
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

ETARISMO NO AMBIENTE CORPORATIVO: desafios e oportunidades no âmbito empresarial

AGEISM IN THE CORPORATE ENVIRONMENT: challenges and opportunities in the bussiness sphere

Ana Júlia Dias Soares – diassoaresanajulia2@gmail.com

Esther Ferraz Gubbiotti – esthergubbiotti@gmail.com

Isabelle Laura de Mendonça – jackdemendonca17@gmail.com

Jhessy Isabelly Avila Duarte – jhessy.isabelly2017@gmail.com

Kamily de Souza Silva – kamilydesouzasilva19@gmail.com

Maria Eduarda D' Andréa Durante – mariaeduardaddurante@gmail.com

Orientadores:

Prof. Dr. Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@etec.sp.gov.br

Profª. Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

ETEC Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

RESUMO

O etarismo, preconceito e discriminação baseados na idade, impacta negativamente a autoestima e a saúde mental, influenciando as relações no ambiente corporativo. Este artigo tem como objetivo geral compreender a problemática do etarismo no âmbito empresarial, identificando seus desafios e oportunidades. Os objetivos específicos pautam-se em revisar teorias conceituais, abordar o etarismo feminino, levantar as vantagens da contratação de pessoas idosas, combater o preconceito etário e conscientizar a sociedade sobre a importância dessa população nas organizações. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa que utilizou entrevista estruturada e questionário. A entrevista, com 8 questões abertas, foi aplicada a duas mulheres (E1 e E2) acima de 40 anos que vivenciaram situações de etarismo. O questionário, composto por 10 perguntas fechadas, foi disseminado via grupos de conhecidos e respondido por 18 participantes (homens e mulheres acima de 40 anos) que também enfrentaram dificuldades similares. A análise dos dados coletados demonstra que a população idosa continua a sofrer preconceito e a ser excluída de direitos no mercado de trabalho. Os resultados indicam que as empresas, com frequência, consideram pessoas acima de 50 anos inválidas, mantendo uma faixa etária preferencial para contratação desde a sua fundação. Essa prática resulta em uma significativa dificuldade para que profissionais mais velhos sejam reconhecidos e valorizados em seu ambiente de inserção.

Palavras-chave: Etarismo. Desafio. Oportunidades. Contexto Empresarial.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

ABSTRACT

Ageism, prejudice and discrimination based on age, negatively impacts self-esteem and mental health, influencing relationships in the corporate environment. This article has the general objective of understanding the issue of ageism in the business context, identifying its challenges and opportunities. The specific objectives are to review conceptual theories, address female ageism, highlight the advantages of hiring older people, combat age prejudice, and raise awareness in society about the importance of this population in organizations. Methodologically, this is a qualitative study that used a structured interview and a questionnaire. The interview, consisting of eight open-ended questions, was conducted with two women (E1 and E2) over 40 years old who experienced situations of ageism. The questionnaire, composed of ten closed-ended questions, was disseminated through acquaintances' groups and answered by 18 participants (men and women over 40) who also faced similar difficulties. The analysis of the collected data demonstrates that the elderly population continues to suffer prejudice and be excluded from rights in the labor market. The results indicate that companies often consider people over 50 years old as unfit, maintaining a preferred age group for hiring since their foundation. This practice results in significant difficulties for older professionals to be recognized and valued in their professional environment.

Keywords: Ageism. Challenge. Opportunities. Business Context.

1 INTRODUÇÃO

A definição de etarismo, também conhecido como idadismo, engloba os preconceitos e discriminações direcionadas as pessoas em relação a sua idade, que pode resultar em problemas de autoestima e saúde mental das vítimas. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024) a proporção de idosos duplicou do período de 2000 para 2023, passando de 15, 2 milhões para 33 milhões. No âmbito empresarial, pessoas acima de 50 anos são as principais afetadas pelo etarismo. A idade tem sido um critério na avaliação de capacidade dos colaboradores dentro das empresas, contradizendo o Art. 27 do Estatuto da Pessoa Idosa, publicado no ano de 2003, que afirma "Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que natureza do cargo o exigir."

Mediante ao exposto, é imprescindível expor a exclusão dessa faixa etária na área de trabalho dada a crença de que os mais velhos não possuem as habilidades e conhecimentos necessários para trabalhar com a tecnologia atual, e por terem a saúde mais instável. Outro fator

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

é o aumento da idade mínima para a aposentadoria, forçando os trabalhadores abaixo de 64 anos e com insuficiência de registros assinados na carteira de trabalho a permanecerem no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a questão que irá guiar esse artigo trata-se de: como incluir a terceira idade no meio empresarial? Referente a esse impasse, pode-se adicionar as seguintes hipóteses: 1) disponibilizar treinamento e capacitação constante; 2) oferecer uma boa cultura organizacional para a melhor adaptação e conforto; e 3) reintegrar esse grupo de pessoas e ocasionar a soma de experiências entre gerações anteriores e atuais.

Diante disso, o objetivo geral desse artigo é compreender a problemática do etarismo no mercado de trabalho. Dessa maneira, os objetivos específicos decorrem em: 1) levantar as vantagens da contratação de profissionais da população idosa; 2) obter subsídios para combater o preconceito em relação a idade, conscientizando a população sobre a sua importância nas empresas.

Dessa forma, o vigente artigo estruturou-se a princípio com a introdução, em seguida a fundamentação teórica, bem como a apresentação dos procedimentos metodológicos, decorrente dos resultados e discussões, e por último as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, será abordado a fundamentação teórica baseada no Etarismo e como ele afeta a população idosa na sociedade, dando um maior destaque no contexto empresarial, por meio das teorias conceituais e desafios do etarismo no ambiente corporativo e finalizando com o etarismo feminino nas corporações.

2.1 Teorias Conceituais do Etarismo

Uma das primeiras pessoas a conceituar etarismo foi Robert Neil Butler (1969), em que descreve como: “um processo de estereotipação sistemática e discriminação contra pessoas por elas serem velhas”. Apesar do número crescente de idosos, o preconceito sofrido por eles não é reconhecido socialmente como uma forma de discriminação (Cary et al., 2017), e portanto, é aplicado diariamente em instituições e lares familiares, onde há a função pré-determinada em relação à sua faixa etária e sua capacidade (Hagestad; Uhleberg, 2005).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Segundo Doll, et al. (2007), foram formuladas três grandes teorias clássicas sobre o envelhecimento: a teoria da atividade, teoria do desengajamento e a teoria da modernização. A primeira teoria, cujo nome se dá por teoria da atividade, se desenvolveu no final da década de 1940. Ainda nessa direção, Havighurst (1948) afirmou em seu livro, *Developmental Tasks and Education* (Anomietei; Mukeh, 2023), que a perspectiva de vida esta associada a um estilo de vida saudável. Em outras palavras, aponta que se um indivíduo ao realizar certas atividades irá encontrar a felicidade, caso contrário, receberia a desaprovação da sociedade e sua infelicidade. Tais tarefas possuem bases biológicas, ligadas a maturação física; psicológica, ligadas aos valores e desejos e à cultural, relacionada as expectativas de uma sociedade.

Apesar da sua grande contribuição para a sociedade, a teoria da atividade recebeu algumas críticas, pelo fato de caracterizar as pessoas com a mesma condição econômica e saudável, ignorando os diversos problemas enfrentados pelo envelhecimento (Doll, et al. 2007). Outros autores também criticaram sobre o controle citado nas teorias, pois nem sempre a pessoa idosa terá controle sobre suas atividades ou de seus papéis na sociedade (Loth; Silveira, 2014).

A teoria do desengajamento, proposta por Cumming e Henry, 1961, afirma que o envelhecimento é gradativo e dificulta a interação entre o idoso e o meio social em que está situado (Cumming, Henry, 1961 apud Hochschild 1975, p. 553). Segundo essa teoria, ao envelhecer, o indivíduo perde capacidades físicas e intelectuais, se tornando desnecessário para o meio em que estava inserido, ocasionando a formação de um desengajamento superior, antecedendo apenas o desenjagamento final: a morte. Diante disso, Hochschild (1975) critica essa teoria pois afirma a falha ao não basear-se nas categorias demográficas, sendo elas etnia, religião, classes sociais e dados geográficos e históricos. Há também outros autores que à criticam por desencorajar a reintegração dos mais velhos na sociedade atual e moderna.

A terceira teoria, cunhada por Cowgill e Holmes (1972), é chamada de Teoria da Modernização e foca nos fatores da marginalização do idoso em seus papéis na sociedade atual.

Modernização é a transformação de uma sociedade inteira de um estilo de vida predominantemente rural, baseado na força dos animais, com uma tecnologia limitada, com instituições pouco diferenciadas, pontos de vista e valores tradicionais e "paroquiais", em direção a um estilo de vida predominantemente urbano, baseado em fontes de energia sem recursos animais, tecnologia científica altamente desenvolvida, instituições altamente diferenciadas, interligadas com papéis individuais segmentados e com perspectivas cosmopolitas com ênfase em eficiência e progresso. (Cowgill, 1986 apud Doll et al., 2007, p. 20).

Benngtson (2009), relata que a transição entre a malha social da comunidade para a sociedade reflete a redução do estatuto do idoso, o que demonstra que a significância do idoso

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

na sociedade cresceu no decorrer das décadas, encontrando seu ápice na época rural, sendo influenciados por fatores familiares, econômicos, políticos e demográficos, mostrando uma queda ao decorrer dos anos.

A crítica contra essa teoria se posiciona contra a estereotipação dos idosos, pois “[...] a velhice não é uma variável fixa, que podemos analisar antes e depois da modernização, mas uma realidade culturalmente construída, inclusive pelas disciplinas científicas que a tomaram como alvo” (Groisman, 2002, p. 62).

Têm-se por conclusão que, essas teorias, apesar de contribuírem para criar um posicionamento social, foram utilizadas para justificar pensamentos preconceituosos a respeito dos mais velhos, sendo um dos pontos iniciais para criar o etarismo. Ao contrário do que aponta essas teorias, o envelhecimento não pode ser analisado precisamente, sem analisar os contextos vividos por cada indivíduo, o que é um pensamento deixado de lado pelos praticantes de tal preconceito (Messy, 1993).

De acordo com Castro (2016), apesar de que com a velhice, supostamente, recebe-se a sabedoria, tradição e memória, também está associada ao declínio, a dependência e a rejeição social. No ambiente profissional, falas como “Você está velho(a) demais para isso” ou “Está ficando gagá” afetam de forma negativa as pessoas para qual essas falas são direcionadas, causando menor aceitação ao chegarem a idade avançada. O índice de pessoas idosas que recebem tais ataques possuem, na maioria das vezes, um grau de escolaridade baixa, uma renda inferior ou são originárias do ambiente rural, por isso, são consideradas “descartáveis” para o mercado de trabalho.

Nesse contexto, Correia (2024) aponta que casos de etarismo também são frequentes no ambiente educacional, quando um aluno acima dos 50 anos de idade decide fazer uma faculdade e sofre preconceito dos demais colegas de classe. Os alunos que cometem tal preconceito não se perguntam de como suas ações afetam as pessoas para qual as ofensas foram direcionadas, pois acreditam estarem com a razão ao pensarem que pessoas acima dos 50 anos não possuem capacidade para estudar novamente e muito menos se formar.

Pensamentos como esses devem ser desconstruídos com uma maior conscientização da população da real importância do idoso em qualquer meio em que está inserido, e que apesar da idade, ele ainda possui a capacidade de tomar ações na sociedade, e até mesmo inspirar e orientar as novas gerações de jovens que está surgindo (Correia, 2024).

Iniciativas como as que estão sendo tomadas pela Organização das Nações Unidas

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

(ONU, 2020) são essenciais para uma mudança no pensamento de gerações anteriores, atuais e futuras, para que o etarismo seja extinguido no ambiente familiar e organizacional, possibilitando uma maior qualidade de vida para os idosos, sem restrições e preconceitos (Miranda; Ituassu, 2024).

2.2 Desafios do Etarismo no Ambiente Corporativo

De acordo com Marialva et al. (2024), no Brasil o envelhecimento populacional está se tornando um dos maiores desafios do mercado de trabalho, onde a expectativa de vida vem aumentando significativamente nas últimas décadas. Contudo, isso gera um grande problema: a exclusão dos idosos no mercado de trabalho que é o resultado de um preconceito denominado etarismo.

Essa intolerância limita as oportunidades profissionais para esse grupo, que são frequentemente desrespeitados e subestimados, não tendo seus direitos trabalhistas assegurados gerando uma perda de capital humano para empresas e para a economia. O envelhecimento populacional ocorre da forma distinta entre os países onde alguns deles tem se preparado para receber o público idoso no mercado de trabalho, o mercado brasileiro não teve esse preparo em relação aos outros países que tomam medidas iniciativas para manter essa população ativa, como o incentivo da permanência da pessoa idosa no trabalho. Além disso, esse aumento dessa população gera um avanço significativo nos casos de violência contra a pessoa idosa (Marialva et al., 2024).

A agressão aos idosos tem se tornado uma tendência mundial onde há um caso de violência a cada 6 pessoas de 60 anos, ela ocorre em ambientes domésticos, rua e em instituições de trabalho causando transtornos físicos, psicológicos, emocionais e problemas na qualidade de vida. No mercado de trabalho esse problema vem se agravando devido as políticas de gestão que tencionam o lucro e a redução de custos desconsiderando a relação entre gerações. Isso pode ser observado na gestão das empresas que não possuem práticas de incentivo a contratação e retenção dos trabalhadores idosos. Além disso, não atendem as adaptações do ambiente de trabalho e não disponibilizam planos de saúde específicos para a necessidade do trabalhador (Batista; Teixeira, 2021).

Os trabalhadores mais velhos são mais propensos a serem demitidos por serem considerados "mais caros" e frequentemente não são incluídos em treinamentos por

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

considerarem que não estão aptos ou interessados em se manterem atualizados. Dessa forma, nem toda essa discriminação se dá de forma consciente ou negativa, todos nós julgamos os outros de forma irracional, perante a isso os trabalhadores mais jovens julgam os idosos com exagerada condescendência, paternalismo ou de forma infantilizada, além disso, eles consideram que os mais velhos dificultam o seu crescimento dentro da empresa (Silveira, 2014).

Os trabalhadores idosos tendem a serem ridicularizados, excluídos das atividades e seus erros são mais destacados em relação aos trabalhadores mais jovens dentro das organizações, além disso, muitos relatam insatisfação. Em uma pesquisa realizada em 2023, cerca de 47% das pessoas relatou estar desempregadas ou em ocupação que não gera renda, 93% procuram por recolocação, 73% afirmaram estar insatisfeitos com sua situação profissional. 90% dos entrevistados realizaram cursos profissionalizantes nos últimos anos e 80% se sente preparado para o mercado de trabalho dado a atualização profissional (Litvak, 2024).

Segundo Brum (2022), durante a pandemia de Covid 19 muitas pessoas sofrem consequências, mas especialmente a população idosa que foram os primeiros a serem afastados e a passaram pelo processo de distanciamento, com isso o desemprego para essa população se tornou um risco devido a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) que exigiu o distanciamento do trabalhador idoso, essas ações comprometeram a sua permanência no trabalho, gerando um risco de pobreza.

Além disso, o desemprego afetou os idosos tanto financeira quanto emocionalmente, acarretando em sua dependência econômica, a falta de autonomia, dificuldade para ajudar membros da família e o aumento da solidão e ansiedade, visto que a qualidade de vida dos idosos estava relacionada ao prazer em exercer alguma função para se manter vivo (Santos; Teixeira, 2023).

Perante a isso, é necessário que as empresas valorizem a população idosa, uma vez que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), essa parcela tende a crescer cada vez mais:

[...] O Brasil ocupava no ano de 1950 o 16º lugar no ranking mundial, com 2,2 milhões de idosos. Em 1985, essa população aumentou para 8,9 milhões colocando o Brasil no 11º lugar. No ano de 2025, o país deverá estar ocupando o sexto lugar no ranking, com uma população acima de sessenta anos estimada em 33,8 milhões. No período compreendido entre o ano de 1950 e 2025, população brasileira terá aumentado cinco vezes, enquanto o número de idosos será quinze vezes maior (Veras, 1988 apud Paolini, 2016, p. 2).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Contudo, é importante que seja assegurado aos idosos tratamento equitativo, direito à igualdade, direito à autonomia e direito à dignidade. Para isso, é necessário garantir o acesso à saúde, alimentação, economia, moradia, segurança, modernização das instituições e processos educacionais diferenciados para que se reintegrem ao universo laboral e social (Magalhães, 2008).

2.3 Etarismo Feminino nas Corporações

No Brasil, o número de idosos vem crescendo gradativamente, de acordo com o Censo Demográfico de 2022, o número de pessoas com 65 anos ou mais cresceu 57,4% na população do país em 12 anos. Segundo o IBGE (2022), o total de pessoas dessa faixa etária chegou a cerca de 22,2 milhões de pessoas (10,9%) em 2022 contra 14 milhões (7,4%) em 2010. Independentemente do acelerado envelhecimento populacional, o país ainda vivencia a cultura jovem-cêntrica, resultando no etarismo, explícito ou inconsciente, sendo uma realidade vivenciada pelo povo brasileiro (Santos, 2023). Desse modo, o processo de envelhecimento geral da população é pouco visto pelas organizações instaladas no país, sendo principalmente menos visíveis as questões relativas às mulheres maduras no ambiente corporativo (Corrêa, 2023).

Segundo Felix (2016), atualmente, 28% das mulheres brasileiras entre 45 e 49 anos possui emprego formal. Após os 55 anos, esse número decresce e mantém-se no patamar de 20%, diminuindo para menos de 10% entre as mulheres com 60 anos ou mais. No próximo tópico, será abordado o duplo preconceito — sexismo e etarismo — no ambiente de trabalho e as práticas de etarismo contra mulheres cometidas no Brasil.

De acordo com a Corrêa (2023), o duplo preconceito sexismo e etarismo faz a mulher madura conviver com desafios para permanecer ativa no ambiente formal de trabalho, que ultrapassam as questões técnicas de sua graduação e invadem sua vida e imagem pessoal. Em especial, as executivas maduras, são obrigadas a manter-se eternamente jovens e belas, incentivando o perfeccionismo excessivo, para garantir a manutenção de suas posições ou alcançar as poucas oportunidades de acesso profissional a elas reservadas.

Dessa forma, Cepellos (2022) relata que as mulheres são as principais vítimas do etarismo, uma vez que homens maduros são mais valorizados, as mulheres executivas estão sempre sendo pressionadas a serem “sempre jovens”, vivenciando assédio e comentários

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

sexuais no ambiente de trabalho. Ademais, o conhecimento está frequentemente relacionado com os homens idosos, que não costumam sofrer com as desvantagens de envelhecerem e de parecer mais velhos. Além disso, o sexo feminino é muitas vezes visto como "velhas" relativamente cedo, principalmente quando completam seus 40 anos de idade, resultando dificuldade em obter novas posições no mercado de trabalho. Desse modo, encontram barreiras de acesso à formação profissional e crescimento quando estão em seus 50 anos de idade.

Ainda segundo Cepellos (2021), por mais que seja importante este assunto, as organizações ainda não atendem as necessidades particulares de suas colaboradoras, não compreendem as diferenças e demandas de mulheres que envelhecem nas diversas áreas de trabalho, resultando em uma ausência de programas, políticas e práticas que as apoiem em seu processo de envelhecimento. Reforçando a ideia da autora, o IBGE (2022) mostra que no segundo trimestre de 2022, a taxa de mulheres desempregadas era 54,7% maior que a dos homens. Ainda que, 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.

Concluindo, Corrêa (2023) salienta que o ambiente de trabalho formal apresenta desafios extras para a mulher que envelhece, a qual é obrigada a se manter sempre jovem e bela como sinônimo de preparada, efetiva e disponível para o trabalho. Nesse sentido, Santos (2023) afirma que é preciso entender que o etarismo é uma forma de opressão que se encontra em muitos setores da sociedade, em grande maioria ele vem atrelado à diversas outras formas de discriminação, como por exemplo a misoginia, o ódio pelas mulheres. Mesmo que, nem sempre é apresentado de forma explícita, muitas vezes o etarismo se faz presente em pequenas coisas, falas, piadas, ações.

Quando principalmente se trata do sexo feminino, esse problema se torna ainda mais intenso e violento. Sendo uma onda que as atropela desde as primeiras rugas e sinais do tempo aparecem. A Goldenberg (2022) mostra em seu livro o resultado do etarismo feminino ao lançar a pergunta "Você deixaria de usar algo porque envelheceu?", 96% das mulheres disseram sim, resposta de apenas 9% dos homens.

Por fim, de acordo com Corrêa (2023) atenção à importância da cultura corporativa no contexto do etarismo feminino é considerada indispensável no processo de desenvolvimento de um ambiente *age-friendly* nas empresas, mostrando a urgência da implementação de um processo comunicacional variado e diverso, tal como é o processo de envelhecimento das

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

mulheres dentro das organizações. Desse modo, o entendimento que a comunicação organizacional pode proporcionar são recursos necessários para estimular o respeito às profissionais maduras das empresas brasileiras.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O seguinte estudo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica que, segundo Bastos e Keller (1999) é uma busca metódica para esclarecer um determinado assunto através do estudo. Foi utilizado a pesquisa de levantamento, que trata-se da solicitação de dados de um grupo de pessoas referente à questão a ser estudada para, posteriormente, obter resultados referente aos dados coletados (Gil, 2008).

As coletas de dados utilizadas neste trabalho foram feitas de forma qualitativas. A pesquisa qualitativa “[...] está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a como as pessoas compreendem esse mundo. Tenta, portanto, interpretar os fenômenos sociais (interações, comportamentos, etc.), em termos de sentidos que as pessoas lhes dão; em função disso, é comumente referida como pesquisa interpretativa (Brandão, 2001).

Para a aplicação dessa coleta de dados foi realizada uma pesquisa de levantamento por meio de um questionário e de uma entrevista estruturada. Na visão de Gil (2008, p. 113) a entrevista estruturada “desenvolve-se a partir de uma relação fixa de perguntas, cuja ordem e redação permanece invariável para todos os entrevistados, que geralmente são em grande número”. Sendo assim, trata-se do mais adequado para o desenvolvimento de levantamentos sociais. Pode-se definir questionário como a “técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc” (Gil, 2008, p. 121).

Baseado nessas definições, foram estabelecidos os critérios de gênero, faixa etária, nível de escolaridade e se a pessoa trabalha, ou não, atualmente; ocorreu a elaboração das questões; coleta de dados e, por fim, a análise dos dados coletados. Desse modo, vale ressaltar a importância desses métodos de pesquisa que nos possibilitam uma maior avaliação da situação abordada na vida da sociedade, o que comprova evidências das argumentações presentes nesse trabalho.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Diante de tais critérios, o objetivo central foi a coleta de dados sobre os preconceitos sofridos pela comunidade idosa no meio empresarial. Para tanto, foi utilizado a entrevista estruturada e o questionário. A entrevista foi direcionada, especificamente, para duas mulheres (E1 e E2) que as autoras deste estudo entraram em contato diretamente, ambas acima de 40 anos, que passaram por dificuldades no meio empresarial por conta de um preconceito etário, contendo um total de 8 questões abertas. O questionário foi enviado através de grupos e repassado para outros por conhecidos, destinado a homens e mulheres acima de 40 anos que sofreram dificuldades no meio empresarial, composto por 10 perguntas fechadas e respondido por 18 participantes.

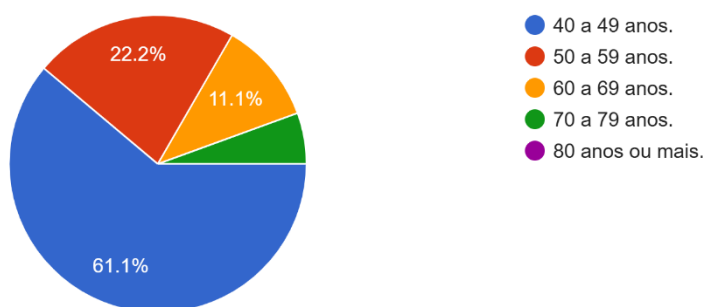
Por fim, os dados coletados por meio da entrevista estruturada e do questionário foram analisados e foram apresentados na seção sub-sequente, denominada "Resultados e Discussão".

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção é apresentado os resultados da pesquisa, obtidas por meio do levantamento de dados realizados tanto através do questionário quanto da entrevista estruturada.

4.1.1 Perfil dos participantes do questionário

Gráfico 01: Faixa Etária



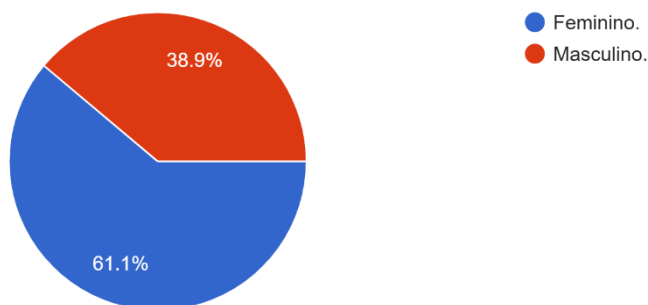
Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

De acordo com o Gráfico 01, nota-se que no que tange a idade dos participantes, 61,1% possuem de 40 a 49 anos, representando a maior parte do público, 22,2% possuem de 50

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

a 59 anos, 11,1% tem entre 60 a 69 anos e um dos participantes possui de 70 a 79 anos que corresponde a 5,6%.

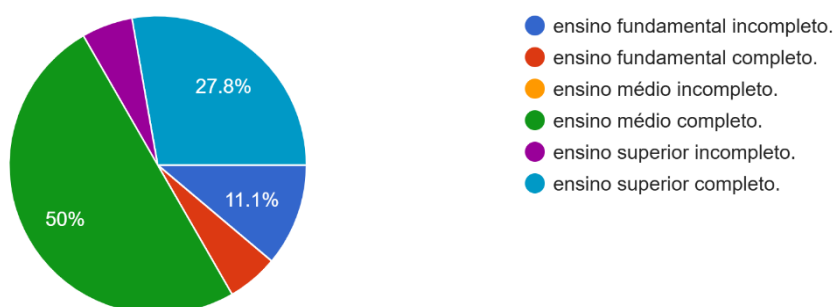
Gráfico 02: Gênero



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

De acordo com o Gráfico 02, observa-se que no que concerne ao gênero, 61,1% dos participantes correspondem ao gênero feminino e 38,9% ao masculino.

Gráfico 03: Escolaridade



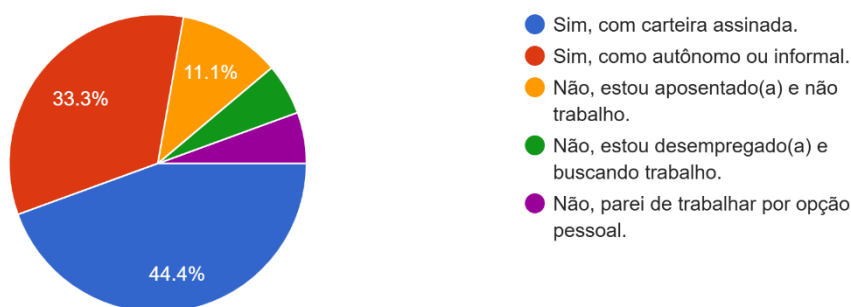
Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

Segundo o Gráfico 03, percebe-se que no que se refere ao nível de escolaridade, 50% dos participantes concluíram o ensino médio, abrangendo a maior parte do público, 27,8%

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

concluiu o ensino superior, 11,1% não concluiu o ensino fundamental, 5,6% não concluiu o ensino superior e 5,6% concluiu apenas o ensino fundamental.

Gráfico 04: Trabalha atualmente?

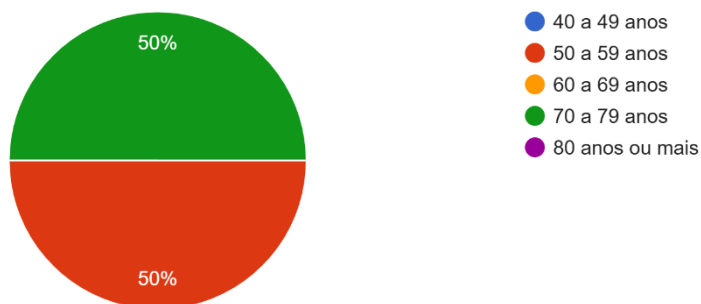


Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

Ao observar o Gráfico 04, é possível concluir sobre a empregabilidade dos participantes, que 44,4% trabalham com carteira assinada, sendo a maior parte do público, 33,3% trabalham como autônomo ou informal, 11,1% não estão no mercado de trabalho e nem aposentado, 5,6% estão desempregados buscando por emprego e 5,6% pararam de trabalhar por opção pessoal.

4.1.2 Perfil das participantes da entrevista estruturada

Gráfico 05: Faixa Etária

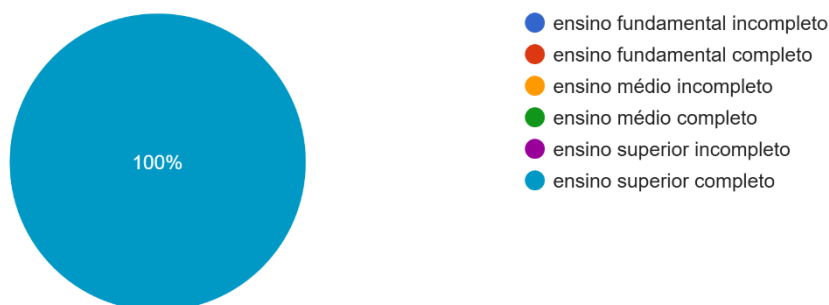


Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Segundo o Gráfico 05, percebe-se que a entrevistada 1 possui de 50 a 59 anos e a entrevistada 2 possui de 70 a 79 anos.

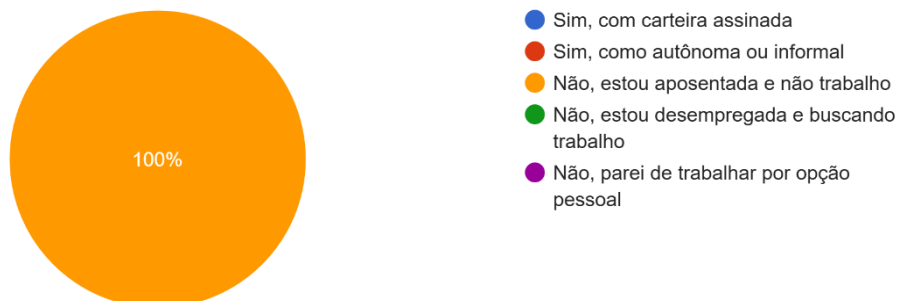
Gráfico 06: Escolaridade



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 06 apresenta que as duas entrevistadas possuem ensino superior completo.

Gráfico 07: Trabalha atualmente?



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 07 revela que ambas as entrevistadas não trabalham mais e estão aposentadas

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

nos dias atuais.

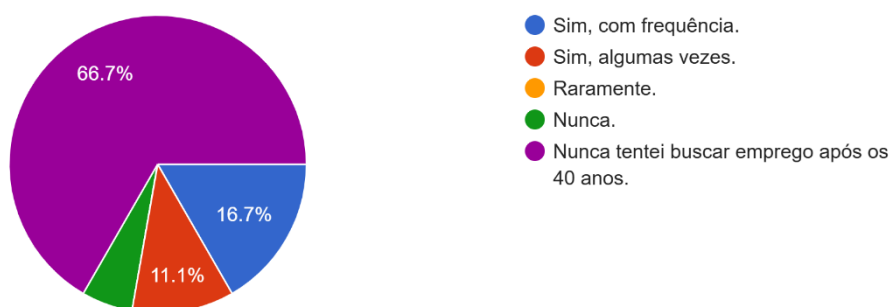
No que concerne a experiência de carreira, a E1 aponta que começou a trabalhar com 18 anos em um banco, que foi seu primeiro emprego, no qual trabalhou por 10 anos, segundo a entrevistada, gostava muito do que fazia, pois na época, trabalhar com o público não trazia todos os desafios que existem hoje em dia, por conta de não haver tanta tecnologia e cobrança. A participante ainda elucida que não passou por desafios por ser mulher, apesar dos melhores cargos serem direcionados a homens, assim como nos dias atuais.

Ainda nesse contexto, E1 acrescenta que seu segundo emprego foi em uma empresa de telecomunicação, em, que passou 12 anos e não possuiu problemas, se relacionava bem com todos e gostava do que fazia.

A E2 aponta que antes de iniciar sua carreira como professora, trabalhou em uma avícola, depois, com a municipalização das prefeituras, prestou um concurso público e se candidatou para o cargo de professora, no qual foi aprovada, dando início a sua trajetória como docente. Ela afirma que no começo não foi fácil, pois as mulheres da avícola faziam serviços muito pesados, trabalhavam mais que os homens e recebiam menos. No ambiente escolar, sofreu um pouco de repressão das professoras mais "velhas/experientes" por ser novata e quando se tornou experiente, foi repreendida por ser "velha" demais para continuar trabalhando. Tal sentimento, se intensifica ainda mais agora que está voltando para o mercado de trabalho.

4.2 Principais problemáticas do etarismo no mercado de trabalho

Gráfico 08: Dificuldade para empregabilidade



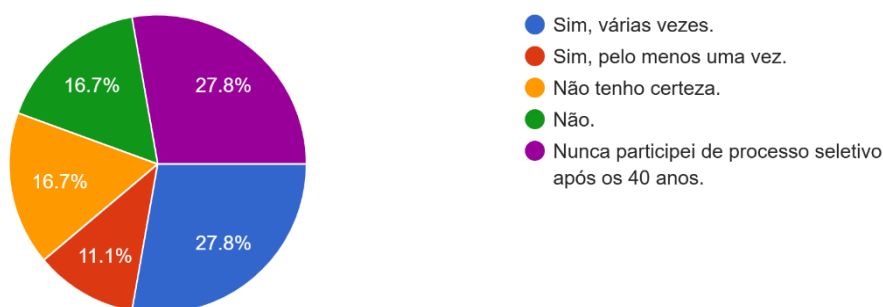
Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Analisando o Gráfico 08, identifica-se que 66,7% dos participantes nunca buscaram por emprego após os 40 anos, 16,7% possuem com frequência dificuldades para encontrar emprego, 11,1% tiveram pouca dificuldade e 5,6% nunca tiveram dificuldades.

Nessa linha de raciocínio, segundo Carvalho (2009), trabalhar por opção e não obrigação, em um ambiente mais leve e adequado, sendo assim a faixa etária é uma melhor alternativa para a adaptação de idosos no mercado de trabalho. Porém, as oportunidades para idosos são limitadas no meio empresarial.

Gráfico 09: Preterido por idade?



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 09 aponta que 27,8% dos participantes já foram preteridos várias vezes por conta da idade; 27,8% nunca participaram de um processo seletivo depois dos 40 anos; 16,7% não têm certeza ou não foram rejeitados em prol da idade; enquanto 11,1% foram, pelo menos, uma vez preterido pela idade.

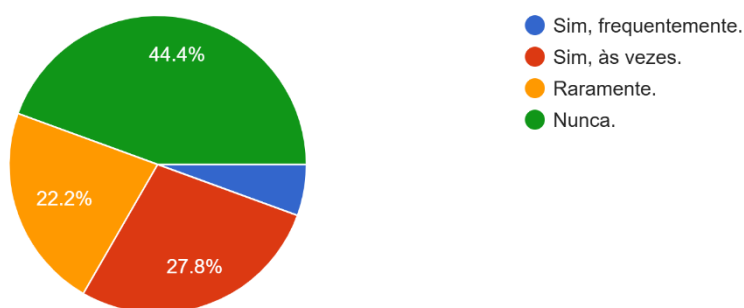
Segundo E1 houve um pouco de preconceito quando a empresa em que trabalhava foi privatizada e os colaboradores foram dispensados, ela já possuía 47 anos e ao ingressar novamente no mercado de trabalho foi difícil, pois a idade já passou a pesar perante a concorrência no mercado de trabalho.

Na perspectiva de E2, um pouco antes dela se aposentar passou a notar um certo preconceito vindo dos pais da escola em que trabalhava, pois, enquanto alguns pais valorizavam que seus filhos possuíssem professores mais velhos, outros os desvalorizam.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Muitos programas governamentais são criados tendo um certo grupo etário como preferência, assim, discriminando as demais faixas etárias. Um grande exemplo disso são os programas de permanência no emprego, pois são, na maioria das vezes, direcionados para pessoas com idades favoráveis ou com um status específico, como gênero e etnia (Sampaio; Navarro e Martín, 1999).

Gráfico 10: Comentários preconceituosos no ambiente de trabalho



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 10 aponta que 44,4% dos participantes nunca sofreram comentários preconceituosos em relação a idade no ambiente de trabalho; 27,8% sofreram às vezes com comentários pejorativos devido a idade; 22,2% raramente foi alvo de comentários ofensivos; e 5,6% sofre frequentemente com essas ofensas.

A respeito deste questionamento, E1 afirmou nunca ter ouvido comentários preconceituosos sobre sua aparência ou agilidade, mesmo possuindo 72 anos, se considera uma pessoa com muita energia, ótima capacidade e aparência jovial, e afirma que seus conhecidos a consideram uma pessoa dinâmica e ágil.

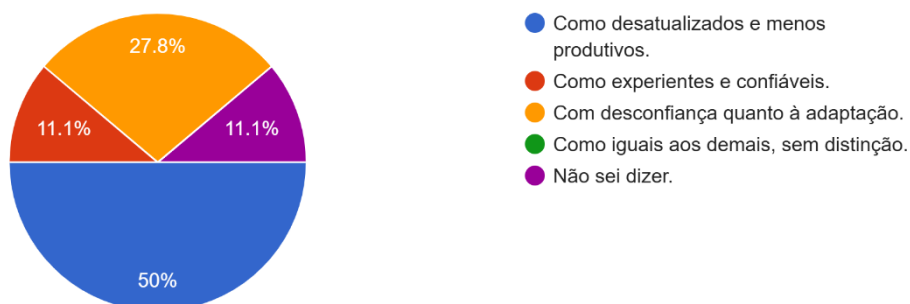
Já E2, afirma que já ouviu comentários preconceituosos, tais como: "você não parece ter a idade que tem ", "quando era nova você devia ser muito bonita" e "você não tem mais idade pra isso".

Diante destes comentários, Posthuma, Wagstaff e Campion (2012) enfatizam que ao categorizar os diversos esteriótipos que envolvem os idosos no ambiente de trabalho, poucos são positivos. Os autores apontam também que esses esteriótipos são referentes ao baixo

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

desempenho dos mais velhos nos meios empresariais: resistência à mudanças; pouca capacidade de aprendizado; baixo retorno de investimentos, devido ao pouco tempo de permanência na empresa e avaliações do desempenho.

Gráfico 11: Profissionais idosos na visão dos empregadores



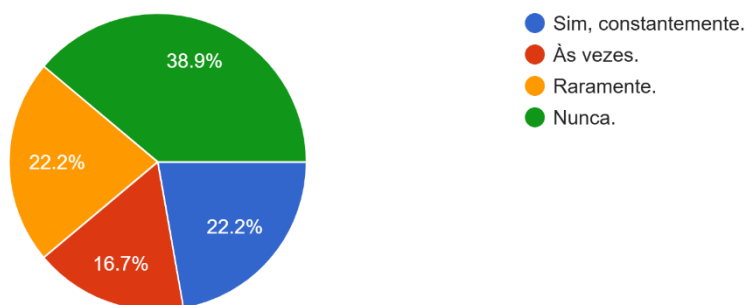
Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 11 aponta que 50% dos participantes afirmam que os profissionais mais jovens vêem os profissionais idosos como desatualizados e menos produtivos; 27,8% falam que são vistos com desconfiança em relação a adaptação; 11,1% dizem que são vistos como confiáveis e experientes; e 11,1% não sabem dizer ao certo como são vistos dentro da empresa.

De acordo com Tonelli, Cepellos e Lins (2018), os gestores vêem os profissionais com 50 anos ou mais de forma positiva, associando-os a qualidades como fidelidade, comprometimento e maior equilíbrio emocional em comparação aos mais jovens. No entanto, ainda existem barreiras, como a falta de criatividade, dificuldades de adaptação às novas tecnologias e os custos relacionados a plano de saúde e assistência odontológica.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Gráfico 12: Maior esforço para reconhecimento



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

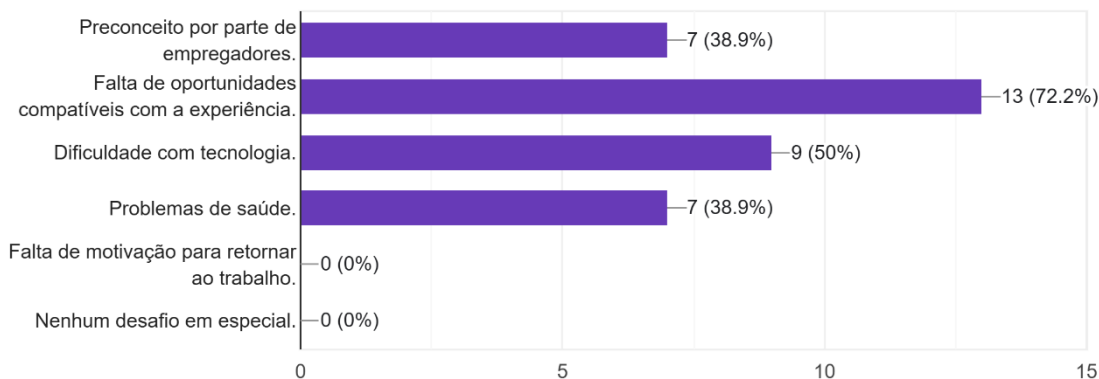
Segundo o Gráfico 12, é possível notar que 38,9% nunca tiveram que se esforçar mais que os trabalhadores mais jovens para obter o reconhecimento; 22,2% afirmam que, constantemente, tiveram que se esforçar mais para ser reconhecido. 22,2% poucas vezes tiveram que se esforçar por reconhecimento; 16,7% às vezes fizeram um esforço maior por reconhecimento.

E1 afirma que nunca deixou de ser valorizada por ser uma mulher mais velha, inclusive, por ter uma idade avançada aponta que possui muita experiência e se esforça para sempre repassar essa experiência. Por outro lado, E2 afirma que deixou de ser valorizada muitas vezes, já tendo ouvido comentários apontando que ela era velha demais para entender certos assuntos e tais pessoas também não se propuseram a ensinar tais assuntos.

Corroborando com essa forma de pensar, Paolini (2016) afirma que quando o idoso volta para o mercado de trabalho, ele precisa estar constantemente buscando aprovação e competindo com os funcionários mais jovens que, muitas vezes, é preferido na empresa devido ao conhecimento das tecnologias atuais.

Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”

Gráfico 13: Desafios para idosos no mercado de trabalho atual



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

Ao observar o Gráfico 13, percebe-se que 72,2% concordam que os desafios dos idosos no mercado de trabalho dá-se pela “Falta de oportunidades compatíveis com a experiência”; 50% dos participantes concordam com a “Dificuldade com tecnologia” e 38,9% estão de acordo com “Preconceito por parte dos empregadores” e “Problemas de saúde”.

Conforme apontado pela E1 seus maiores desafios no mercado de trabalho sendo uma mulher idosas foram mostrar sua capacidade, suas experiências e sua capacidade apesar da idade. Já na perspectiva da E2, sua maior dificuldade foi o constante julgamento das pessoas, os olhares curiosos ou raivosos e, principalmente, a cobrança com a aparência, como pintar cabelo, unhas feitas e roupas bonitas. Segundo ela, o fato de estar obesa e conseqüentemente taxada como desleixada piora sua situação, que segundo sua opinião, tais comentários e julgamentos não aconteceriam com uma mulher idosa magra, arrumada e com uma boa condição financeira.

De acordo com Batista e Teixeira (2021), a condição que mais influencia a aposentadoria trata-se do declínio da saúde com o passar do tempo, a dificuldade para o aprendizado das novas tecnologias e a visão dos empregadores possuem em relação a idade deles.

Ainda no que tange ao sexismo e etarismo no mercado de trabalho, de acordo com as repostas de E1 e E2, as duas sentiram que perderam espaço, respeito e oportunidades no mercado de trabalho. Nesse sentido, a fala das participantes revelam diferentes perspectivas sobre o impacto da idade no acesso a oportunidades. Para E1, a questão não se relaciona à falta

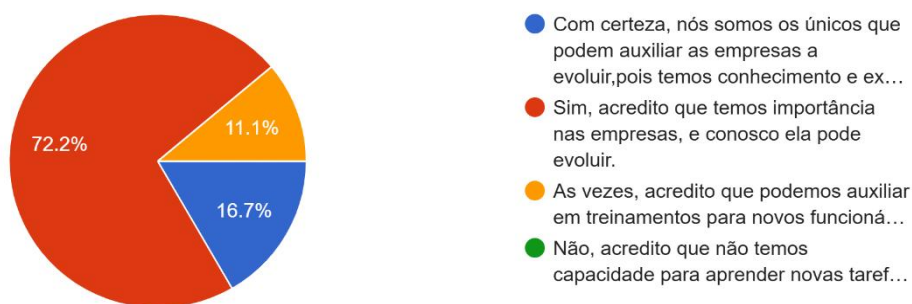
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

de respeito, já que afirma sempre ter sido tratada com consideração, mas sim à dificuldade de inserção em determinados espaços, onde havia preferência evidente por candidatas mais jovens. Já a E2 esclarece outro aspecto do mesmo problema, relatando a perda de oportunidades principalmente na área de concursos públicos, em virtude de restrições que impedem a participação de pessoas já aposentadas. Assim, enquanto a primeira experiência evidencia o preconceito velado pela valorização da juventude, a segunda demonstra como barreiras institucionais também podem limitar a permanência ou reinserção dos trabalhadores mais velhos no mercado.

De acordo com Corrêa (2023), as mulheres estão sujeitas a sofrer duas formas de preconceito no mercado de trabalho, sendo eles o sexismo e o etarismo, que as obrigam a criar maneiras que as retirem da invisibilidade.

4.3 Vantagens da contratação de profissionais da população idosa

Gráfico 14: Importância dos idosos nas empresas



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

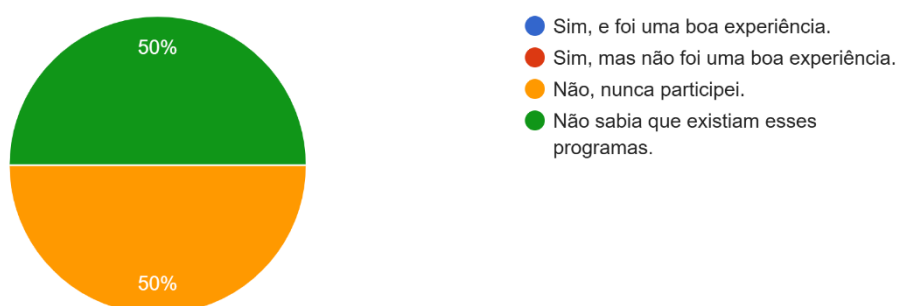
Segundo o Gráfico 14, 72,2% dos participantes acreditam que os idosos possuem importância nas empresas e que, com eles ela pode evoluir; 16,7% dizem que são de total importância, que somente eles podem auxiliar as empresas a evoluir, pois têm mais experiência e conhecimentos do mercado de trabalho. Por último, 11,1% evidenciam que podem auxiliar os mais jovens, mas que não possuem capacidade para atividades atuais ou tecnológicas. Diante disso, Amarilho (2005) afirma que as capacidades mentais dos indivíduos idosos são vistas

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

como sinônimos da força produtiva que possuem.

4.4 Como combater o preconceito em relação a idade

Gráfico 15: Programas de inclusão para idosos



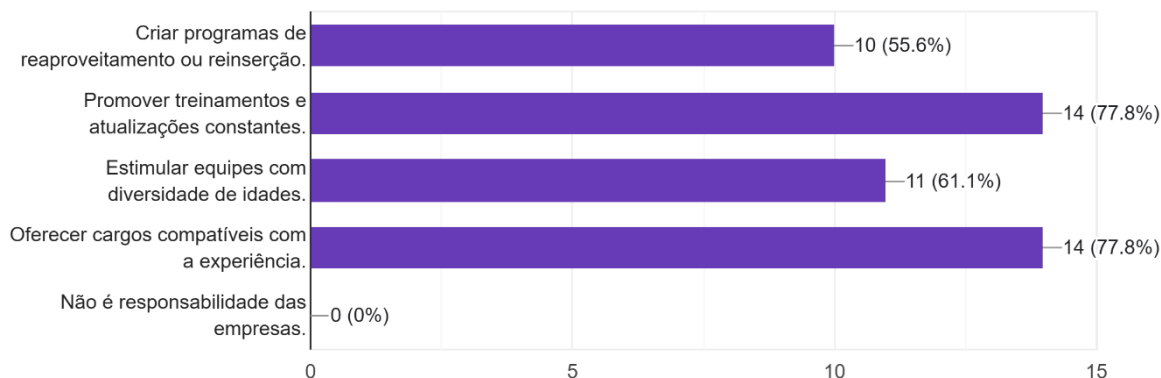
Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 15 mostra que 50% dos participantes não participaram dos programas de inclusão, enquanto os outros 50% não faziam ideia de que esses programas existiam.

Em seguida, é apresentado um exemplo de projeto de inclusão de idosos no mercado de trabalho oferecido pela empresa Pizza Hut: “Eu tive um revés em minha vida e decidi voltar a trabalhar, aí eu enviei currículos para vários lugares e a Pizza Hut foi um deles. [...] Já estou aqui há nove anos e adoro receber as pessoas, lidar com o público é muito legal e essa troca entre os colaboradores mais jovens e nós do Programa Atividade é muito interessante. Aprendemos muito uns com os outros! Hoje eu me sinto como uma mãezona de todos” (PIZZA HUT, 2014, p. 2).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Gráfico 16: Ações de valorização de profissionais idosos



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

O Gráfico 16 aponta que 77,8% das pessoas concordam com a tática de “Promover treinamentos e atualizações constantes” e também com “Oferecer cargos compatíveis com a experiência”; 61,1% concordam com “Estimular equipes com diversidade de idades” e, por fim, 55,6% são favoráveis em “Criar programas de reaproveitamento ou reinserção”.

Os depoimentos evidenciam um desejo comum de maior valorização da pessoa idosa no mercado de trabalho e na sociedade. Para E1, a valorização se relaciona à quebra do estigma de que a idade implica incapacidade. Pelo contrário, ressalta que o trabalho pode contribuir para manter o idoso em melhores condições emocionais e psicológicas, fortalecendo sua autoestima e senso de pertencimento.

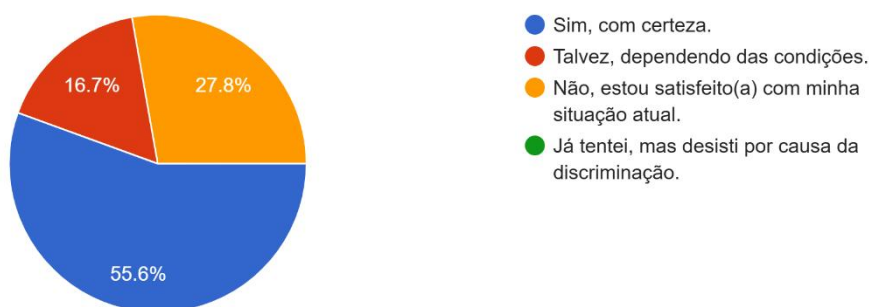
E2, por sua vez, amplia a reflexão ao comparar a realidade brasileira com a de países mais desenvolvidos, nos quais os idosos são respeitados e ouvidos. Além disso, defende que as empresas adotem regulamentos de inclusão e práticas que incentivem o respeito mútuo entre gerações, de forma a promover maior equidade no ambiente laboral.

Segundo Silva e Santos (2021), implementar políticas públicas condizentes, programas de qualificações e a sensibilização com os colaboradores para a adequação da diversidade etária nas equipes, são estratégias de reinserção.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

4.5 A reintegração de pessoas com idade acima de 40 anos no mercado de trabalho

Gráfico 17: Retornaria ao mercado de trabalho?



Fonte: Dados baseados no levantamento realizado por meio do questionário, 2025

De acordo com Gráfico 17, 55,6% dos participantes gostariam de voltar a trabalhar, se possível; 27,8% estão satisfeitos com a situação atual em que se encontra e, por fim, 16,7% não têm certeza, que dependem das condições e circunstâncias de voltar a trabalhar.

Nesse questionamento, as duas entrevistadas responderam que já tentaram ingressar no mercado de trabalho depois dos 40 anos. Sob essa ótica, os depoimentos revelam diferentes formas de vivenciar o etarismo no mercado de trabalho. E1 relata a desvalorização ligada à percepção de incapacidade e ultrapassagem pela idade. Já E2 destaca as barreiras institucionais, como a restrição de concursos para aposentados, além do conflito interno entre sentir-se jovem demais para parar de trabalhar e velha para se reinserir. Comparativamente, a primeira experiência reflete o estigma social, enquanto a segunda evidencia tanto obstáculos legais quanto dilemas subjetivos.

Diante disso, depender somente da aposentadoria não é suficiente para maior parte da população idosa, portanto, vários idosos acabam retornando ao mercado de trabalho para que possam ajudar em casa, sair da pobreza e se reintegrarem na sociedade. Essa reinserção deles acaba sendo prejudicada pela preferência que os empregadores têm com pessoas mais jovens, que são consideradas ágeis e mais capazes que os mais velhos (Carvalho, 2009; Ziger; Filippim e Beltrame, 2017).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender a problemática do etarismo no mercado de trabalho, correlacionando com as vantagens da contratação de profissionais da população idosa, e a obtenção de subsídios para combater o preconceito em relação a idade, conscientizando a população sobre a sua importância no contexto empresarial.

A partir das amostras de dados que foram coletadas, percebe-se que apesar das pesquisas que foram feitas por autores de livros e artigos, e trabalhos analisados com propostas de intervenção, a população idosa continua sofrendo preconceito e sendo excluídos no que tange aos direitos trabalhistas.

No decorrer do trabalho, observou-se que o mercado de trabalho, constantemente, considera pessoas com mais de 50 anos inválidas para o trabalho, elegendo uma faixa etária preferencial para contratação desde a criação de suas empresas. Tais ações fazem com que a população idosa tenha uma grande dificuldade para ser reconhecida no meio em que estão inseridas. A entrevista e o questionário aplicados durante este artigo, elucidam as representações e pontos de vistas dos participantes quanto a essa temática.

Diante desse cenário, observa-se que essa faixa etária continua sendo negligenciada pelos empregadores e demais colegas de trabalho, que evitam, segundo relatos, a interação e aproximação de pessoas idosas no meio empresarial, em virtude do preconceito estrutural em relação a suposta incapacidade que esse grupo possui.

Contudo, é necessário que as empresas adotem medidas e desenvolvam ações e atividades de inclusão, a fim de combater esse preconceito, para que influenciem mesmo que minimamente a sociedade à ser mais receptiva e inclusiva com pessoas mais velhas.

Para futuros artigos científicos relacionados ao etarismo, recomenda-se abordar temáticas como: A internalização do etarismo: como crenças negativas sobre envelhecer afetam o bem-estar psicológico; As práticas de RH frente ao envelhecimento populacional: um estudo comparativo entre empresas brasileiras; Preconceito etário entre universitários: um estudo sobre percepções e estereótipos; e Etarismo digital: barreiras enfrentadas por idosos no uso de tecnologias. A criação de artigos referentes ao tema, auxiliarão na conscientização e na inclusão de novos objetivos que combatam esse preconceito.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

REFERÊNCIAS

AMARILHO, C. B. AS IMPLICAÇÕES DA PERSPECTIVA DE AFASTAMENTO DO TRABALHO E PROJETO DE VIDA NO DISCURSO DO EXECUTIVO-EMPREENDEDOR-IDOSO. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4849/000460892.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
. Acesso em: 19 ago. 2025.

ANOMIETEI, D. E; MUKEH, I. I. Robert Havighurst Developmental Task Theory and the Need for Developmental Guidance. **Prestige Journal of Education**, Port Harcourt Rivers State, Nigeria, V. 6, n. 1, p. 106-112, 2023. Disponível em: <https://openaccessglobal.com/wp-content/uploads/2023/07/Robert-Havighurst-Developmental-Task-Theory-and-the-Need-for-Developmental-Guidance-.pdf>. Acesso em: 06 maio 2025.

BASTOS, C. L; KELLER, V. **APRENDENDO A APRENDER**. Ed. 12. Rio de Janeiro: Vozes Ltda, 1999. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/professor/arquivos_alunos/doc_1714007303.pdf Acesso em: 17 jun. 2025.

BATISTA, R. L; TEIXEIRA, K.M.D. O CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO PARA IDOSOS E A VIOLÊNCIA SOFRIDA. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro, V. 6, N. 24, p. 1-10, 2021. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/dqwV38nSjkgJNr8PqxkmCCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 06 maio. 2025.

BENGTSON, V. L. et al. Hand book of theories of aging. Ed. 3. New York: **Springer Publishing Company**, 2009. Disponível em: https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/d7N2g9_Handbook_of_Theories_of_Aging-Third_Edition.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRANDÃO, Z. **A dialética macro/micro na sociologia da educação**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, SP, n. 113, p. 153-165, jul. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/bLYVCGRqgZKkmpCrTbvCXw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2025.

BRASIL. Estatuto do Idoso. Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRUM, I.T.S. **A PANDEMIA E OS IDOSOS EM QUARENTENA**: geração de risco e o uso da tecnologia em home office. Orientadora Lílian Beatriz Ferreira Longo. 2022. 1-24. Trabalho de Conclusão de Curso-Administração, Faculdade de Ciências Gerenciais, Manhuaçu, 2022. Disponível em https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=.+A+PANDEMIA+E+OS+IDOSOS+EM+QUARENTENA%3A+gera%C3%A7%C3%A3o+de+risco+e+o+uso+da+tecnologia+em+home+office&btnG=&lr=lang_pt. Acesso em 27 maio. 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

<https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4977/2846>. Acesso em: 29 abr. 2025.

FELIX, J. O idoso e o mercado de trabalho. **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. p. 241-263. Disponível em : <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9092/1/O%20Idoso%20e%20o%20mercado.pdf>. Acesso em: 27 maio 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Ed. 6. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2025.

GOLDENBERG, M. **"A Invenção de Uma Bela Velhice: projetos de vida e a busca da felicidade"**. 3 ed. Rio de Janeiro. Editora Record, 2022.

GROISMAN, D. **A velhice, entre o normal e o patológico**. História, Ciências, Saúde Manguinhos, Rio de Janeiro, vol. 9 (1):61-78, jan.-abr. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/5L8mDxpksnx4JQfZC6GZKjb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 maio 2025.

HAGESTAD, G. O.; UHLENBERG, P. The social separation of old and young. **Jornal of Social Issues**, v. 61, n. 2, p. 343-360, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00409.x>. Acesso em: 29 abr. 2025.

HOCHSCHILD, A. R. Disengagement theory: a critique and proposal. **American Sociological Review**, v. 40, p. 553-569, 1975. Disponível em: www.jstor.org/stable/2094195. Acesso em: 06 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), **Pirâmide etária**, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html>. Acesso em: 22 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeção do IBGE mostra que população do país vai parar de crescer em 2041**, 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202408/populacao-do-pais-vai-parar-de-crescer-em-2041>. Acesso em: 01 abr. 2025.

LITVAK, M. **Transformando o ambiente corporativo com a diversidade etária**. GV-EXECUTIVO, [S. l.], v. 23, n. 2, p. e91197, 2024. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/91197/85762>. Acesso em: 15 abr. 2025.

LOTH, G. B; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 16, n. 39, p. 65–82, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 6 maio 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

MAGALHÃES, M.L.C. A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR IDOSO – RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E DO ESTADO. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31–43, jul./dez. 2008. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/institucional/escola-judicial/revista/revistas-publicadas/revistas/revista-n-78>. Acesso em 25 maio 2025.

MARIALVA, C.S.O; et al. SENIL OU SÁBIO? DESAFIOS DO ENVELHECIMENTO NO MERCADO DE TRABALHO. **Anais do XV Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade (CODS) & II Conferência Internacional de Economia Criativa e Políticas Públicas (ICCEPP)**, V. 15, 2024. Disponível em: <https://codsunama.org/ojs/index.php/br/article/view/37>. Acesso em 22 abr.2025.

MESSY, J. **A PESSOA IDOSA NÃO EXISTE**: Uma abordagem psicanalítica da velhice. Ed. 2. São Paulo: ALEPH, 1993. Disponível em: <https://www.scribd.com/document/477014412/A-pessoa-idosa-na-o-existe-Jack-Messy-pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

MIRANDA, S. B. F; ITUASSU, C. T. Etarismo e o mundo do trabalho: um estudo sobre aposentados. **Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação**. Belo Horizonte, Ed. E69, p. 134-148, 2024. Disponível em: <https://www.risti.xyz/issues/ristie69.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2025.

PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 177–182, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/47/pt-BR/desafios-da-inclusao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 26 maio 2025.

PIZZA HUT. **Balanco 2014: aprendendo com os mais velhos**. 2014. Disponível em: https://www.agcom.com.br/bffc2014/pizza_hut.html. Acesso em: 19 ago. 2025.

POSTHUMA, R. A; WAGSTAFF, M. F; CAMPION, M. A. **Manual Oxford de Trabalho e Envelhecimento**, p. 299-312, set. 2012.

SAMPAIO, R.F.; NAVARRO, A.G.; MARTÍN, M.M. **Work-related disabilities and worker's disabilities in rejoining the labor market**. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 809-815, out./dez. 1999. Disponível em: file:///C:/Users/Emerson/Downloads/Work-related_disabilities_and_workers_difficultie.pdf. Acesso em: 01 set. 2025.

SANTOS, A. S. F. **A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES IDOSOS**: O Etarismo no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Recursos Humanos) - Escola Técnica Professor André Bogasian de São Paulo, Osasco, 2023. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/17102/1/recursos_humanos_2023_2_alice_soares_fernandes_dos_santos_contratacao_de_trabalhadores_idosos.pdf. Acesso em: 27 maio 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

SANTOS, T.B; TEIXEIRA,K.M.D. Percepção dos idosos sobre sua exclusão do trabalho devido pandemia. **Anais do 9º Encontro Internacional de Política Social e 16º Encontro Nacional de Política Social**, Vitória, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/41393>. Acesso em: 25 maio 2025.

SILVA, J. L; SANTOS, M. C. A reintegração de trabalhadores maduros no mercado de trabalho: desafios e perspectivas, 2021. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 17-26. Acesso em: 19 ago 2025.

SILVEIRA, N.S.P. **ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES**. Research Gate. São Paulo, p.26-30, jan. 2014. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Nereida-Silveira/publication/278962234_Etarismo_nas_organizacoes/links/5587ee1408ae71f6ba918b8c/Etarismo-nas-organizacoes.pdf. Acesso em 20 maio. 2025.

TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO: entenda as vantagens da inclusão, 2022. Disponível em: <https://rhportal.com.br/noticias/gestao-de-pessoas/terceira-idade-no-trabalho/#:~:text=Como%20reintegrar%20a%20terceira%20idade,para%20inclus%C3%A3o%20da%20terceira%20idade>. Acesso em: 08 abr. 2025.

THOMAS, M. H. **Ageing and modernization theory**, p. 53-62, 2019. Disponível em: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/arv/article/download/240353/163663/825784>. Acesso em: 20 maio 2025.

TONELLI, M.J; CEPellos, V; LINS, J. **ENVELHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES E A GESTÃO DA IDADE**. São Paulo. Fundação Getúlio Vargas – EAESP, 2018. Relatório de pesquisa, p. 1-23, abr. 2018. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Apêndice 01: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Antes de você responder às perguntas relacionadas ao estudo, apresentamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para sua leitura e aprovação.

Estamos realizando esta pesquisa para fins educativos e acadêmicos, como parte do nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido por alunos/as do Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração da ETEC Profa. Anna de Oliveira Ferraz da cidade de Araraquara – SP.

O título deste trabalho é **O ETARISMO NO AMBIENTE CORPORATIVO: desafios e oportunidades no âmbito empresarial**. E o objetivo geral deste estudo consiste em compreender a problemática do etarismo no mercado de trabalho. Este formulário busca levantar a opinião de pessoas que se enquadram com as características do público-alvo desta pesquisa, ou seja, pessoas com idade acima de 40 anos.

Você está sendo convidado/a, a participar de uma pesquisa científica. Sendo assim, sua participação é de suma importância para o desenvolvimento e progresso deste trabalho, e por isso, contamos com sua colaboração.

O questionário a seguir é composto por 10 perguntas de múltipla escolha e levará aproximadamente 5 minutos para ser respondido. Esclarecemos que sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se a qualquer momento da pesquisa. Todas as informações coletadas serão mantidas sob anonimato, e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, de acordo com as exigências da Resolução do CNS nº 510/2016.

Agradecemos por dedicar o seu tempo a responder a nossa pesquisa, será de grande valia para o nosso desenvolvimento profissional e acadêmico.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Apêndice 02: Roteiro da Entrevista Estruturada

Qual a sua faixa etária atual?

- a) 40 a 49 anos
- b) 50 a 59 anos
- c) 60 a 69 anos
- d) 70 a 79 anos
- e) 80 anos ou mais

Qual o seu nível de escolaridade?

- a) ensino fundamental incompleto
- b) ensino fundamental completo
- c) ensino médio incompleto
- d) ensino médio completo
- e) ensino superior incompleto
- f) ensino superior completo

Você está atualmente trabalhando?

- a) Sim, com carteira assinada
- b) Sim, como autônoma ou informal
- c) Não, estou aposentada e não trabalho
- d) Não, estou desempregada e buscando trabalho
- e) Não, parei de trabalhar por opção pessoal

1- Você poderia contar um pouco sobre sua carreira? Em que áreas ou funções trabalhou ao longo da vida? E como foi a sua experiência como mulher em seus primeiros empregos?

2- Houve momentos marcantes ou mudanças significativas no modo como era tratada na sua trajetória por conta da sua idade?

3- Em algum momento sentiu que perdeu espaço, respeito ou oportunidades por ser uma mulher mais velha?

4- Já tentou se recolocar no mercado após os 40 anos? Como foi essa experiência?

5- Já ouviu ou sofreu comentários relacionados à sua aparência, energia ou capacidade por causa da idade?

6- Alguma vez sentiu que sua opinião passou a ser menos valorizada por ser uma mulher mais velha?

7- Quais foram (ou são) os maiores desafios que você enfrentou no mercado de trabalho como mulher idosa?

8- Que tipo de mudança você gostaria de ver nas empresas e na sociedade para combater o etarismo feminino?

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Apêndice 03: Questionário aplicado aos participantes da pesquisa

Qual a sua faixa etária atual?

- a) 40 a 49 anos
- b) 50 a 59 anos.
- c) 60 a 69 anos.
- d) 70 a 79 anos.
- e) 80 anos ou mais.

Qual o seu gênero?

- a) Feminino.
- b) Masculino.

Qual o seu nível de escolaridade?

- a) ensino fundamental incompleto.
- b) ensino fundamental completo.
- c) ensino médio incompleto.
- d) ensino médio completo.
- e) ensino superior incompleto.
- f) ensino superior completo.

Você está atualmente trabalhando?

- a) Sim, com carteira assinada.
- b) Sim, como autônomo ou informal.
- c) Não, estou aposentado(a) e não trabalho.
- d) Não, estou desempregado(a) e buscando trabalho.
- e) Não, parei de trabalhar por opção pessoal.

1- Você já sentiu dificuldade para conseguir emprego por conta da sua idade?

- a) Sim, com frequência.
- b) Sim, algumas vezes.
- c) Raramente.
- d) Nunca.
- e) Nunca tentei buscar emprego após os 40 anos.

2- Em processos seletivos, você já teve a impressão de que foi preterido(a) por ser mais velho(a)?

- a) Sim, várias vezes.
- b) Sim, pelo menos uma vez.
- c) Não tenho certeza.
- d) Não.
- e) Nunca participei de processo seletivo após os 40 anos.

3- Você já ouviu comentários preconceituosos relacionados à sua idade no ambiente de trabalho?

- a) Sim, frequentemente.
- b) Sim, às vezes.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

- c) Raramente.
- d) Nunca.

4- Como você acredita que os empregadores veem os profissionais idosos?

- a) Como desatualizados e menos produtivos.
- b) Como experientes e confiáveis.
- c) Com desconfiança quanto à adaptação.
- d) Como iguais aos demais, sem distinção.
- e) Não sei dizer.

5- Você já sentiu que precisava se esforçar mais do que os colegas mais jovens para ser reconhecido(a)?

- a) Sim, constantemente.
- b) Às vezes.
- c) Raramente.
- d) Nunca.

6- Já participou de algum programa de inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho?

- a) Sim, e foi uma boa experiência.
- b) Sim, mas não foi uma boa experiência.
- c) Não, nunca participei.
- d) Não sabia que existiam esses programas.

7- O que você considera mais desafiador para pessoas idosas no mercado de trabalho atual? (marque até 2 opções)

- a) Preconceito por parte de empregadores.
- b) Falta de oportunidades compatíveis com a experiência.
- c) Dificuldade com tecnologia.
- d) Problemas de saúde.
- e) Falta de motivação para retornar ao trabalho.
- f) Nenhum desafio em especial.

8- Na sua opinião, o que as empresas deveriam fazer para valorizar mais os profissionais idosos? (selecione até 3 opções)

- a) Criar programas de reaproveitamento ou reinserção.
- b) Promover treinamentos e atualizações constantes.
- c) Estimular equipes com diversidade de idades.
- d) Oferecer cargos compatíveis com a experiência.
- e) Não é responsabilidade das empresas.

9- Você acredita que os idosos têm uma importância significativa para as empresas?

- a) Com certeza, nós somos os únicos que podem auxiliar as empresas a evoluir, pois temos conhecimento e experiências no mercado de trabalho.
- b) Sim, acredito que temos importância nas empresas, e conosco ela pode evoluir.
- c) Às vezes, acredito que podemos auxiliar em treinamentos para novos funcionários, mas não podemos exercer tarefas atuais e tecnológicas.
- d) Não, acredito que não temos capacidade para aprender novas tarefas e nem devemos tirar

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

oportunidades de pessoas mais novas na empresa.

10- Se tivesse uma oportunidade de trabalho adequada, você gostaria de voltar ou continuar trabalhando?

- a) Sim, com certeza.
- b) Talvez, dependendo das condições.
- c) Não, estou satisfeito(a) com minha situação atual.
- d) Já tentei, mas desisti por causa da discriminação.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"