



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS ALTO CERRADO DO PARNAÍBA - URUÇUI
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO

JOÃO AMANCIO FERREIRA DE QUEIROZ NETO
KELLY CHRISTINA FERREIRA DE JESUS

O ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO EM URUÇUI: IMPACTOS E
FORMAS DE COMBATE

URUÇUI - PI
2024

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS ALTO CERRADO DO PARNAIBA - URUÇUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO**

**JOÃO AMANCIO FERREIRA DE QUEIROZ NETO
KELLY CHRISTINA FERREIRA DE JESUS**

**O ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO EM URUÇUÍ: IMPACTOS E
FORMAS DE COMBATE**

Trabalho de Conclusão de Curso –
TCC apresentado a banca
examinadora do curso de
Administração da Universidade
Estadual do Piauí – UESPI, como
requisito parcial para a obtenção
do grau de Bacharel em
Administração.

Orientador(a): Prof. Ma. Laíse do
Nascimento Silva.

**URUÇUÍ - PI
2024**

Q3e Queiroz Neto, João Amancio Ferreira de.

O etarismo no mercado de trabalho em Uruçuí-PI: impactos e formas de combate / Joao Amancio Ferreira de Queiroz Neto, Kelly Christina Ferreira de Jesus. - 2024.
53 f.: il.

TCC (graduação) - Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Bacharelado em Administração, Campus Cerrado do Alto Parnaíba, Uruçuí-PI, 2024.

"Orientadora: Profa. Me. Laíse do Nascimento Silva".

1. Etarismo. 2. Inclusão etária. 3. Mercado de trabalho. I. Jesus, Kelly Christina Ferreira de . II. Silva, Laíse do Nascimento . III. Título.

CDD 658.315

**JOÃO AMANCIO FERREIRA DE QUEIROZ NETO
KELLY CHRISTINA FERREIRA DE JESUS**

**O ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO EM URUÇUI: IMPACTOS E
FORMAS DE COMBATE**

Trabalho de Conclusão de Curso –
TCC julgado e aprovado para a
obtenção do título de Bacharel em
Administração da Universidade
Estadual do Piauí – UESPI.

Linha de Pesquisa: Mercadologia

Aprovado em ____ de _____ de 2024.

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Ma. Laíse do Nascimento Silva
Professor(a) Orientador(a)

Ma. Kaetana Alves Cerqueira
Segundo Membro da Banca

Ma. Francisco Antônio Gonçalves de Carvalho
Terceiro Membro da Banca

Esp. Késia Pereira de Carvalho
Quarto Membro da Banca

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho aos nossos pais, cuja sabedoria e experiência de vida sempre nos inspiraram a valorizar todas as fases da existência humana. Aos amigos, familiares e colegas de curso que nunca mediram esforços para nos apoiar nesta caminhada.

Às pessoas da cidade de Uruçuí-PI que enfrentam, com coragem e determinação, os desafios do etarismo, nossa profunda admiração. Que este trabalho possa contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde a idade seja motivo de respeito e não de exclusão.

Também dedico este TCC àqueles que acreditam no poder transformador da educação, especialmente aos nossos professores, que não pouparam esforços nem sacrifícios, muitas vezes superando desafios pessoais, para nos oferecer o melhor de si. Sua dedicação em nos ensinar e orientar foi fundamental para enfrentarmos essa complexa jornada de graduação. Por fim, dedicamos este trabalho a todos que lutam para transformar preconceitos em consciência e empatia, contribuindo para uma sociedade melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela sua força, sabedoria e perseverança que nos sustentaram ao longo dessa jornada acadêmica. Sem Sua Graça e Proteção, os desafios seriam intransponíveis.

Aos nossos pais, minha gratidão eterna pelo amor incondicional, apoio constante e por acreditarem em nossos sonhos mesmo nos momentos mais difíceis. Vocês são a base de tudo que alcançamos em nossas vidas.

Aos professores, que nos conduziram com dedicação, muita paciência e tolerância principalmente nesse final compartilhando seu conhecimento e orientando-nos com firmeza e gentileza. Vocês foram mais do que educadores, foram exemplos de superação e inspiração.

Aos colegas de graduação, pela camaradagem, cumplicidade e pelo apoio mútuo e por compartilharmos juntos os altos e baixos desta caminhada. A amizade e união que construímos serão sempre lembradas com carinho.

Um agradecimento especial ao Dr. Wagner Coelho, cuja empatia e sensibilidade com os desafios enfrentados pelos alunos de administração foram determinantes para a conclusão de nosso curso. Sua iniciativa em ceder salas de aulas em escolas municipais demonstrou não apenas compromisso, mas também um profundo respeito pela educação e pelo futuro de nossa comunidade.

A todos, o nosso mais sincero agradecimento por serem parte desta conquista.

EPÍGRAFE

"A verdadeira medida de uma sociedade está em como ela trata os seus membros mais vulneráveis."

— Mahatma Gandhi

RESUMO

O envelhecimento populacional é uma realidade que traz novos desafios para a sociedade, especialmente no mercado de trabalho, onde o preconceito por idade, conhecido como etarismo, ainda é uma barreira significativa para muitos profissionais. Este trabalho aborda o etarismo no mercado de trabalho, destacando seus impactos e formas de combate, com foco na realidade de Uruçuí, Piauí. A pesquisa analisa como o preconceito etário afeta trabalhadores mais velhos, limitando suas oportunidades de emprego e progressão na carreira. Com base em uma abordagem quantitativa, foram coletados dados que evidenciam o impacto do etarismo na empregabilidade, bem como na percepção social e empresarial sobre o envelhecimento no mercado de trabalho. Além disso, são exploradas práticas e políticas empresariais que promovem a inclusão etária, enfatizando a importância de valorizar a diversidade geracional como um fator estratégico para o desenvolvimento organizacional e social. Conclui-se que a promoção de políticas inclusivas e mudanças culturais são essenciais para mitigar o etarismo, aproveitando o potencial dos profissionais mais experientes e contribuindo para um ambiente de trabalho mais equitativo e produtivo.

Palavras chaves: Etarismo. Inclusão etária. Mercado de trabalho..

ABSTRACT

Population aging is a reality that brings new challenges to society, especially in the job market, where ageism, known as ageism, is still a significant barrier for many professionals. This work addresses ageism in the job market, highlighting its impacts and ways of combating it, focusing on the reality of Uruçuí, Piauí. The research looks at how ageism affects older workers, limiting their employment opportunities and career progression.

Based on a quantitative approach, data were collected that highlight the impact of ageism on employability, as well as on the social and business perception of aging in the job market. Furthermore, business practices and policies that promote age inclusion are explored, emphasizing the importance of valuing generational diversity as a strategic factor for organizational and social development. It is concluded that the promotion of inclusive policies and cultural changes are essential to mitigate ageism, taking advantage of the potential of more experienced professionals and contributing to a more equitable and productive work environment.

Keywords: Ageism. Age inclusion. Job market.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade dos respondentes	36
Gráfico 2 - Grau de escolaridade	37
Gráfico 3 - “ Você se encontra no mercado de trabalho?”	38
Gráfico 4 - Tempo de atuação na empresa em que trabalha	39
Gráfico 5 - Discriminação pela idade	40
Gráfico 6 - Oportunidades ou tratados conforme sua idade	41
Gráfico 7 - Oportunidade de crescimento profissional	42
Gráfico 8 - Influência da idade na saúde	43
Gráfico 9 - Satisfação com o trabalho	45
Gráfico 10 - Obstáculos na comunicação	46
Gráfico 11 - Obstáculos existentes na comunicação	47
Gráfico 12 - Desempregados pelo fator idade	48

SIGLAS

EJA - Educação de Jovens e Adultos
IBGE - Instituto de Geografia e Estatística
MAPA - Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
ONU - Organização das Nações Unidas
PIB - Produto Interno Bruto
PICO - População, Interesse e Contexto
UESPI - Universidade Estadual do Piauí
WHO - World Health Organization

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 O Conceito de Etarismo	15
2.2 Impacto do Etarismo na vida do trabalhador	18
2.3. Relação dos Profissionais entre Experiência x Idade:	21
2.4 Práticas e Políticas Empresariais de combate ao etarismo	22
2.5. Empregabilidade na região de Uruçuí-PI	25
3. METODOLOGIA	26
3.1 Tipo de pesquisa e abordagem do estudo	26
3.2 Local e população do estudo	27
3.3 Procedimentos	27
4. ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA TRABALHADORES	50

INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população mundial é uma realidade cada vez mais evidente, trazendo consigo uma série de mudanças sociais, econômicas e culturais. No Brasil, assim como em muitos outros países, a expectativa de vida tem aumentado significativamente nas últimas décadas. Esse cenário, embora positivo em termos de longevidade, apresenta desafios notáveis, principalmente no que se refere à inclusão de profissionais mais velhos no mercado de trabalho.

É nessa perspectiva que surge o etarismo, um fenômeno em ascensão que vem desencadeando discussões sobre as práticas profissionais de trabalhadores caracterizados como “mais velhos”.

O etarismo ou ageísmo, caracteriza-se pela discriminação com base na idade, afetando sobretudo indivíduos a partir dos 50 anos que, muitas vezes, encontram dificuldades de permanência e progressão em suas carreiras. Essa discriminação não só limita as oportunidades profissionais desses indivíduos, como também reforça estereótipos de que trabalhadores mais velhos são menos produtivos, resistentes à inovação e incapazes de se adaptar às novas exigências tecnológicas. De acordo com Butler (1969), que cunhou o termo *ageism*, essa forma de preconceito reflete não apenas desigualdades estruturais, mas também atitudes culturais que subestimam o valor e a contribuição das pessoas mais velhas na sociedade e no mercado de trabalho.

No entanto, as evidências mostram que essa visão é amplamente equivocada. Profissionais mais velhos trazem consigo uma bagagem valiosa de conhecimento, resiliência e experiência, qualidades que são essenciais para o sucesso de qualquer organização.

Palmore (1999) define ageismo como qualquer preconceito ou discriminação contra ou a favor um grupo em função da idade e que pode ser de origem pessoal ou institucional. O etarismo pessoal refere-se ao preconceito e discriminação insinuados por indivíduos, enquanto o institucional diz respeito à prática proveniente de uma instituição ou organização, por meio de suas rotinas e políticas.

Este preconceito pode se manifestar de várias maneiras, impactando tanto os jovens quanto os mais velhos, embora seja mais comumente associado à discriminação contra idosos.

No entanto, o etarismo pode ser orientado para pessoas mais jovens na forma de descrédito em suas ideias e competências, ou na percepção de imaturidade e falta de experiência. Por outro lado, para os mais velhos, costuma se expressar através da exclusão no mercado de trabalho, desvalorização de suas habilidades e a suposição de que estão desatualizados ou menos aptos a aprender novas tecnologias. Essas dinâmicas não apenas reforçam estereótipos negativos, mas também impedem a plena realização do potencial de cada grupo.

Julga-se que, um dos principais desafios do preconceito de idade é a crença de que as pessoas se tornam menos capazes e menos produtivas à medida que envelhecem. Oprimir, humilhar e negligenciar os direitos de uma pessoa idosa são práticas criminosas, segundo a legislação brasileira, que, conforme estabelece o Artigo 230 da Constituição Federal, determina que "a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida".

O envelhecimento é um processo que varia de indivíduo para indivíduo em função de inúmeros fatores biopsicossociais. Não obstante, a velhice é vista de forma homogênea, estereotipada e a idade é assumida como o principal fator associado ao envelhecimento (Loth; Silveira, 2013).

O Brasil está passando por um novo paradigma demográfico, marcado pela desaceleração do crescimento populacional e por mudanças significativas na estrutura etária. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2022), o número de pessoas com 65 anos ou mais aumentou em 57,4% entre 2010 e 2022, e atualmente os idosos representam mais de 10,9% da população brasileira. Projeções indicam que, até 2050, o número de brasileiros com mais de 60 anos deverá ultrapassar os 40 milhões, representando quase 20% da população. Essas transformações impõem novos desafios sociais e econômicos, reforçando a necessidade de políticas públicas que promovam a inclusão e o bem-estar da população idosa.

Diante dessa discussão, faz-se pertinente problematizar: Como o etarismo afeta as oportunidades de emprego e a progressão na carreira de trabalhadores mais velhos?

O objetivo geral consistiu em verificar o etarismo e como afeta as oportunidades e a progressão na carreira de trabalhadores mais velhos no mercado

de trabalho em Uruçuí. Como objetivos específicos elencou-se: a) analisar o impacto do etarismo para o trabalhador com mais de 50 anos; b) identificar práticas e políticas empresariais que promovem a inclusão etária; c) avaliar a percepção dos profissionais sobre a relevância da experiência versus a idade no mercado de trabalho.

A pesquisa justifica-se por explorar as implicações do etarismo, identificando suas causas e consequências, além de propor soluções que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. A análise crítica desse fenômeno é essencial para compreender como as organizações podem beneficiar-se de uma força de trabalho diversificada em termos de idade, contribuindo para um desempenho mais robusto e inovador.

A escolha pela cidade de Uruçuí foi motivada por seu rápido crescimento populacional e econômico, conforme apontado por dados do IBGE (2022). Uruçuí destaca-se como o terceiro maior PIB (Produto Interno Bruto) do estado do Piauí, o que resulta em uma maior oferta e qualidade de serviços disponíveis para a população, em comparação com outras cidades da região.

No contexto da administração, onde a gestão de pessoas é uma competência central, é essencial que os futuros profissionais sejam sensibilizados e educados sobre a importância da diversidade etária e sobre os impactos negativos do etarismo nas organizações.

Apresentando uma relevância significativa nas esferas política, econômica e social da atualidade, podemos observar contexto político, a discriminação etária é uma questão que desafia as políticas de igualdade e inclusão, exigindo a criação de regulamentações e práticas que promovam a equidade no ambiente acadêmico e profissional. O processo administrativo nas sociedades democráticas é fortemente influenciado pelo sistema político.

Portanto, abordar e compreender o etarismo é essencial para promover uma sociedade mais justa e inclusiva, garantindo que todas as idades tenham oportunidades iguais de desenvolvimento e sucesso, já que todas as competências demonstram a relevância do capital humano, é justo garantir não apenas o desenvolvimento de suas capacidades, mas também da superação dos seus limites.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A presente seção explora o impacto do etarismo no mercado de trabalho, com base em estudos que investigam as consequências desse fenômeno no Brasil, analisando como as práticas e políticas empresariais podem mitigar esses efeitos e promover a inclusão etária.

2.1 O Conceito de Etarismo

O quadro a seguir apresenta uma seleção de autores e suas principais contribuições sobre o conceito de etarismo, destacando como o tema tem sido abordado em diferentes contextos ao longo dos anos. Desde a introdução do termo por Robert N. Butler em 1969, que descreveu o etarismo como uma forma de preconceito contra os idosos, até as discussões contemporâneas da Organização Mundial da Saúde (2021) sobre os impactos globais dessa discriminação, o etarismo é tratado como um problema social que afeta não apenas a percepção do envelhecimento, mas também as oportunidades no mercado de trabalho e a inclusão social. Diversos autores exploraram o tema sob a ótica das práticas empresariais, políticas públicas e a evolução dos estereótipos etários, contribuindo para uma compreensão mais ampla e profunda do interesse.

Quadro 01-Definições de etarismo

Autor	Título do trabalho	Descrições sobre etarismo
Butler (1969)	Ageismo: outra forma de intolerância	Introduz o termo “ageísmo” para descrever a discriminação contra idosos, comparando-o ao racismo e sexismo.
Thane (2005)	A História da Velhice	Discutiu o etarismo no contexto histórico, associando sua ampliação à Revolução Industrial.
Armstrong-Stassen (2008)	Práticas organizacionais e a experiência de emprego pós-aposentadoria de trabalhadores mais velhos	Focou nas práticas organizacionais e como elas afetam os trabalhadores mais velhos, discutindo o

		etarismo.
Cherry e Palmore, (2008)	Idadismo: Conceitos e Teorias	Definiram o etarismo como uma forma de preconceito que inclui atitudes, crenças estereotipadas e discriminação.
Posthuma (2009)	Estereótipos de idade e discriminação etária no local de trabalho	Explorou os estereótipos de idade no ambiente de trabalho e suas implicações na discriminação etária.
Filho, Neri (2009)	Envelhecimento populacional e os desafios para o mercado de trabalho.	Exploraram como o envelhecimento populacional impacta o mercado de trabalho e está relacionado ao etarismo.
Oliveira (2015)	O Envelhecimento no Brasil: Implicações e Políticas.	Discutiu o combate ao etarismo no Brasil, enfatizando a necessidade de mudança cultural e legislativa.
Ayalon e Tesch-Römer (2018)	Perspectivas contemporâneas sobre o preconceito de idade.	Estudo contemporâneo sobre o ageísmo, explorando suas manifestações globais e o impacto social, psicológico e político.
Who (2021)	Relatório Global sobre Idadismo.	Apresentou o etarismo como uma barreira global, destacando suas consequências em várias áreas da sociedade.

Fonte: Produzido pelos autores (2024)

Conforme visualizado no Quadro 01 o termo etarismo apresenta nomenclaturas diferentes no que concerne o cenário Brasileiro e internacional. Encontram-se distintas designações como ageísmo, idadismo, etarismo, ancianíssimo. O conceito foi introduzido por (Butler, 1969), um dos pioneiros na pesquisa sobre envelhecimento. Ele introduz o termo "ageísmo" como uma crítica às atitudes e estruturas discriminatórias contra pessoas idosas (Butler, 1975).

Palmore (1999) apontou o ageísmo como o terceiro “ismo” identificado nas sociedades do mundo ocidental, com conotações semelhantes ao “racismo” e ao “sexismo” ou “maxismo”.

Segundo Bill (1995) etarismo não é apenas discriminação contra idosos, mas também como a sociedade enxerga o envelhecimento de forma negativa. Isso impacta tanto a maneira como os idosos se veem, quanto suas oportunidades de emprego, saúde e inclusão social.

França Jr., Kalache e Ferrioli (2007), classificam o etarismo como um preconceito muitas vezes naturalizado na sociedade, onde a velhice é associada a estereótipos contraproducentes, como ineficiência, falta de flexibilidade e resistência a novas tecnologias. Essa visão estereotipada contribui para a exclusão de trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho, reduzindo suas oportunidades de emprego e limitando a progressão na carreira.

No Brasil, essa discriminação é particularmente evidente em setores que valorizam a inovação e a competitividade, onde a juventude é frequentemente associada a maior dinamismo e capacidade de adaptação. Esta forma de discriminação se manifesta quando indivíduos são tratados de maneira desigual devido à sua idade, seja de forma favorável ou desfavorável.

O próprio vocábulo "etarismo" está permeado de uma discussão sobre sua tradução e significado, que foi melhor definida por Butler (1980) e outros autores que se assemelham a ele que, embora preconceito etário e discriminação por idade costumem ser considerados como sinônimos, o fato é que o primeiro remete essencialmente ao sistema de atitudes, muitas vezes atribuídas por indivíduos e pela sociedade a outros em função da idade, enquanto a discriminação por idade descreve comportamentos que favorecem pessoas de determinada idade (Goldani, 2010a).

De acordo com Cherry e Palmore (2008, p. 851), o etarismo abrange múltiplas dimensões, como preconceitos expressos por meio de atitudes, estereótipos baseados em crenças, além de discriminação que se manifesta tanto em comportamentos individuais quanto em políticas institucionais. A Organização Mundial da Saúde (Who, 2021) também reforça essa visão, destacando que o etarismo envolve um conjunto de estereótipos, preconceitos e formas de discriminação que afetam os indivíduos tanto no âmbito pessoal quanto no institucional, impactando sua inclusão e participação na sociedade.

Figura 1: Componentes do etarismo



Fonte: (Seidl; Hanashiro, 2021)

Além disso, a Organização Mundial de Saúde (Who, 2021) ressalta que o etarismo é um fenômeno global, afetando pessoas de todas as idades, com consequências sérias tanto para a saúde física e mental quanto para o bem-estar social e econômico. Estudos recentes indicam que o etarismo, especialmente contra pessoas idosas, contribui para a exclusão social e para o aumento de vulnerabilidades, perpetuando uma cultura de desvalorização do envelhecimento (Ayalon;Tesch-Römer, 2018). Dessa forma, o combate ao etarismo requer tanto mudanças nas atitudes individuais quanto na implementação de políticas que promovam a equidade intergeracional.

2.2 Impacto do Etarismo na vida do trabalhador

O etarismo, entendido como o preconceito e a discriminação contra indivíduos com base na idade, é um fenômeno crescente no mercado de trabalho, especialmente em um contexto de envelhecimento populacional. Segundo Portugal (2018) o envelhecimento populacional destaca a necessidade de reconsiderar o papel do idoso na sociedade, não apenas como um peso econômico, mas como um agente ativo de mudança social.

Esse preconceito se manifesta em diversas formas, incluindo a marginalização de trabalhadores mais velhos, a dificuldade de reinserção no mercado de trabalho e a limitação de oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira (Butler, 1969).

O impacto do etarismo no mercado de trabalho é significativo e multifacetado. Segundo Santos e Camarano (2002), o envelhecimento da população brasileira, aliado à persistência de atitudes etaristas, resulta em um mercado de trabalho que privilegia os jovens em detrimento dos mais velhos. Esse fenômeno não só prejudica a empregabilidade dos trabalhadores mais experientes, mas também afeta sua qualidade de vida no trabalho, gerando sentimentos de inadequação e exclusão.

Além disso, a discriminação etária pode levar a um subaproveitamento do capital humano, uma vez que as empresas deixam de valorizar a experiência e o conhecimento acumulado ao longo dos anos pelos trabalhadores mais velhos. Por outro lado, Thane (2005) contextualiza historicamente o etarismo, afirmando que este se intensificou após a Revolução Industrial, quando a sociedade passou a valorizar o trabalho manual e a produtividade em detrimento da experiência. Esse movimento gerou uma crescente exclusão dos mais velhos dos postos de trabalho, reforçando a ideia de que o envelhecimento compromete a eficiência laboral.

Nas organizações, pessoas etaristas são comuns e influenciam a decisão dos empregadores ao contratar trabalhadores mais velhos (Berger *et al.*, 2009). Estudos sobre o etarismo ainda são escassos, embora cada vez mais urgentes, pois o preconceito contra pessoas idosas é uma realidade presente em variados contextos, incluindo o ambiente de trabalho (Bodner, 2009).

Para muitas pessoas, o etarismo é uma batalha constante que, raramente, não conseguem superar. Esse preconceito tem inúmeras consequências, a principal delas é a perda de oportunidades no mercado de trabalho, mesmo quando os candidatos mais velhos possuem todas as competências necessárias para a vaga de emprego.

O relatório da Organização Mundial de Saúde aborda as várias formas de etarismo no mundo, incluindo como ele afeta o ambiente de trabalho e pode criar barreiras sociais para diferentes grupos etários, gerando exclusão e sentimento de não pertencimento. O etarismo faz com que as pessoas se sintam deslocadas em diversos ambientes de trabalho e sociais, como bares ou festas, e até mesmo sejam mal vistos por escolherem vestir roupas consideradas mais jovens, "reservadas" exclusivamente aos jovens.

Entre as pessoas mais velhas, o envelhecimento está associado a piora na saúde física e mental, maior isolamento social e solidão, maior insegurança financeira, diminuição da qualidade de vida e morte prematura. Segundo um

relatório das Nações Unidas - OMS (2021), estima-se que 6,3 milhões de casos de depressão em todo o mundo sejam atribuíveis ao envelhecimento, juntamente com outras formas de discriminação e desvantagens, incluindo as relacionadas ao sexo, raça e deficiências. Isso resulta em um impacto negativo na saúde e no bem-estar das pessoas.

O Ministério da Saúde, na Portaria nº 2.874, de 30 de agosto de 2000 Instituído pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, regula os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

Define as diretrizes básicas que fundamentam e norteiam as ações de proteção e de promoção da qualidade de vida para a pessoa idosa. Considera-se idoso todo aquele (a) que tem 60 ou mais, constatados em documento de identificação. Participando de atividades na comunidade em que vive, recebendo proteção da família, não deixando que o idoso seja excluído da sociedade, garantindo sua cidadania e bem-estar (BRASIL, 2000).

De acordo com o Secretário Nacional dos Direitos Humanos da Pessoa Idosa (SNDPI), essa prática é comum no Brasil, refletindo preconceitos e discriminação baseada na idade, especialmente no mercado de trabalho. No entanto, já existem mecanismos legais para combatê-la, como o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003), que garante direitos fundamentais às pessoas com 60 anos ou mais, protegendo-as contra abusos e discriminações. Além disso, o Estatuto prevê sanções para empresas e indivíduos que pratiquem o etarismo, promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão dessas pessoas em diversos aspectos da vida social, econômica e cultural.

Vieira (2019) discute a importância de programas governamentais voltados para a qualificação e reinserção de profissionais mais velhos no mercado de trabalho, destacando que o suporte governamental é essencial para complementar as iniciativas empresariais. Segundo Oliveira (2015), o combate ao etarismo no Brasil depende não apenas da legislação, mas também de uma mudança cultural que valorize o envelhecimento e a experiência acumulada ao longo da vida.

Apesar do crescente número de empresas que investem em diversidade e inclusão, ainda existe muito preconceito em relação ao etarismo, e a contratação de profissionais maduros no mercado de trabalho, constituindo um grande desafio para as empresas e para a sociedade, considerando que a expectativa de vida, segundo dados da OMS, chega a 76 anos. Portanto, um profissional de 70 anos ainda está no

mercado de trabalho produzindo. Não existe uma medida exata para denominar uma pessoa como idosa. A longevidade aumentou ao longo dos anos. Chamar alguém de velho é relativo (SNPDPI, 2024).

Com as novas tecnologias, o mercado de trabalho se tornou mais seletivo, oferecendo mais oportunidades para aqueles com formação na área digital. As pessoas com mais de 50 anos estão conscientes da necessidade de se adequarem ao mercado de trabalho, buscando atualização por meio de estudos e cursos para combater o etarismo nas empresas. Ainda que o preconceito etário persista, sugerindo que os trabalhadores mais velhos têm dificuldade em aprender novas habilidades, estudos mostram que isso é, na maioria dos casos, um mito.

Schultz e Wang (2011) argumentam que, embora os mais velhos possam demorar mais para adquirir certas competências tecnológicas, eles são igualmente capazes de se adaptar, especialmente quando recebem o suporte adequado. Complementam que programas de treinamento contínuo e suporte técnico são essenciais para garantir essa adaptação e promover a igualdade no local de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também reconhece o etarismo como uma barreira ao desenvolvimento inclusivo e recomenda que os governos criem políticas públicas que incentivem a diversidade etária no mercado de trabalho. Segundo a OIT (2020), muitos países, incluindo o Brasil, precisam ampliar suas iniciativas para incluir medidas específicas que protejam os trabalhadores mais velhos e promovam a educação continuada ao longo da vida.

2.3. Relação dos profissionais entre experiência x idade:

A visão dos profissionais em relação à relevância da experiência versus a idade no mercado de trabalho também é um aspecto crucial a ser considerado. Santos e Lemos (2004) apontam que, embora a experiência seja amplamente reconhecida como um ativo valioso, muitos empregadores ainda associam a idade avançada a características negativas, como baixa produtividade e resistência a mudanças. Essa percepção distorcida reforça o ciclo de exclusão dos trabalhadores mais velhos, perpetuando o etarismo no ambiente corporativo.

Trabalhadores mais velhos tendem a acumular uma vasta gama de conhecimentos técnicos e habilidades interpessoais adquiridos ao longo de suas

carreiras, o que pode ser um grande ativo para as empresas. De acordo com Cappelli e Novelli (2010), a experiência traz não apenas competências técnicas, mas também a habilidade de lidar com desafios complexos, além de um melhor julgamento em situações de crise. Esse capital humano é muitas vezes subestimado quando a idade é vista como um fator limitante, especialmente em indústrias onde a inovação e as tecnologias mais recentes têm um papel central.

O preconceito contra a idade pode criar obstáculos significativos para trabalhadores mais experientes. Butler (1980) destaca que os estereótipos sobre a idade frequentemente subestimam a capacidade dos trabalhadores mais velhos de se adaptarem e continuarem aprendendo. Essa percepção errônea pode resultar em discriminação nas oportunidades de promoção, treinamento e até na contratação de profissionais mais velhos, o que, em última instância, prejudica tanto o trabalhador quanto a empresa.

O etarismo representa um desafio significativo para o mercado de trabalho, afetando não apenas as oportunidades de emprego e progressão na carreira dos trabalhadores mais velhos, mas também a própria dinâmica organizacional. A adoção de políticas inclusivas e a valorização da experiência profissional são estratégias essenciais para combater esse preconceito e promover um ambiente de trabalho mais equitativo. (Winandy,2023).

2.4 Práticas e políticas empresariais de combate ao etarismo

As políticas empresariais de inclusão e diversidade devem abranger uma abordagem intergeracional, reconhecendo que a coexistência de diferentes faixas etárias no ambiente de trabalho é um fator positivo. Segundo Czaja e Sharit (2009), a inclusão de trabalhadores mais velhos não só amplia o leque de experiências e conhecimentos dentro da empresa, como também melhora a qualidade das decisões e da inovação, uma vez que perspectivas diversificadas tendem a gerar soluções mais criativas e eficazes. Segundo Kite e Johnson, (2005, p. 1127):

Muitos empregadores presumem que trabalhadores mais velhos têm dificuldades em aprender novas habilidades, especialmente no que diz respeito à tecnologia, o que os torna menos competitivos em um mercado de trabalho em constante mudança.

Alguns preconceitos associam-se aos profissionais mais velhos, sugerindo que eles têm dificuldade em se adaptar e aprender novas tecnologias, o que pode influenciar sua contratação em relação aos trabalhadores mais jovens.

Muitas empresas priorizam os treinamentos e as oportunidades de aprendizado para os trabalhadores mais jovens, subestimando a capacidade dos mais velhos de se adaptarem às novas tecnologias. A justificativa frequentemente usada é que os trabalhadores mais idosos têm maior dificuldade em assimilar novas ferramentas e processos, o que acaba limitando sua participação em programas de capacitação. Essa falta de investimento e reconhecimento no desenvolvimento contínuo desses profissionais pode gerar desmotivação, além de reforçar o estereótipo de que a idade é um obstáculo ao aprendizado. A exclusão dos trabalhadores mais velhos dos treinamentos aumenta a lacuna de competências e reforça a falsa ideia de que a idade prejudica o aprendizado. (Salgado, 2012).

Dychtwald, Erickson e Morison (2006) argumentam que o treinamento contínuo e o ambiente de apoio são fatores mais importantes do que a idade na determinação da capacidade de adaptação a novas ferramentas e processos. Assim, a falha em investir na atualização profissional dos trabalhadores mais velhos não apenas perpetua o preconceito, mas também priva a empresa de maximizar o potencial de seus empregados experientes.

Muitas vezes, os profissionais mais jovens podem criar barreiras que dificultam a transmissão da expertise e da experiência profissional dos trabalhadores mais experientes. Trabalhadores mais velhos estão suscetíveis a problemas de saúde decorrentes de esforço físico, demandando uma atenção especial em ambientes de trabalho que isso é exigido. (Christensen *et al.*, 2009).

De acordo com Czaja e Sharit (2009), uma força de trabalho intergeracional pode beneficiar a organização ao combinar a energia e inovação dos mais jovens com a sabedoria e experiência dos mais velhos. A diversidade de idades nas equipes de trabalho permite uma troca contínua de conhecimento, em que a experiência pode servir como um guia para os mais jovens, enquanto os mais novos trazem novas perspectivas.

Investir no desenvolvimento contínuo de todos os trabalhadores, independentemente da idade, é uma prática essencial para combater o etarismo e garantir que a experiência seja valorizada. Hedge *et al.* (2006) sugerem que empresas que implementam programas de treinamento adaptados às necessidades

de diferentes faixas etárias colhem melhores resultados em termos de produtividade e inovação. A experiência, quando combinada com oportunidades de crescimento contínuo, permite que os trabalhadores mais velhos contribuam de forma significativa, especialmente em papéis de liderança e mentoria.

Uma prática importante no combate ao etarismo é garantir que os processos de recrutamento e seleção sejam inclusivos. Hedge *et al.* (2006) defendem que políticas de contratação que evitam discriminação etária são essenciais para garantir que as empresas aproveitem o talento de todas as gerações. Para isso, é necessário que as empresas realizem processos seletivos justos, com critérios baseados em habilidades e competências, e não na idade.

Outra forma de combate ao etarismo pode ser o currículo cego, sem data de nascimento ou fotos, considerando apenas as habilidades profissionais na seleção de recursos humanos nas empresas (Albert; Fernandez, 2011).

A flexibilização das condições de trabalho, como jornadas adaptadas ou trabalho remoto, também é uma política eficaz para combater o etarismo. Empresas que oferecem essas opções tendem a reter trabalhadores mais velhos, que podem preferir horários mais flexíveis para conciliar questões de saúde ou vida pessoal. Taylor e Walker (1998) destacam que políticas de flexibilidade no trabalho são fundamentais para promover a inclusão de trabalhadores mais velhos e garantir que eles possam continuar contribuindo com suas competências sem a pressão de uma jornada tradicional.

Programas de conscientização e treinamento são essenciais para combater o etarismo no ambiente corporativo. Loretto e White (2006) sugerem que o treinamento sobre diversidade etária, que inclui discussões sobre preconceitos inconscientes e estereótipos relacionados à idade, ajuda a reduzir atitudes discriminatórias e promove um ambiente de trabalho mais equitativo.

Para efetivamente combater o etarismo, é fundamental que as empresas promovam uma cultura organizacional que valorize a experiência e o conhecimento dos trabalhadores mais velhos. Segundo Cappelli e Novelli (2010), empresas que reconhecem o valor dos trabalhadores mais experientes como mentores ou consultores internos conseguem criar uma dinâmica de transferência de conhecimento entre gerações, beneficiando toda a organização.

De acordo Cox, TH e Blake (1991), em seu artigo, a discussão sobre a importância de como as empresas adotam políticas de diversidade e inclusão,

abordando como tais medidas prevenir práticas discriminatórias e melhorar a competitividade organizacional, é fundamental que estabeleçam políticas que inibam práticas discriminatórias, valorizando o potencial de cada profissional independentemente da idade, baseando-se no respeito e no reconhecimento individual.

2.5. Empregabilidade na região de Uruçuí-PI

A cidade de Uruçuí-Piauí, tem se destacado economicamente nos últimos anos, especialmente devido ao crescimento do setor do agronegócio. Essa expansão tem gerado novas oportunidades de empregabilidade, especialmente nas áreas ligadas à produção agrícola, processamento de alimentos e logística.

No contexto do agronegócio, o etarismo pode ocorrer em várias frentes, desde a contratação de trabalhadores até a percepção do valor do conhecimento e da experiência de profissionais mais velhos.

Conforme o jornal diário on-line Conecta-Piauí (2023), os municípios ligados ao agronegócio estão entre os que mais geram oportunidades de emprego em nossa região. De janeiro a novembro de 2023, Ribeiro Gonçalves, cuja economia é voltada para a produção de soja e milho, foi o quarto que mais gerou empregos, com um saldo positivo de 1.252 vagas. Ele ficou à frente de cidades bem maiores, como Floriano, Picos, União e Altos. Assim como Ribeiro Gonçalves, os municípios no cerrado piauiense, onde está concentrada a produção agrícola de soja e milho, foram os maiores geradores de empregos entre 2020 e 2021, englobando principalmente dois territórios de desenvolvimento: Tabuleiro do Alto Parnaíba onde se localiza Uruçuí e Chapada das Mangabeiras.

De acordo com a revista Exame Agro, Uruçuí está entre as 100 cidades mais ricas do Brasil no agronegócio, ocupando a 61ª posição no ranking, baseado em levantamento realizado pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). O levantamento levou em conta o valor da produção agrícola e o Produto Interno Bruto (PIB) das cidades, com base em dados de 2020.

Dos 12 territórios do Piauí, de janeiro a novembro de 2023, o Tabuleiro do Alto Parnaíba gerou um saldo positivo de 3.182 vagas, e o Chapadas das Mangabeiras, 826 ocupações.

O agronegócio é o principal motor econômico de Uruçuí, com vastas áreas dedicadas à produção de grãos, como soja e milho. Empresas de grande porte

ligadas à agricultura têm se estabelecido na região, gerando uma alta demanda por profissionais, desde operadores de maquinário agrícola até especialistas em gestão agrícola e logística. Estima-se a criação de aproximadamente 5000 novas vagas de emprego que já estão sendo geradas com a chegada de grandes empresas e indústrias nessa região que começam a funcionar em 2025 (Conecta Piauí, 2023).

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa e abordagem do estudo

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa de natureza básica, uma vez que gera conhecimento, focando na melhoria de teorias científicas já existentes.

Foi realizado um levantamento teórico da literatura com o objetivo de descrever o etarismo e possibilitar uma discussão ampliada. Para guiar a pesquisa, formulou-se uma questão orientadora utilizando a estratégia PICO (População, Interesse e Contexto): P: Idosos, I: etarismo, Co: mercado de trabalho. Essa estruturação permitiu formular perguntas específicas e focalizadas, orientando a busca por literatura relevante e favorecendo a coleta de dados consistentes com os objetivos do estudo. Dessa forma viabilizou uma busca eficiente, ao estabelecer uma questão de pesquisa clara e alinhada aos objetivos focados. Como resultado, a seguinte questão norteadora foi formulada: "Qual o impacto do etarismo no mercado de trabalho em Uruçui-PI? E formas de combatê-lo."

Como o etarismo afeta as oportunidades e a progressão na carreira de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho em Uruçuí.

A busca bibliográfica foi realizada nas bases de dados, Biblioteca Virtual da UESPI, MEDLINE, SciELO e Google Acadêmico, complementada com uma busca manual nas listas de referências dos trabalhos selecionados. Não foi determinada limitação de data, país do estudo ou área de conhecimento. Foram utilizados os seguintes termos: "*Ageism*", "Preconceito", "Discriminação Etária", "Etarismo", "Idadismo", "Discriminação por Idade", "Idosos", "Pessoas Idosas", "População Idosa", "Idoso com 60 anos ou mais", "trabalho", "aposentadoria", "emprego", "população em idade de trabalhar", para fazer o cruzamento das informações foram utilizados os conectores "E" e "OU", "AND" e "OR".

Para alcançar os objetivos propostos e melhor apreciação desse trabalho, foi utilizada uma abordagem quantitativa com as pessoas. Na abordagem quantitativa, foi utilizado o método de questionário que possibilitou uma análise estatística. Segundo Richardson (1999), a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso de técnicas que permitem a quantificação e a mensuração, o que confere maior precisão e confiabilidade aos resultados.

3.2 Local e população do estudo

A pesquisa foi realizada na cidade de Uruçuí-PI e sua região administrativa. A amostra estudada foi de **100** pessoas, que responderam ao questionário sobre o tema do etarismo no mercado de trabalho. A pesquisa de campo ocorreu entre os meses de outubro e dezembro de 2024, e a identidade dos participantes foi preservada. O questionário foi divulgado em redes sociais como Whatsapp e foi feita abordagem de populares em locais públicos como Igrejas, colégios e praças.

3.3 Procedimentos

O estudo foi conduzido por meio de uma pesquisa exploratória e descritiva. Segundo Vergara (2000), a pesquisa exploratória é adequada quando há pouco conhecimento sobre o tema, ajudando a proporcionar uma visão mais clara sobre o assunto. A pesquisa descritiva, por sua vez, visa expor as características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo correlações entre variáveis e definindo sua natureza. Roesch (1999) reforça que a pesquisa exploratória busca obter informações sobre a população e está intimamente ligada a fatores descritivos, o que permite associar certos resultados a grupos de respondentes.

Para a coleta de dados na pesquisa de campo, foi aplicado questionário padronizado desenvolvido no Google Forms, seguindo o método descritivo proposto por Gil (2015, p. 52) que envolve o uso de técnicas de coleta como questionários e observações sistemáticas.

4. ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos na pesquisa sobre o impacto do etarismo no mercado de trabalho. O Quadro 02 consolida as principais questões abordadas no questionário aplicado, destacando as percepções dos participantes em relação à discriminação etária, comunicação intergeracional, oportunidades de emprego e outros aspectos relevantes.

Em seguida, cada questão será discutida individualmente, relacionando os dados obtidos com o referencial teórico e o contexto específico do mercado de trabalho na região de Uruçuí-PI. A análise buscará interpretar os resultados de forma crítica, evidenciando os principais desafios e identificando práticas que podem mitigar o impacto do etarismo.

Por fim, serão destacados os pontos mais relevantes para compreender como as dinâmicas de exclusão e inclusão etária se manifestam no ambiente profissional, contribuindo para uma reflexão mais ampla sobre a necessidade de mudanças culturais e organizacionais que promovam a equidade e valorizem a diversidade geracional.

Quadro 2 – Questões exibidas para os participantes:

Perguntas	Alternativas	Quantidade	(%)
Qual é a sua idade?	18 – 25 anos	32	32%
	26 – 34 anos	16	16%
	35 – 44 anos	16	16%
	45 – 54 anos	16	16%
	55 – 64 anos	13	13%
	65 anos ou mais	7	7%
Você estudou até qual nível:	Ensino básico	1	1%
	Ensino fundamental incompleto	8	8%
	Ensino fundamental completo	9	9%
	Ensino médio completo ou incompleto	29	29%
	Ensino técnico ou profissionalizante(EJA)	16	16%

	Graduação incompleta	20	20%
	Graduação completa	14	14%
	Pós graduação	3	3%
Você se encontra no mercado de trabalho?	Sim	55	55%
	Não	45	45%
Há quanto tempo você trabalha na sua atual empresa?	Menos de 1 ano	17	17%
	1 – 3 anos	14	14%
	4 – 6 anos	13	13%
	7 – 10 anos	6	6%
	Mais de 10 anos	5	5%
	Não me encontro no mercado de trabalho	45	45%
Você já se sentiu discriminado ou tratado de forma diferente no ambiente de trabalho por causa da sua idade, ou já presenciou alguém passar por isso?	Sim	64	64%
	Não	33	33%
	Não sei informar	3	3%
Você já percebeu que colegas mais jovens recebem mais oportunidades ou são tratados de forma diferente?	Sim	75	75%
	Não	17	17%
	Não sei informar	8	8%
Você percebe que existem oportunidades de crescimento profissional para pessoas da sua idade?	Muitas oportunidades	32	32%
	Poucas oportunidades	44	44%
	Nenhuma oportunidade	11	11%
	Oportunidades medianas	13	13%
	Não sei informar	0	0
Você acredita que ficar mais velho tenha impactado sua saúde física ou mental atrapalhando você no trabalho?	Sim	34	34%
	Não	50	50%
	Moderado	13	13%
	Indiferente	3	3%
Conforme você fica mais velho, isso influencia sua satisfação com o	Sim	60	60%

trabalho?	Não	40	40%
Com base na sua experiência existe algum obstáculo na comunicação ou compreensão para trabalhar em equipe entre pessoas mais velhas e jovens no local de trabalho.	Sim	53	53%
	Não	47	47%
Quais dos obstáculos listados você percebe que existem?	Preconceito com a idade	27	27%
	Falta de respeito	15	15%
	Falta de coordenação motora	2	2%
	Atualização a novas tecnologias	14	14%
	Baixa produtividade	4	4%
	Dificuldades com a comunicação	7	7%
	Desafios relacionados a aspectos físicos e mentais	6	6%
	Não sei informar	24	24%
Quantas pessoas você conhece que estão sem trabalhar por causa das suas idades?	1 – 3	33	33%
	3 – 5	20	20%
	5 – 7	11	11%
	7 – 10	3	3%
	10 ou mais	19	19%
	Não conheço ninguém	14	14%

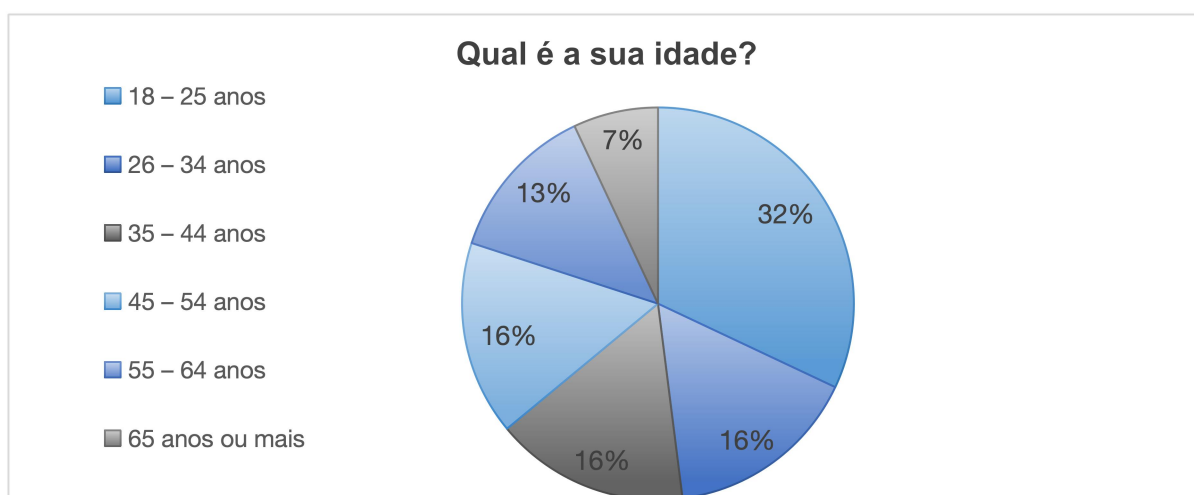
Fonte: Produzido pelos autores (2024)

Em relação as informações demográficas, buscamos identificar o perfil amplo de cada participante, entender a realidade social desses e como isso afeta a forma de perceber o Etarismo. A primeira pergunta das informações demográficas, “Qual a sua idade?”, tem como objetivo conhecer a faixa etária e a distribuição geracional dos participantes.

Na Gráfico 1 constatamos que o grupo mais representativo é o de jovens adultos entre 18 e 25 anos, com 32% do total de respondentes. Por outro lado, o grupo de pessoas com 65 anos ou mais representa a menor parcela, com apenas

7%. As demais faixas etárias apresentam distribuição uniforme entre 16% e 13%. Essa distribuição reflete uma significativa participação de trabalhadores jovens no mercado de trabalho, mas também destaca a presença relevante de grupos mais experientes, como os de 55-64 anos, que enfrentam desafios associados ao etarismo e à inclusão no ambiente corporativo.

Gráfico 1 – Idade dos respondentes

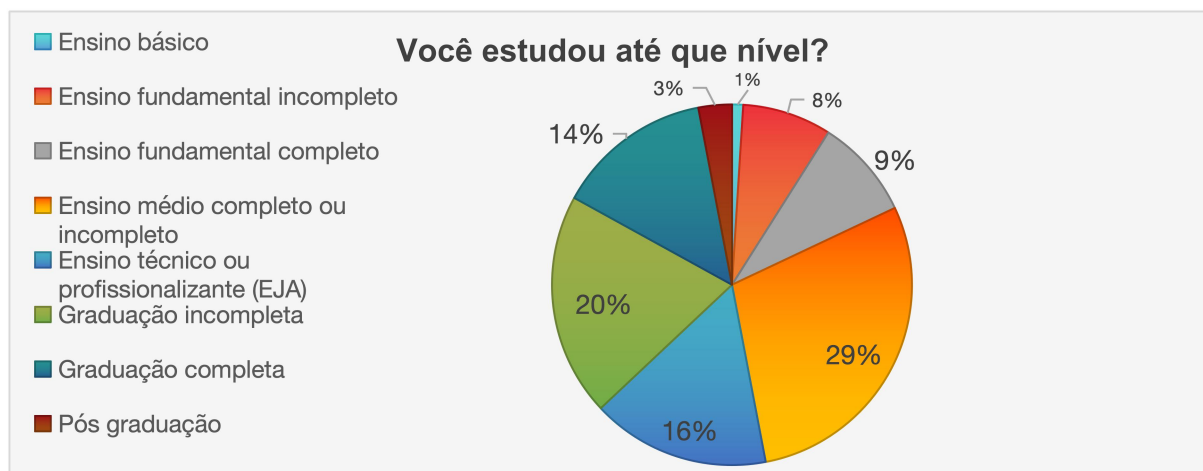


Fonte: Produzido pelos autores (2024)

Os resultados obtidos sobre o nível de escolaridade dos participantes da pesquisa revelam a diversidade educacional dos trabalhadores avaliados, refletindo diferentes realidades no mercado de trabalho de Uruçuí-PI.

Conforme traz a Gráfico 2, a maioria dos respondentes possui escolaridade no nível médio (29%), seguida por graduação incompleta (20%) e ensino técnico ou profissionalizante (16%). Esses dados refletem uma concentração maior de trabalhadores com níveis educacionais intermediários, alinhados às exigências do mercado local. Em contrapartida, apenas uma pequena parcela possui pós-graduação (3%), indicando um desafio na busca por qualificação mais avançada.

Gráfico 2 – Grau de escolaridade

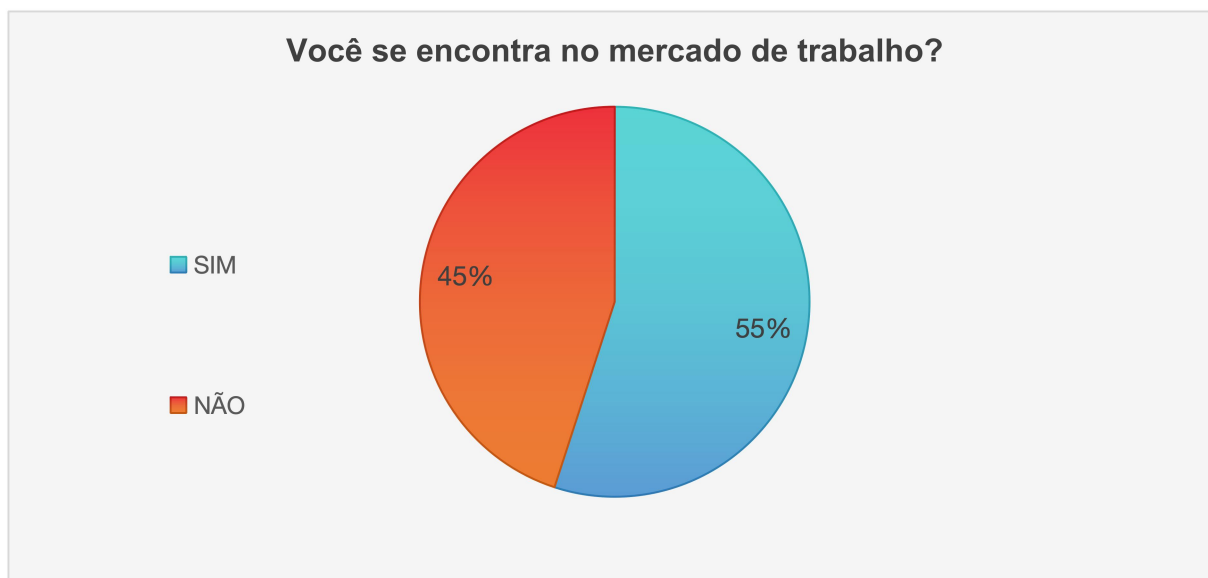


Fonte: Produzido pelos autores (2024)

Na questão apresentada aos participantes: *"Você se encontra no mercado de trabalho?"*, observou-se que 45% responderam que não estão inseridas no mercado, enquanto 55% afirmaram que sim, conforme apresentado na Gráfico 3. Esses resultados demonstram que uma parte significativa da amostra enfrenta desafios relacionados à empregabilidade, o que pode estar diretamente associado ao etarismo no mercado de trabalho.

O percentual de 45% fora do mercado é particularmente relevante no contexto desta pesquisa, pois o etarismo é uma das barreiras que dificultam o acesso de trabalhadores mais velhos a novas oportunidades. Esse fenômeno reforça estereótipos negativos que impactam diretamente a inclusão profissional dessa parcela da população. Conforme Palmore (1999), o etarismo engloba atitudes discriminatórias que muitas vezes levam à exclusão de pessoas idosas do mercado de trabalho, criando um ciclo de desvalorização da experiência e da sabedoria acumuladas.

Gráfico 3 - “Você se encontra no mercado de trabalho?”



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

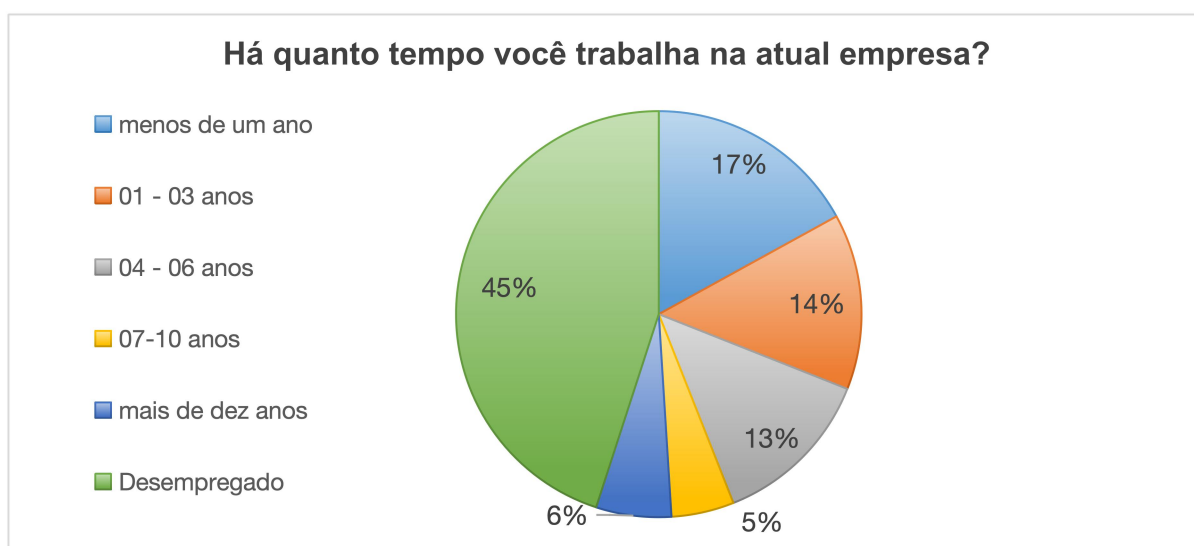
Os dados obtidos na questão *“Há quanto tempo você trabalha na sua atual empresa?”* revelam um cenário significativo sobre a estabilidade e a empregabilidade dos participantes. A Gráfico 4 apresenta que, dos respondentes, 45% indicaram não estar inseridos no mercado de trabalho, destacando um elevado índice de desemprego. Esse percentual reflete uma parcela expressiva de pessoas que enfrentam dificuldades para se manter ou se reinserir no mercado, possivelmente associadas a fatores como o etarismo e a exigência de qualificação atualizada.

Entre os participantes empregados, observa-se que a maioria está há menos de um ano em suas funções (17%), enquanto as porcentagens diminuem gradativamente com o aumento do tempo de vínculo: 14% estão entre 1 e 3 anos, 13% entre 4 e 6 anos, 5% entre 7 e 10 anos e apenas 6% possuem vínculos superiores a 10 anos. Esse panorama sugere uma alta rotatividade ou dificuldades em manter a estabilidade no emprego, situação que pode ser atribuída à competitividade do mercado e a preconceitos relacionados à idade, principalmente para trabalhadores mais experientes.

Conforme Butler (1969), o etarismo manifesta-se como um preconceito estrutural e cultural que impacta negativamente a permanência e a progressão de trabalhadores mais velhos. Essa dinâmica pode explicar, em parte, as dificuldades enfrentadas para construir carreiras de longo prazo ou manter vínculos estáveis.

Além disso, o aumento da demanda por habilidades específicas e o avanço tecnológico podem acentuar barreiras para aqueles que enfrentam discriminação etária.

Gráfico 4 – Tempo de atuação na empresa em que trabalha



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

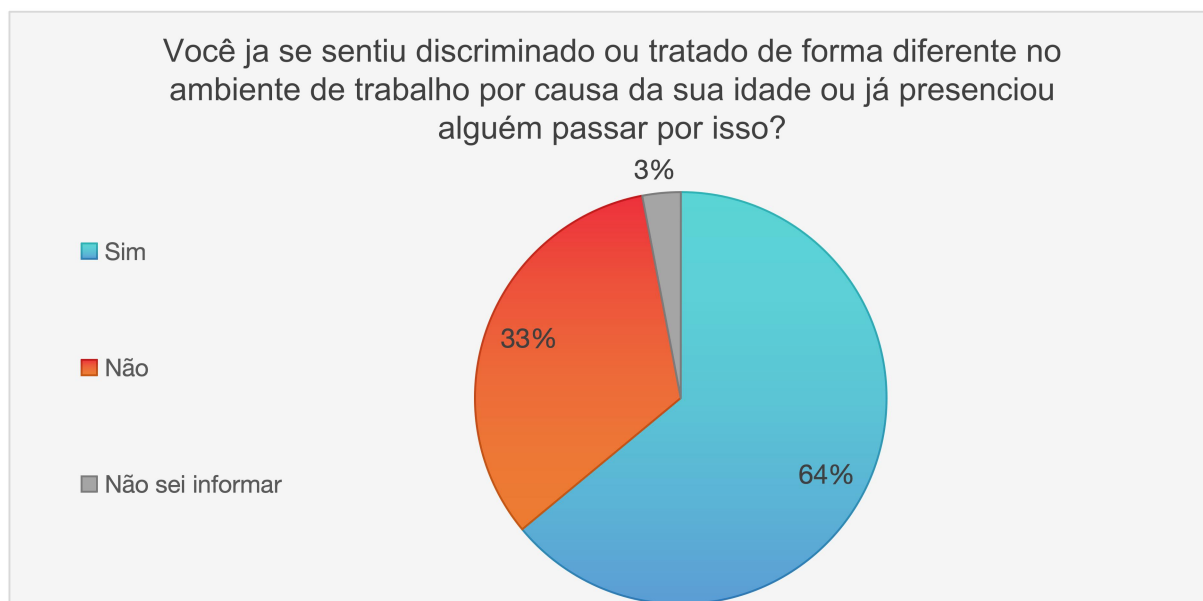
Os resultados da questão *"Você já se sentiu discriminado ou tratado de forma diferente no ambiente de trabalho por causa da sua idade, ou já presenciou alguém passar por isso?"* revelam uma realidade preocupante: 64% dos participantes afirmaram que já vivenciaram ou presenciaram discriminação etária no ambiente de trabalho, conforme apresentado na Gráfico 5. Em contrapartida, 33% declararam não ter passado por essa situação, enquanto 3% responderam que não sabem informar.

Esses dados evidenciam a prevalência do etarismo no ambiente profissional, reafirmando que o preconceito etário é uma barreira significativa para muitos trabalhadores. A alta porcentagem de respostas afirmativas destaca que estereótipos e preconceitos relacionados à idade ainda são práticas comuns, resultando em exclusão, limitação de oportunidades e desvalorização das contribuições de profissionais mais velhos.

Conforme Cherry e Palmore (2008), o etarismo no local de trabalho manifesta-se por meio de atitudes discriminatórias e estereótipos negativos, frequentemente associados à ideia de que trabalhadores mais velhos são menos produtivos ou menos adaptáveis às novas demandas. A percepção de discriminação

também impacta diretamente a motivação e o desempenho dos profissionais, gerando um ambiente de trabalho menos inclusivo e produtivo.

Gráfico 5 - Discriminação pela idade



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

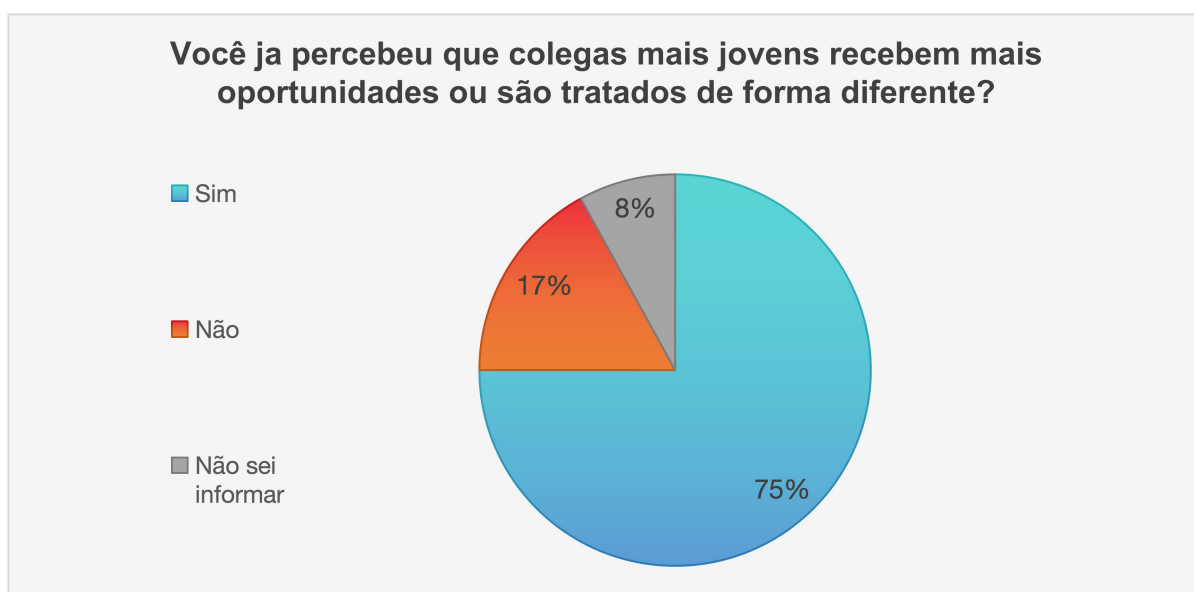
Os dados obtidos para a pergunta "*Você já percebeu que colegas mais jovens recebem mais oportunidades ou são tratados de forma diferente?*" revelam um cenário preocupante. 75% dos entrevistados percebem que colegas mais jovens recebem mais oportunidades ou são tratados de forma diferente no ambiente de trabalho. Esse número é significativo e indica uma percepção clara de que há favorecimento em relação aos profissionais mais jovens. Em contrapartida, 17% dos respondentes não identificam essa diferença, o que sugere que, para esse grupo, o tratamento e as oportunidades oferecidas são equilibrados entre diferentes gerações. Por fim, 8% afirmaram não saber informar, representando uma parcela que não possui uma opinião formada ou não observou essa dinâmica., conforme apresentado na Gráfico 6.

Essa percepção pode estar relacionada a fatores como a preferência por habilidades tecnológicas e adaptabilidade, características frequentemente associadas aos profissionais mais jovens. Além disso, crenças estereotipadas sobre produtividade e inovação podem reforçar essa tendência, já que colaboradores mais jovens costumam ser vistos como mais energéticos e abertos a novas ideias. A

cultura organizacional também desempenha um papel relevante, pois muitas empresas adotam políticas que, mesmo que de forma implícita, acabam favorecendo essa faixa etária, como programas de trainee e iniciativas de desenvolvimento voltadas especificamente para jovens talentos.

A percepção de tratamento desigual pode ter impactos negativos no ambiente de trabalho, principalmente entre os colaboradores mais experientes. Isso pode gerar desmotivação, insatisfação e um clima organizacional menos colaborativo. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas deve ser pautada pela equidade e pelo reconhecimento das competências individuais, independentemente de características como idade. Ignorar essa premissa pode resultar em conflitos internos e perda de talentos.

Gráfico 6 - Oportunidades ou tratados conforme sua idade



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

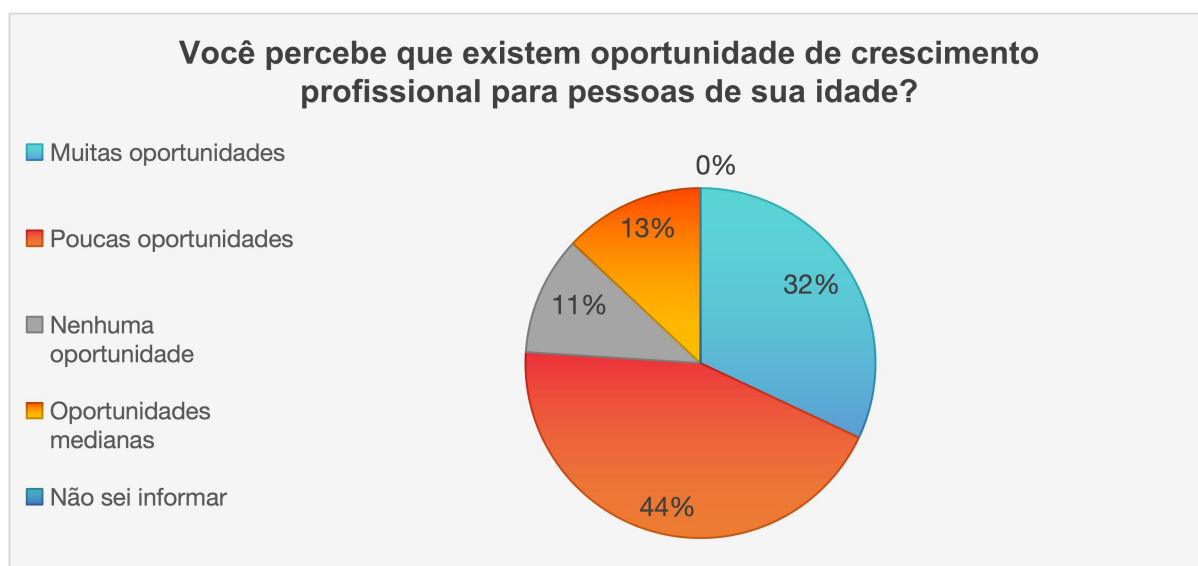
Os dados obtidos na questão *"Você percebe que existem oportunidades de crescimento profissional para pessoas da sua idade?"* revelam percepções variadas entre os respondentes. Enquanto 32% afirmaram perceber muitas oportunidades, a maioria (44%) relatou encontrar poucas oportunidades, seguido por 13% que percebem oportunidades medianas e 11% que acreditam não haver qualquer oportunidade de crescimento profissional, conforme ilustrado na Gráfico 7. Nenhum

dos participantes respondeu "não sei informar", o que indica que todos possuem uma percepção clara, positiva ou negativa, sobre o tema.

Esses resultados demonstram que, embora uma parcela significativa dos respondentes perceba muitas oportunidades de crescimento, há uma predominância de respostas que apontam para uma escassez de oportunidades, o que reflete um cenário de desigualdade no acesso ao desenvolvimento profissional.

Segundo França Jr., Kalache e Ferrioli (2007), o etarismo contribui para a exclusão de profissionais mais experientes, reforçando estereótipos de que a idade é um fator limitante para o aprendizado e a produtividade. A percepção de poucas ou nenhuma oportunidade (55% no total) também reflete um contexto onde o mercado de trabalho pode priorizar trabalhadores mais jovens, associando erroneamente a juventude a maior capacidade de adaptação e inovação.

Gráfico 7 - Oportunidade de crescimento profissional



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

Os dados apresentados na Gráfico 8 referentes à pergunta *"Você acredita que ficar mais velho tenha impactado sua saúde física ou mental atrapalhando você no trabalho?"*, indicam que metade dos respondentes (50%) não percebe impacto significativo relacionado ao envelhecimento em sua saúde física ou mental no contexto laboral. Por outro lado, 34% afirmaram que o envelhecimento causou

algum tipo de impacto negativo, enquanto 13% consideram os efeitos moderados, e 3% classificaram como indiferente.

Esses resultados refletem a diversidade de experiências vivenciadas pelos trabalhadores mais velhos. Embora uma parcela significativa aponte que o envelhecimento não afeta seu desempenho, o percentual de 34% que relataram impacto negativo merece atenção, pois evidencia que a saúde física e mental pode ser um fator limitante para uma parte importante dessa população. Isso reforça que a idade, por si só, não é um determinante de produtividade ou aptidão no trabalho. Como afirmam Czaja e Sharit (2009), as limitações associadas à idade muitas vezes são mais resultado de preconceitos e falta de adaptações adequadas no ambiente de trabalho do que de condições reais dos trabalhadores.

Essa percepção errônea não só reforça o etarismo como também negligencia o fato de que condições adequadas de trabalho, políticas de saúde ocupacional e oportunidades de treinamento podem mitigar significativamente os impactos negativos do envelhecimento.

Gráfico 8 - Influência da idade na saúde



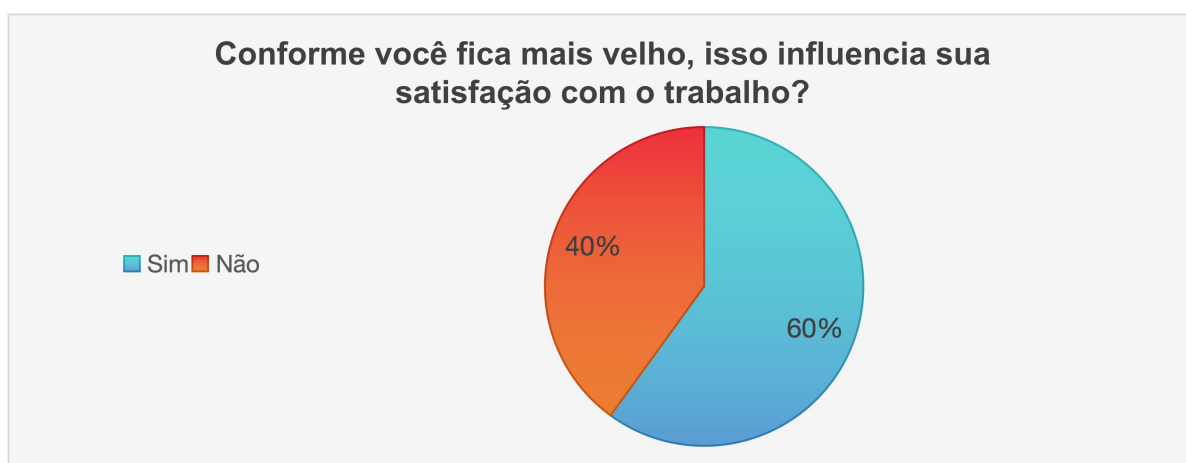
Fonte: Produzido pelos autores (2024)

A análise dos dados da Gráfico 9, referentes à pergunta: "*Conforme você fica mais velho, isso influencia sua satisfação com o trabalho?*" revelou que 60% dos participantes afirmaram que o envelhecimento impacta sua satisfação profissional, enquanto 40% indicaram que não percebem essa influência.

Esse resultado destaca como o avanço da idade pode afetar a percepção e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente laboral. Fatores como discriminação etária, dificuldade de adaptação às novas demandas tecnológicas ou menor reconhecimento profissional pode contribuir para a diminuição da satisfação com o trabalho entre trabalhadores mais velhos. De acordo com França Jr., Kalache e Ferrioli (2007), o etarismo naturalizado no ambiente organizacional frequentemente associa a idade a estereótipos negativos, como resistência a mudanças e baixa produtividade, o que pode afetar a motivação e o engajamento desses profissionais.

Por outro lado, a parcela de 40% que respondeu que o envelhecimento não impacta sua satisfação pode refletir casos em que as empresas promovem um ambiente mais inclusivo, valorizando a experiência e oferecendo oportunidades de desenvolvimento contínuo. Esses resultados reforçam a necessidade de práticas organizacionais que considerem as diferentes necessidades das faixas etárias, garantindo que trabalhadores mais velhos possam atuar em um ambiente que reconheça e valorize suas competências.

Gráfico 9- Satisfação com o trabalho



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

A pergunta *"Com base na sua experiência, existe algum obstáculo na comunicação ou compreensão para trabalhar em equipe entre pessoas mais velhas e jovens no local de trabalho?"* revelou que 53% identificaram dificuldades, enquanto 47% não percebem tais obstáculos, conforme apresentado na Gráfico 10.

Esse resultado evidencia a existência de desafios significativos na integração geracional, muitas vezes relacionados a diferenças de estilos de trabalho, tecnologia

ou expectativas. Conforme Czaja e Sharit (2009), essas barreiras podem ser superadas com práticas organizacionais que promovam a colaboração intergeracional, como programas de mentoria e treinamentos. Apesar de uma parcela significativa relatar dificuldades, os 47% que não percebem obstáculos sugerem que algumas empresas já estão adotando práticas eficazes para minimizar esses conflitos.

Gráfico 10 - Obstáculos na comunicação



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

A análise da pergunta *"Quais dos obstáculos listados você percebe que existem?"* destaca diferentes barreiras enfrentadas no ambiente de trabalho intergeracional. Dentre as respostas, 28% (28 pessoas) apontaram o preconceito com a idade como o principal obstáculo, seguido por 24% (24 pessoas) que indicaram não saber informar, e 15% (15 pessoas) que mencionaram falta de respeito. Outros desafios relatados incluem dificuldades com atualização tecnológica (14%), baixa produtividade (4%), falta de coordenação motora (2%), e aspectos físicos e mentais (6%), destacados na Gráfico 11.

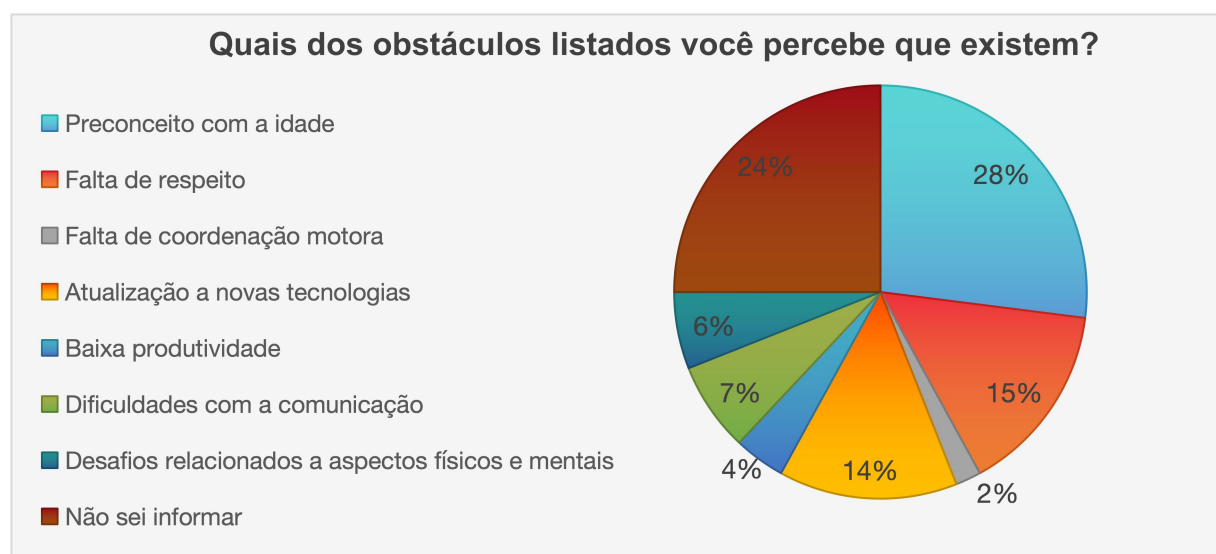
O preconceito com a idade, identificado como o principal obstáculo, reforça a percepção de que o etarismo continua sendo uma barreira significativa para trabalhadores mais velhos, conforme discutido na questão anterior. Essa discriminação pode impactar diretamente a comunicação e a colaboração intergeracional, evidenciada pelos 53% que apontaram dificuldades nessa área em outra pergunta. Além disso, problemas como a falta de respeito e dificuldades na

atualização tecnológica indicam a necessidade de um ambiente de trabalho mais inclusivo e voltado para a valorização das competências de todas as faixas etárias.

Conforme Czaja e Sharit (2009) práticas organizacionais que promovam o intercâmbio de conhecimento entre gerações, aliadas a treinamentos focados em habilidades tecnológicas e resolução de conflitos, podem mitigar muitos desses obstáculos. A resposta “não sei informar”, com 24%, sugere que a conscientização sobre esses desafios ainda é limitada em algumas equipes, apontando para a importância de ampliar debates e iniciativas sobre diversidade geracional no ambiente de trabalho.

Esses resultados reforçam a relevância de abordar o etarismo e outros obstáculos de forma estruturada, promovendo ações que favoreçam a inclusão e o respeito no ambiente corporativo, essenciais para uma convivência intergeracional produtiva e harmoniosa.

Gráfico 11 - Obstáculos existentes na comunicação

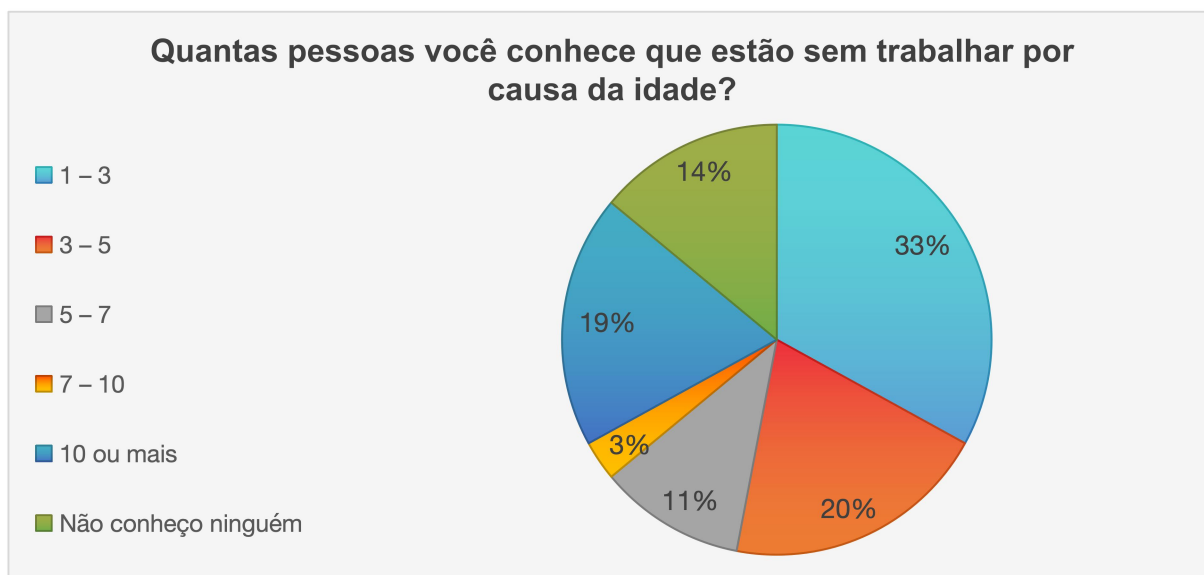


Fonte: Produzido pelos autores (2024)

Os dados obtidos na Gráfico 12 com a pergunta “*Quantas pessoas você conhece que estão sem trabalhar por causa das suas idades?*” demonstram que a maior parte dos respondentes (33%, ou 33 pessoas) conhece entre 1 e 3 indivíduos nessa situação, seguido por 20% (20 pessoas) que apontaram entre 3 e 5, e 19% (19 pessoas) que mencionaram 10 ou mais. Apenas 14% (14 pessoas) afirmaram não conhecer ninguém afetado pelo etarismo.

Esses resultados (Gráfico 12) reforçam a percepção de que o etarismo no mercado de trabalho é uma questão prevalente e impacta diretamente a empregabilidade de profissionais mais velhos. O dado significativo de 19% que conhecem 10 ou mais pessoas nessa condição aponta para a amplitude do problema, evidenciando que ele não é isolado, mas sim uma realidade comum em várias comunidades. Conforme Butler (1969), o etarismo cria barreiras sistêmicas que dificultam a inserção de trabalhadores experientes no mercado, reforçando estereótipos que os desvalorizam

Gráfico 12 - Desempregados pelo fator idade



Fonte: Produzido pelos autores (2024)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar as principais barreiras e dificuldades relacionadas à diversidade etária no ambiente corporativo, além de avaliar aspectos de exclusão enfrentados por profissionais com 45 anos ou mais, tanto em processos de admissão quanto em oportunidades de crescimento e treinamento nas empresas, buscando contribuir para a compreensão desse fenômeno, destacando seus impactos na força de trabalho, com ênfase nas dificuldades enfrentadas por profissionais mais velhos, especialmente na região de Uruçuí-PI.

O envelhecimento populacional e suas repercussões no mercado de trabalho impõem desafios significativos às organizações públicas e privadas. O etarismo, entendido como preconceito baseado na idade, demanda uma reflexão profunda e ações estratégicas voltadas à criação de ambientes de trabalho inclusivos, equitativos e produtivos.

Apesar de avanços no debate global promovido por organizações como a OMS e a ONU, é evidente que ainda há lacunas importantes em termos de políticas públicas e organizacionais voltadas ao combate ao etarismo. No Brasil, o serviço público e o setor privado enfrentam desafios específicos, como a necessidade de adaptação a novas tecnologias e o enfrentamento de estereótipos que associam a idade avançada à baixa produtividade ou custo elevado. Tais percepções limitam o potencial de trabalhadores mais velho e reforçam práticas discriminatórias.

De acordo com os dados obtidos nas Gráficos 11 e 12, juntamente com a literatura estudada, indicam que o etarismo não apenas compromete a dignidade e os direitos dos trabalhadores mais velhos, mas também limita a diversidade e o potencial de inovação nas organizações. Observou-se que a valorização de profissionais experientes, aliada a políticas de treinamento tecnológico e integração, pode não apenas mitigar o preconceito como também ampliar a produtividade e o bem-estar organizacional.

Além disso, foi ressaltada a relevância de promover a conscientização sobre o etarismo, uma vez que ele está enraizado na cultura e frequentemente é perpetuado de forma inconsciente. Medidas educativas e a implementação de programas corporativos de diversidade são cruciais para combater o preconceito e criar ambientes de trabalho que respeitem e valorizem todas as faixas etárias.

É imperativo que o combate ao etarismo seja visto não apenas como uma questão de direitos humanos, mas como uma oportunidade para transformar as organizações em espaços mais justos e inclusivos. O envolvimento de profissionais de diversas áreas – como saúde, educação e administração – pode potencializar os esforços para a construção de uma sociedade que valorize a contribuição de todos, independentemente da idade.

A escassez de workshops, palestras, artigos e publicações sobre o etarismo na literatura brasileira representou um desafio adicional para a realização desta pesquisa, evidenciando a necessidade de maior atenção acadêmica e prática ao tema.

Diante dos resultados e reflexões apresentados, é evidente que o etarismo é um tema de muitas faces que demanda maior investigação acadêmica e práticas concretas para sua superação. Os dados analisados sugerem que o preconceito etário não apenas viola direitos fundamentais, mas também prejudica a diversidade e o potencial inovador das organizações. Nesse contexto, diversos caminhos se abrem para estudos futuros.

Como sugestão seria pertinente aprofundar a investigação sobre os impactos econômicos e organizacionais do etarismo, analisando como a exclusão de profissionais mais velhos afeta a produtividade, a inovação e a coesão das equipes. Estudos longitudinais poderiam acompanhar empresas que adotam políticas de inclusão etária, mensurando os benefícios para o desempenho organizacional e para o bem-estar dos colaboradores.

Além disso, estudos interdisciplinares que articulem conhecimentos das áreas de administração, psicologia, sociologia e tecnologia podem enriquecer o debate, explorando como as transformações tecnológicas e culturais impactam as percepções sobre envelhecimento e trabalho.

Enfim, seria relevante investigar o etarismo em diferentes contextos regionais, como o cenário de Uruçuí-PI, abordando as especificidades locais e identificando estratégias que contemplem as características econômicas, culturais e sociais de diferentes comunidades.

Ao sugerir novos estudos, reafirmamos a importância de compreender e enfrentar o etarismo não apenas como uma questão de direitos humanos, mas também como uma oportunidade para construir organizações e sociedades mais justas, inclusivas e produtivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERT, R.; ESCOLT, L.; FERNANDEZ-CORNEJO, JA. **Uma experiência de campo para estudar a discriminação sexual e etária no mercado de trabalho**. *Revista internacional de Gestão de Recursos Humanos*, v. 2, pág. 351-375, 2011.

AYALON, L.; TESCH-RÖMER, C. (Eds.). **Perspectivas contemporâneas sobre o preconceito de idade**. Cham: Springer. Disponível em: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-73820-8>, 2018. Acesso em: 17out. 2024.

BATISTA, W. F. G.; REATTO, D. **O etarismo sobre o trabalhador mais velho: uma revisão sistemática**. p. 1-16. Seminários em Administração – Universidade Presbiteriana Mackenzie. Disponível em: <https://login.semead.com.br/22semead/anais/arquivos/992.pdf> 2019. Acesso em: 22 fev. 2024.

BERGER, R. **Envelhecimento Ativo: Desafios e Oportunidades para o Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2021

BLOOM, D.; CANNING, D.; FINK, G. **Implicações do envelhecimento populacional para o crescimento econômico**. Programa sobre a demografia global do envelhecimento, Working paper, n. 64, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Estatuto da Pessoa Idosa**. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. XF Acesso em: 19out. 2024.

BUTLER, R. N. **The Gerontologist**, Volume 9, Edição 4_Parte_1 Páginas 243–246 – dez, 1969. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Parte_1.243. Acesso em: 18 de set 2024.

BUTLER, R. N. **Por que sobreviver? Ser velho na América**. New York: Harper & Row, 1975.

BUTLER, R. N. **Ageismo: Um prefácio.** *Journal of Social Issues*, v.36, p.8-11, 1980.

CABRERA, A. N. **O papel das empresas especializadas na promoção do trabalho para pessoas acima de 50 anos no Brasil.** 2021. 78 f. Dissertação (Mestrado em Administração) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/bitstream/handle/10438/30318/TA_ANTONIO_CABRERA_FINAL_rev160321.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 set. 2024.

CAPPELLI, P.; NOVELLI, B. **Managing the Older Worker: Como se preparar para a nova ordem organizacional.** Harvard Business Press, 2010.

CHERRY, K. E.; PALMORE, E. **Em relação à avaliação dos idosos (ROPE): uma medida do preconceito de idade auto-relatado.** *Educational Gerontology*, v. 34, p. 849-861, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações,** 2014.

CHISTENSEN, K. et al. **Envelhecimento da população: Os desafios futuros.** *The Lancet*, v. 374, n. 9696, p.1196-1208, 2009.

COX, TH.; BLAKE, S. **Gerenciando a Diversidade Cultural: Implicações para a Competitividade Organizacional.** *Academia de Executivos de Gestão*, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.

CZAJA, S. J.; SHARIT, J. **Envelhecimento e trabalho: questões e implicações num cenário em mudança.** Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2009

DEBERTO, G. G. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reclusão.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo (Edusp), 2003.

DUNCAN, C.; LORETTO, W. **Nunca tem a idade certa? Discriminação no emprego com base no gênero e na idade.** *Gender, Work & Organization*, v.11, n.1, p. 95-115, 2004.

DYCHTWARD, K.; ERICKSON, T.; MORISON, B. **Crise da força de trabalho: como vencer a próxima escassez de competências e talentos**. Boston: Harvard Business School Press, 2006.

FLASH. **Velho demais para isso? Entenda como combater o etarismo pode alavancar os negócios**. 2023. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/velho-demais-para-isso-entenda-como-combater-o-etarismo-pode-k3tnf>. Acesso em: 9 de fev. de 2024.

FRANÇA JR., I.; KALACHE, A.; FERRIOLI, E. **Preconceito e discriminação por idade em idosos brasileiros**. *Revista de Saúde Pública*, v.41, n. 4, p. 655-663, 2007.

GUILLEMARD, A. M. **Políticas de Envelhecimento e Emprego**. OECD, 2003.

HEDGE, J. W.; BORMAN, W. C.; LAMME, L. D. **O envelhecimento da força de trabalho: realidades, mitos e implicações para as organizações**. Washington, D.C.: American Psychological Association, 2006.

LEMOS, S. Estigma e envelhecimento: reflexões sobre o preconceito contra o idoso. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, v. 8, n.14, p. 99-106, 2004.

LORETTO, W.; WHITE, P. **Atitudes, práticas e políticas dos empregadores em relação aos trabalhadores mais velhos**. *Human Resource Management Journal*, v. 16, n. 3, p. 313-330, 2006.

LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. **Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos**. *Revista de Ciências da Administração*, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014.

NG, T. W. H.; FELDMAN, D. C. **Avaliando seis estereótipos comuns sobre trabalhadores mais velhos com dados meta-analíticos**. *Psicologia Pessoal*, v. 65, n. 4, p. 821-858, 2012.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Discriminação etária e exclusão do mercado de trabalho: desafios e soluções**. Genebra, 2020.

OLIVEIRA, M. A. **Direitos da Pessoa Idosa e o Combate ao Etarismo no Brasil**. São Paulo: Revista Jurídica, 2015.

PALMORE, E. B. **Ageismo: Negativo e Positivo**. 2ª edição, Springer, Nova York. (PDF), 1999.

POWELL, J L; CHEN, C - **Perspectivas Contemporânea sobre preconceitos de idade** - Volume 19 Series editors University Liat Ayalon · Clemens Tesch-Römer Editors. <http://www.springer.com/series/8818>. Acesso em: 18 de set de 2024.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2009.

SALGADO, A. B. **Gestão de Pessoas e o Preconceito Etário no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, M. H. Envelhecimento e estigma: uma análise da representação social da velhice. **Psicologia em Estudo**, v. 9, n. 3, p. 379-386, 2004.

SANTOS, M.; CAMARANO, A. A. Envelhecimento e discriminação no Brasil: uma análise sob a perspectiva do etarismo. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.19, n.1, p. 53-77, 2002.

SCHULTZ, K.; WANG, M. **Idade e Tecnologia no Local de Trabalho**. *Journal of Applied Psychology*, 2011.

SEIDL, J.; HANASHIRO, D. M. M. **Etarismo e gestão da diversidade etária: conceitos e escalas. Trabalho, maturidade e aposentadoria: estudos e disciplinas**. São Paulo: Vetor Editora, 2021. p. 49-66.

SILVA, F. H. V.; TORRES, C. V. Envelhecimento, trabalho e preconceito: relações entre idade e qualidade de vida no trabalho em uma instituição brasileira. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 2, p. 229-236, 2008.

SIQUEIRA, J. R. **Diversidade Etária e Inclusão no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

TAYLOR, P.; WALKER, A. **Empregadores e Trabalhadores Idosos: Atitudes e Práticas de Emprego. Envelhecimento e Sociedade**, v. 18, n. 6, p. 641-658, 1998.

TONELLI, M. J. **Pessoas acima de 50 anos no Brasil**. 78 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021.

THANE, P. **Velhice na história inglesa: experiências passadas, questões atuais**. Oxford University Press, 2005.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, MC. **O Impacto da Legislação na Inclusão de Trabalhadores Idosos no Mercado Brasileiro**. São Paulo: Revista Direito e Justiça, 2019.

WHO (World Health Organization). **Relatório Global sobre Ageismo**. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>, 2021. Acesso em: 17 out. 2024.

WINANDY, F. **Etarismo: Um novo nome para um velho preconceito**. 1. ed. São Paulo - Matrix Editora. www.matrixeditora.com.br. ISBN 978-65-5616-353-6, 2023.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA - TRABALHADORES

Qual é a sua idade?

18 – 25 anos

26 – 34 anos

35 – 44 anos

45 – 54 anos

55 – 64 anos

65 anos ou mais

Você estudou até qual nível:

Ensino básico

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio completo ou incompleto

Ensino técnico ou profissionalizante (EJA)

Graduação incompleta

Graduação completa

Pós graduação

Você se encontra no mercado de trabalho?

Sim

Não

Há quanto tempo você trabalha na sua atual empresa?	Menos de 1 ano 1 – 3 anos 4 – 6 anos 7 – 10 anos Mais de 10 anos Não me encontro no mercado de trabalho
Você já se sentiu discriminado ou tratado de forma diferente no ambiente de trabalho por causa da sua idade, ou já presenciou alguém passar por isso?	Sim Não Não sei informar
Você já percebeu que colegas mais jovens recebem mais oportunidades ou são tratados de forma diferente?	Sim Não Não sei informar
Você percebe que existem oportunidades de crescimento profissional para pessoas da sua idade?	Muitas oportunidades Poucas oportunidades Nenhuma oportunidade Oportunidades medianas Não sei informar
Você acredita que ficar mais velho tenha impactado sua saúde física ou mental atrapalhando você no trabalho?	Sim Não Moderado Indiferente
Conforme você fica mais velho, isso influencia sua satisfação com o trabalho?	Sim Não
Com base na sua experiência existe algum obstáculo na comunicação ou compreensão para trabalhar em equipe entre pessoas mais velhas e jovens no local de trabalho.	Sim Não

Quais dos obstáculos listados você percebe que existem?

Preconceito com a idade

Falta de respeito

Falta de coordenação motora

Atualização a novas tecnologias

Baixa produtividade

Dificuldades com a comunicação

Desafios relacionados a aspectos físicos e mentais

Não sei informar

Quantas pessoas você conhece que estão sem trabalhar por causa das suas idades?

1 – 3

3 – 5

5 – 7

7 – 10

10 ou mais

Não conheço ninguém