



Ageismo no mercado de trabalho: uma revisão sistemática

Ageism in the labor market: a systematic review

Edadismo en el mercado laboral: una revisión sistemática

Idio Fridolino Altmann

Universidade La Salle (UNILASALLE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6242995534993521>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5420-6894>

Louise de Quadros da Silva

Universidade La Salle (UNILASALLE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0489777195730458>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8632-3374>

Charlene Bitencourt Soster Luz

Universidade La Salle (UNILASALLE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9095743532967373>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7164-0425>

Ingridi Vargas Bortolaso

Universidade La Salle (UNILASALLE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1382249115341464>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4881-1091>

Paulo Fossatti

Universidade La Salle (UNILASALLE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5549397267187698>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9767-5674>

RESUMO

Este estudo objetiva realizar, de forma crítica, uma revisão sistemática sobre o tema ageismo, entendido como o preconceito de idade no ambiente de trabalho. Para tal, realizamos uma revisão sistemática de literatura, a partir das bases de dados EBSCOhost e Scopus, considerando publicações acadêmicas do período de 2018 a 2022, com análise sob a perspectiva hermenêutica. Os principais achados, apontam para: a) Exclusão no mercado de trabalho: enraizado na cultura e identificado em atitudes discriminatórias que impedem contratações devido aos estereótipos e preconceitos; b) Auto-ageismo: a intensidade do preconceito faz com que as próprias pessoas se sintam desfavoráveis em algumas situações por conta da idade, chegando a se considerar incapazes ou não merecedores de boas oportunidades; c) Necessidade de mudança nas organizações: com a redução da natalidade e envelhecimento populacional, torna-se urgente programas de diversidade etária nas empresas, que contribuam para a valorização das *soft skills* em geral mais aguçadas em profissionais mais experientes. Conclui-se pela necessidade de reforços para maior incentivo da contratação e da manutenção de profissionais mais experientes, inclusive no empreendedorismo. A valorização dos talentos humanos, sem discriminação,

precisa ser estabelecida nas culturas institucionais a começar pela sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: ageismo; discriminação por idade; etarismo; organizações; trabalho.

ABSTRACT

This study aims to critically conduct a systematic review on the topic of ageism, understood as ageism in the workplace. To this end, we conducted a systematic literature review, from the EBSCOhost and Scopus databases, considering academic publications from the period 2018 to 2022, with analysis from a hermeneutic perspective. The main findings, point to: a) Exclusion in the labor market: rooted in culture and identified in discriminatory attitudes that prevent hiring due to stereotypes and prejudices; b) Self-ageism: the intensity of prejudice makes people themselves feel unfavorable in some situations because of their age, coming to consider themselves incapable or not deserving of good opportunities; c) Need for change in organizations: with the birth rate reduction and population aging, it becomes urgent age diversity programs in companies, which contribute to the valorization of sharper soft skills in general in more experienced professionals. We conclude that there is a need for reinforcements to further encourage the hiring and retention of more experienced professionals, including in entrepreneurship. The value of human talents, without discrimination, needs to be established in the institutional cultures, starting with society.

KEYWORDS: age discrimination; ageism; etarism; organizations; work.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo realizar, de manera crítica, una revisión sistemática sobre el tema del edadismo, entendido como edadismo en el ámbito laboral. Para ello, realizamos una revisión bibliográfica sistemática, a partir de las bases de datos EBSCOhost y Scopus, considerando publicaciones académicas del periodo 2018 a 2022, con análisis desde una perspectiva hermenéutica. Los principales hallazgos, apuntan a: a) Exclusión en el mercado laboral: arraigada en la cultura e identificada en actitudes discriminatorias que impiden la contratación por estereotipos y prejuicios; b) Autoedadismo: la intensidad del prejuicio hace que las propias personas se sientan desfavorecidas en algunas situaciones por la edad, llegando a considerarse incapaces o no merecedoras de buenas oportunidades; c) Necesidad de cambio en las organizaciones: con la reducción de la natalidad y el envejecimiento de la población, se hacen urgentes los programas de diversidad de edad en las empresas, que contribuyen a potenciar las habilidades blandas que, por lo general, son más agudas en los profesionales con más experiencia. Se concluye que es necesario un refuerzo para incentivar más la contratación y la retención de profesionales con más experiencia, incluso en el espíritu empresarial. La valorización de los talentos humanos, sin discriminación, debe establecerse en las culturas institucionales, empezando por la sociedad.

PALABRAS CLAVE: discriminación por edad; edadismo; etarismo; organizaciones; trabajo.



INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho necessita de pessoas com diferentes talentos para suprir as variadas demandas existentes em uma sociedade em constantes mudanças¹. Adicionalmente, Watermann, Fasbender e Klehe informam que os trabalhadores mais velhos são uma fonte valiosa de conhecimento e competência no local de trabalho². Partindo desse pressuposto, quanto mais heterogêneas forem as equipes, incluindo diferentes gêneros, idades, credos, conhecimentos e entre outras características, mais diferenciadas serão as percepções, o que pode implicar em maior criatividade resultando em ações inovadoras. Entretanto, nos últimos anos, percebe-se, em relação à idade dos profissionais, preconceito que vêm tomando força, o chamado ageísmo³, também conhecido como idadismo ou etarismo.

O objetivo deste estudo consiste em realizar, de forma crítica, uma revisão sistemática sobre o tema ageísmo, entendido como o preconceito de idade (discriminação por idade) no ambiente de trabalho. Optamos pela revisão a fim de posicionar uma ampliação do conhecimento sobre as pesquisas que têm sido realizadas no campo científico e acadêmico sobre o assunto, já que não encontramos uma publicação com essa compilação. Para tanto, fizemos uma revisão sistemática de literatura, com a abordagem qualitativa, realizada nas bases de dados EBSCOhost e Scopus, considerando artigos publicados entre os últimos cinco anos, sendo de 2018 a 2022, nos idiomas português, espanhol e inglês. Além dos autores terciários,

¹ ANDRADE, T. A.; TEIXEIRA, I. J. C. Discriminação e intolerância religiosa frente ao ambiente de trabalho. *Revista Reflexão e Crítica do Direito*, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 61-78, 2020. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/1506>. Acesso em: 15 fev. 2023.

² WATERMANN, H.; FASBENDER, U.; KLEHE, U. Withdrawing from job search: The effect of age discrimination on occupational future time perspective, career exploration, and retirement intentions. *Acta Psychologica*, [s. l.], v. 234, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691823000513>. Acesso em: 7 dez. 2023.

³ BUTLER, R. N. Dispelling Ageism: the cross-cutting intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Michigan, v. 503, 1989. p. 138-147. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1047223>. Acesso em: 17 fev. 2023.



consultamos materiais clássicos, bem como dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística⁴.

Este artigo está estruturado em seções e subseções, estas estão arquitetadas conforme segue. Primeiro a seção de introdução apresenta a contextualização inicial da temática pesquisada. A seguir, a seção do referencial teórico, tem por finalidade revelar, por meio da fundamentação teórica, o posicionamento dos autores pesquisados, seus principais conceitos e o conhecimento atual acerca da temática. A seção do referencial teórico apresenta dois subtópicos: Conceito e origem do ageismo e Tendências no enfrentamento do ageismo. Na sequência, tem-se a seção da metodologia, que apresenta o método utilizado na pesquisa, responsável por direcionar os pesquisadores na condução da pesquisa para o atingimento do objetivo definido. Por fim, apresentam-se as seções resultado e discussões e, considerações finais com posicionamento dos pesquisadores para novos conhecimentos.

REFERENCIAL TEÓRICO A - Conceito e origem do ageismo

Esta seção apresenta a fundamentação teórica acerca da temática proposta para esta pesquisa, com objetivo de posicionar os pesquisadores em relação ao conhecimento atual de investigações que têm sido realizadas no campo científico e acadêmico. Dessa forma, consideramos importante iniciar esta seção apresentando a cronologia do conceito da expressão ageismo, por meio dos principais autores que estudam o tema.

Na contemporaneidade, a humanidade vive em um mundo de discriminação e com uma enorme diversidade de preconceitos, seja este de ordem racial, sexual e de gênero, social, cultural, étnica, religiosa, como também política. As diferentes

⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características gerais dos moradores 2020-2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.



formas de preconceito existem há décadas⁵. Além de tratar-se de um posicionamento negativo do indivíduo em relação a outro, Candau afirma que, preconceito é “[...] fundamentalmente uma atitude, a discriminação refere-se a comportamentos e práticas sociais concretas”⁶. Na expressão discriminação ou preconceito, estes vertem para o mesmo tratamento desfavorável de um indivíduo em relação ao outro, podendo chegar à violência e ao assédio moral, conforme relatam⁷.

Dentro desta ampla temática de preconceito e discriminação, temos como área específica do nosso estudo o ageismo ou, de seus sinônimos etarismo e idadismo. Todos compreendidos como o preconceito de idade, no sentido em que os indivíduos se posicionam e agem de forma contrária a outros de uma determinada faixa etária, normalmente dos trabalhadores mais velhos, acima de 45 anos. No entanto, poucas pesquisas brasileiras sobre este tema são realizadas, o que justifica a importância do nosso estudo, bem como a divulgação dos resultados no ambiente organizacional, como uma forma de romper este tipo de preconceito e proporcionar oportunidades igualitárias aos profissionais sem distinção de faixa etária.

O termo ageismo, originalmente do inglês *ageism*, é a junção das palavras *age+ism*. Onde a palavra *age*, traduzindo para o português, quer dizer idade e *ism* sendo ismo. Semelhantemente, ao unirmos as palavras idade e ismo, temos a expressão idadismo, e o termo etarismo, também sinônimo, refere-se à junção de etário e ismo. Historicamente, o gerontologista Butler explica que foi por volta do ano de 1968 que a expressão ageismo surgiu, momento em que ocupava o cargo de presidente do Comitê Consultivo sobre Envelhecimento do Distrito de Columbia. O mesmo autor revela que, ao participar do projeto de aquisição de moradias públicas direcionadas para pessoas idosas, observou um grande negativismo por parte dos

⁵ ANDRADE, T. A.; TEIXEIRA, I. J. C. Discriminação e intolerância religiosa frente ao ambiente de trabalho. *Revista Reflexão e Crítica do Direito*, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 61-78, 2020. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/1506>. Acesso em: 15 fev. 2023.

⁶ CANDAU, V. M. (coord.). *Somos todos iguais?: escola, discriminação e educação em direitos humanos*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 18.

⁷ UCHÔA DE OLIVEIRA, F.; NANDY, S.; FRAGA FERNANDEZ, G.; ELISA SPAOLONZI QUEIROZ ASSIS, A.; VEDOVATO, L. R. V. Trabalho decente para uma vida digna: um estudo piloto a partir da abordagem consensual na cidade de Campinas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 5, 31 2022. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/120>. Acesso em: 15 dez. 2023.



vizinhos, pois além da grande maioria dos novos moradores do bairro serem pobres e negros, estes também eram idosos, gerando assim uma forte discriminação denominada de ageísmo⁸. Logo, a expressão foi posteriormente publicada no artigo intitulado de “*Dispelling Ageism: The Cross-Cutting Intervention*”, nos anais da Academia Americana de Ciências Políticas e Sociais no ano de 1989. Consequentemente, a expressão ageísmo ou etarismo está presente desde 1969, que conceitua como uma aversão quanto ao envelhecimento, reforçada por atitudes culturais como sarcasmos sobre alguma vulnerabilidade, discriminação etária em oportunidades de trabalho e até mesmo da competência individual das pessoas com mais de 65 anos⁹.

Após os estudos de Robert Neil Butler, surge Bill Bytheway, que segue na mesma linha de pesquisas em torno do ageísmo. Com a publicação do livro *Ageism*, o autor afirma que o preconceito de idade visa

[...] o uso da idade cronológica para marcar classes de pessoas às quais são sistematicamente negados recursos e oportunidades que outros desfrutam, e que sofrem as consequências de tal difamação, variando de patrocínio bem-intencionado a difamação inequívoca¹⁰ (tradução nossa).

Notamos que ainda na contemporaneidade, pessoas são excluídas de oportunidades devido ao preconceito de idade, seja no convívio em sociedade ou no trabalho. Nesse sentido, Melo e Amorim afirmam que são “[...] às leis; regras, normas e estruturas sociais; e políticas e práticas das instituições que restringem

⁸ BUTLER, R. N. *Dispelling Ageism: the cross-cutting intervention*. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Michigan, v. 503, 1989. p. 138-147. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1047223>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁹ BUTLER, R. N. *Age-ism: Another form of bigotry*. *The gerontologist*, Washington, DC, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969. Disponível em: https://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

¹⁰ Tradução do original: “[...] *the use of chronological age to mark classes of people who are systematically denied resources and opportunities that others enjoy, and who suffer the consequences of such defamation, ranging from well-intentioned patronage to outright defamation.*”. cf.: BYTHEWAY, B. *Ageism*. Buckingham: Open University, 1995. p. 14.



oportunidades de pessoas por causa da idade”¹¹. Já em 1999, o gerontologista americano Erdman Ballagh Palmore por meio de suas pesquisas, define que, ageísmo é

[...] preconceito de idade como qualquer preconceito ou discriminação contra ou a favor de uma faixa etária. "Preconceito contra uma faixa etária" é um estereótipo negativo sobre esse grupo (como a crença de que a maioria dos idosos é senil) ou uma atitude negativa baseada em um estereótipo (como a sensação de que a velhice costuma ser a pior fase da vida). "Discriminação contra uma faixa etária" é o tratamento negativo inapropriado de membros dessa faixa etária (como aposentadoria compulsória)¹² (tradução nossa).

Avançando na compreensão do termo em pauta, para Butler o ageísmo é a discriminação aos indivíduos idosos¹³. No entanto, na percepção de Palmore temos um conceito mais amplo, o qual destaca o preconceito a uma faixa etária, seja esta de jovens ou idosos¹⁴. Desse modo, compreendemos que o ageísmo não é um preconceito somente aos trabalhadores mais velhos, mas que também atinge outras faixas etárias. Inclusive os jovens passam por exclusões de oportunidades de trabalho, normalmente por não terem histórico de experiência profissional. Ao contrário dos considerados profissionais maduros (trabalhadores mais velhos), o que gera uma discriminação que “[...] pode assumir a forma de recusa em contratar ou promover trabalhadores mais velhos, ou forçar a aposentadoria em uma idade fixa,

¹¹ MELO, R. H. V. de; AMORIM, K. P. C. O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, Botucatu, v. 26, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>. Acesso em: 5 dez. 2023. p. 18.

¹² Tradução do original: “[...] ageism as any prejudice or discrimination against or in favor of an age group. “Age prejudice” is a negative stereotype about that group (such as the belief that most elderly people are senile) or a negative attitude based on a stereotype (such as the feeling that old age is often the worst phase of life). “Age group discrimination” is the inappropriate negative treatment of members of that age group (such as mandatory retirement).”. cf.: PALMORE, E. B. *Ageism: negative and positive*. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999. p. 4.

¹³ BUTLER, R. N. Dispelling Ageism: the cross-cutting intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Michigan, v. 503, 1989. p. 138-147. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1047223>. Acesso em: 17 fev. 2023.

¹⁴ PALMORE, E. B. *Ageism: negative and positive*. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999.



independentemente da capacidade do trabalhador de continuar trabalhando”¹⁵ (tradução nossa).

Seguindo na linha do ageismo no ambiente corporativo, no olhar europeu, Stypinska e Turek evidenciam uma forte discriminação no mercado de trabalho em relação à idade do trabalhador¹⁶. Os autores relatam em sua pesquisa, que trabalhadores de mais idade são colocados em uma posição de desvantagem perante os demais, gerando uma forte discriminação no ambiente corporativo em relação a estes indivíduos. Da mesma forma acontece no Brasil, pois, conforme o autor Cepellos a população vem envelhecendo, e da mesma forma a força produtiva também envelhece, se tornando importante que as empresas se desenvolvam para vencer este cenário discriminatório do ageismo, com políticas de incentivo ao trabalhador mais velho¹⁷.

Sintetizando os conceitos citados dos autores discutidos nessa seção, apresentamos a figura 1 com a cronologia do conceito de ageismo. Iniciado pelo ano de 1969 de uma simples discriminação das pessoas em relação à idade no convívio em sociedade, até chegar ao conceito mais atual de 2017, o qual indica que o ageismo está baseado em faixas etárias mais velhas no ambiente corporativo, e os jovens no que se refere à falta de experiência.

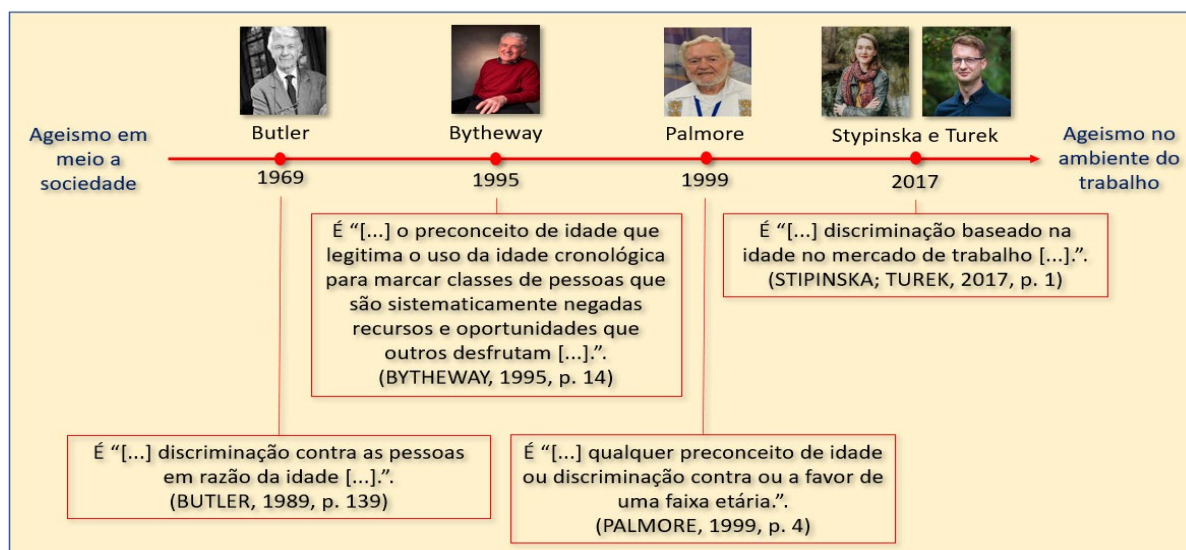
¹⁵ Tradução do original: “[...] *may take the form of refusing to hire or promote older workers, or forcing retirement at a fixed age, regardless of the worker's ability to continue working.*”. cf.: PALMORE, E. B. *Ageism: negative and positive*. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999. p. 119.

¹⁶ STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, Berlin, v. 14, n. 1, p. 49-61, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5550623>. Acesso em: 7 dez. 2023.

¹⁷ CEPellos, V. M. *et al.* Envelhecimento nas organizações: preconceito ou tendência? *GVexecutivo*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 124-127, 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/7586127/Envelhecimento_nas_Organiza%C3%A7%C3%B5es_Preconceito_ou_Tend%C3%Aancia. Acesso em: 17 fev. 2023.



Figura 1 - Autores e seus conceitos cronológicos de ageismo



Fonte: Elaborado pelos autores, a partir de Butler (1969)¹⁸, Bytheway (1995)¹⁹, Palmore (1999)²⁰, Stypinska e Turek (2017)²¹.

A partir da fundamentação dos autores Butler²², Bytheway²³, Palmore²⁴, Stypinska e Turek²⁵, verificamos a cronologia histórica do conceito que envolve o ageismo, no ambiente social e de trabalho. Compreendemos por meio da cronologia dos fatos que, o ageismo surgiu a partir das pesquisas de Butler no ano de 1968, direcionado exclusivamente às pessoas idosas no ambiente social. Posteriormente, em 1995, Bytheway amplia o conceito deste preconceito para demais faixas etárias, passando a contemplar todo preconceito que considere uma faixa de idade

¹⁸ BUTLER, R. N. Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, Washington, DC, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969. Disponível em: https://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

¹⁹ BYTHEWAY, B. *Ageism*. Buckingham: Open University, 1995.

²⁰ PALMORE, E. B. *Ageism: negative and positive*. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999.

²¹ STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, Berlin, v. 14, n. 1, p. 49-61, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5550623>. Acesso em: 7 dez. 2023.

²² BUTLER, R. N. Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, Washington, DC, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969. Disponível em: https://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

²³ BYTHEWAY, B. *Ageism*. Buckingham: Open University, 1995.

²⁴ PALMORE, E. B. *Ageism: negative and positive*. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999.

²⁵ STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, Berlin, v. 14, n. 1, p. 49-61, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5550623>. Acesso em: 7 dez. 2023.



específica, sejam jovens, adultos ou idosos em todo ambiente social. Além disso, o autor constatou a existência do ageísmo no ambiente do trabalho. Nesta linha, Palmore em 1999 acrescenta a ideia de que este preconceito abrange qualquer faixa etária, seja com discriminação contra ou a favor. Mais recentemente, temos a pesquisa de Stypinska e Turek em 2017²⁶, os quais voltam sua pesquisa para o aumento do ageísmo como preconceito no ambiente corporativo.

Na sequência, o segundo subtópico do nosso referencial teórico irá apresentar as tendências no enfrentamento do ageísmo.

REFERENCIAL TEÓRICO B - Tendências no enfrentamento do ageísmo

Para romper com o etarismo na sociedade e nas organizações, é importante propormos políticas que favoreçam os indivíduos que se encontram nesta faixa etária e que sofrem com este preconceito da idade. Principalmente aquelas que proporcionam o desenvolvimento de novas *soft skills* e, que venham a romper com o ageísmo no ambiente de trabalho. *Soft Skills* que estão nas “[...] atitudes de cada um de nós, a nossa compatibilidade com os outros e a forma como gerimos as interações sociais principalmente no ambiente profissional”²⁷ (tradução nossa).

Este tópico apresenta um diálogo com os autores pesquisados sobre o que tem sido produzido sobre os desafios do ageísmo e o que tem sido feito em enfrentar estes preconceitos. Neste caminho a Constituição da República Federativa do Brasil, no artigo 3º, declara como um dos objetivos fundamentais da nação: “IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer

²⁶ STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, Berlin, v. 14, n. 1, p. 49-61, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5550623>. Acesso em: 7 dez. 2023.

²⁷ Tradução do original: “[...] attitudes of each of us, our compatibility with others and the way we manage social interactions, especially in the professional environment.”. cf.: COTET, G. B.; BALGIU, B. A.; NEGREA, V. C. Z. Assessment procedure for the Soft Skills requested by Industry 4.0. *MATEC Web of Conferences*, Les Ulis, v. 121, 2017. Disponível em: https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/abs/2017/35/mateconf_mse2017_07005/mateconf_mse2017_07005.html. Acesso em: 17 fev. 2023. p. 3.



outras formas de discriminação”²⁸. Assim, percebemos a preocupação em proporcionar direitos iguais para todos na vida em sociedade, como também no trabalho. Deste modo, a constituição do Brasil garante não somente a satisfação para um grupo de indivíduos, mas sim para todos. Ao refletirmos sobre discriminação e os direitos iguais para todos, de forma global, destacamos o que as Nações Unidas propõem no item 8 do documento “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”²⁹:

Pre vemos um mundo de respeito universal dos direitos humanos e da dignidade humana, do Estado de Direito, da justiça, da igualdade e da não discriminação; do respeito pela raça, etnia e diversidade cultural; e da igualdade de oportunidades que permita a plena realização do potencial humano e contribua para a prosperidade compartilhado.

As Nações Unidas se comprometem, por meio do terceiro e oitavo objetivo, “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” e “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”³⁰. Portanto, entendemos que há uma forte preocupação dos países membros da ONU com relação à igualdade, à discriminação e ao trabalho para todos. Contudo, a realidade atual evidencia desigualdades, discriminação e trabalho com bem-estar para poucos.

De acordo com os dados do IBGE, “[...] a população com 30 ou mais anos de idade registrou crescimento no período, atingindo 55,5% da população total, em 2020, e 56,1%, em 2021”³¹. Segundo este documento, a faixa etária entre 10 e 17

²⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 fev. 2023.

²⁹ NAÇÕES UNIDAS (Brasil). **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022. p. 4.

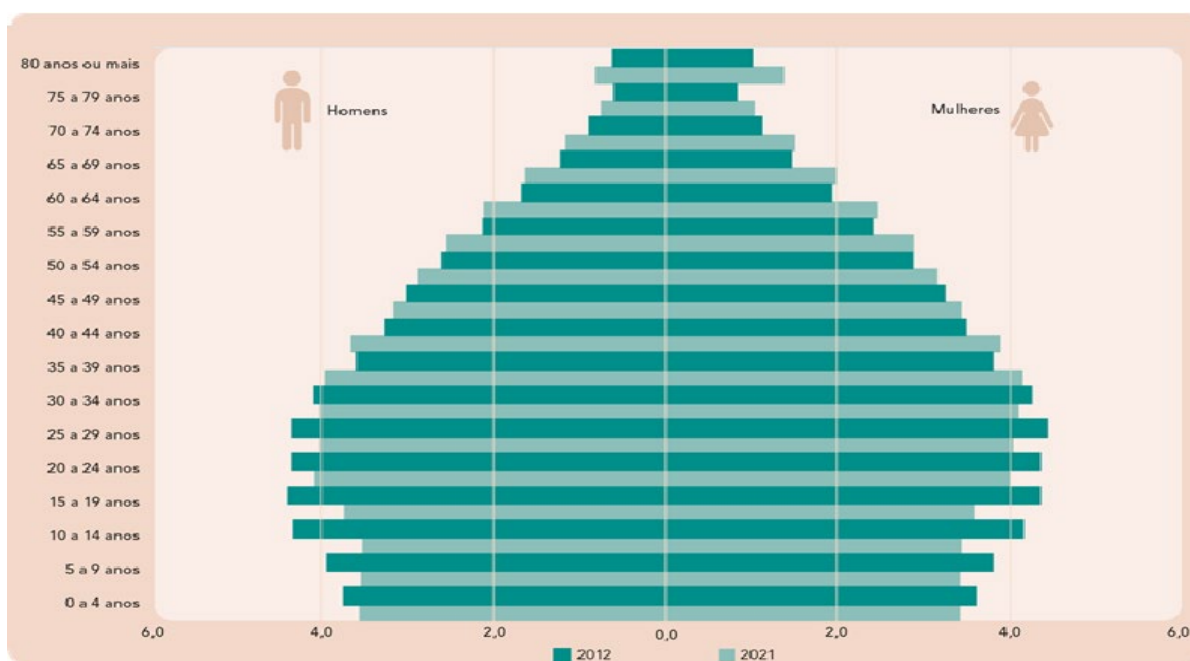
³⁰ NAÇÕES UNIDAS (Brasil). **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022. p. 18.

³¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Características gerais dos moradores 2020-2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em:



anos sofreu redução de 12,7% de 2012 para 2021, o que indica uma futura redução de jovens no mercado de trabalho. Apresentamos os dados do IBGE para contextualizar a distribuição etária da população brasileira e chamar atenção para a superação do ageísmo, não somente entre as pessoas com maior idade, mas em qualquer idade.

Figura 2 - Pirâmide etária no Brasil entre homens e mulheres (2012/2021)



Fonte: IBGE, 2022³².

Os dados do IBGE sinalizam:

A análise da estrutura etária da população residente e a participação percentual de cada grupo etário por sexo, em 2012 e 2021, confirma o alargamento do topo e o estreitamento da base dessa estrutura, evidenciando a tendência de envelhecimento populacional³³.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023. p. 2.

³² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características gerais dos moradores 2020-2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023. p. 5.

³³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características gerais dos moradores 2020-2021**. Rio de Janeiro:



ALTMANN, Idio F.; SILVA, Louise de Q. da; LUZ, Charlene B. S.; BORTOLASO, Ingridi V.; FOSSATTI, Paulo. Ageísmo no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.6, p. 1-34, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.165>.

Estes dados sinalizam a necessidade de adaptação das empresas também para uma mão de obra cada vez mais dentro da faixa etária considerada acima dos 45 anos, considerados da idade ativa madura.

Ainda no intuito de compreender as possibilidades organizacionais para o desafio do envelhecimento dos trabalhadores, consultamos os critérios utilizados na *Great Place to Work - GPTW*, entidade que mede o nível nacional e da América Latina, das melhores empresas para trabalhar. Vale esclarecer que o “*Great Place to Work* é uma consultoria global que apoia organizações a obterem melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação”³⁴. Dentre os critérios adotados pelo GPTW, destacamos “Investir em 50+ vale a pena”, que se refere à contratação de pessoas com mais de 50 anos de idade.

Alguns dos benefícios com relação aos profissionais mais maduros são: maior equilíbrio emocional que alia experiências às aprendizagens, menor rotatividade e “[...] maior fidelidade à empresa, comprometimento com o trabalho, maior preocupação com a gestão de riscos, comportamento ético”³⁵. São requisitos obrigatórios segundo GPW: a certificação da empresa no GPTW, o mínimo de 30 funcionários no Brasil e em relação especificamente à maturidade que seu quadro de colaboradores. Este deve conter: 70% ou mais com pelo menos 45 anos; 5% do pessoal com 50 anos ou mais; possuir ao menos 5% do grupo de colaboradores com ao menos 50 anos em cargos de liderança; responder “SIM” nas perguntas eliminatórias. Salientamos que são questões eliminatórias para a empresa conseguir fazer parte do GPW:

IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023. p. 4.

³⁴ GREAT PLACE TO WORK (GPTW). *GPTW 2023: despertando o pleno potencial das pessoas*. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Rankings-Diversidade-2023.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023. p. 3.

³⁵ GREAT PLACE TO WORK (GPTW). *GPTW 2023: despertando o pleno potencial das pessoas*. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Rankings-Diversidade-2023.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023. p. 22.



Qual o percentual de pessoas 50+ contratados no último ano? Sua organização possui dados de censo de diversidade? A organização possui um pilar voltado aos 50+ na estratégia de DE&I? A organização adota políticas para combater a discriminação etária internamente? A organização adota políticas para combater a discriminação etária externamente? A organização possui canal de denúncias ou reclamações para questões relacionadas à discriminação, preconceito ou assédio para a comunidade 50+? Na sua organização existem porta-vozes capacitados sobre o tema?³⁶

Considerando esses questionamentos que são critérios eliminatórios para as empresas participarem do maior *ranking* nacional, inferimos que há relevância e tendência sobre a temática, bem como valorização desses profissionais. Ainda mais considerando o envelhecimento futuro populacional, segundo o IBGE³⁷, torna-se evidente a necessidade de banir preconceitos de idade, em todos os âmbitos, e em todas as idades, incluindo o mercado de trabalho.

São crenças infundadas que duvidam das competências do indivíduo somente por conta da idade³⁸, também entendidos como preconceito por estereótipos por Solem³⁹ e Tonelli *et al.*⁴⁰. Para Melo e Amorim⁴¹, os estereótipos estão ligados aos

³⁶ GREAT PLACE TO WORK (GPTW). GPTW 2023: despertando o pleno potencial das pessoas. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Rankings-Diversidade-2023.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023. p. 25.

³⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características gerais dos moradores 2020-2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.

³⁸ BARROS, L. de; RAYMUNDO, T. M. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 29, e2039, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/5dRzLndGWt49LgZmMypxRgs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2023.

³⁹ SOLEM, P. E. The affective component of ageism needs attention. **International Journal of Manpower**, [s. l.], v. 41, n. 5, p. 583-595, 2020. Disponível em: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-11-2018-0380/full/html?casa_token=tMNsYxteNYAAAAA:kLy6y3JpVvIJEhmvrQA8tBhJXmhkTpJb2dvACoqki3Htj55y74QrJsbYXXrNvtWJG-omulJJRoBOZhSoZ1TpXCAYwtDA2ViZzIP44IVVWwCtHVxqeiCU. Acesso em: 16 fev. 2023.

⁴⁰ TONELLI, M. J. *et al.* Ageing in organizations. **RAUSP Management Journal**, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rmj/a/wb3FCGgkZ3MfDMb5Qpd8rBB/abstract/?lang=en>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁴¹ MELO, R. H. V. de; AMORIM, K. P. C. O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 26, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>. Acesso em: 5 dez. 2023.



pensamentos, preconceitos e discriminação, se refere às ações de exclusão quanto à idade. Instituições que praticam consciente ou inconscientemente o ageísmo tendem a ser ambientes tóxicos para se trabalhar e podem prejudicar a saúde dos colaboradores conforme Melo e Amorim⁴². O auto-ageísmo surge devido a intensidade do preconceito, o que faz com que as próprias pessoas se sintam desfavoráveis em algumas situações por conta da idade⁴³, chegando a se considerar incapazes ou não merecedores de boas oportunidades.

Para isso, compreendemos que existe respaldo legal no Brasil, por meio da Lei máxima do país, a Constituição da República Federativa do Brasil, que desde 1988 determina a igualdade entre as pessoas, repudiando qualquer tipo de discriminação. As Nações Unidas do Brasil também têm compromisso com o bem-estar para todos. Além disso, o GPTW⁴⁴ possui itens obrigatórios referentes à contratação de pessoas com mais de 45 anos de idade. Entendemos o investimento em políticas públicas e iniciativa privada como essenciais para amenizar e banir o ageísmo. Afinal, são muitas as competências desenvolvidas ao longo da vida e seria um desperdício não as aproveitar, ainda mais tratando-se das *soft skills*, principais características de pessoas mais maduras. Além de políticas públicas, políticas educacionais se fazem prementes no entendimento de que a aprendizagem e a colaboração humana são por toda a vida.

METODOLOGIA

Para este estudo realizamos uma revisão sistemática, a qual segundo Cook, Mulrow e Haynes⁴⁵, trata-se de uma investigação científica que reúne, avalia

⁴² MELO, R. H. V. de; AMORIM, K. P. C. O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, Botucatu, v. 26, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁴³ MARQUES, S. *et al.* Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, [s. l.], v. 17, n. 7, p. 1-27, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/7/2560>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁴⁴ GREAT PLACE TO WORK (GPTW). *GPTW 2023*: despertando o pleno potencial das pessoas. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Rankings-Diversidade-2023.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023.

⁴⁵ COOK, D.J.; MULROW, C.D.; HAYNES, R.B. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. *Annals of internal medicine*, Philadelphia, v. 126, n. 5, p. 376-380, 1997.



criticamente e realiza uma síntese dos resultados. A busca pelas pesquisas científicas foi realizada por meio dos bancos de dados EBSCOhost e Scopus no período de 15 a 17 setembro de 2023.

Para tal, utilizou-se dos descritores na língua portuguesa: ageismo, etarismo, idadismo, corporativo e trabalho. Já na língua inglesa os descritores: *ageism*, *etarism*, *corporate* e *work*. Por fim, na língua espanhola os descritores: *edadismo*, *corporativo* e *trabajo*.

Por consequência da busca, apresentamos no quadro 01, o panorama geral total e quantitativo por bancos de dados. Por ser um tema de extrema importância no mundo do trabalho e corporativo, definimos pela busca de pesquisas dos últimos cinco anos, ou seja, de janeiro de 2018 até dezembro de 2022. Como também foram utilizados os seguintes filtros: Disponibilizados integral e gratuitamente.

Quadro 1 - Quantidades de pesquisas científicas encontrados por base de dados

Descritor/ Base de dados	Idioma	EBSCOhost	SCOPUS	Total
“Ageismo” AND “Corporativo”	Português	0	0	0
“Ageismo” AND “Trabalho”	Português	0	6	6
“Etarismo” AND “Corporativo”	Português	0	0	0
“Etarismo” AND “Trabalho”	Português	1	5	6
“Idadismo” AND “Corporativo”	Português	0	0	0
“Idadismo” AND “Trabalho”	Português	3	7	10
“Ageism” AND “Corporate”	Inglês	7	7	14
“Ageism” AND “Work”	Inglês	90	362	452
“Etarism” AND “Corporate”	Inglês	0	0	0
“Etarism” AND “Work”	Inglês	0	0	0
“Edadismo” AND “Trabajo	Espanhol	0	0	0
“Etarismo” AND “Corporativo”	Espanhol	0	0	0

Fonte: Elaborada pelos autores, a partir da coleta de artigos nas bases de dados (2023).

O total de artigos obtidos na primeira fase de nossa revisão sistemática foram 488, sendo 101 do EBSCOhost e 387 do Scopus. Em um segundo momento, realizamos



a leitura dos títulos para melhor refinamento, o que nos levou ao montante de 28 artigos para a leitura na íntegra, sendo 7 da plataforma EBSCOhost e 21 da Scopus, aplicados para esta pesquisa.

Após a seleção dos materiais a serem utilizados no artigo passamos para a análise hermenêutica desses achados. De acordo com Gilhus, a hermenêutica é “[...] um conceito derivado de *hermeneuein*, que significa ‘expressar’, ‘traduzir’, ‘interpretar’”⁴⁶. Nesse sentido, Gadamer salienta que a interpretação hermenêutica é aquela que está sempre a caminho, mas que nunca conclui, pois não considera a finitude na interpretação de qualquer que seja o objeto⁴⁷.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os estudos de Tonelli *et al.*⁴⁸ e Van Borm, Burn e Baer⁴⁹ afirmam que há discriminação na contratação de pessoas mais velhas e que faltam estudos para compreender esse fenômeno. Tonelli *et al.* complementam:

A discriminação pode ocorrer no recrutamento e seleção, promoção, formação, e benefícios - a chamada discriminação suave; ou pode assumir a forma de discriminação dura, caracterizada pelo *bullying* e exclusão de atividades sociais⁵⁰ (tradução nossa).

⁴⁶ GILHUS, I. S. Hermenêutica. *REVER*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 144-156, 2016. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rever/article/view/29431>. Acesso em: 25 maio 2021. p. 144.

⁴⁷ GADAMER, H. *A razão na época da ciência*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 71.

⁴⁸ TONELLI, M. J. *et al.* Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rmj/a/wb3FCGgkZ3MfDMb5Qpd8rBB/abstract/?lang=en>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁴⁹ VAN BORM, H.; BURN, I.; BAERT, S. What does a job candidate's age signal to employers? *Labour Economics*, [s. l.], v. 71, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121000385>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁵⁰ Tradução do original: "Discrimination can occur in recruitment and selection, promotion, training, and benefits - so-called soft discrimination; or it can take the form of hard discrimination, characterized by bullying and exclusion from social activities.". cf.: TONELLI, M. J. *et al.* Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rmj/a/wb3FCGgkZ3MfDMb5Qpd8rBB/abstract/?lang=en>. Acesso em: 7 dez. 2023. p. 130.



Em contraponto, Hanashiro e Pereira acreditam que, este cenário deve começar a mudar nos próximos anos, pois as organizações terão a necessidade de reter e, até mesmo, contratar pessoas de mais idade, isso devido ao rápido avanço etário da população, juntamente com a reforma do sistema previdenciário ocorrido nos últimos anos⁵¹.

Este achado confirma o ageísmo como uma atitude desnecessária e sem razão para ocorrer. Quando as instituições negam oportunidades de trabalhos por conta disso, estão deixando de aproveitar talentos que podem agregar valor à equipe. Já a discriminação durante o vínculo empregatício, além de acarretar possíveis processos trabalhistas, fere os direitos humanos universais. Instituições com tais atitudes estão na contramão das tendências etárias populacionais que correspondem à menor taxa de natalidade e envelhecimento. O tempo utilizado em discriminar, poderia ser mais bem aproveitado para promover atitudes positivas que fomentem o bem-estar e equidade no ambiente corporativo.

McConatha, Kumar e Magnarelli tratam sobre o ageísmo como um fenômeno social de preconceito generalizado, o qual tem sido pouco investigado. Os autores ainda definem o ageísmo como atitudes estereotipadas, prejudiciais e discriminatórias contra pessoas devido à sua idade⁵². Barros e Raymundo entendem esse preconceito como crenças infundadas sobre a capacidade laboral dos indivíduos⁵³. Outro achado se evidencia no fato de que instituições com essas atitudes terão escassez de inovação, pois estão negligenciando o poder das pessoas, o uso de suas capacidades, com base em preconceitos e não em testes de seleção.

⁵¹ HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo o local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020. Disponível em:

<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁵² MCCONATHA, J. T.; KUMAR, V. K.; MAGNARELLI, J. Ageism, Job engagement, negative stereotypes, intergenerational climate, and life satisfaction among middle-aged and older employees in a university setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 13, p. 1-11, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1687268>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁵³ BARROS, L. de; RAYMUNDO, T. M. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 29, e2039, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/5dRzLndGWt49LgZmMypxRgs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2023.



Negam-se oportunidades, sem nem mesmo saber das potencialidades do indivíduo. Portanto, andam na contramão de uma sociedade plural.

Solem⁵⁴ e Tonelli *et al.*⁵⁵ conceituam o ageísmo como estereótipos, preconceito e discriminação contra trabalhadores mais velhos, unicamente devido à idade. No entanto, De la Fuente-Núñez *et al.* fundamentam que, o etarismo não é uma discriminação de idade exclusivamente para aqueles que se identificam como idosos, mas também, para os jovens, estes que muitas vezes são discriminados, principalmente quando estão entrando no mercado de trabalho⁵⁶. A faixa etária mais jovem sofre ageísmo, principalmente, por não ter experiência, o que implica em aceitar estágios não remunerados, ou trabalhos que não condizem com as suas expectativas. Dessa forma, entendemos que o ageísmo considera diferentes faixas etárias, no entanto, nossa pesquisa concentra-se no preconceito com as pessoas mais velhas.

Melo e Amorim descrevem: “O idadismo (e seus sinônimos: etarismo, ageísmo e velhismo) se refere aos estereótipos (pensamentos), aos preconceitos (sentimentos) e à discriminação (ações) dirigidos às pessoas com relação à sua idade”⁵⁷, ou seja, em qualquer faixa etária. Diante disso, o ageísmo é uma forma de exclusão, tanto para pessoas com pouca experiência quanto para outros mais maduros, desvalorizando a ânsia de aprendizado dos mais jovens e negligenciando as experiências dos trabalhadores mais velhos. Outras questões podem estar envolvidas

⁵⁴ SOLEM, P. E. The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, [s. l.], v. 41, n. 5, p. 583-595, 2020. Disponível em: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-11-2018-0380/full/html?casa_token=tMNsYxteNYAAAAA:kLy6y3JpVvLJEhmvrQA8tBhJXmhkTpJb2dvACoqki3Hti55y74QrJsbYXXrNvtWJG-omulJJRoBOZhSoZ1TpXCAYwtDA2ViZziP44IVVWwCtHVxqeiU. Acesso em: 16 fev. 2023.

⁵⁵ TONELLI, M. J. *et al.* Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rmj/a/wb3FCGgkZ3MfDMb5Qpd8rBB/abstract/?lang=en>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁵⁶ DE LA FUENTE-NÚÑEZ, V. *et al.* Scoping Review on Ageism against Younger Populations. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, [s. l.], v. 18, n. 8, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18083988>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁵⁷ MELO, R. H. V. de; AMORIM, K. P. C. O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, Botucatu, v. 26, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>. Acesso em: 5 dez. 2023. p. 2.



como não querer ensinar os mais jovens e não querer pagar salários compatíveis com o currículo dos mais experientes. Porém, fica a questão pelo fundamento deste comportamento empresarial e social ao desconsiderar o constante aprendizado e o saber da experiência.

Rosales e Fernández-Ardèvol destacam que o ageísmo é a forma de discriminação mais invisível⁵⁸. Além disso, pouco se tem pesquisado sobre a discriminação com base na idade. No mesmo caminho, Vickerstaff e Van Der Horst explicam que o ageísmo envolve discriminação e estereótipos em torno de uma norma de idade⁵⁹. Conforme destacam Melo e Amorim, o ageísmo causa distinção, diferenciação, segregação e especificação, prejudicando inclusive a saúde de todos os colaboradores⁶⁰. Novo achado está na forma sutil em que ocorre o fenômeno do ageísmo onde a própria pessoa discriminada pode ter dúvidas, se sofreu ou não o preconceito. Contudo, em algum momento a sutileza se torna explícita e interfere negativamente no bem-estar da pessoa e da equipe. Sendo assim, cabe às instituições promoverem a equidade entre as pessoas com critérios claros em processos como seleções e promoções internas.

Schuurman *et al.* acrescentam à nossa discussão o auto-ageísmo, refletindo também sobre as próprias pessoas se sentirem em uma situação desfavorável devido à sua idade, colaborando para este preconceito⁶¹. Nessa mesma linha, Marques *et al.* (2020) reconhecem a existência do ageísmo como preconceito de “idade dirigida por outros”, neste caso, de um indivíduo para outro, e o preconceito de “idade

⁵⁸ ROSALES, A.; FERNÁNDEZ-ARDÈVOL, M. Ageism in the era of digital platforms. *Convergence*, [s. l.], v. 26, n. 5-6, p. 1074-1087, 2020. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1354856520930905>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁵⁹ VICKERSTAFF, S.; VAN DER HORST, M. The impact of age stereotypes and age norms on employees' retirement choices: a neglected aspect of research on extended working lives. *Frontiers in Sociology*, Lausanne, v. 6, p. 1-8, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2021.686645/full>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁶⁰ MELO, R. H. V. de; AMORIM, K. P. C. O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, Botucatu, v. 26, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁶¹ SCHUURMAN, B. *et al.* Expressions of self-ageism in four European countries: a comparative analysis of predictors across cultural contexts. *Ageing & Society*, Cambridge, v. 42, n. 7, p. 1589-1606, 2022. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/expressions-of-selfageism-in-four-european-countries-a-comparative-analysis-of-predictors-across-cultural-contexts/8EA6817D98346A0AED4B3126D74E1CF1>. Acesso em: 7 dez. 2023.



autodirigido” quando a discriminação está concentrada em si próprio⁶². Semelhantemente, Vickerstaff e Van Der Horst indicam que “[...] alguns trabalhadores mais velhos podem definir-se como “muito velho” ou pensar que “deve ser deixado para os mais novos”⁶³ (tradução nossa). Outro achado mostra que a cultura influencia a pessoa até o estágio em que ela internaliza o preconceito contra si própria, caracterizando uma autossabotagem. Tal situação pode ter consequências para a saúde pessoal agravando quadros de doença mental. Diante deste cenário é pertinente pensarmos políticas de formação para a superação do auto-ageísmo.

Xu e Previtali realizaram sua pesquisa que identificou estereótipos nos processos de recrutamento realizados pelo LinkedIn. O estudo ainda fez referência à importância de melhor discussão sobre as vantagens das relações interseccionais, ou seja, nos diversos fatores sociais⁶⁴. Munnell faz referência ao aumento na resistência por parte dos recrutadores na contratação de indivíduos com idade mais avançada, quando acompanhados de outros estereótipos, seja do nível escolaridade, racial, entre outros⁶⁵. Nesse sentido, Lipovka *et al.* defende que o ageísmo é frequentemente percebido nos processos de recrutamento, bem como outros estereótipos que surgem quando os da idade é analisada desconsiderando outras características. Os autores acreditam que é preciso verificar todas as características e conhecimentos dos candidatos sem fazer distinção por qualquer estereótipo⁶⁶. Considerando que o LinkedIn é uma rede profissional de cunho internacional, haver

⁶² MARQUES, S. *et al.* Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, [s. l.], v. 17, n. 7, p. 1-27, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/7/2560>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁶³ Tradução do original: “[...] some older workers may define themselves as “too old” or think that “it should be left to the younger ones.”. cf.: VICKERSTAFF, S.; VAN DER HORST, M. The impact of age stereotypes and age norms on employees’ retirement choices: a neglected aspect of research on extended working lives. *Frontiers in Sociology*, Lausanne, v. 6, p. 1-8, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2021.686645/full>. Acesso em: 7 dez. 2023. p. 6.

⁶⁴ XU, W.; PREVITALI, F. Age and gender relations on LinkedIn pages of global staffing agencies. *European Journal of Ageing*, [s. l.], v. 19, n. 4, p. 1455-1466, 2022. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-022-00726-x>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁶⁵ MUNNELL, A. H. Socioeconomic Barriers to Working Longer. *Generations: Journal of the American Society on Aging*, San Francisco, v. 43, n. 3, p. 42-50, 2019. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/26841731>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁶⁶ LIPOVKA, A. *et al.* Comparative influence of gender, age, industry and management level on communication. *Problems and Perspectives in Management*, Sumy, v. 19, n. 2, p. 170-182, 2021. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.14). Acesso em: 5 dez. 2023.



estereótipos nos recrutamentos mostra a gravidade da exclusão profissional por conta de estereótipos e não por critérios que realmente importam para o crescimento das empresas. Olhar o potencial das pessoas, o quanto podem contribuir e principalmente o que a vaga exige, ou seja, ter processos seletivos profissionais são caminhos para o combate a qualquer discriminação, incluindo o ageísmo.

Pak, Furunes e De Lange, concentram seus estudos nas dificuldades impostas pelo mercado de trabalho a pessoas mais velhas, fazendo com que estas não consigam se recolocar ou se manter ativas nos seus empregos⁶⁷. Neste sentido, as autoras destacam a existência da discriminação imposta tanto na empregabilidade interna, centrada em competências orientadas nas habilidades do indivíduo, como também na empregabilidade centrada no mercado de trabalho, reconhecidas como, oportunidades geradas pelo mercado de trabalho.

Segundo Malik *et al.*, os profissionais mais velhos compõem o grupo mais vulnerável no mercado de trabalho, isso devido ao carácter físico e aos riscos funcionais para a saúde⁶⁸. Esta afirmação nos ajuda a esclarecer os possíveis motivos do ageísmo. Seidl *et al.*, concluem, a partir de evidências empíricas, que alguns estudos indicam que os trabalhadores mais velhos possuem maior probabilidade de sofrerem lesões graves ou até mesmo fatais no ambiente de trabalho, bem como são os profissionais com menor probabilidade de retornarem ao trabalho após tais lesões⁶⁹. Porém, analisando os fatos, Stoesz *et al.* afirmam que, em “[...] comparação com os trabalhadores mais jovens, a incidência de lesões relacionadas ao trabalho foi menor entre os trabalhadores mais velhos, mas os trabalhadores mais velhos sofreram lesões mais graves e mais caras relacionadas ao trabalho”⁷⁰

⁶⁷ PAK, K.; FURUNES, T.; DE LANGE, A. H. Age Discrimination and Employability in Healthcare Work: A Double-Edged Sword for Older Workers? *Sustainability*, Basel, v. 14, n. 9, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/9/5385>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁶⁸ MALIK, M. A. *et al.* Work stress, health and wellbeing: evidence from the older adults labor market in India. *Humanities and Social Sciences Communications*, London, v. 9, p. 1-8, 2022. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01192-7>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁶⁹ SEIDL, J. *et al.* Age Diversity Management in Organizations Scale: Development and Evidence of Validity. *Psico-USF*, Campinas, v. 27, n. 2, p. 251-263, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/vLkHnmMR8YMrnfNfg58tMn/>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁷⁰ Tradução do original: “[...] compared to younger workers, the incidence of work-related injuries was lower among older workers, but older workers suffered more serious and more costly work-



(tradução nossa). Dessa forma, estes autores nos apresentam mais uma possível motivação do ageísmo nas organizações. Embora, esses pensamentos queiram justificar a discriminação, entendemos que num mundo cada vez mais tecnológico, o esforço físico torna-se menos necessário. O desgaste físico ou mental depende também da saúde da pessoa e não exclusivamente da idade cronológica. Além disso, acidentes de trabalho podem ser evitados ou diminuídos com treinamentos e diálogos diários de segurança. Portanto, barrar a contratação de pessoas maduras mostra que a segurança não está sendo prioridade como poderia ser, pois transfere a culpa ao colaborador. Por outro lado, a experiência profissional pode colaborar com a melhoria da segurança, inclusive pela bagagem de vivências. Outra análise é a gravidade do acidente que determina a volta ou não do colaborador ao trabalho, bem como o laudo médico do Instituto de Seguridade Social - INSS. Sendo assim, questionamos os autores por não abordarem razões logicamente plausíveis em justificar o ageísmo frente à segurança do trabalho.

Van Selm e Van den Heijkant indicam que os trabalhadores mais velhos têm um bom desempenho nas chamadas *soft skills* e pior nas chamadas *hard skills*⁷¹, que, de acordo com Cotet, Balgiu e Negrea é o conjunto de competências técnicas adquiridas pelo indivíduo⁷². Boehm, Schröder e Bal acreditam que a diversidade⁷³ etária pode contribuir muito no local de trabalho e, por isso, destacam a importância

related injuries.”. cf.: STOESZ *et al.* Incidence, risk factors, and outcomes of non-fatal work-related injuries among older workers: A review of research from 2010 to 2019, *Safety Science*, [s. l.], v. 126, p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520300655?via%3Dihub>. Acesso em: 7 dez. 2023. p. 1.

⁷¹ VAN SELM, M.; VAN DEN HEIJKANT, L. In search of the older worker: Framing job requirements in recruitment advertisements. *Work, Aging and Retirement*, Oxford, v. 7, n. 4, p. 288-302, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/288/6101148>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁷² COTET, G. B.; BALGIU, B. A.; NEGREA, V. C. Z. Assessment procedure for the Soft Skills requested by Industry 4.0. *MATEC Web of Conferences*, Les Ulis, v. 121, 2017. Disponível em: https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/abs/2017/35/mateconf_mse2017_07005/mateconf_mse2017_07005.html. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁷³ DE OLIVEIRA SOARES, M. O papel do Estado na proteção dos empregados vulneráveis. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 4, 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/111>. Acesso em: 15 dez. 2023.



de as empresas analisarem essa diversidade⁷⁴. Dessa forma, entendemos que os trabalhadores mais velhos possuem competências que devem ser mais bem exploradas⁷⁵. Complementando, Sharit discorre em seu estudo sobre as organizações que estão valorizando as competências e conhecimentos institucionais dos trabalhadores mais velhos, o que se está a tornar um recurso escasso, pois os colaboradores mais jovens, normalmente, permanecem na organização por um período curto de tempo⁷⁶. Como lidar com este fenômeno juvenil nas empresas? Por fim, outro achado nos leva a afirmar que o conhecimento da cultura institucional interfere no posicionamento da pessoa para a solução de problemas e imprevistos. Quanto mais resiliente e mais desenvolvido o conjunto de *soft skills*, melhores serão as possibilidades de lidar com situações problemas obtendo êxito.

Boehm, Schröder e Bal inferem sobre a relevância das práticas do setor de Recursos Humanos das instituições levando em consideração a diversidade de idades a fim de potencializar os diferentes conhecimentos⁷⁷. Nesse caminho, Tonelli *et al.*⁷⁸, McConatha, Kumar e Magnarelli⁷⁹ e Solem⁸⁰ sinalizam a importância das

⁷⁴ BOEHM, S. A.; SCHRÖDER, Heike; BAL, M. Age-related human resource management policies and practices: Antecedents, outcomes, and conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, Oxford, v. 7, n. 4, p. 257-272, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/257/6406531>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁷⁵ VAN SELM, M.; VAN DEN HEIJKANT, L. In search of the older worker: Framing job requirements in recruitment advertisements. *Work, Aging and Retirement*, Oxford, v. 7, n. 4, p. 288-302, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/288/6101148>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁷⁶ SHARIT, J. The 'new' older worker. *Gerontechnology*, [s. l.], v. 19, n. 2, p. 102-114, 2020. Disponível em: <https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=P20230104002-N202301130012-00003>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁷⁷ BOEHM, S. A.; SCHRÖDER, Heike; BAL, M. Age-related human resource management policies and practices: Antecedents, outcomes, and conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, Oxford, v. 7, n. 4, p. 257-272, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/257/6406531>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁷⁸ TONELLI, M. J. *et al.* Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rmj/a/wb3FCGgkZ3MfDMb5Qpd8rBB/abstract/?lang=en>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁷⁹ MCCONATHA, J. T.; KUMAR, V. K.; MAGNARELLI, J. Ageism, Job engagement, negative stereotypes, intergenerational climate, and life satisfaction among middle-aged and older employees in a university setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 13, p. 1-11, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1687268>. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁸⁰ SOLEM, P. E. The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, [s. l.], v. 41, n. 5, p. 583-595, 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-11-2018->



organizações promoverem políticas de enfrentamento ao ageísmo. Seidl *et al.* corroboram com os autores anteriores ao indicar que políticas de respeito e valorização da mão de obra mais velha são necessárias para descontinuar o crescente preconceito com a idade dos profissionais⁸¹. Mirza, McDonald e Tamblyn-Watts advertem que na realidade, “[...] as políticas de diversidade no local de trabalho geralmente não incluem considerações de idade, e entender os fatores que levam ao preconceito de idade pode permitir o desenvolvimento de estratégias para ajudar a combatê-lo”⁸² (tradução nossa). Nesse sentido, Van Selm e Van den Heijkant afirmam que políticas que fomentem a contratação de pessoas mais velhas, seriam benéficas tanto para estes trabalhadores quanto para as organizações⁸³.

Barros e Raymundo⁸⁴ e Macêdo *et al.*⁸⁵ discorrem sobre o declínio da proporção de trabalhadores ativos devido à redução da natalidade, o que aponta para a necessidade de um olhar mais atento aos trabalhadores mais velhos. Os autores sugerem inclusive, programas de recolocação profissional. Nesse caminho, temos Amorim, Fischer e Fevorini que discorrem sobre o envelhecimento demográfico do país, o que consecutivamente implicará em um mercado de trabalho

[0380/full/html?casa_token=tMNsYxteNYAAAAA:kLy6y3JpVvIJEhmvrQA8tBhJXmhkTpJb2dvACoqki3Hti55y74QrJsbYXXrNvtWJG-omulJJRoBOZhSoZ1TpXCAYwtDA2ViZzIP44IVVWwCtHVxqeiU](https://www.scielo.br/j/psuf/a/vLkHnmMR8YMrnfNfg58tMn/). Acesso em: 16 fev. 2023.

⁸¹ SEIDL, J. *et al.* Age Diversity Management in Organizations Scale: Development and Evidence of Validity. *Psico-USF*, Campinas, v. 27, n. 2, p. 251-263, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/vLkHnmMR8YMrnfNfg58tMn/>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁸² Tradução do original: “[...] *workplace diversity policies often do not include age considerations, and understanding the factors that lead to ageism can enable the development of strategies to help combat it.*”. cf.: MIRZA, R. M.; MCDONALD, L.; TAMBLYN-WATTS, L. It’s Time to Retire Ageism against Older Workers. *University of Toronto Quarterly*, Toronto, v. 90, n. 2, p. 155-168, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3138/utq.90.2.07>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁸³ VAN SELM, M.; VAN DEN HEIJKANT, L. In search of the older worker: Framing job requirements in recruitment advertisements. *Work, Aging and Retirement*, Oxford, v. 7, n. 4, p. 288-302, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/288/6101148>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁸⁴ BARROS, L. de; RAYMUNDO, T. M. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 29, e2039, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/5dRzLndGWt49LgZmMypxRgs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁸⁵ MACÊDO, L. S. S. *et al.* Adaptação e validação brasileira da escala Older Workers’ Intentions to Continue Working. *Psico-USF*, Campinas, v. 25, p. 127-138, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/rmlFgM7RBzxJ3rJtKq8hS6F/?format=html>. Acesso em: 5 dez. 2023.



mais velho⁸⁶. Assim, se as empresas insistirem em estratégias voltadas para os jovens, é provável que haja escassez dessa mão-de-obra em um futuro próximo.

Van Borm, Burn e Baer sugerem como possibilidade de enfrentamento ao ageismo, a melhor informação aos empregadores sobre os candidatos, os quais precisam expor melhor suas competências no currículo⁸⁷. Semelhantemente, Soto-Simeone e Kautonen apresentam a partir de seus estudos, que uma alternativa encontrada pelos profissionais mais velhos, para o desemprego causado pelo ageismo, é o empreendedorismo⁸⁸.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi realizar, de forma crítica, uma revisão sistemática sobre o tema ageismo, entendido como o preconceito de idade no ambiente corporativo de trabalho, o que se deu por meio de pesquisas acadêmicas dos últimos cinco anos (2018-2022), selecionadas conforme aderência à pesquisa nos bancos de dados EBSCOhost e Scopus. Nosso referencial discorre sobre o conceito histórico de ageismo, fundamentado pelos principais autores: Butler em 1969, Bytheway em 1995, Palmore em 1999 e Stypinska e Turek em 2017. Conceito delineado primeiramente como a discriminação de pessoas idosas, identificado no contexto social, e posteriormente determinado como a discriminação sobre uma faixa etária, podendo estes serem jovens ou idosos, e assim, expandindo-se os estudos ao

⁸⁶ AMORIM, W.; FISCHER, A. L.; FEVORINI, F. B. Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism? *Revista de Gestão*, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 161-179, 2019. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REG-09-2018-0092/full/html>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁸⁷ VAN BORM, H.; BURN, I.; BAERT, S. What does a job candidate's age signal to employers? *Labour Economics*, [s. l.], v. 71, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121000385>. Acesso em: 7 dez. 2023.

⁸⁸ SOTO-SIMEONE, A.; KAUTONEN, T. Senior entrepreneurship following unemployment: a social identity theory perspective. *Review of Managerial Science*, [s. l.], v. 15, p. 1683-1706, 2021. Disponível em: https://idp.springer.com/authorize/casa?redirect_uri=https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-020-00395-z&casa_token=1NyV53hTSHoAAAAA:6JyrRthJawtnxogAGoIYyYgHIUBjDUAlI_JGJO-Pbz-ztecDT9SWx9yTCts-OywKQfHos_-leTAjw92g. Acesso em: 17 fev. 2023.



ambiente empresarial. Ainda do nosso referencial, destacamos o enfrentamento do ageísmo.

Os principais resultados da pesquisa, apontam para o alto número de publicações sobre a temática na língua inglesa, poucas produções em português e nenhuma em espanhol. Estes dados reforçam a importância de pesquisas brasileiras sobre o ageísmo e seus sinônimos demonstrando um campo fértil para estudo. Após a leitura e análise dos artigos selecionados, chegamos aos principais resultados, a saber: a) Exclusão no mercado de trabalho; b) Auto-ageísmo; e c) Necessidade de mudança nas organizações. No que se refere à exclusão no mercado de trabalho, entendemos que o ageísmo está enraizado na cultura e se manifesta por meio de atitudes discriminatórias sutis e/ou duras, que se tornam barreiras nas contratações, bem como na manutenção do vínculo empregatício.

Seguindo nossas considerações sobre os principais achados, compreendemos que há a necessidade de mudança na cultura das organizações, o que se torna mais urgente a cada dia que passa, pois segundo o IBGE a média de idade populacional tende a envelhecer nos próximos anos⁸⁹. Logo, não somente os profissionais desta faixa etária precisam ser mais valorizados, mas também as empresas precisarão desta mão de obra. Existem benefícios nas relações interseccionais, principalmente na diversidade, pois muito se ganha com os diferentes pensamentos e, no caso dos trabalhadores mais velhos, o conhecimento, que segundo Sharit está escasso, pois os mais jovens tendem a ficar pouco tempo nas empresas⁹⁰. Nesse sentido, entendemos a relevância de programas de recolocação profissional, pesquisas e maior conhecimento sobre a faixa etária mais velha, a fim de melhor compreendê-los, fazendo com que a empresa se beneficie dos conhecimentos específicos que estes profissionais adquiriram ao longo de suas vidas. Portanto, esforços são necessários

⁸⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características gerais dos moradores 2020-2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁹⁰ SHARIT, J. The 'new' older worker. *Gerontechnology*, [s. l.], v. 19, n. 2, p. 102-114, 2020. Disponível em: <https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=P20230104002-N202301130012-00003>. Acesso em: 17 fev. 2023.



para incentivar as instituições na contratação e manutenção de profissionais mais experientes. A valorização dos talentos humanos, sem discriminação precisa ser estabelecida nas culturas institucionais a começar pela sociedade.

Por meio desta pesquisa, percebemos algumas limitações com relação ao estudo que não apresenta dados empíricos referentes ao ageísmo nos ambientes corporativos e nas instituições de ensino. Assim sugerimos que a pesquisa tenha continuidade além da indústria produtiva, e avance em instituições educacionais, como entrevistas com o pessoal de recursos humanos, grupos focais com profissionais mais experientes, ou mesmo outras empresas que adotam programas de combate ao egoísmo e de incentivo ao empreendedorismo na maturidade.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, W.; FISCHER, A. L.; FEVORINI, F. B. Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism? **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 161-179, 2019. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REG-09-2018-0092/full/html>. Acesso em: 17 fev. 2023.
- ANDRADE, T. A.; TEIXEIRA, I. J. C. Discriminação e intolerância religiosa frente ao ambiente de trabalho. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 61-78, 2020. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/1506>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- BARROS, L. de; RAYMUNDO, T. M. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 29, e2039, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/5dRzLndGWt49LgZmMypxRgs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2023.
- BOEHM, S. A.; SCHRÖDER, Heike; BAL, M. Age-related human resource management policies and practices: Antecedents, outcomes, and conceptualizations. **Work, Aging and Retirement**, Oxford, v. 7, n. 4, p. 257-272, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/257/6406531>. Acesso em: 17 fev. 2023.



BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 fev. 2023.

BUTLER, R. N. Age-ism: Another form of bigotry. **The gerontologist**, Washington, DC, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969. Disponível em: https://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

BUTLER, R. N. Dispelling Ageism: the cross-cutting intervention. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Michigan, v. 503, 1989. p. 138-147. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1047223>. Acesso em: 17 fev. 2023.

BYTHEWAY, B. **Ageism**. Buckingham: Open University, 1995.

CANAU, V. M. (coord.). **Somos todos iguais?: escola, discriminação e educação em direitos humanos**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

CEPELLOS, V. M. *et al.* Envelhecimento nas organizações: preconceito ou tendência? **GVexecutivo**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 124-127, 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/7586127/Envelhecimento_nas_Organiza%C3%A7%C3%B5es_Preconceito_ou_Tend%C3%Aancia. Acesso em: 17 fev. 2023.

COOK, D.J.; MULROW, C.D.; HAYNES, R.B. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. **Annals of internal medicine**, Philadelphia, v. 126, n. 5, p. 376-380, 1997.

COTET, G. B.; BALGIU, B. A.; NEGREA, V. C. Z. Assessment procedure for the Soft Skills requested by Industry 4.0. **MATEC Web of Conferences**, Les Ulis, v. 121, 2017. Disponível em: https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/abs/2017/35/mateconf_mse2017_07005/mateconf_mse2017_07005.html. Acesso em: 17 fev. 2023.

DE LA FUENTE-NÚÑEZ, V. *et al.* Scoping Review on Ageism against Younger Populations. **International Journal of Environmental Research & Public Health**, [s. l.], v. 18, n. 8, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18083988>. Acesso em: 17 fev. 2023.

DE OLIVEIRA SOARES, M. O papel do Estado na proteção dos empregados vulneráveis. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 14 dez.



2021. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/111>. Acesso em: 15 dez. 2023.

GADAMER, H. *A razão na época da ciência*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983.

GILHUS, I. S. Hermenêutica. *REVER*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 144-156, 2016. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rever/article/view/29431>. Acesso em: 25 maio 2021.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). *GPTW 2023: despertando o pleno potencial das pessoas*. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Rankings-Diversidade-2023.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo o local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em: 5 dez. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. *Características gerais dos moradores 2020-2021*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.

LIPOVKA, A. *et al.* Comparative influence of gender, age, industry and management level on communication. *Problems and Perspectives in Management*, Sumy, v. 19, n. 2, p. 170-182, 2021. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.14). Acesso em: 5 dez. 2023.

MACÊDO, L. S. S. *et al.* Adaptação e validação brasileira da escala Older Workers' Intentions to Continue Working. *Psico-USF*, Campinas, v. 25, p. 127-138, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/rmLfGm7RBzxJ3rJtKq8hS6F/?format=html>. Acesso em: 5 dez. 2023.

MALIK, M. A. *et al.* Work stress, health and wellbeing: evidence from the older adults labor market in India. *Humanities and Social Sciences Communications*, London, v. 9, p. 1-8, 2022. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01192-7>. Acesso em: 5 dez. 2023.

MARQUES, S. *et al.* Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, [s. l.],



v. 17, n. 7, p. 1-27, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/7/2560>. Acesso em: 5 dez. 2023.

MCCONATHA, J. T.; KUMAR, V. K.; MAGNARELLI, J. Ageism, Job engagement, negative stereotypes, intergenerational climate, and life satisfaction among middle-aged and older employees in a university setting. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 13, p. 1-11, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1687268>. Acesso em: 5 dez. 2023.

MELO, R. H. V. de; AMORIM, K. P. C. O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 26, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>. Acesso em: 5 dez. 2023.

MIRZA, R. M.; MCDONALD, L.; TAMBLYN-WATTS, L. It's Time to Retire Ageism against Older Workers. **University of Toronto Quarterly**, Toronto, v. 90, n. 2, p. 155-168, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3138/utq.90.2.07>. Acesso em: 17 fev. 2023.

MUNNELL, A. H. Socioeconomic Barriers to Working Longer. **Generations: Journal of the American Society on Aging**, San Francisco, v. 43, n. 3, p. 42-50, 2019. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/26841731>. Acesso em: 17 fev. 2023.

NAÇÕES UNIDAS (Brasil). **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022.

PAK, K.; FURUNES, T.; DE LANGE, A. H. Age Discrimination and Employability in Healthcare Work: A Double-Edged Sword for Older Workers? **Sustainability**, Basel, v. 14, n. 9, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/9/5385>. Acesso em: 7 dez. 2023.

PALMORE, E. B. **Ageism: negative and positive**. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999.

ROSALES, A.; FERNÁNDEZ-ARDEVOL, M. Ageism in the era of digital platforms. **Convergence**, [s. l.], v. 26, n. 5-6, p. 1074-1087, 2020. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1354856520930905>. Acesso em: 7 dez. 2023.

SCHUURMAN, B. *et al.* Expressions of self-ageism in four European countries: a comparative analysis of predictors across cultural contexts. **Ageing & Society**, Cambridge, v. 42, n. 7, p. 1589-1606, 2022. Disponível em:



<https://www.cambridge.org/core/journals/ageing-and-society/article/expressions-of-selfageism-in-four-european-countries-a-comparative-analysis-of-predictors-across-cultural-contexts/8EA6817D98346A0AED4B3126D74E1CF1>. Acesso em: 7 dez. 2023.

SEIDL, J. *et al.* Age Diversity Management in Organizations Scale: Development and Evidence of Validity. *Psico-USF*, Campinas, v. 27, n. 2, p. 251-263, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/vLkHnmMR8YMrrnfNfg58tMn/>. Acesso em: 7 dez. 2023.

SHARIT, J. The 'new' older worker. *Gerontechnology*, [s. l.], v. 19, n. 2, p. 102-114, 2020. Disponível em: <https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=P20230104002-N202301130012-00003>. Acesso em: 17 fev. 2023.

SOLEM, P. E. The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, [s. l.], v. 41, n. 5, p. 583-595, 2020. Disponível em: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-11-2018-0380/full/html?casa_token=tMNsYxteNYAAAAA:kLy6y3JpVvLJEhmvrQA8tBhJXmhkT_pJb2dvACoqki3Hti55y74QrJsbYXXrNvtWJG-omuJJRoBOZhSoZ1TpXCAYwtDA2ViZzIP44IVVWwCtHVxqeiC. Acesso em: 16 fev. 2023.

SOTO-SIMEONE, A.; KAUTONEN, T. Senior entrepreneurship following unemployment: a social identity theory perspective. *Review of Managerial Science*, [s. l.], v. 15, p. 1683-1706, 2021. Disponível em: https://idp.springer.com/authorize/casa?redirect_uri=https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-020-00395-z&casa_token=1NyV53hTSHoAAAAA:6JyrRthJawtnxogAGolYyYgHIUBjDUAll_JGJO-Pbz-ztecDT9SWx9yTCts-OywKQfHos_-leTAjw92g. Acesso em: 17 fev. 2023.

STOESZ *et al.* Incidence, risk factors, and outcomes of non-fatal work-related injuries among older workers: A review of research from 2010 to 2019, *Safety Science*, [s. l.], v. 126, p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520300655?via%3Dihub>. Acesso em: 7 dez. 2023.

STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, Berlin, v. 14, n. 1, p. 49-61, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5550623>. Acesso em: 7 dez. 2023.

TONELLI, M. J. *et al.* Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 127-142, 2020. Disponível em:



<https://www.scielo.br/j/rmj/a/wb3FCGgkZ3MfDMb5Qpd8rBB/abstract/?lang=en>.
Acesso em: 7 dez. 2023.

UCHÔA DE OLIVEIRA, F.; NANDY, S.; FRAGA FERNANDEZ, G.; ELISA SPAOLONZI QUEIROZ ASSIS, A.; VEDOVATO, L. R. V. Trabalho decente para uma vida digna: um estudo piloto a partir da abordagem consensual na cidade de Campinas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 5, 31 2022. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/120>. Acesso em: 15 dez. 2023.

VAN BORM, H.; BURN, I.; BAERT, S. What does a job candidate's age signal to employers? **Labour Economics**, [s. l.], v. 71, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121000385>. Acesso em: 7 dez. 2023.

VAN SELM, M.; VAN DEN HEIJKANT, L. In search of the older worker: Framing job requirements in recruitment advertisements. **Work, Aging and Retirement**, Oxford, v. 7, n. 4, p. 288-302, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/7/4/288/6101148>. Acesso em: 7 dez. 2023.

VICKERSTAFF, S.; VAN DER HORST, M. The impact of age stereotypes and age norms on employees' retirement choices: a neglected aspect of research on extended working lives. **Frontiers in Sociology**, Lausanne, v. 6, p. 1-8, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2021.686645/full>. Acesso em: 7 dez. 2023.

WATERMANN, H.; FASBENDER, U.; KLEHE, U. Withdrawing from job search: The effect of age discrimination on occupational future time perspective, career exploration, and retirement intentions. **Acta Psychologica**, [s. l.], v. 234, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691823000513>. Acesso em: 7 dez. 2023.

XU, W.; PREVITALI, F. Age and gender relations on LinkedIn pages of global staffing agencies. **European Journal of Ageing**, [s. l.], v. 19, n. 4, p. 1455-1466, 2022. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-022-00726-x>. Acesso em: 7 dez. 2023.



Idio Fridolino Altmann

Doutorando em Educação (bolsista CAPES/PROSUP), Mestre em Educação pela Universidade La Salle. Especialista em Gerenciamento de Projetos. Tecnólogo em Processos Gerenciais. Integrante do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos diferentes contextos da mesma Universidade. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/6242995534993521>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5420-6894>. **E-mail:** idio.altmann@gmail.com.

Louise de Quadros da Silva

Doutoranda (bolsista CAPES/PROSUP), Mestra em Educação pela Universidade La Salle Canoas. Integrante do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos diferentes contextos. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/0489777195730458>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8632-3374>. **E-mail:** louise.quadrosasilva@gmail.com.

Charlene Bitencourt Soster Luz

Doutoranda (bolsista CAPES/PROSUP), Mestra em Educação e professora de logística. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/9095743532967373>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7164-0425>. **E-mail:** charlenebs@gmail.com.

Ingridi Vargas Bortolaso

Docente do PPG Educação e Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle. Integrante do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos diferentes contextos. Doutora em Administração pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/1382249115341464>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4881-1091>. **E-mail:** ingridi.bortolaso@unilasalle.edu.br.

Paulo Fossatti

Pesquisador e docente do PPG Educação desta universidade. Bolsista Pesquisador Produtividade CNPq. Conselheiro Nacional de Educação. Líder do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos diferentes contextos. Doutor em Educação. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/5549397267187698>. **ORCID:** <http://orcid.org/0000-0002-9767-5674>. **E-mail:** paulo.fossatti@unilasalle.edu.br.

