

## **O ETARISMO SOBRE O TRABALHADOR MAIS VELHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA**

**WERENNA FERNANDA GARCIA BATISTA**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

**DIOGO REATTO**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

Agradecimento à órgão de fomento:

CAPES e Instituto Presbiteriano Mackenzie.

# **O ETARISMO SOBRE O TRABALHADOR MAIS VELHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA**

## **INTRODUÇÃO**

A radical transformação no padrão demográfico brasileiro com a redução das taxas de crescimento populacional em paralelo com aumento da população em idade ativa e da população idosa é uma preocupante realidade (BRASIL, 2016). Sendo assim, é possível inferir a necessidade da população em permanecer por mais tempo no mercado de trabalho para a sustentação da economia do país.

Em contrapartida a esta realidade, o fenômeno do etarismo tem se desenvolvido ao longo dos anos. O termo etarismo (do inglês *ageism*) é descrito como preconceito ou discriminação em razão da idade de uma pessoa (OXFORD ENGLISH DICTIONARY, 2018) e foi cunhado por Butler (1969) ao apontar para o preconceito no mercado de trabalho em relação à idade do trabalhador, sendo ele mais velho ou mais novo (BUTLER, 1969).

Em 1980, Butler o definiu de forma mais clara e destacou três aspectos inter-relacionados do etarismo: 1) atitudes preconceituosas em relação aos mais velhos, à idade mais avançada, e aos processos de envelhecimento; 2) práticas discriminatórias contra as pessoas mais velhas, particularmente no trabalho; 3) políticas e práticas institucionais que perpetuam estereótipos, reduzem as oportunidades e deterioram a dignidade dos mais velhos (BUTLER, 1980).

O preconceito é um pré-julgamento que as pessoas fazem a partir de categorizações de grupos aos quais elas não pertencem. É uma categorização imprecisa e que apresenta visões distorcidas. O preconceito contra a pessoa mais velha associa a idade a características negativas, a partir de estereótipos prejudiciais que podem levar a atitudes ou comportamentos de discriminação (NELSON, 2002; PALMORE; BRANCH; HARRIS, 2005).

Nesse contexto, este trabalho tem por objetivo identificar, descrever e analisar, por meio de revisão sistemática, os estudos nacionais e internacionais produzidos sobre o etarismo em relação ao trabalhador mais velho a fim de mapear como está o campo de estudos sobre o tema e para rastrear possibilidades futuras de estudos e reflexões teóricas e práticas para as organizações e para a academia. A revisão bibliográfica sistemática é um método científico para busca e análise de artigos de uma determinada área da ciência conhecida por ser metódica, transparente e replicável (CONFORTO, AMARAL; SILVA, 2011).

No Brasil, não foram encontradas revisões recentes que tratassem da temática com foco na produção em periódicos, abarcando as dimensões aqui examinadas. Dessa forma, considera-se que este trabalho representa uma contribuição a mais para a constituição desse campo de estudos.

Esta revisão está estruturada em cinco seções além desta introdução. Primeiro, apresentam-se a relevância da discussão sobre o etarismo nos estudos de Administração. A segunda seção apresenta o percurso metodológico e as dimensões envolvidas na organização das informações dos artigos examinados. A apresentação e a análise dos resultados são expostas na seção 3. Na sequência, a seção 4 debate os temas que emergiram de maneira comum a todos os artigos selecionados e que pode servir como caminhos a serem trilhados para futuras pesquisas. Finalmente a seção 5 traz as considerações finais dos autores.

Acredita-se que este trabalho contribui no mapeamento da produção científica nacional e internacional sobre etarismo e no incentivo à reflexão a respeito da relevância dessa temática para a academia e para as organizações, seus métodos de estudo, seus desafios e limites.

## **1 A RELEVÂNCIA DA DISCUSSÃO SOBRE O ETARISMO NOS ESTUDOS DE**

## ADMINISTRAÇÃO

As organizações poderão enfrentar obstáculos e terem suas oportunidades reduzidas ao se depararem com o crescente envelhecimento da população e da força de trabalho (LOTH; SILVEIRA, 2014). A sociedade brasileira, em particular, já está altamente estratificada em termos etários (GOLDANI, 2010a), logo as dificuldades diante dessa realidade poderão acentuar-se haja vista 90,6% das 500 maiores empresas do Brasil não desenvolverem políticas visando à promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com mais de 45 anos de idade (ETHOS, 2016).

As pesquisas sobre etarismo no local de trabalho nas organizações no Brasil são escassas na área da Administração (GOLDANI, 2010b). Os trabalhos encontrados na literatura nacional abordam a partir de temas como representações sociais de funcionários ao longo de sua trajetória de vida na organização; significado do trabalho; aposentadoria e saída da organização. Ademais, o etarismo não é debatido apoiado numa literatura de atitudes em relação a indivíduos mais velhos no local de trabalho (BATISTA; REATTO; HANASHIRO, 2018).

O próprio vocábulo etarismo está permeado de uma discussão sobre a tradução que melhor definiria o conceito de Butler (1980) e outros que se assemelham a ele.

A pesquisa nacional assim como a internacional trazem contribuições para a definição do termo. Goldani (2010a) afirma que há diferenças entre o etarismo, denominado pela autora de preconceito etário, e a discriminação por idade:

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, p. 429).

Segundo Goldani (2010a), o preconceito etário é determinado por “crenças e atitudes preconceituosas em termos de idade [...]. Contudo, a discriminação por idade ocorre se essas crenças e atitudes se legitimam. [...] o preconceito etário depende da estereotipagem” (GOLDANI, 2010a, p. 415).

A realidade brasileira denota que o etarismo está relacionado à veneração da juventude em todos os campos da sociedade. No mercado de trabalho, funcionários mais velhos, são preteridos em relação aos mais jovens. Na área da saúde, os profissionais, por vezes, ignoram ou desconsideram as queixas crônicas das pessoas mais velhas. Sendo assim, o etarismo no Brasil está principalmente associado a idosos e é uma questão central no debate sobre trocas intergeracionais e a alocação de recursos governamentais (GOLDANI, 2010a).

De forma geral, as definições são complementares e pouco diferem da definição original de Butler (1980). Em uma tentativa de abarcar, durante a revisão sistemática, estudos que contemplem o etarismo de uma forma mais ampla, este estudo está norteado pela seguinte definição de etarismo construída pelos seus autores e baseada nas proposições da literatura estudada: etarismo são atitudes de preconceito em relação às pessoas mais velhas com impactos positivos ou negativos para estas pessoas, por meio de estereótipos, ações de discriminação, ou até mesmo comportamentos sutis que denotam atitude preconceituosa em relação a este grupo.

De posse de tais esclarecimentos, a literatura brasileira como frisada anteriormente ainda possui poucos trabalhos sobre o tema. Comparadas a outras formas de preconceito e discriminação como o sexismo e o racismo. Nas bases de dados Spell e SciELO, o etarismo, juntamente com suas outras denominações, apontam a baixa quantidade de estudos sobre o tema.

Como o etarismo é um fenômeno relacionado à categoria idade, a qual é inerente a todo ser humano, logo seria de interesse pessoal e geral de todos compreender e superar o preconceito de idade. Porém, é um campo relativamente novo e inexplorado de pesquisa e prática na Administração (PALMORE, 1999). Assim, acredita-se que as organizações e a academia devem reconhecer os trabalhadores mais velhos como um grupo que merece ser estudado dada sua crescente visibilidade social e organizacional.

Compreendendo que o mercado de trabalho é o local em que diversos grupos etários têm a oportunidade de se relacionar, e considerando as reformulações previdenciárias que estão por vir, trabalhadores considerados mais velhos permanecerão no mercado de trabalho por mais tempo. A fim de se aprofundar na temática e, principalmente, descobrir por quais caminhos o tema etarismo está trilhando e quais perspectivas poderão ser descortinadas pelos estudos já realizados, conduziu-se esta revisão sistemática.

A próxima seção explica brevemente o que é uma revisão sistemática e apresenta o percurso metodológico.

## **2 PERCURSO METODOLÓGICO**

Uma revisão sistemática evidencia de forma clara todo o conjunto de estudos realizados sobre determinado assunto. Por meio desta técnica é possível compreender de maneira sucinta, porém não menos profunda, o estado-da-arte do assunto em destaque, permitindo a compreensão da evolução dos estudos, bem como seus limitadores e perspectivas futuras (SAMPAIO; MANCINI, 2007). A revisão sistemática é um método com maior rigor científico, oferecendo resultados positivos e reduzindo erros e o viés do pesquisador (CONFORTO, AMARAL; SILVA, 2011).

Ainda na perspectiva de Sampaio e Mancini (2007), a revisão sistemática deve ser elaborada de forma cuidadosa e passar por etapas minuciosamente planejadas que constituem o processo da revisão. Para os autores o protocolo de revisão deve conter minimamente os seguintes itens: como os estudos serão encontrados, critérios de inclusão e exclusão dos artigos, definição dos desfechos de interesse, verificação dos resultados, determinação da qualidade dos estudos e análise da estatística utilizada (SAMPAIO; MANCINI, 2007)

### **2.1 Seleção e características dos estudos**

A pesquisa iniciou-se com o termo *ageism*, relativo ao preconceito sobre a idade do indivíduo. De forma mais específica focou-se no preconceito relativo aos trabalhadores mais velhos. Com base no tema a ser estudado foram selecionadas as bases de dados que seriam acessadas a fim de buscar materiais que pudessem contribuir com o estudo.

Sendo assim, elegeram-se como base de dados para a seleção de artigos nacionais a Spell e a SciELO, em decorrência do grande volume de revistas científicas reconhecidas inscritas em ambas as bases. E como base internacional, elegeu-se a *Web of science*.

Após breve diagnóstico empírico, constatou-se que não há no dicionário de língua portuguesa a tradução exata para o termo *ageism*. Sendo assim, um conjunto de palavras, as quais poderiam se relacionar com o termo, foi eleito como palavras-chave para a base de dados nacional: etarismo; preconceito etário; envelhecimento; idosos; aposentadoria; terceira idade; trabalhador mais velho. E para a busca na base de dados internacional *Web of science*, optou-se pela utilização do termo *ageism*, cunhado por Butler (1980).

### **2.2 Critérios de busca**

Foram incluídos artigos nacionais e internacionais, mesmo aqueles escritos em língua

inglesa e espanhola, no período sem data inicial definida até outubro de 2017, com disponibilidade de texto completo de livre acesso.

Os critérios de seleção utilizados foram as palavras-chave já mencionadas e filtros para artigos completos publicados em periódicos nas seguintes áreas do conhecimento: Administração; Administração Pública e Economia. Nas bases de dados nacionais identificaram-se 31 artigos na base Spell e 61, na base SciELO.

Por sua vez, na *Web of science*, com a palavra-chave *ageism*, as áreas de conhecimento pesquisadas foram: *psychology multidisciplinary*, *psychology social*, *social sciences interdisciplinary*, *psychology*, *social work*, *sociology*, *psychology applied*, *business*, *economics*. Identificaram-se 205 artigos completos publicados em periódicos indexados.

### 2.3 Estratégia de seleção

Mesmo após a utilização dos filtros automáticos dos sites, houve a necessidade de uma triagem de alguns artigos, a qual ocorreu inicialmente por meio da leitura dos títulos e exclusão de artigos que se relacionavam com temáticas muito focadas na área da psicologia. Estes temas discutiam patologias, assim como questões sociais com foco em assuntos jurídicos, comportamento do consumidor e políticas de aposentadoria.

Em seguida, realizou-se leitura e compreensão dos resumos dos artigos, com a finalidade de selecionar aqueles que tratassem exclusivamente do foco desta revisão, ou seja, o preconceito etário do trabalhador mais velho. Assim, excluíram-se artigos e preservaram-se apenas aqueles que apresentaram resumos compatíveis com o foco do estudo. Portanto, como *corpus* final para esta revisão sistemática restaram 45 artigos: 9 artigos nacionais oriundos das base de dados Spell e SciELO e 36 artigos da base internacional.

### 2.4 Análise dos dados

Utilizou-se o Microsoft Excel para organizar um *template* de análise para os artigos selecionados. As dimensões analíticas do *template* foram: título, ano, autores, objetivo do estudo, revista publicada, resumo, tipo de pesquisa, estratégia de pesquisa, país, conclusões, lacunas para futuros estudos, anotações com principais temas levantados.

As dimensões analíticas foram examinadas quantitativa e qualitativamente de forma articulada e integrada. Portanto, as próximas seções apresentam os resultados encontrados.

## 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Como aponta o Quadro 1, a maior parte dos estudos está localizada nos Estados Unidos, seguido de Brasil e Reino Unido. A concentração dos estudos nos Estados Unidos pode ser explicada pela tradição deste país com o tema abordado, e já no Brasil por adotar preferencialmente a literatura estadunidense para nortear seus estudos.

Países	Artigos publicados
Estados Unidos	13
Turquia	1
Austrália	6
Suécia	1
Reino Unido	8
Brasil (bases de dados nacionais)	9
Polônia	1
União Europeia	1
China	2
Noruega, Finlândia e Suécia	1

Canadá	1
Nova Zelândia	1
<b>Total</b>	<b>45</b>

Quadro 1 – Publicações por país

Fonte: dados coletados pelos autores (2018).

Os artigos localizados foram separados em quatro categorias de acordo com o tipo de pesquisa, teórico, quantitativo, qualitativo e quantitativo/qualitativo. A maior parte dos estudos foi de natureza quantitativa, seguido de estudos teóricos, qualitativos e quantitativo-qualitativos. Nota-se grande aumento de artigos publicados sobre o tema desde 2013, contudo observa-se que o número de artigos teóricos quase se equipara aos quantitativos, o que pode apontar que o debate teórico está em evolução, é crescente e auspicioso, no entanto ainda há poucas pesquisas quantitativas para testar essas proposições teóricas. Fica clara a predileção pelo paradigma positivista de estudos na área haja vista a disparidade em relação aos artigos qualitativos.

Ano	Tipo de estudo				Total
	Teórico	Quantitativo	Qualitativo	Quanti/Quali	
2017	1	3	1	0	5
2016	1	3	0	2	6
2015	2	1	1	0	4
2014	0	2	0	0	2
2013	5	2	1	1	9
2012	0	1	0	0	1
2011	0	1	0	0	1
2010	1	2	0	0	3
2008	1	1	0	0	2
2007	0	0	1	1	2
2006	0	2	0	0	2
2005	1	0	0	0	1
2003	1	0	0	0	1
2002	0	1	0	0	1
2000	1	0	0	0	1
1998	0	1	0	0	1
1997	2	0	0	0	2
1993	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>45</b>

Quadro 2 – Tipos de pesquisa ao longo dos anos

Fonte: dados coletados pelos autores (2018).

Os estudos teóricos, incluindo meta-análises e revisões sistemáticas somaram um total de 16 artigos, sendo sete produzidos nos Estados Unidos, três no Reino Unido, um na Turquia, um na Suécia, e um na Austrália. E a partir das buscas na base de dados nacional, três artigos com discussões teóricas foram localizados. Os trabalhos foram produzidos a partir do ano de 1997, contudo não possui frequência nos anos subsequentes.

Os estudos utilizando a metodologia qualitativa totalizaram sete artigos, deste um foi produzido no Brasil, e localizado a partir da base de dados nacional, e a partir da base de dados internacional um no Reino Unido e três na Austrália. O trabalho de Riach (2007) usou a técnica de análise de discurso para examinar como a identidade do trabalhador mais velho é criada, produzida e manipulada dentro dos textos de recrutamento de uma rede de supermercados no Reino Unido. Outros dois estudos realizam uma narrativa com trabalhadores por eles considerados mais velhos com idade acima de 40 anos, sendo um destes estudos foi realizado com 80 trabalhadores (BOWMAN et al., 2017) e o outro fazendo

uma narrativa da história de vida de apenas uma executiva de 51 anos (ATKINSON et al., 2015).

Vinte estudos utilizam-se da metodologia quantitativa, sendo estes em sua maioria produzidos nos Estados Unidos. Devido ao fato de os estudos quantitativos serem maioria e, assim, apontar as predileções de pesquisa, eles foram apresentados em detalhe no Quadro 3. Cinco estudos quantitativos buscaram validar escalas, sendo dois estudos nos Estados Unidos um deles buscando avaliar o clima intergeracional no local de trabalho (KING; BRYANT, 2017) e outro utilizado para mensurar os estereótipos baseados na para trabalhadores mais velhos (MARCUS et al., 2016). Dois outros estudos que buscam validar escalas foram publicados na Austrália visando validar a uma escala de discriminação no local de trabalho (MARCHIONDO; GONZALES; RAN, 2016) e mensurar atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos (GRINGART; HELMES; SPEELMAN, 2011). Por fim, um estudo foi desenvolvido na Noruega para mensurar a discriminação por idade no local de trabalho em uma escala específica desenvolvida para a realidade da Noruega, Suécia e Finlândia (FURUNES; MYLETUM, 2010).

<b>Artigo</b>	<b>Ano</b>	<b>Público-alvo</b>	<b>Objeto</b>	<b>País</b>
The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace (KING; BRYANT)	2017	Trabalhadores	Atitudes	EUA
Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination (JUSTYNA; KONRAD)	2017	Trabalhadores mais velhos	Discriminação	Polônia
Envelhecimento Profissional: Percepções e Práticas de Gestão da Idade Profissional da Idade (CEPELLOS; TONELLI)	2017	Gestores	Estereótipos	Brasil
Validation of the work-related age-based stereotypes (WAS) scale (MARCUS et al.)	2016	Estudantes de graduação e trabalhadores	Estereótipos	EUA
Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement (MACDONALD; LEVY).	2016	Trabalhadores	Discriminação	EUA
Subjective Social Status of Older People Across Countries: The Role of Modernization and Employment (VAUCLAIR, et al.)	2015	Pessoas maiores de 15 anos	Discriminação	25 Países
Dehumanization of Older People: The Evaluation of Hostile Work Environments (WIENER et al.)	2014	Trabalhadores	Discriminação	EUA
Selection biases that emerge when age meets gender (RUGGS et al.)	2014	Pessoas de 18 a 72 anos	Discriminação	EUA
Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact (CORTINA et al.)	2013	Funcionários públicos	Discriminação	EUA
Development of a Measure of Stereotypical Attitudes towards Older Workers (GRINGART; HELMES; SPEELMAN)	2013	Estudantes de graduação e trabalhadores	Atitudes	Austrália
Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho (FULA; AMARAL; ABRAÃO)	2012	Pessoas de 17 a 76 anos	Discriminação	Brasil
Attitudes towards older people and managers' intention to hire older workers: a taiwanese study (LU; KAO; HSIEH, YING-HUI)	2011	Gestores	Atitudes	China
Age discrimination in the workplace:	2010	Professores	Discriminação	Noruega,

Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS) (FURUNES; MYKLETUN)				Finlândia e Suécia
Attitudes toward older people and coworkers' intention to work with older employees: a taiwanese study (LU)	2010	Trabalhadores	Atitudes	China
Harnessing cognitive dissonance to promote positive attitudes toward older workers in Australia (GRINGART; HELMES, CRAIG)	2008	Trabalhadores	Atitudes	Austrália
Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions (RUPP; VODANOVICH; CREDE)	2006	Estudantes de graduação	Atitudes	EUA
Productive activity in later life - Stability and change across three decades (FAST; DOSMA; MORAN)	2006	Pessoas	Estereótipos	Canadá
Ageism in teaching: stereotypical beliefs and discriminatory attitudes towards the over-50s (REDMAN; SNAPE)	2002	Professores empregados	Atitudes	Reino Unido
Employers and older workers: attitudes and employment practices (TAYLOR; WALKER)	1998	Trabalhadores	Atitudes	Reino Unido

Quadro 3 – Estudos quantitativos identificados nas bases de dados nacionais e internacional

Fonte: dados coletados pelos autores (2018).

Por fim, os estudos que utilizaram a metodologia quantitativo-qualitativa totalizam quatro artigos, que consistiram de pesquisas realizadas em duas etapas com técnicas quantitativas, por meio da aplicação de questionário, e qualitativa por meio de entrevistas. (MCGANN et al., 2016; MARCHIONDO; GONZALES; RAN, 2016; WARBURTON; PAYNTER; PETRIWSKYJ, 2007). O estudo de McGann et al. (2016) explora uma relação entre idade e gênero, explicando que há uma significativa diferença na natureza da idade quando experimentada por mulheres em comparação aos homens, principalmente no que diz respeito à aparência física.

O estudo de Warburton, Paynter e Petriwskyj (2007) é a única pesquisa do levantamento que aborda atividades em organizações sem fins lucrativos e com atividades voluntárias, evidenciando que há um mercado atrativo para esses trabalhadores. No entanto, a atividade voluntária é a barreira para estes trabalhadores, uma vez que está atrelada a percepções negativas e ao ambiente organizacional cada vez mais regulatório.

De maneira geral a maioria dos artigos busca captar as perspectivas de trabalhadores em relação ao trabalhador mais velho nas organizações. O etarismo, segundo Butler (1969), aponta para o preconceito em relação à idade do trabalhador, sendo ele mais velho ou mais novo para o mercado de trabalho, no entanto, em todos os materiais coletados os estudos centram-se no trabalhador mais velho, não havendo nenhum artigo que discuta sobre o trabalhador mais novo.

A próxima seção e subseções debaterão temas que emergiram de maneira comum a todos os artigos selecionados e permitiram que alguns assuntos pudessem ser discutidos diante de perspectivas diferentes. Os artigos citados estão no *corpus* analisado, e também são complementados com a discussão de textos considerados seminais no estudo de etarismo.

## 4 DISCUSSÕES EMERGENTES NOS ESTUDOS

### 4.1 A partir de que idade um trabalhador é considerado mais velho?

Os estudos analisados evidenciam que não há um delimitador social que defina parâmetros exatos sobre a partir de que idade o trabalhador pode ser considerado mais velho. No entanto, esta discussão é extremamente pertinente para a academia e para as organizações

a fim de se compreender quem é o sujeito de quem se trata nas pesquisas.

No estudo de Fula, Amaral e Abraão (2012) há um significativo debate acerca da idade que o trabalhador deve ser considerado mais velho. A pesquisa dos autores busca contribuir para a definição do conceito de trabalhador mais velho por meio da identificação da idade que define tal fase da vida.

É sabido que há uma tendência demográfica que determina o envelhecimento da população mundial fazendo com que muitos países adotem políticas ou programas destinados a trabalhadores mais velhos. Esta tendência segue parâmetros da Organização Mundial da Saúde, a qual determina que uma pessoa pode ser considerada idosa a partir dos 60 anos de idade.

No entanto, em diversos países, as leis que regulamentam o trabalho determinam, considerando as especificadas de cada país, uma idade para que este trabalhador seja considerado mais velho. Em Portugal, por exemplo, não há programas específicos com a definição da faixa etária do trabalhador considerado mais velho. Por outro lado em países como Espanha, Bélgica, Reino Unido, Holanda e Estados Unidos já possuem iniciativas que definem a idade para estes trabalhadores. Nos Estados Unidos assim como na Holanda, trabalhadores com mais de 40 anos são considerados mais velhos, sendo que no primeiro país mencionado existe uma definição legal denominada *Age Discrimination in Employment Act of 1967* que afirma que qualquer trabalhador com idade igual ou superior a 40 anos é considerado mais velho (FULA; AMARAL; ABRAÃO, 2012; IRVING, 2015). Este avanço legal também ajuda explicar a maior preocupação por pesquisa sobre etarismo nos Estados Unidos.

De acordo com os levantamentos de Tougas et al. (2004), desde 1999 o mundo corporativo promove, por meio de veículos de comunicação em massa, que trabalhadores mais velhos são aqueles que possuem mais de 40 anos, o que repercute nas organizações. Em contrapartida, na literatura, nos estudos de Fula, Amaral e Abraão (2012), é possível definir o trabalhador mais velho como aquele que possui mais de 35 anos, o que é ainda mais precoce do que o considerado por algumas políticas organizacionais.

No Canadá, estudos apontam que os trabalhadores com mais de 45 anos são menos produtivos e eficientes, e que a média de duração de desemprego a partir desta idade é superior aos indivíduos com menos idade (TOUGAS et al., 2004).

Na Austrália, o Conselho Australiano do Envelhecimento define 45 a 64 anos como trabalhadores maduros, e 65 como trabalhadores mais velhos. Por outro lado, um relatório do governo federal australiano observou que muitos empregadores consideram trabalhadores com mais de 45 anos como trabalhadores mais velhos. Outra revisão feita sugeriu que os trabalhadores poderiam ser considerados entre 40 e 55 anos (GRINGART; HELMES; SPEELMAN, 2011).

No cerne deste debate, North e Fiske (2013) consideram que existem dois subgrupos inseridos na perspectiva do trabalhador mais velho: o denominado jovem-velho, aquele que ainda é ativo; e o velho-antigo, aquele que já está na eminência da aposentadoria ou que já não é mais ativo. Levando em conta que nos Estados Unidos os benefícios da seguridade social iniciam-se aos 66 anos, socialmente estes indivíduos são considerados mais velhos por não se encontrarem mais ativos. Contudo, tal subdivisão observada não reduz o preconceito baseado na idade no mercado de trabalho (NORTH; FISKE, 2013).

Marchiondo, Gonzalez e Ran (2016) definiram em seu estudo que trabalhadores mais velhos são os trabalhadores que possuem 50 anos ou mais. A justificativa de escolha dos autores considera estudos realizados pelo governo federal estadunidense, em que especialistas consideram trabalhadores mais velhos como sendo os que possuem 50 anos ou mais.

No entanto, outros estudos determinam que o trabalhador para ser considerado mais velho deve ter a partir de 45 anos de idade (TOUGAS et al., 2004; NORTH; FISKE, 2013;

CEPELLOS; TONELLI, 2017). Não há uma idade definida para se considerar um trabalhador como mais velho, a definição da idade está diretamente ligada à sua área de atuação e as suas habilidades que podem ou não serem reduzidas com o passar dos anos.

Não há de fato uma idade definida e amplamente aceita para definir qual a idade do trabalhador mais velho, isso se deve à existência de muitos fatores a serem considerados para definir de forma precisa tal idade. Para Cepellos e Tonelli (2017), a definição de trabalhador mais velho deve levar em consideração o contexto e cultura nos quais o trabalhador está inserido, bem como sua área de atuação, uma vez que a idade cronológica por si só não é suficiente. De todo modo, as autoras consideram que a partir dos quarenta anos o trabalhador pode ser considerado mais velho.

#### **4.2 Atitudes em relação ao trabalhador mais velho nos processos organizacionais**

Toda manifestação na vida consciente pode ser tratada como atitude, porque implicam na tendência de ação, a qual produz trocas físicas com o intuito de influir nas atitudes dos outros mediante a linguagem falada, os gestos e a atividade mental. Uma atitude possui um componente cognitivo (pensamentos, crenças, atributos para fazer uma descrição), um afetivo (sentimentos e emoções) e outro comportamental (ação) (EAGLY; CHAIKEN, 1998).

É cada vez mais imperativo compreender como as atitudes afetam o comportamento dos indivíduos, gerando uma série de fenômenos complexos presentes na vida cotidiana das organizações. Fula, Amaral e Abraão (2012) apontam que por meio do *self* como ponto de referência, as pessoas se percebem e regulam suas atitudes diante do outro, por meio do seu ponto de vista de si mesmo.

No que tange a atitude individual das pessoas em relação ao seu grupo etário, a associação com níveis de mortalidade, faz com que o grupo etário dos trabalhadores mais velhos seja geralmente preterido. Sendo assim, o indivíduo a fim de manter sua autoestima e sua identidade social positiva desassocia-se ou tenta desassociar-se deste grupo de trabalhadores. Este fenômeno faz com que o grupo de trabalhadores denominados jovens se estenda a uma grande faixa etária. Pode-se compreender que este fenômeno denota que os próprios trabalhadores mais velhos, em função de uma construção social, possuem atitudes negativas em relação à sua idade. (FULA, AMARAL; ABRAÃO, 2012; SNEED; WHITBOURNE, 2005).

Nelson (2004) destaca a infantilização como uma atitude denominada pseudopositivas em relação a pessoas mais velhas. A ideia parte do princípio de que a pessoa mais velha deve aceitar que não são mais independentes como foram quando jovens adultos, fazendo com que os indivíduos tornem-se mais passivos. A aceitação deste tipo de atitude faz com que o indivíduo assuma um papel que afeta diretamente sua autoestima, além de reforçar estereótipos etários que nem sempre condizem com a realidade. A perpetuação destes estereótipos etários faz com que o próprio comportamento do indivíduo mais velho mude e tente se equiparar a tais características estereotipadas.

Estudos como o de Lu, Kao e Hsieh (2011) e Lu (2010) propõe explorar o papel das atitudes negativas como barreiras para os trabalhadores mais velhos em Taiwan. Os trabalhos apontam um conjunto potencial de barreiras que os trabalhadores mais velhos enfrentam que vão desde atitudes negativas dos colegas de trabalho em relação à produtividade até as práticas de Recursos Humanos como seleção, promoção, remuneração e treinamento.

Lu, Kao e Hsieh (2011) afirmam que há uma nova forma de etarismo, denominado *new-ageism*, existente de uma maneira encoberta e sutil dentro das organizações, mas que impedem a qualidade de vida no trabalho destes trabalhadores.

O envelhecimento do trabalhador é uma realidade que recai sobre as organizações e requer políticas que favoreçam a participação e a harmonia de todos os inseridos neste

contexto. No entanto, ainda hoje nas organizações a tendência predominante é recrutar, selecionar, contratar, treinar, desenvolver e reter a parcela de trabalhadores considerados mais jovens (LIMA; HELAL, 2013).

Em vista do número cada vez maior de trabalhadores mais velhos na força de trabalho, cabe as organizações compreender a presença de atitudes etárias no local de trabalho, uma vez que é potencial a interação de múltiplas gerações (KING; BRYANT, 2017).

### **4.3 Estereótipos positivos e negativos em relação ao trabalhador mais velho**

A evolução das ciências da saúde e outras tem feito elevar o envelhecimento da população mundial por meio do aumento da expectativa de vida das populações humanas. Os artigos analisados sugerem que esta mudança deveria estar alicerçada na necessidade de transformações quanto à perspectiva social das populações como no lidar com pessoas de diferentes faixas etárias, principalmente no mercado de trabalho. A realidade é que muitos indivíduos ainda relacionam de forma ultrapassada a idade ao desengajamento laboral. (MARRA et al., 2013).

O envelhecimento geralmente vem aliado à expectativa do lazer e de atividades que não exprimem tantas responsabilidades. Contudo, as pesquisas consideram que para estes trabalhadores mais velhos o trabalho é edificante e fundamental para a manutenção da dignidade (MARRA et al., 2013).

Em um ambiente com multiplicidade de estilos e perspectivas, os funcionários de uma organização geralmente recorrem a estereótipos para caracterizar colegas de trabalho. Corriqueiramente os estereótipos relacionados ao gênero, raça e orientação sexual mostram-se presentes, contudo o estereótipo de idade aparece como plano de fundo em meio a tantos outros estereótipos presentes nas organizações (KING; BRYANT, 2017). Pode-se afirmar que a idade é uma característica partilhada por todos os indivíduos, independente de seu gênero e/ou raça sendo, assim, um importante estereótipo atribuído a todos os indivíduos.

O local de trabalho como microcosmo da sociedade reflete os estereótipos e preconceitos que fazem parte do ambiente social. E tais vieses têm afetado negativamente as decisões no local de trabalho sobre emprego, rescisão, aposentadoria, benefícios e oportunidades de treinamento (DENNIS; THOMAS, 2007).

King e Bryant (2017) afirmam que quando os indivíduos dentro de uma organização estão cientes dos estereótipos a eles atribuídos, seu desempenho e resultados podem ser afetados. Para os autores, os estereótipos etários negativos são, em sua grande maioria, muito mais evidenciados que os positivos, como as alterações fisiológicas e cognitivas. Logo, na maioria das vezes, podem influenciar de maneira negativa os indivíduos a eles atribuídos.

Dennis e Thomas (2007) afirmam que a percepção de idade dos trabalhadores mais velhos contém características positivas como, por exemplo, a valorização pela sua experiência, conhecimento, hábitos de trabalho, atitudes e compromisso com a qualidade, bem como a sua lealdade, pontualidade, capacidade de manter a calma em crises, e respeito pela autoridade. Por outro lado, estereótipos negativos também são atribuídos ao trabalhador mais velho, como a inflexibilidade e resistência ao novo, a dificuldade de adaptação a tecnologias, a falta de garra, além do fato de que estão diretamente atrelados aos custos mais elevados com o seguro de saúde (DENNIS; THOMAS, 2007; SNEED; WHITBOURNE, 2005).

Nos estudos de Marcus et al. (2016), o qual foca o desenvolvimento de uma escala que mensura os estereótipos baseados na idade no ambiente de trabalho, três estereótipos emergem da literatura: a competência, a adaptabilidade e a afetuosidade dos trabalhadores mais velhos. Estes três estereótipos foram escolhidos como dimensões por Marcus et al. (2016) como sendo as dimensões mais presentes na literatura de estereótipos.

A perpetuação destes estereótipos traz como real consequência que o trabalhador mais

velho é menos favorecido. Seja esta desvantagem voltada para o não desenvolvimento continuado da carreira, para a sua não inserção em treinamentos, e a limitação de possibilidade de promoção dentro da organização para estes trabalhadores considerados mais velhos (DENNIS; THOMAS, 2007).

Assim, abre-se aqui uma gama imensa de pesquisas quantitativas e qualitativas que dêem conta de explorar a percepção dos próprios sujeitos mais velhos bem como de todo o seu contexto social e cultural em relação a eles sobre os estereótipos que são construídos ao longo do tempo e como sociedade e organizações devem atuar diante desta questão.

#### **4.4 Discriminação nos processos organizacionais**

Para Berger (2009), apesar do crescente processo de envelhecimento da mão-de-obra e de políticas de encorajamento da força de trabalho mais velha, ainda há uma forte tendência de preconceitos e exclusão de tal trabalhador. A média de idade para se começar a sofrer preconceito etário pode variar de acordo com o setor de atuação do profissional. Um jogador de beisebol, por exemplo, estrela do time New York Yankees, de 36 anos, teve uma conturbada renovação de contrato em decorrência da sua idade (NORTH; FISKE, 2013).

Fula, Amaral e Abraão(2012) afirmam que o fato de se avaliar positivamente o que é semelhante e negativamente o que é distinto pode de alguma forma explicar o surgimento da discriminação etária. Verifica-se que os jovens discriminam os mais velhos, denotando um tratamento diferente apenas ancorado em diferenças intergrupais.

As pessoas de maneira geral possuem uma visão preconceituosa a respeito do envelhecimento, refletindo diretamente no mercado de trabalho, onde a velhice é vista como sinônimo de incapacidade e improdutividade. O próprio trabalhador mais velho muitas vezes se autodiscrimina, visto que culturalmente a velhice é tida como um estágio de infelicidade. O preconceito pode impedir continuidade do trabalhador mais velho no mercado de trabalho (LIMA;HELAL, 2013; SNEED; WHITBOURNE, 2005).

Stypinska e Turek (2017) atestam a existência de duas formas em que a discriminação pode ocorrer uma alinhada às definições jurídicas e legais, e outra ocorre a partir das interações sociais, as quais os autores denominam respectivamente de discriminação difícil e suave. A discriminação difícil é medida pelas práticas dentro das organizações, como salários reduzidos e os baixos índices de contratação de funcionários em decorrência da idade. Por outro lado, a discriminação suave apresenta-se por meio da falta de cordialidade e respeito entre colegas de trabalho mais jovens em detrimento dos mais velhos. A pesquisa mostrou que existe uma forte correlação positiva entre as duas formas de discriminação (STYPINSKA; TUREK, 2017). Sendo assim, Jones et al.(2017) apontam para uma forte associação entre as políticas organizacionais e a discriminação etária, em prejuízo, claro, aos trabalhadores mais velhos.

Os estudos ainda revelam a interseccionalidade de discriminações, como, por exemplo, para as mulheres o preconceito de idade é sentido de forma mais forte; residentes em áreas urbanas sofrem mais discriminação; o status ocupacional traz pessoas desempregadas e inativas como as que mais sofrem discriminação (STYPINSKA; TUREK, 2017). O estudo de Jones et al. (2017) ainda discute a interseção entre o racismo, o sexismo e a idade como fatores marcantes para a discriminação no local de trabalho, tendo como implicação o comprometimento da eficácia organizacional.

Mais uma vez, estes estudos apontam para áreas que merecem atenção constante e renovada da academia e organizações. Portanto, os estudos que relacionam qualquer prática organizacional com as variáveis ou pressupostos aqui destacados podem revelar muito a respeito do tema e ajudar as organizações a compreender sua realidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão sistemática objetivou identificar, descrever e analisar os estudos nacionais e internacionais produzidos sobre o etarismo em relação ao trabalhador mais velho a fim de mapear como está o campo de estudos sobre o tema e para rastrear possibilidades futuras de estudos e reflexões teóricas e práticas para as organizações e para a academia.

As pesquisas analisadas foram unânimes ao considerar que envelhecer no século XXI não é como envelhecer nos séculos passados. Os avanços da medicina e de práticas sanitaristas têm prolongado o tempo de vida da população mundial, no entanto, apesar de tais mudanças, muitas pessoas ainda se encontram atreladas a uma forma ultrapassada de pensar sobre os trabalhadores mais velhos (MARRA et al., 2013).

Embora a conceituação do termo etarismo ainda esteja em evolução a fim de abarcar suas diversas facetas, ele é visto pelas pesquisas encontradas como uma forma cruel de discriminação, em que pessoas mais velhas são subjulgadas incapazes e dependentes de pessoas mais jovens (PALMORE, 1999). Os trabalhadores mais velhos, ao terem que compartilhar naturalmente ambientes organizacionais com mais jovens, enfrentam uma convivência de atuações atreladas a estereótipos e preconceitos, que geram ações discriminatórias.

Em relação aos focos de estudos do etarismo, notou-se predileção pelas pesquisas teóricas e quantitativas, o que sugere uma construção do campo de estudo com constante adição de proposições teóricas e estudos validativos. Sugerem-se pesquisas exploratórias e qualitativas, calcadas em diferentes paradigmas, a fim de continuar ampliando as categorias de análise as quais possa configurar o etarismo.

Os significados do trabalho e do envelhecimento não estão ligados apenas à produção e à idade cronológica. Há toda uma estrutura social que destaca condições políticas, econômicas, culturais e tecnológicas, e influencia a identidade do trabalhador mais velho. (MARRA *et al.*, 2013). McGann et al. (2016) afirmam que há a necessidade nos estudos sobre o trabalhador mais velho dentro das organizações de esclarecer dimensões como o gênero e a ocupação. Esta perspectiva pode revelar respostas que se adaptem às mais diversas realidades estudadas.

Uma solução no que tange à diminuição do preconceito seria designar o trabalhador mais velho que deseje continuar trabalhando para a função de mentor de trabalhadores mais jovens (IRVING, 2015). Esta função tem buscado, dentro das organizações, facilitar a relação intergeracional e possibilitar a troca de experiências, o que tem sido cada vez mais incentivado e apreciado.

Os caminhos a serem trilhados pelos estudos de etarismo continuam suscitando a necessidade de identificar quem é este trabalhador mais velho. Portanto, sugere-se que qualquer pesquisa deixe claro o conceito de etarismo que norteia o estudo e quem é este trabalhador mais velho. Ainda, os estudos apontam as atitudes em relação ao trabalhador mais velho e sua influência e impactos nos processos organizacionais, bem como a discriminação durante os subprocessos da área de Recursos Humanos. Quanto ao ambiente do local de trabalho, sugerem-se estudos que continuem explorando os estereótipos positivos e negativos em relação ao trabalhador mais velho e suas conexões com as interações sociais cotidianas que possam influenciar positiva ou negativamente qualquer aspecto organizacional e pessoal do indivíduo mais velho ou mais novo.

Considerando todos os aspectos levantados e discutidos nesta revisão, é possível dizer que os estudos sobre etarismo e etarismo em relação ao trabalhador mais velho no Brasil e no exterior devem ser incentivados e acelerados em sua realização e conclusão, pois há todo um percurso entre a identificação dos temas, problemas, realização da pesquisa, divulgação dos resultados e construção e aplicação de possíveis ações afirmativas ou políticas públicas que

demanda muito tempo.

Da mesma forma, sugere-se a criação de espaços de discussão nas organizações sobre o tema que não estejam circunscritos a programas realizados pela área de saúde destas empresas. A fim de que o tema seja abordado e discutido para a construção de ações afirmativas que minimizem ou se adaptem às realidades demográficas vindouras, ele deve ser ampla e abertamente tratado e deixar de ser um tabu.

## REFERÊNCIAS

ATKINSON, C.; FORD, J.; HARDING, N.; JONES, F. The expectations and aspirations of a late-career professional woman. **Work, Employment and Society**, v. 29, n. 6, p. 1019-1028, 2015.

BATISTA, W. F. G.; REATTO, D.; HANASHIRO, D. M. M. Etarismo no Serviço Público: percepções de servidores administrativos de universidades estaduais brasileiras. In: PÉREZ-ARRAU, G.; MANDIOLA, M.; ISLA, P.; MUÑOZ, R.; RÍOS, N. (Orgs.). **Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales**. 1ed. Santiago de Chile: Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales, 2018, p. 2-13.

BERGER, E. D. Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. **The Gerontologist**, v. 49, p. 317-332, 2009.

BOWMAN, D.; MCGANN, M.; KIMBERLEY, H.; BIGGS, S. Rusty, invisible and threatening: ageing, capital and employability. **Work, employment and society**, v. 31, n. 3, p. 465-482, 2017.

BRASIL. IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, p. 8-11, 1980.

\_\_\_\_\_. Ageism: Another form of bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, p. 243-246, 1969.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance (Online)**, v. 24, n. 1, 2017.

CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, S. L. Roteiro para Revisão Bibliográfica Sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. In: **Anais do 8o. Congresso Brasileiro de Gestão de Desenvolvimento de Produto - CBGDP 2011**, 2011, Porto Alegre/RS. Porto Alegre, 2011.

DENNIS, H.; THOMAS, K. Ageism in the Workplace. *Aging Workforce*. Spring, 2007.

EAGLY, A. H.; CHAIKEN, S. Attitude structure and function. In: GILBERT, D. T.; FISKE, S. T.; LINDZEY, G. (Eds.), **The Handbook of Social Psychology**. 4th ed. New York: Oxford University Press, 1998. p. 269-322.

ETHOS. Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social: **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2016**,

2016. Disponível em <[https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf)>. Acesso em: set. 2018.

FULA, A.; AMARAL, V.; ABRAAO, A.. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 30, n. 3, p. 285-300, 2012.

FURUNES, T.; MYKLETUN, R. J. Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 51, p. 23-30, 2010.

GOLDANI, A. M. Desafio do Preconceito Etário no Brasil. **Educ. Soc.**, v. 31, n. 111, p. 411-434, abr.-jun. 2010a.

\_\_\_\_\_. “Ageism” in Brazil. What is it? Who does it? What to do with it? **R. bras. Est. Pop.**, v. 27, n. 2, p. 385-405, jul.-dez. 2010b.

GRINGART, E; HELMES, E.; SPEELMAN, C. P. Development of a Measure of Stereotypical Attitudes towards Older Workers. **Australian Psychologist**, v. 48, n. 2, p. 110-118, 2011.

IRVING, P. Self-Empowerment in Later Life as a Response to Ageism. **Journal of the American Society on Aging**, v. 39, n. 1, 2015.

JONES, K; SABAT, I.; KING, E.; AHMAD, A.; MCCAUSLAND, T.; CHEN, T. Isms and schisms: A meta-analysis of the prejudice-discrimination relationship across racism, sexism, and ageism. *Journal of Organizational Behavior*, v. 38, p. 1076-1110, 2017.

KING, S. P.; BRYANT, F. B. The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. **Organiz. Behav.**, v.38, p. 124-151, 2017.

LIMA, T. B.; HELAL, D. H. Trabalho na terceira idade: uma revisão sistemática da literatura brasileira entre 2008 e 2012. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 369-394, 2013.

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

LU, L.; KAO, S.; HSIEH, Y. Attitudes Towards Older People and Managers' Intention to Hire Older Workers: A Taiwanese Study. **Educational Gerontology**, v. 37, n.10, p. 835-853, 2011.

MARCHIONDO, L. A.; GONZALES, E.; RAN, S. Development and validation of the Workplace Age Discrimination Scale. **Journal of Business and Psychology**, v. 31, n. 4, p. 493-513, 2016.

MCGANN, M.; ONG, R.; BOWMAN, D.; DUNCAN, I.; KIMBERLEY, H.; BIGGS, S. Gendered Ageism in Australia: Changing Perceptions of Age Discrimination among Older Men and Women. **Economic Papers**, v. 35, n. 4, p. 375-388, 2016.

MARCUS, J.; FRITZSCHE, B.; LE, H.; REEVES, M. Validation of the work-related age-based stereotypes (WAS) scale. **Journal of Managerial Psychology**, v. 31, n. 5, p. 989-1004, 2016.

MARRA, A.; SOUZA, M.; MARQUES, A.; MELO, M. Significado do trabalho e envelhecimento. **RAD - Revista Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103-128, 2013.

NELSON, T. D. (Ed.). **Ageism: Stereotyping and prejudice against older adults**. Cambridge, MA: MIT Press. New York: Allyn & Bacon. 2004.

\_\_\_\_\_. Preface. *In*: NELSON, T.D. **Ageism**. Cambridge (MA): MIT Press, 2002. p. 4-8.

NORTH, M. S.; FISKE, S. T. A Prescriptive Intergenerational-Tension Ageism Scale: Succession, Identity, and Consumption (SIC). **Psychological Assessment**, v. 25, n. 3, p. 706-713, 2013.

OXFORD ENGLISH DICTIONARY. Disponível em: < <https://www.lexico.com/en> >. Acesso em dez. 2018.

PALMORE, E. **Ageism: Negative and positive** (2nd ed.). New York: Springer. 1999.

\_\_\_\_\_; BRANCH, L.; HARRIS, D. (Eds.). **Encyclopedia of ageism**. New York, NY: The Haworth Press. 2005.

RIACH, K. 'Othering' older worker identity in recruitment. **Human Relations**. v. 60, n. 11, p. 1701-1726, 2007.

SAMPAIO, RF; MANCINI, MC. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Rev. bras. fisioter.**, São Carlos, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007.

SNEED, J.; WHITBOURNE, S. Models of the Aging Self. **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, p. 375-388, 2005.

STYPINSKA, J.; TUREK, K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. **Eur J Ageing**, v. 14, p. 49-61, 2017.

TOUGAS, F.; LAGACÉ, M.; DE LA SABLONNIÈRE, R.; KOCUM, L. A new approach to the link between identity and relative deprivation in the perspective of ageism and retirement. **Aging and Human Development**, v. 59, n. 1, p. 1-23, 2004.

WARBURTON, J.; PAYNTER, J.; PETRIWSKYJ, A. Volunteering as a productive aging activity: Incentives and barriers to volunteering by Australian seniors. **Journal of Applied Gerontology**, v. 26, p. 333-354, 2007.