casos de etarismo dentro da empresa. Para a análise do questionário, será utilizada uma análise comparativa com o intuito de identificar diferenças e semelhanças entre as respostas, e para obter razões válidas para explicar essas diferenças ou semelhanças junto a pesquisa quantitativa, que compara e analisa as respostas da empresária e colaboradores que responderam. E assim, por meio da ferramenta Swot, que irá orientar o planejamento estratégico do projeto, identificando as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças que foram identificadas por meio das pesquisas realizadas. Trazendo assim uma visão melhor de tudo adquirido.

Finalizando com o método de reciclagem, que tem o objetivo de propagar conhecimento sobre o projeto nas redes sociais de modo a levar tais conhecimentos às empresas, gestores e colaboradores, será utilizado a plataforma Instagram que visa divulgar, criar conexões e interações com pessoas de vários grupos.

## **2.2 Resultados e Discussão**

Após realizar as pesquisas e divulgar para as pessoas durante 2 meses, tivemos êxito em muitas questões respondidas. Começando pela pesquisa feita pelo Forms para averiguar a situação atual e local: A pesquisa obteve um total de 36 respostas, das quais 80,5% correspondem a profissionais com mais de 40 anos, caracterizando o público-alvo relevante para a análise dos resultados. Com base nos dados coletados e analisados por meio de



gráficos, aproximadamente 94,3% dos entrevistados relataram ter trabalhado com profissionais dessa faixa etária, e 38,3% afirmaram ter presenciado algum tipo de preconceito. Essa realidade não apenas evidencia o preconceito enfrentado, mas também se reflete nas principais razões para a recolocação dos profissionais no mercado de trabalho: 27,8% têm dificuldades em encontrar oportunidades disponíveis, enquanto 27,8% relataram a capacidade de lidar com diferentes gerações e 19,4% apontaram dificuldades com novas tecnologias.

Além disso, 88% dos entrevistados afirmaram que o mercado de trabalho não oferece as mesmas oportunidades para os jovens. Quando perguntados sobre as características que mais diferenciam os profissionais com mais de 40 anos dos demais, os entrevistados destacaram principalmente o comprometimento e o maior tempo de experiência.

Para combater o etarismo e impulsionar a contratação de profissionais com mais de 40 anos, os entrevistados sugeriram várias ações que as empresas podem adotar. Dentre essas, destacam-se:

a) **Motivações e palestras de conscientização:** promover eventos que abordem a importância da diversidade etária no ambiente de trabalho.

b) **Implementação de projetos e programas de adequação:** desenvolver iniciativas que ajustem tanto o sistema da empresa quanto as funções dos colaboradores para uma melhor integração de profissionais mais experientes.

c) **Criação de novas vagas mais assertivas:** oferecer oportunidades de trabalho que se alinhem às competências e experiências dos profissionais com mais de 40 anos.

Essas sugestões ressaltam a necessidade de uma abordagem mais inclusiva no mercado de trabalho, permitindo que tanto os profissionais mais velhos quanto os jovens possam contribuir de maneira equitativa.

Na entrevista realizada com a empresária e diretora Erica Ferreira Rocha, que gerencia o departamento de Gestão e Gente, foram discutidos temas relevantes sobre a inclusão de colaboradores com 40 anos ou mais. A seguir, apresentamos os principais pontos abordados:

A valorização da diversidade etária foi discutida em meio à entrevista e Erica afirma que respeitar e valorizar todos os colaboradores, independentemente da idade, é fundamental para o sucesso e harmonia no ambiente de trabalho. Essa valorização traz experiências e perspectivas únicas essenciais para a inovação. O respeito à diversidade etária contribui para um ambiente colaborativo e produtivo, refletindo na cultura organizacional. Mas na hora de realizar algumas contratações podem ocorrer alguns desafios e um dos principais desafios enfrentados, segundo Erica, é a flexibilidade e adaptação dos candidatos às mudanças



rápidas do mercado. O RH reconhece que encontrar profissionais que se alinhem a essa dinâmica é crucial, especialmente em um cenário empresarial em constante evolução.

A entrevista destacou que, apesar dos avanços, o mercado de trabalho ainda enfrenta barreiras significativas para oferecer as mesmas oportunidades a profissionais 40+ em comparação aos mais jovens. Há preconceitos que associam a idade à falta de adaptabilidade ou habilidades tecnológicas. Para promover a igualdade, é vital que as empresas reconheçam o valor da experiência e implementem práticas inclusivas.

Com isso, ela nos trouxe algumas formas e estratégias que utilizaria para impulsionar as contratações e mitigar o etarismo:

- a) Criar descrições de cargos inclusivos, evitando linguagem que favoreça candidatos mais jovens.
- b) Utilizar canais de recrutamento diversificados que alcancem todas as idades.
- c) Implementar processos de seleção cegos para eliminar preconceitos inconscientes na triagem inicial.

Essas ações exigem uma mudança de mentalidade e uma reavaliação da cultura organizacional. Sendo assim, Erica comentou conosco sobre caso ocorressem casos de etarismo dentro do ambiente de trabalho, como descaso ou descondições das opiniões de colaboradores 40+, recomenda ações proativas:

- a) Oferecer treinamentos contínuos sobre viés etário para líderes e colaboradores, ajudando a reconhecer e mitigar preconceitos.
- b) Implementar campanhas de conscientização sobre a importância da diversidade etária e os benefícios de uma força de trabalho multigeracional.

A **ferramenta SWOT** foi utilizada neste contexto para fazer uma análise estratégica pessoal, destacando elementos que impactam o desempenho e a evolução de um indivíduo ou organização.

- a. **Forças:** Experiência, maturidade emocional e a capacidade de trazer novas perspectivas são diferenciais que podem colocá-lo à frente em muitas situações profissionais.
- b. **Fraquezas:** É necessário prestar atenção aos hábitos que podem estar limitando seu crescimento e às dificuldades em gerenciar equipes jovens.
- c. **Oportunidades:** Há espaço para agregar valor em empresas que não têm recursos suficientes para T&D, aproveitando sua experiência e maturidade.
- d. **Ameaças:** Preconceitos e falta de plano salarial podem ser fatores externos que prejudicam seu progresso, e exigem estratégias de mitigação.



### 2.3 Filme - Um senhor Estagiário.

O filme “Um Senhor Estagiário” aborda o etarismo de forma sensível e impactante, destacando a importância da experiência e da colaboração entre as gerações. A relação entre Ben, um estagiário de 70 anos, e Jules, uma jovem empreendedora, exemplifica como a sabedoria acumulada ao longo da vida pode enriquecer o ambiente de trabalho.

- a) **Quebra de Estereótipos:** Ben, apesar de enfrentar preconceitos, demonstra que a idade não é um obstáculo para a relevância e a contribuição em um mundo de trabalho dinâmico. Sua presença desafia a visão comum de que a experiência é obsoleta.
- b) **Valorização da Experiência:** Jules aprende a valorizar a vivência de Ben, percebendo que sua perspectiva pode ser crucial em momentos de crise, o que reforça a ideia de que cada geração tem algo único a oferecer.
- c) **Equilíbrio Vida-Trabalho:** A influência de Ben ajuda Jules a entender a importância de manter uma percepção saudável entre sua carreira e sua vida pessoal, promovendo uma visão abrangente do sucesso.
- d) **Desenvolvimento de Habilidades Interpessoais:** A amizade entre os dois destaca a importância da empatia, da escuta ativa e do respeito mútuo, criando um ambiente de trabalho mais colaborativo.

O filme ilustra como a interseção de diferentes gerações pode resultar em um ambiente mais rico e inovador. As lições que Jules aprende com Ben são representativas de como a troca de conhecimento entre gerações pode beneficiar a todos:

- a) **Mentoria e Crescimento:** A relação entre eles exemplifica como a mentoria pode ser uma via de mão dupla, onde ambos aprendem e crescem, promovendo uma cultura de aprendizado contínuo.
- b) **Inovação e Resiliência:** A combinação de experiências de vida e novas ideias não só fomenta a criatividade, mas também prepara as equipes para se adaptarem às mudanças constantes do mercado.
- c) **Feedback e Satisfação:** O feedback honesto que Jules recebe de Ben se revela essencial para seu crescimento profissional, reforçando a importância de relações de trabalho abertas e construtivas.



## 2.4 Etarismo - Um novo nome para um velho preconceito - Fran Winnady

O livro "Etarismo: Um novo nome para um velho preconceito" de Fran Winandy oferece uma análise aprofundada do preconceito etário, destacando como essa discriminação impacta tanto os mais velhos quanto os jovens em várias esferas da vida. Winandy defende a necessidade de uma mudança cultural que valorize todas as idades, abordando os estigmas e expectativas prejudiciais que cada grupo enfrenta.

### Resultados e Discussão

- a) **Impacto na Saúde Mental:** Winandy enfatiza que o etarismo afeta a saúde mental, levando a sentimentos de exclusão e desvalorização. A promoção de uma cultura inclusiva pode mitigar esses efeitos, melhorando a qualidade de vida.
- b) **Estigmas e Expectativas:** Tanto jovens quanto idosos enfrentam preconceitos que limitam seu potencial. O reconhecimento e a valorização das experiências de todos são essenciais para uma sociedade mais equitativa.
- c) **Importância da Diversidade Etária:** O livro argumenta que a diversidade etária enriquece ambientes de trabalho e sociais. Instituições que adotam práticas inclusivas podem beneficiar-se de maior criatividade e colaboração.
- d) **Políticas de Inclusão:** Winandy sugere a implementação de políticas específicas para promover um ambiente inclusivo, como educação sobre etarismo, treinamentos, e iniciativas entre gerações.

### Propostas Práticas

- a) **Educação e Conscientização:** Realizar workshops para desmistificar estereótipos associados à idade.
- b) **Campanhas de Sensibilização:** Destacar histórias inspiradoras que desafiem preconceitos etários.
- c) **Programas de Mentoria:** Facilitar interações entre diferentes gerações para promover empatia e colaboração.
- d) **Avaliação de Desempenho Justa:** Focar em competências e resultados, evitando suposições baseadas na idade.



- e) **Flexibilidade no Trabalho:** Criar políticas que atendam às necessidades diversas de diferentes faixas etárias.

As pesquisas realizadas apontaram que profissionais com 40 anos ou mais enfrentam dificuldades significativas ao buscar oportunidades no mercado de trabalho. Para abordar esses desafios, desenvolvemos um conjunto de estratégias focadas em promover a inclusão e valorização desse grupo nas empresas.

### 2.5 Oportunidades de ingresso:

- a. **Vagas afirmativas:** para garantir que profissionais 40+ tenham acesso equitativo a oportunidades, implementaremos um sistema de vagas afirmativas. Isso significa que algumas posições serão especificamente reservadas para candidatos com 40 anos ou mais, reconhecendo o valor da experiência e das habilidades que esses profissionais trazem. Essa abordagem não apenas amplia o acesso a empregos, mas também envia uma mensagem clara de que a diversidade etária é uma prioridade na nossa organização.
- b. **Crescimento dentro da empresa:** para fomentar o desenvolvimento contínuo desses colaboradores, utilizaremos um plano de carreira estratégico que ofereça oportunidades de crescimento interno. Este plano incluirá treinamentos e mentorias personalizadas, permitindo que os profissionais 40+ adquiram novas qualificações e avancem em suas carreiras. Ao investir no crescimento desses colaboradores, não só fortalecemos suas competências, mas também promovemos uma cultura de aprendizado contínuo dentro da empresa.

### 2.6 Políticas de inclusão para profissionais 40+.

- a. **Canal de denúncias:** para lidar com possíveis situações de etarismo e desrespeito no ambiente de trabalho, implementaremos um canal de denúncias que permitirá mapear o clima organizacional, especialmente em setores onde possam ocorrer tensões. Este canal será uma ferramenta essencial para identificar problemas e criar intervenções adequadas, garantindo que todos os colaboradores se sintam respeitados e valorizados. O anonimato e a confidencialidade serão assegurados para encorajar os colaboradores a relatarem comportamentos inadequados sem medo de retaliação.



- b. **Eventos de Colaboração:** para promover o convívio entre colaboradores de diferentes faixas etárias e combater preconceitos, planejaremos eventos anuais ou semestrais que incentivem a colaboração e a troca de ideias. Esses eventos podem incluir workshops, seminários e atividades sociais, onde todos os colaboradores poderão compartilhar suas experiências e conhecimentos. Através dessas iniciativas, buscamos não apenas fortalecer os laços entre os profissionais, mas também gerar conscientização sobre a importância da diversidade etária. O convívio harmonioso pode ajudar a prevenir atitudes etaristas, criando um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Todas as informações adquiridas foram compartilhadas na plataforma Instagram como parte de um processo de conscientização e reciclagem. O projeto proporcionou um amplo conhecimento sobre a situação atual do etarismo no mercado de trabalho. As postagens realizadas visaram informar o público sobre a definição do etarismo, divulgar bases teóricas, além de apresentar projetos e planos que podem ser promovidos tanto pelos colaboradores quanto pelo setor de RH dentro de suas próprias empresas.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Essa pesquisa teve como objetivo geral promover a prevenção do etarismo no mercado de trabalho, ressaltando a importância da reciclagem e da conscientização sobre o tema. A finalidade é criar um ambiente organizacional saudável, que favoreça produtividade, inovação, troca de experiências e oportunidades para profissionais qualificados, independentemente da idade. Os resultados indicam que o objetivo foi alcançado com sucesso.

O estudo teve como objetivo analisar o preconceito enfrentado por profissionais com mais de 40 anos no mercado de trabalho, com base em um caso que obteve 36 respostas. A maioria dos entrevistados (80,5%) pertencia a essa faixa etária, sendo que 94,3% relataram ter trabalhado com profissionais mais velhos e 33,3% presenciaram algum tipo de preconceito. As principais dificuldades para a recolocação desses profissionais foram: 27,8% enfrentaram dificuldades em encontrar oportunidades, 27,8% mencionaram desafios em lidar com diferentes gerações, e 19,4% tiveram problemas com novas tecnologias. Esses dados destacam a realidade do preconceito e as barreiras enfrentadas por essa faixa etária no mercado de trabalho.

Dentre os principais resultados destaca-se a entrevista com a empresária Erica Ferreira Rocha, responsável pelo departamento de Recursos Humanos, destacou a importância da



inclusão de colaboradores com 40 anos ou mais. Erica enfatizou que a valorização da diversidade etária é essencial, ressaltando que respeitar e valorizar todos os colaboradores, independentemente da idade, contribui para o sucesso e a harmonia no ambiente de trabalho. Valorização da diversidade etária é fundamental para a inovação e a criação de um ambiente colaborativo e produtivo, impactando positivamente a cultura organizacional. No entanto, esse processo de contratação enfrenta desafios, especialmente em relação à flexibilidade e adaptação dos candidatos às rápidas mudanças do mercado. O RH destaca a importância de encontrar profissionais que se adequem a essa dinâmica, considerando a constante evolução do cenário empresarial.

O livro "Etarismo: Um novo nome para um velho preconceito", de Fran Winandy, explora a discriminação etária e suas consequências para diferentes faixas etárias. Winandy argumenta que o etarismo afeta negativamente tanto os mais velhos quanto os jovens, prejudicando sua saúde mental e levando a sentimentos de exclusão e desvalorização. Para combater esse preconceito, o autor defende uma mudança cultural que valorize todas as idades, enfatizando a importância de reconhecer e valorizar as experiências de cada grupo. A obra sugere que a promoção de uma cultura inclusiva pode melhorar a qualidade de vida e criar uma sociedade mais justa e equitativa.

Os resultados aqui apresentados oferecem evidências sobre a importância do combate ao etarismo, além de ser um convite à reflexão sobre nossas próprias atitudes em relação à idade e um chamado à ação para a construção de um futuro onde todas as idades sejam respeitadas e valorizadas. O artigo se posiciona como uma ferramenta importante para educar e sensibilizar sobre as implicações do etarismo e as maneiras de superá-lo da inclusão dos profissionais 40+ no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BEATRIZSANTOSOLIVEIRA. Contratações 40+: assista a websérie exclusiva do Infojobs. Disponível em: <[https://blog.infojobs.com.br/empresas/contratacoes-40/#A\\_webserie\\_Contratacoes\\_40](https://blog.infojobs.com.br/empresas/contratacoes-40/#A_webserie_Contratacoes_40)>. Acesso em: 23 jun. 2024.

Saiba o que é etarismo e como combater na empresa - Canal de Denúncia. Disponível em: <<https://denouncefy.com/etarismo/>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

PONTOTEL. Etarismo no trabalho: veja quais as desvantagens e como evitar na sua empresa! Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/etarismo-no-trabalho/#:~:text=O%20etarismo%20no%20trabalho%20%C3%A9%20ent%C3%A3o%20a%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalhadores>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

WINANDY, F. **Etarismo**. [s.l.] Matrix Editora, [s.d.].