

LONGEVIDADE, TRABALHO E ETARISMO NO BRASIL

CARLA RODRIGUES ROCHA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

REJANE PREVOT NASCIMENTO

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

LONGEVIDADE, TRABALHO E ETARISMO NO BRASIL

1 Introdução

Neste início de década de 20 do século XXI, a realidade do envelhecimento populacional tem-se apresentado com cada vez mais clareza em todo o mundo. Países desenvolvidos já lidam com esse cenário desde o século XX. A partir do início do século passado o mundo vem atravessando uma revolução demográfica (Kalache, 1987). Os chamados países em desenvolvimento cruzaram a fronteira de países jovens para países com características mais maduras no início do século XXI. No Brasil, pode-se observar o percurso da mudança do perfil populacional nas alterações no formato da pirâmide etária ao longo das últimas duas décadas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas [IBGE] 2023).

Ao mesmo tempo em que se celebra o aumento da expectativa de vida e as potencialidades da pessoa idosa, ainda são flagrantes as situações em que ela é percebida como algo a ser descartado, escondido, desacreditado ou destruído. É o etarismo impregnado na sociedade. De acordo com a definição de Butler, Etarismo (do inglês *ageism*) é o preconceito e discriminação de pessoas pela idade (Butler, 1969).

O etarismo pode atingir pessoas de qualquer idade, porém, sua incidência é notadamente marcante contra pessoas mais velhas. Neste caso, o etarismo pode ser percebido por pessoas com mais de 40 anos, ou até mais novas, e não apenas por pessoas idosas (com mais de 60 anos). Algumas vezes ele é explícito, outras sutil, podendo ser confundido com um elogio. Quando o enfoque é o mercado de trabalho, pode se manifestar nas relações interpessoais; nas barreiras que limitam oportunidades de promoção ou de capacitação; nas demissões para substituição por pessoas mais jovens; na não contratação para a ocupação de determinadas funções. O etarismo por vezes vem acompanhado com o argumento da necessidade de produtividade, criatividade, inovação, ou redução de custos (Hanashiro e Pereira, 2020).

Porém, o mundo está mudando. E com o passar do tempo haverá uma força de trabalho disponível cada vez mais velha, crescendo a necessidade de se repensar a forma como lidar com o envelhecimento na sociedade e, por consequência, com as pessoas que envelhecem dentro das organizações.

Pensar o etarismo, especialmente nos ambientes de trabalho, é refletir sobre a construção de novos mecanismos e políticas de gestão e disseminação de informação para a transformação dos ambientes organizacionais, tornando-os mais inclusivos, diversos e acolhedores para todas as pessoas.

Neste sentido o objetivo deste trabalho é trazer reflexões sobre o envelhecimento e sua repercussão na longevidade laboral e o etarismo no contexto do mercado de trabalho brasileiro. Tem-se como objetivos específicos, ainda, apresentar o perfil etário populacional brasileiro, abordar a questão do mercado de trabalho para a pessoa idosa e refletir sobre o problema do etarismo. Buscando caminhos para responder como as organizações devem se adaptar a realidade de uma força de trabalho cada vez mais velha e combater o *ageism*.

Para tal, adotou-se uma abordagem qualitativa, segundo a qual, conforme explicita Godoy, “um fenômeno pode ser mais bem compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada” (Godoy, 1995, p.21). Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, por tratar-se de estudo baseado “em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral” (Vergara, 2007, p. 47 e 48). Para realizar a busca foram utilizadas as seguintes palavras-chave: “envelhecimento”, “gestão do envelhecimento”, “etarismo”, “ageismo”, “ageism”, “diversidade”, “longevidade laboral”.

Como ponto de partida para fundamentação do argumento foram utilizados os dados do IBGE publicados no último Censo Demográfico do Brasil 2022, e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC), contribuindo para o entendimento deste fenômeno.

Os tópicos deste trabalho passeiam pelo seguinte percurso além desta introdução: na seção 2 é apresentada a fundamentação teórica, subdividida em quatro tópicos que visam apresentar o panorama do envelhecimento, do etarismo e do mercado de trabalho do idoso. Na seção 3, faz-se uma discussão sobre o envelhecido e a manutenção de seu espaço na sociedade e sobre o etarismo e o trabalho, destacando a importância de um gerenciamento que integre as diferentes idades. Na sessão 4 são apresentadas as conclusões e contribuições deste trabalho.

2 Fundamentação Teórica

2.1 O envelhecimento da população brasileira

Ao longo das últimas décadas, o aumento da expectativa de vida e o envelhecimento da população tem se estabelecido como uma realidade em todo o mundo. Segundo as Nações Unidas, quase todos os países vêm vivenciando o aumento da proporção de pessoas idosas em relação às suas populações totais (ONU, 2019). Na publicação *World Population Ageing 2019*, a ONU alerta para a forte tendência de transformação da constituição da população mundial. No citado estudo, espera-se que a participação de pessoas com 65 anos ou mais dobre ao longo de 30 anos, passando de 703 milhões (em 2019) para 1,5 bilhão em 2050, o que corresponderia a 16% do total (ONU, 2019). Em 2020, havia 727 milhões de pessoas com 65 anos ou mais (ONU, 2022). Segundo o relatório, as mulheres compõem a maioria da população idosa, sendo sua incidência ainda maior quando se trata das idades mais avançadas. Destaca-se o fato de que, em média, as mulheres vivem mais que os homens e constituem a maioria dos idosos, sendo este dado ainda mais expressivo quando se observam o grupo das idades mais avançadas (ONU, 2022).

Na comunidade europeia o envelhecimento populacional é um fenômeno consolidado há alguns anos. Segundo o Eurostat (instituição responsável por produzir dados estatísticos da União Europeia), em 1 de janeiro de 2019, a parcela da população com 65 anos ou mais já compunha 20,3% do total. Enquanto isso, a população jovem (0 a 14 anos) representava 15,2%, e os adultos (64,6%). As projeções indicam que, em 2100, pessoas com mais de 80 anos representarão 14,6% da população total (EUROSTAT, 2021).

A publicação destaca o reflexo do envelhecimento da população no índice de dependência associada à idade, que se refere ao grupo etário a ser considerado como dependente da parcela da população potencialmente ativa. Na Europa, este índice era de 31,4 % em 1 de janeiro de 2019, o que representa 3 pessoas ativas para cada pessoa idosa (com 65 anos ou mais) (EUROSTAT, 2021). Este fato vem se tornando uma preocupação cada vez maior, pois a proporção da população ativa está em retração em relação a população total, o que pode reverberar na sustentabilidade econômica.

No Brasil, essa transformação no perfil etário também vem se destacado. A redução da taxa de natalidade e o aumento da expectativa de vida se refletem na estrutura etária, modificando o perfil da população, levando à expansão da proporção do número de idosos. Em 2010, os idosos representavam 7,4% dos brasileiros, passando para 10,9% em 2022. (IBGE 2023a).

Segundo Tavares (Tavares, 2015, p.8), o século XXI “deverá se tornar um marco na história da evolução demográfica”. A pirâmide etária, como é denominado o histograma que representa a distribuição dos grupos de idade dentro de uma determinada população e que aparenta a forma de uma pirâmide (por isso “pirâmide etária”), está se modificando. Isto é uma consequência da “elevação da expectativa de vida a níveis inéditos somada ao declínio das taxas de fecundidade a níveis abaixo da taxa de reposição” (Tavares, 2015, p.8). Dois fenômenos atuam sobre a constituição da sociedade: a elevação da proporção de pessoas idosas, reflexo do aumento da expectativa de vida ao nascer, e a redução da taxa de fecundidade, que leva a redução da proporção de crianças e jovens. Para Tavares, os avanços da ciência e as

transformações nos papéis sociais das mulheres, entre outros fatores, contribuem para esta transição etária da população (Tavares, 2015).

Em quatro décadas a participação dos idosos no total da população teve um crescimento de 46,6%, passando de 6,1%, em 1980 a 10,8%, em 2010, e chegando ao patamar de 15,8% no Censo 2022 (IBGE, 2023b).

Os Censo Demográfico de 2022 mostrou que houve um expressivo crescimento do montante de pessoas idosas, alcançando um total de 32.113.490. Os dados coletados apresentaram um aumento de 56,0%, comparado ao quantitativo de pessoas idosas identificado no Censo de 2010. Cabe destacar que as mulheres são a maioria, representando 55,7% do total de idosos (IBGE, 2023b).

É importante frisar a expressiva redução na proporção de crianças (0 a 14 anos), que passa de 38,2%, em 1980, para 19,8%, em 2022 (IBGE, 2023b). O crescimento da proporção de idosos (alargando o topo da pirâmide) e a redução da proporção de crianças (estreitando a base) moldam uma nova configuração da população, gerando demandas em todas as áreas da sociedade. Em 2022, o índice de envelhecimento da população brasileira (razão entre o número de idosos e as pessoas entre 0 e 14 anos) chegou a 80, contra 44,8 em 2010.

Para 2018 as projeções apontavam uma população em idade ativa (PIA – pessoas entre 15-64 anos) em torno de 68,9% da população total, pessoas com 65 anos ou mais 9,2%, e os jovens (pessoas até 14 anos de idade) 21,9%. As projeções indicaram que em 2060, ocorrerá uma redução da PIA e dos jovens, passando a 59,80% e 14,8% respectivamente, e um notável aumento da proporção de pessoas com mais de 65 anos, alcançando 25,5% da população total. Acompanhar essa evolução e se preparar para ela é fundamental para a implementação de políticas públicas que visem a estabelecer uma estrutura que suporte este país que nasce com a pressão de uma taxa de razão de dependência crescente (IBGE, 2018a).

A razão de dependência se refere ao grupo etário a ser considerado como dependente da parcela da população potencialmente ativa. Ou seja, os jovens (até 14 anos) e as pessoas idosas com 65 anos ou mais seriam dependentes da PIA. Para 2023 estimou-se uma Razão de Dependência de 45,17, passando a 67,23 em 2060 (IBGE, 2018b).

A redução da PIA e o aumento da razão de dependência é uma preocupação fundamental pois interfere na gestão do Estado, financiamento, produção e consumo. E essa redução refletirá no quantitativo da força de trabalho disponível para as organizações públicas e privadas.

Observando o aumento da razão de dependência junto com o aumento da expectativa de vida ao nascer, pode-se concluir que a parcela dependente e idosa será, de certa forma, dependente por muito mais anos. No Brasil, para 2022, a expectativa de vida ao nascer era de 75,50 anos (IBGE, 2023c). Esta população, cada vez mais velha, impõe uma demanda crescente de políticas públicas específicas.

A razão de dependência é um indicador que deve ser abordado com cuidado, pois ele pode ser utilizado como um argumento para justificar um certo grau de intolerância contra as pessoas idosas, ou seja, apontando-as como um peso para a sociedade devido à pressão sobre o custo previdenciário e de assistência social, somado ao argumento de que elas não seriam mais tão produtivas. A visão utilitarista que considera o indivíduo como mais uma máquina na linha de produção, ignora que o papel da pessoa idosa vai muito além de ser um centro de custo.

No que tange o mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a ser percorrido para compreender e absorver esta sociedade que envelhece a olhos vistos, onde uma parcela da população irá permanecer demandando por uma posição. Está lançado um desafio de gestão para organizações, em especial para gestão de pessoas.

2.2 Envelhecimento e mercado de trabalho

Para se compreender o status do envelhecimento no mercado de trabalho no Brasil, primeiro é preciso tomar nota de que ele vai refletir a diversidade e as diferenças

socioeconômicas que configuram o país. Não há um único padrão de envelhecimento, pois estas diferenças também incidem sobre o grupo dos idosos. Fatores como nível de renda, região em de habitação, grau de escolaridade, sexo, cor ou raça, são determinantes para a obtenção de oportunidades no mercado de trabalho em qualquer idade, sendo ainda mais decisivos quando aparecem os sinais do envelhecimento no indivíduo.

Em outubro de 2023, a Lei 10741, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências (Brasil, 2004), completou 20 anos. Esta lei surgiu com o objetivo de trazer mais proteção e garantias aos direitos das pessoas com 60 anos ou mais. Em seu artigo 2º, ela destaca que os idosos gozam “de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.”. O artigo 3º enumera os direitos que devem ser assegurados não só pelo Poder Público, mas por toda a sociedade, a família e a comunidade em que a pessoa idosa está inserida. Além disso, informa que estes direitos deverão ser assegurados aos idosos com “absoluta prioridade”. Entre os direitos enumerados está o direito ao trabalho.

“Os direitos da pessoa idosa são os mesmos direitos de qualquer pessoa em um país onde os direitos do cidadão são levados a sério pelo poder público e pelos vários segmentos da própria sociedade civil. Então, por que, nós, pessoas idosas, precisamos de um estatuto para fazermos valer nossos direitos?”

O texto do artigo terceiro do Estatuto nos responde, sutilmente, a questão. O grande diferencial está na expressão “*com absoluta prioridade*”. Se foi preciso definir com clareza que precisamos de prioridade naquilo que é “obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público”, é porque a havíamos perdido. Ou melhor, não a tínhamos.

E por que não a tínhamos? Neste ponto esbarramos em questões culturais, sociopolíticas e educacionais. Há poucas décadas, menos de um século, as pessoas envelheciam antes dos cinquenta anos. Muitos faleciam antes disso. Aposentadoria? Coisa mais recente que imaginamos na história brasileira.” (Ventura, 2023)

É importante que as organizações compreendam o seu papel na promoção e garantia do direito ao trabalho digno à pessoa idosa. Especialmente, quando o cenário que se apresenta é de uma sociedade que envelhece, e que irá disponibilizar uma força de trabalho cada dia mais longeva. O encontro do envelhecimento com a diversidade pode conduzir a gestão do trabalho nas organizações à uma revolução. Há uma mudança de paradigma impondo que seja acolhida a demanda por mais diversidade dentro das organizações, e que se considere o prolongamento da vida no trabalho.

A PNADC informou que havia cerca de 9,6 milhões de pessoas analfabetas no Brasil em 2022. Os dados sobre o analfabetismo podem explicitar bem as diferenças na população: 5,6 % das pessoas com 15 anos ou mais eram analfabetas, quando se fixa o olhar apenas para as pessoas com 60 anos ou mais tem-se 16% de pessoas nessa condição. Há uma maior incidência de analfabetismo entre as pessoas com mais idade. Observando-se este indicador associado ao sexo, encontra-se que, em 2022, 16,3 % das mulheres acima de 60 anos eram analfabetas, enquanto homens na mesma faixa etária somavam 15,7% (IBGE, 2022).

Ao direcionar a atenção para os dados relacionados a cor e raça, as desigualdades são ainda mais marcantes. Em 2022, para pessoas de 15 anos ou mais, temos que: 3,4 % das pessoas brancas eram analfabetas, enquanto no grupo de pessoas pretas e pardas eram 7,4% (IBGE, 2022).

Retomando o grupo de pessoas com 60 anos ou mais, tem-se que, para o mesmo período, 9,3% das pessoas brancas eram analfabetas enquanto no grupo de pessoas pretas e pardas detectou-se 23,3%. Os dados apresentados deixam evidente as diferenças populacionais, e como elas ficam ainda mais acirradas nos cortes etários mais elevados (IBGE, 2022).

De acordo com dados da PNADC trimestral, no primeiro trimestre de 2023 no grupo de pessoas com 60 anos ou mais 23,2% participavam da força de trabalho. O grupo etário com maior taxa de participação era o de 25 a 39 anos, com 81,3% de seu total participando da força de trabalho (IBGE, PNADC/T, 2023).

Para a população com 14 anos ou mais fora do mercado de trabalho, os dados da PNADC/T, do 1º trimestre de 2023 mostram que 38% da população fora do mercado de trabalho é de pessoas com 60 anos ou mais, enquanto 15% são pessoas de 14 a 17 anos, 11% de 18 a 24 anos, 14% de 25 a 39 anos e 22% de 40 a 59 anos (IBGE, PNADC/T, 2023).

O envelhecimento no mercado de trabalho precisa ser observado sob vários ângulos como a condição econômica, formação educacional, características regionais, acesso ao sistema de saúde, estrutura produtiva do país e suas ofertas de empregos, entre outros.

Quanto mais bem estruturada a vida do envelhecido, maiores são suas chances de permanência no mercado de trabalho. Em contrapartida, pessoas economicamente desfavorecidas, com baixo nível de escolaridade, que exercem atividades que demandam força física, ou baixa qualificação, por exemplo, possivelmente estarão mais socioeconomicamente desprotegidas ao envelhecer, refletindo-se esta desproteção também no mercado de trabalho.

Pensar o trabalhador com mais idade é pensar em sua inserção orgânica nos processos de trabalho. Para além de ser um meio de manter a sua subsistência, o trabalho tem um papel social. O trabalho tem um sentido próprio para o idoso. Conforme afirma Nascimento et. al. (2016):

“E o que dizer sobre o sentido do trabalho para o Idoso? Apesar de o envelhecimento biológico ter ligação com idade dos indivíduos, devem-se considerar todas as variáveis relacionadas ao envelhecer, não nos restringindo apenas a idade. As implicações da velhice podem estar atreladas ao contexto, à cultura, à época vivida, e também às histórias de vida que variam de indivíduo para indivíduo, não podendo assim traçar um determinante preciso sobre este conceito. Logo, não se deve pensar no envelhecimento como uma experiência homogênea (Debert, 1997)”.
(Nascimento et al, 2016, p.122)

O envelhecimento da população não é, necessariamente, um fator prejudicial ao equilíbrio macroeconômico. O documento *World Population Ageing 2019* aponta como uma das mensagens-chave que “para maximizar os benefícios e gerenciar os seus riscos associados, os governos devem apoiar a educação e os cuidados de saúde continuados ao longo da vida para todas as pessoas; encorajar o comportamento de poupança e estilos de vida saudáveis ao longo do curso da vida; promover o emprego entre mulheres, idosos e outros grupos tradicionalmente excluídos da força de trabalho, inclusive através de um aumento gradual na idade oficial da aposentadoria; e apoiar políticas familiares para facilitar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e aumentar a igualdade de gênero na vida pública e privada” (ONU, 2019, p.2, - Tradução das autoras). É um longo caminho a trilhar. Porém, necessário.

2.3 Diversos envelhecimentos e as diversidades no envelhecimento

O envelhecimento é uma conquista. Atravessar décadas, resistindo a adversidades e vivenciando as alegrias e tristezas humanas é para poucos. A jornada do envelhecimento e a chegada à velhice é, ao mesmo tempo, diversa e única. Diversa, pois não pode ser compreendida como um fenômeno homogêneo que atinge a todos de forma padronizada, conforme já assinalado na seção anterior. Há vários envelhecimentos, e isto fica evidente em um país como

o Brasil, tão múltiplo cultural, econômica e socialmente, que convive ainda com uma profunda concentração de renda e a desigualdade. Essa complexidade leva a uma multiplicidade de perspectivas de vida ao envelhecer. Única, quando se parte da perspectiva do indivíduo que envelhece. Como afirma Oliveira et al. “a percepção da chegada da velhice está relacionada principalmente a aspectos negativos, porém a forma de pensar e os significados dados à velhice e ao envelhecimento são peculiares a cada idoso” (Oliveira et al., 2014, p.65). Cada pessoa irá vivenciar seu processo de acordo com suas experiências pessoais, condição de vida, cultura e moral.

A situação econômica, a qualidade de vida, o tipo de acesso aos serviços públicos e privados de educação, saúde, moradia, saneamento, transporte e cultura ao longo da vida irão posicionar o envelhecido em uma situação privilegiada ou não. Quanto melhor a qualidade de vida no decorrer dos anos maior a possibilidade de segurança e bem-estar ao envelhecer.

Transportando estas reflexões para o mercado de trabalho, pode-se depreender que as diferenças socioeconômicas que restringem toda uma trajetória de vida, tornam-se cruciais na manutenção de uma vida laboral ativa ao envelhecer. O mercado de trabalho para pessoas idosas ainda é limitado. De forma geral, as empresas estão mais propensas a darem espaço para pessoas mais jovens, e, para tal, utilizam-se de várias justificativas, tais como: pessoas mais jovens trazem inovação, energia, criatividade, competitividade e redução de custos com folha de pagamento, pois estão dispostas a aceitar salários mais baixos (Matos, 2021; Raymundo e Santana, 2017).

Neste contexto, é preciso se pensar que tipo de trabalhos estão disponíveis para as pessoas mais velhas. Os trabalhos mais bem remunerados e os melhores cargos necessitam de qualificação, o que demanda uma boa formação educacional e contínuo processo de atualização e capacitação. Já os trabalhos que exigem baixa qualificação e que muitas vezes demandam força física, são restritos para as pessoas mais velhas, pois, com passar dos anos, sua disposição física não é competitiva quando comparada à dos jovens. Cabe a reflexão sobre os vários envelhecimentos e o mercado laboral a partir da posição das minorias sociais e seu acesso a um posto de trabalho. Na atual e necessária demanda da sociedade por mais inclusão e diversidade nos espaços de poder e ambientes de trabalho é preciso incluir as pessoas mais velhas. Ao se discutir diversidade, minorias e inclusão, ainda é tímida a fala sobre as pessoas mais velhas, mesmo sendo tão urgente, pois para aqueles que já fazem parte dos grupos subalternizados na sociedade, o envelhecimento se torna mais um fator de opressão e exclusão. (Lopes e Holanda, 2023)

Os indicadores socioeconômicos brasileiros, evidenciam, por exemplo, a desvantagem de pessoas pretas, pardas e indígenas quando comparadas às pessoas brancas (IBGE, 2022a). Existem muitos obstáculos que limitam o alcance à qualidade de vida e à colocação no mercado de trabalho. Este mercado, quando se abre a oportunizar colocações e remuneração para esta parcela preta e parda da população brasileira, ainda o faz de forma tímida. Cargos gerenciais são de difícil acesso a este grupo. Segundo o IBGE, em 2021, apenas 29,5% dos cargos gerenciais das empresas eram ocupados por pessoas pretas e pardas, enquanto 69% por pessoas brancas. O rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas em 2021 era de R\$ 2406 por mês, sendo que para pessoas brancas alcançava R\$ 3095 enquanto pretas e pardas recebiam R\$ 1764 e R\$ 1814 respectivamente (IBGE, 2022a). Indicadores de educação, saúde, violência, acesso a cargos de agente político (como prefeitos, deputados, entre outros) reproduzem esta desigualdade (IBGE, 2022a).

Dada a multiplicidade de condições da população, fica evidente que para trabalhar a questão do envelhecimento populacional é preciso partir de uma perspectiva interseccional, considerando as diferenças de cada grupo da sociedade, e transversal, entendendo que é preciso alinhar as diversas esferas das políticas públicas, compreendendo que, toda limitação imposta aos grupos subalternizados se potencializa no envelhecimento.

A população envelhecendo, diversa e cada dia mais longeva, tem buscado seu lugar de forma ativa na sociedade, na política, nas artes, no consumo e no mercado de trabalho. Porém, ainda há muitas batalhas a serem travadas, entre elas aquela contra o etarismo.

2.4 Etarismo - o olhar da sociedade sobre o envelhecimento

“Ageísmo, idadeísmo, etarismo, idosismo, velhismo, diversos nomes para o mesmo ato: discriminar ou criar estereótipos, em geral negativos, para um indivíduo ou grupo de pessoas, baseado na idade cronológica”. (Dórea, 2020, p.11)

Etarismo (ou ageísmo) é a “discriminação e preconceito baseados na idade, geralmente das gerações mais novas em relação às mais velhas; idadeísmo” (Academia Brasileira de Letras [ABL]). É o preconceito que ocorre em relação a determinado grupo etário. Não está restrito às pessoas mais velhas, porém este é o mais comum.

O termo ageísmo (do inglês *ageism*) foi cunhado por Robert Neil Butler (1927-1910), médico, gerontólogo e psiquiatra americano que se dedicou a estudar as questões relacionadas ao envelhecimento.

“Age-ism describes the subjective experience implied in the popular notion of the generation gap. Prejudice of the middle-aged against the old in this instance, and against the young in others, is a serious national problem. Age-ism reflects a deep seated uneasiness on the part of the Young and middle-aged—a personal revulsion to and distaste for growing old, disease, disability; and fear of powerlessness, "uselessness," and death.” (Butler, 1969, p. 243)

O etarismo assim como tantas outras formas de preconceito, discriminação e segregação, se apresenta como um reflexo da estrutura da sociedade. Pode se materializar de maneira explícita, e até agressiva, sem deixar dúvida da intenção; ou de forma velada, dissimulada, quase imperceptível.

Quando o etarismo é acumulado com outros “ismos” (sexismo, racismo, capacitismo) as barreiras socioeconômicas tornam-se quase intransponíveis, restringindo, por exemplo, o acesso ao mercado de trabalho. O idadeísmo contra a pessoa idosa pode ser classificado em três categorias: institucional, interpessoal e contra si próprio (OPAS, 2022).

O idadeísmo institucional pode acontecer em qualquer tipo de instituição, pública ou privada, inclusive naquelas cujo fim seja a promoção de cuidados ou promoção de políticas públicas para pessoas idosas, tais como, “nas que fornecem atenção à saúde, assistência social, no local de trabalho, na mídia e no sistema judiciário” (OPAS, 2022, p.24). Já o idadeísmo interpessoal, conforme detalha Dórea (2020, p.40), “está presente na forma como vemos e tratamos o outro, que categorizamos como idoso”.

O idadeísmo contra si próprio é construído desde cedo, na infância. Desde a tenra idade as pessoas são apresentadas às características negativas do envelhecimento. “Somos apresentados ao idoso esquecido, fragilizado e ranzinza através de contos de fadas, da televisão e das propagandas” (Dórea, 2020, p.34). Essa constante exposição vai construindo uma imagem pejorativa do envelhecer, da qual se deseja distância.

Quem envelhece é aquele que foi bem-sucedido em manter-se vivo, que sobreviveu. Envelhecimento não é um problema a ser resolvido, e sim uma conquista. Todavia, ser velho ainda é percebido como algo ruim. Busca-se a longevidade, mas rejeita-se o velho.

A palavra “velho” ou “velha”, é um substantivo e, também, um adjetivo. O Dicionário Michaelis define velho como substantivo para designar “Homem que tem muita idade; ancião, idoso”. Quando usado como adjetivo pode significar aquele que “atingiu a ancianidade; de

idade avançada; idoso, vetusto”; “Que exerce há muito uma profissão”; objeto “que está gasto pelo uso”; “que está fora de moda; antiquado, obsoleto, ultrapassado” (Dicionário Michaelis). Comumente, pode-se presenciar a palavra “velho”, ou “velha”, sendo utilizada com conotação pejorativa com a intenção de ofender. E o envelhecer é compreendido como algo ruim, indesejado, decadente, desgastado, deprimente, e, até mesmo cômico. Conforme envelhece, o indivíduo vai perdendo seu lugar na sociedade, sendo invisibilizado.

A cultura anti-idade estabelece um combate ao envelhecimento como se este fosse uma doença. E o peso desta luta travada recai, principalmente, sobre as mulheres. Mulheres são as mais afetadas diariamente pela exposição a propagandas de produtos que têm por objetivo auxiliá-las na cruzada contra a velhice, para esconder sinais do tempo em suas peles. Quando estas mulheres não logram êxito nesta batalha (o que vai acontecer, inevitavelmente, cedo ou tarde), ou quando escolhem não se deixarem levar pelo apelo comercial desmedido pela busca da eterna juventude, são julgadas vorazmente (Vieira e Cepellos, 2022).

Nos meios de comunicação, não é raro o velho ser objeto de piadas, e suas características serem ridicularizadas ou infantilizadas. Ao passo que a juventude é exaltada em seu vigor, potência e beleza.

“A publicidade, os manuais de autoajuda e as receitas dos especialistas em saúde estão empenhados em mostrar que as imperfeições do corpo não são naturais nem imutáveis e que, com esforço e trabalho corporal disciplinado, pode-se conquistar a aparência desejada; as rugas ou a flacidez se transformam em indícios de lassitude moral e devem ser tratadas com a ajuda dos cosméticos, da ginástica, das vitaminas, da indústria do lazer. Os indivíduos não são apenas monitorados para exercer uma vigilância constante do corpo, mas são também responsabilizados pela sua própria saúde, através da ideia de doenças autoinfligidas, resultado de abusos corporais, como a bebida, o fumo, a falta de exercícios.” (Debert, 2020, p. 20 – 21)

Quando se trata do envelhecimento da mulher, a cobrança é maior. Desde a infância, estereótipos etaristas são reforçados. Nos contos de fadas, por exemplo, que são grandes ferramentas de construção cultural e do imaginário social, princesas e fadas são jovens e boas, e as bruxas são velhas e más. A bondade é jovem, a maldade tem rugas.

Às mulheres não é permitido envelhecer. Sob o jugo do sexismo, mulheres são objetos que perdem o valor conforme perdem o viço da juventude, e são julgadas com mais ênfase, e cobradas a todo o momento a manterem um padrão estético o mais próximo possível da juventude.

Todos, a qualquer momento, correm o risco de ter atitudes etaristas. Se não com os outros, consigo mesmos. O processo de envelhecer atinge o íntimo de cada um, e cada um o percebe de um modo. A deterioração dos corpos, as perdas ao longo da vida, as alegrias, tristezas, frustrações, expectativas, medos de perda de autonomia financeira, física e mental, são questões que envolvem o envelhecimento que, por vezes, levam o próprio envelhecete a querer se distanciar deste lugar: “velhos são os outros” (Pachá, 2018).

Em 2020, quando o mundo foi surpreendido com a pandemia do Corona vírus (Organização Pan-Americana da Saúde [OPAS] – Histórico da Pandemia Covid 19), o etarismo se manifestou de forma contundente. Ao se anunciar que os idosos seriam um grupo mais vulnerável ao vírus, eles se tornaram alvo de atitudes etaristas. Primeiramente, todos os idosos foram tratados como um grupo homogêneo ignorando suas singularidades, individualidades e trajetórias de vida. Ao ser estabelecido o isolamento como forma de prevenção a proliferação do vírus, os idosos, como grupo de maior risco, se viram presos em seus lares, infantilizados, e hostilizados ao saírem às ruas. O auge da discriminação contra as pessoas idosas se deu quando alguns defendiam que a preferência nos cuidados do atendimento à saúde deveria ser dada às

peças mais jovens já que “os velhos já estavam perto de morrer mesmo” então, não seria justo gastar recursos para mantê-los vivos e que melhor seria investir nos jovens que ainda teriam muito o que viver e produzir. O produtivismo fundamenta a justificativa para um etarismo disfarçado de senso de justiça e racionalidade ao se preterir a vida de um velho em favor de outros, ignorando o valor de sua existência em si, tão importante quanto a de qualquer outro indivíduo (Araújo, 2022; Silva et ali, 2021; Camarano, 2021; Nascimento et ali, 2020).

O etarismo está latente dentro de cada indivíduo, ainda que não se reconheça: quando se tenta estabelecer uma escala de valor entre a vida de jovens e idosos; quando são feitas piadas depreciando as características de pessoas mais velhas; quando as pessoas se incomodam ou ignoram os direitos dos idosos à prioridade nos espaços; quando se busca vencer, de forma desmedida, a batalha do envelhecimento com procedimentos estéticos para esconder os sinais do tempo; quando se trata um idoso como um peso econômico para a sociedade; quando se infantiliza o idoso e não se considera a sua opinião e direito à autodeterminação, etc. E ele sempre poderá ser atravessado por outros *ismos* ou situações de vulnerabilidade, sendo mais opressor para os grupos minoritários, como mulheres, minorias raciais ou pessoas com deficiência. Portanto, as políticas públicas e de gestão para as pessoas mais velhas e pessoas idosas precisam estar alinhadas às particularidades dos diferentes contextos socioeconômicos.

3 Discussão

3.1 O envelhecete e a manutenção do seu espaço social

A discussão sobre o etarismo vem ganhando espaço, e isso se deve a uma evolução da compreensão da sociedade sobre a importância do respeito a todas as pessoas, que é resultado das diversas frentes de lutas sociais, como as das mulheres, das pessoas negras e indígenas, pessoas com deficiência (PCDs) e LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais).

No âmbito governamental, cabe destacar a importância de contínua construção e implementação de agenda de políticas públicas para pessoas idosas. As políticas devem considerar o cidadão em todo o seu ciclo de vida, pois um envelhecimento ativo e saudável é resultado da construção de uma vida inteira. Neste sentido, destaca-se o papel da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa (SNDPI), órgão específico singular do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH) que tem como prioridade a “elaboração e implementação de políticas para garantir os direitos humanos das pessoas idosas e pessoas que estão envelhecendo” (MDH), considerando sua pluralidade. A Política Nacional do Idoso, o Estatuto da Pessoa Idosa, a representação através de uma Secretaria ministerial, são resultados de uma luta de anos e que vem crescendo, à medida que essa parcela da população aumenta.

O anti-idadismo ganha corpo na medida do progresso do envelhecimento populacional. Se por um lado há uma melhor compreensão do senso de respeito aos indivíduos, por outro há uma sociedade que envelhece e percebe que pode viver mais e melhor. Há uma mudança não só na quantidade de pessoas mais velhas, como também no seu perfil.

A geração dos novos idosos, que chegam aos 70, 80 anos, está abrindo portas para uma nova forma de envelhecer. Esta geração é a mesma que protagonizou a revolução cultural dos anos 60 e 70, trazendo novos paradigmas comportamentais para a sociedade. Especialmente no que se refere as questões relativas à vida da mulher.

“Os anos 1970 marcaram uma reviravolta do movimento feminista, que coloca no centro das discussões a relação homem-mulher. Nesta década, as mulheres, já organizadas, combinaram a luta contra a ditadura e por melhores condições de vida, com a discussão dos problemas específicos das mulheres, como sexualidade, contracepção, aborto, dupla jornada de trabalho e a discriminação econômica, social e política.” (Nicodemo & Godoi, 2010, p.44)

Métodos contraceptivos, entrada da mulher no mercado de trabalho, revolução sexual, salto no desenvolvimento tecnológico e nos meios de comunicação, globalização etc., transformaram o mundo, as relações e os papéis sociais. A onda de mudança de paradigmas iniciada nos anos 1960 e 70 vem repercutindo até os dias de hoje.

Quanto maior é a expectativa de vida e a proporção de pessoas mais velhas, maior o interesse pelas questões da gestão da idade. Boa parte das vozes que se levantam contra o etarismo e a favor dos direitos das pessoas mais velhas o faz por se perceberem sujeitos envelhecendo, estando, assim, cuidando de suas causas individuais e não só por entenderem que todos devem ter qualidade de vida e respeito. O ponto positivo é que cada vez mais as pessoas conseguem se reconhecer como indivíduos que envelhecem. Se antes “os velhos eram os outros” agora “eu também estou ficando velho”, levando a autocompreensão como sujeitos na defesa de seu direito a uma vivência plena em qualquer idade.

3.2 Etarismo e trabalho – Gerenciando todas as idades

Com o aumento da expectativa de vida, também vem aumentando o tempo de vida laboral. Vários são os motivos para se permanecer ativo no mercado de trabalho: a reforma previdenciária que ampliou os requisitos para a concessão da aposentadoria, como a elevação da idade e do tempo de contribuição mínimos para obtenção do benefício (Emenda Constitucional nº 103); necessidade de manutenção do nível de renda ou para auferir uma renda extra para complementar a aposentadoria; para se sentir útil e produtivo; para manter uma vida social; pelo prazer em realizar seu ofício; pela falta de adequação à rotina do ambiente familiar, entre outros (Ribeiro et al, 2018).

Independente do motivo, é fato que a população está envelhecendo e isto traz consequências também no mercado de trabalho. Considerando esse horizonte e que ainda persiste o etarismo no dia a dia, é inegável que ele se manifesta no mercado de trabalho. O etarismo se revela em diversos casos de demissões de pessoas mais velhas, sendo substituídas por pessoas mais jovens; na restrição das oportunidades de ascensão a cargos mais elevados e ao acesso a cursos de capacitação; e nos conflitos geracionais.

As organizações precisam se adequar a esta mudança do perfil populacional que se impõe ao mercado de trabalho e reconhecer que pessoas mais velhas podem contribuir ativamente, e promoverem um ambiente inclusivo e colaborativo para trabalhadores de todas as idades.

Programas e políticas com foco em diversidade vêm concentrando o debate sobre oportunizar o acesso ao mercado e aos espaços de poder para mulheres, minorias raciais, PCDs, pessoas da comunidade LGBTQIA+. Ao se pensar o envelhecimento deve-se ter ainda mais atenção para esses grupos, pois suas demandas e dificuldades ao longo da vida são potencializadas no envelhecimento. Para os grupos em que o mercado já é restrito, há uma sobreposição de barreiras no envelhecimento.

Os gestores são provocados, então, a lidar com a ampliação de demandas deste trabalhador que envelhece, tais como: (i) gerenciar e desenvolver pessoas com mais idade; (ii) identificar em que ocupações essas pessoas poderão ser inseridas de forma produtiva; (iii) avaliar quais as perspectivas de ganhos e perdas para as organizações com o envelhecimento de seus funcionários; (iv) desenvolver meios de incentivar a força de trabalho a dedicar mais anos de suas vidas ao exercício de uma atividade laboral; (v) promover a adaptação física e psicológica do ambiente de trabalho para um acolhimento sadio; (vi) gerenciar os gastos públicos para manutenção de qualidade de vida de uma sociedade mais velha; (vii) promover políticas educacionais; (viii) criar um ambiente em que as gerações de diferentes idades possam conviver e compartilhar de forma natural e igualitária; (ix) investir em programas de saúde de caráter geriátrico e programas de caráter preventivo para a população em geral.

Lembrando que, apesar da elevação da expectativa de vida ao nascer refletir uma melhoria nas condições de vida da população como um todo, e os gestores precisam estar sempre atentos ao caráter multifacetado dos envelhecimentos.

4 Conclusão / Contribuição

O envelhecimento da população é um fenômeno que tem se consolidado em todo o mundo e é resultado do aumento da expectativa de vida somado à redução da taxa de natalidade. O Brasil acompanha esta tendência, fato que pode ser observado na evolução do formato de sua pirâmide etária ao longo das últimas décadas.

Refletir sobre o envelhecimento, conceber e implementar políticas públicas e gerenciais que incorporem de forma orgânica as pessoas mais velhas é primordial. Porém, a questão do envelhecimento possui muitas camadas. Não existe um único envelhecimento, e sim vários. Este artigo pretendeu trazer uma reflexão sobre o envelhecimento e sua repercussão na longevidade laboral e o etarismo no contexto do mercado de trabalho brasileiro, contribuindo para o entendimento deste fenômeno.

A cada dia, mais pessoas com idades mais elevadas vem disponibilizando sua força de trabalho. Porém, este mercado ainda é bastante refratário à sua presença. Há restrição a emprego, a cargos mais elevados, a oportunidades de capacitação. Há, ainda, a exposição a ambientes de convivência repletos de situações em que o preconceito se manifesta, reproduzindo comportamentos presentes na sociedade: cobrança estética, crítica ao desempenho, infantilização, ridicularização, depreciação da capacidade física, subestimação da capacidade intelectual etc. E ao se voltar o olhar para os grupos historicamente minoritários (mulheres; pretos, pardos e indígenas; PCDs; LGBTQIA+), poderá ser observada situações ainda mais hostis na velhice, ocasionando uma sobreposição de barreiras que precisam ser eliminadas. Barreiras impostas pelo etarismo que impedem o indivíduo de ter uma vivência plena.

Mas o que seria uma vivência plena? Seria ter a liberdade de ser e fazer o que se quer, sem ser restringido pelo “você está velho demais para...”. Limitações que não dizem respeito às questões físicas decorrentes do passar do tempo, mas impostas por uma cultura de preconceito que diz que a pessoa está velha demais para: dançar, vestir-se como deseja, relacionar-se afetiva ou sexualmente, frequentar determinados lugares, estudar ou aprender algo novo, mudar de vida, decidir sobre sua própria existência, sonhar, trabalhar. Enfim, gozar plenamente de seus direitos como cidadã.

Por outro lado, é preciso observar criticamente o discurso que pretende reforçar que uma pessoa com mais idade pode fazer qualquer coisa “da mesma maneira que uma pessoa mais jovem”. Dizer que um velho pode fazer algo “tão bem quanto um jovem”, mantém a juventude na centralidade, como o padrão. Dizer que todos os idosos podem “fazer qualquer coisa igual o jovem”, também é um equívoco etarista, pois reforça que o valor está em ser jovem, e mantém o desempenho e a produtividade da juventude como parâmetros de medida de valor.

Frases que soam como elogios, como: “Ele tem 60 e nem parece. Está ótimo!”, “Tão bonito, nem parece que tem 50 anos!”, “Tão atualizado e criativo, parece jovem!”, só reafirmam preconceitos. É necessário se compreender o indivíduo envelhecendo em sua integridade, com as suas potencialidades e limitações inerentes ao seu momento de vida, assim como deve ser em qualquer fase da vida. Mimetizar juventude, não é enfrentar o etarismo.

Cada indivíduo tem a sua experiência e sua própria história e expectativas. A melhor e mais enriquecedora combinação possível é o intercâmbio geracional. O anti-idadismo precisa estar fundamentado no princípio de colaboração e convivência solidária entre as gerações. O mercado de trabalho é um dos grandes campos de batalha onde o etarismo ainda prevalece dominante e esta convivência precisa ser estimulada.

Conclui-se que o enfrentamento ao etarismo é fundamental. É urgente que sejam promovidas políticas anti-etaristas nas esferas pública e privada que conduzam a um mercado de trabalho que absorva de maneira orgânica e respeitosa as pessoas que envelhecem, de modo a promover a convivência e partilha de experiências e conhecimento entre as gerações.

O envelhecimento populacional e, conseqüentemente da força de trabalho, é um fenômeno em crescimento e que precisa entrar em destaque nos estudos organizacionais. Sugere-se como pesquisas futuras estudos que venham a compreender como as empresas estão incorporando as pessoas mais velhas na sua força de trabalho; pesquisas na área de educação com vistas a uma constante atualização do trabalhador para que se mantenha atualizado em relação às práticas de sua área de atuação; aprofundamento dos estudos que identificam as diversas perspectivas de permanência no mercado de trabalho a partir de cortes socioeconômicos.

É preciso preparar a sociedade e o mercado de trabalho na construção de ambientes que acolham adequadamente todas as pessoas, de todas as idades, de modo que possam (con)viver com plenitude.

5 Referência

ABL, Academia Brasileira de Letras. *Nossa Língua*. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/etarismo> Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

ARAÚJO, Pricila Oliveira de, et al. 'O Outro' da Pandemia da Covid-19: Ageísmo Contra Pessoas Idosas em Jornais do Brasil e do Chile. *Saúde Debate*. Rio de Janeiro, v. 46, n. 134, p. 613-629, Jul-Set 2022. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/sdeb/a/7LBpG77NhHNMbydW9HDZRs/?format=pdf&lang=pt](https://www.scielo.br/j/sdeb/a/7LBpG77NhHNMbydW9HDZRs/?format=pdf&lang=pt). Acesso em 02 de maio de 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103. *Diário Oficial*. 13 de novembro de 2019, Edição: 220, Seção: 1, Página: 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/emenda-constitucional-n-103-227649622> Acesso 29 de dezembro de 2023.

BRASIL. *Estatuto do idoso: lei federal nº 10.741*, 01 de outubro de 2003. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

BUTLER, R. N. Age-Isms: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 1969, 9 (4) 243-246.

DEBERT, Guita Grin. *A Reinvenção da Velhice: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento*. 1. Ed., 3. reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2020.

CAMARANO, Ana Amélia. Vidas Idosas Importam, Mesmo na Pandemia. *Políticas Sociais: acompanhamento e análise | BPS | n. 28 | 2021*. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10821/1/BPS_28_nps1_vidas_idosas.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10821/1/BPS_28_nps1_vidas_idosas.pdf). Acesso 02 de maio de 2024.

DÓREA, Egidio Lima. *Idadismo: um mal universal pouco percebido*. São Leopoldo, RS: Ed. UNISINOS, 2020.

EY Brasil, MATURI. *Desafios do Etarismo: A expectativa dos 50 + e a realidade do mercado de trabalho*. Agosto de 2023. Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/workforce/expectativas-dos-profissionais-sobre-o-mercado-de-trabalho Acesso em 1 de mai. de 2024.

EUROSTAT Estrutura populacional e envelhecimento. *Statistic Explained. Dados extraídos em agosto de 2020. Revisão em 13h45 de 20 de julho de 2021*. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Estrutura_populacional_e_envelhecimento&direction=nex

[t&oldid=510113#A_percentagem_de_idosos_continua_a_aumentar](#) . Acesso em 22 de nov. de 2023.

GODOY, Arilda Schimidt. Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo: v. 35, n.3, p. 20-29. Mai/jun, 1995.

HANASHIRO, Darcy M. M.; PEREIRA, Marie F. M.W. M.. O Etarismo no Local de Trabalho: Evidências de Práticas de “Saneamento” de Trabalhadores mais Velhos. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em 02 de maio de 2024.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas> . Acesso em 17 de dezembro de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2022 -População por idade e sexo - Resultados do universo - Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação*. Rio de Janeiro, 2023a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=73102> Acesso em 21 de nov. de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2022 População por idade e sexo - Pessoas de 60 anos ou mais de idade - Resultados do universo - Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação*. Rio de Janeiro, 2023b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102038> Acesso em 21 de novembro de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Tábuas Completas de Mortalidade para o Brasil – 2022*. Rio de Janeiro, 2023c. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2022.pdf . Acesso em 17 de dezembro de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html> . Acesso em 17 de dezembro de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil*. Estudos e Pesquisa, Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 49, Rio de Janeiro, 2022a. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf . Acesso em 18 de dezembro de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047*. Rio de Janeiro, 2018a. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047> . Acesso em 22 de nov. de 2023.

KALACHE, A. et al. *O envelhecimento da população mundial. Um desafio novo*. Rev. Saúde públ., S. Paulo, 21:200-10, 1987.

LOPES, Lidiane Moura, HOLANDA, Jeovana Maria Cavalcanti. Etarismo Estrutural Feminino e a importância das políticas públicas de enfrentamento ao preconceito contra a mulher idosa no Brasil. *VirtuaJus*, Belo Horizonte, v. 8, n. 15, p. 55-70. 2023

MATOS, Renata Leme de. *Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+*. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de Empresas do Estado de São Paulo. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/6cbc846a-9159-41fd-afb6-a9897f3e632a> . Acesso em: 02 de maio de 2024.

MDH, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *SNDPI*. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-idosa> Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

MICHAELIS, *Dicionário da Língua Portuguesa*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/velho/> Acesso em 30 de setembro de 2023.

NASCIMENTO, Rodrigo Barbosa., NASCIMENTO, Rebeca Barbosa, SANTOS, Ramon Cavalcanti. O Discurso da Seleção Natural em Tempos de COVID-19. *Psicologia.pt*. 20-06-15. Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?o-discurso-da-selecao-natural-em-tempos-de-covid-19&codigo=AOP0510 . Acesso em 02 de maio de 2024.

NASCIMENTO, R. P.; COSTA, D. V. F. ; MOURA, R. G. ; SALVÁ, M.N.R. ; SIMAO, L. . 'Trabalhar é manter-se vivo': Envelhecimento e Sentido do Trabalho para Docentes do Ensino Superior. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*. UFRJ, v. 11, n. 2, mai/ago p. 118-138, 2016.

NICODEMO, D.; GODOI, M. P. Juventude dos anos 60-70 e envelhecimento: estudo de casos sobre feminização e direitos de mulheres idosas. *Rev. Ciênc. Ext.* v.6, n.1, p.40, 2010.

Oliveira, N. S., Souza, T. S., Alencar, F. S., Oliveira, G. L., Ferreira, N. B., & Alencar, J. S. (2014). Percepção dos idosos sobre o processo de envelhecimento. *Revista de Psicologia*, 8 (22) 49-83.

ONU, Organização das Nações Unidas. *World Population Ageing 2020 Highlights Living arrangements of older persons*. Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, 2020. Disponível em:

[file:///C:/Users/Carla/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/DOC/PROJETO%20PARA%20QUALIFICA%C3%87%C3%83O/Material%20pesquisado%20a%20avaliar/undesa_pd-2020_world_population_ageing_highlights%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Carla/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/DOC/PROJETO%20PARA%20QUALIFICA%C3%87%C3%83O/Material%20pesquisado%20a%20avaliar/undesa_pd-2020_world_population_ageing_highlights%20(1).pdf). Acesso em: 20 de novembro de 2022.

ONU, Organização das Nações Unidas. *World Population Ageing 2019*. Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, 2019. Disponível em: <<https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf>>. Acesso em: 30 de julho de 2022.

ONU, Organização das Nações Unidas. *World Population Prospect 2022*. Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, 2022. Disponível em: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf .Acesso em : 31 de janeiro de 2023.

OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. *Relatório Mundial Sobre o Idadismo 2022*. Disponível em:

[file:///C:/Users/Carla/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/DOC/PROJETO%20PARA%20QUALIFICA%C3%87%C3%83O/9789275724453_por%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Carla/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/DOC/PROJETO%20PARA%20QUALIFICA%C3%87%C3%83O/9789275724453_por%20(1).pdf) .Acesso em: 24 de janeiro de 2023.

OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. *Histórico da Pandemia de Covid 19*. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso: 28 de janeiro de 2023.

PACHÁ, Andréa. *Velhos são os outros*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2018.

RAYMUNDO, T. M., SANTANA, C. da S. Percepção de Trabalhadores mais Velhos Sobre o Trabalho e a Inserção de Tecnologias nas Atividades Laborais. *Revista Kairós – Gerontologia*. 20(4), pp. 111-133. São Paulo, 2017.

RIBEIRO, Priscila Cristina Correa et al. Permanência no Mercado de Trabalho e Satisfação com a Vida na Velhice. *Temas Livres – Ciência & Saúde Coletiva*. 23(8) Ago 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/vsGFvdKrSNVnhdCTkByjdmR/?lang=pt> . Acesso em 02 de maio de 2024.

SILVA, Marcela Fernandes, et al. Ageismo contra idosos no contexto da pandemia da covid-19: uma revisão integrativa. *Rev Saude Publica*. São Paulo, 2021;55:4. Disponível em: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://rsp.fsp.usp.br/wp-content/uploads/articles_xml/1518-8787-rsp-55-4/1518-8787-rsp-55-4-pt.x68782.pdf . Acesso em 02 de maio de 2024.

SIMÕES, Â. L., & SAPETA, P. Construção Social do Envelhecimento Individual. *Revista Kairós —Gerontologia*, 20(2), abril-junho, pp. 09-26. São Paulo 2017.

SOUZA, M.T; SILVA, M.D.; CARVALHO, R. *Revisão integrativa: o que é e como fazer*. Einstein (São Paulo), São Paulo, v.8, n.1, p.102-106, 2010.

TAVARES, Márcia Fernandes. *Trabalho e longevidade: como o novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho*. 1 ed. – Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.

VENTURA, Paulo Cezar S. *20 anos do Estatuto da Pessoa Idosa*. Portal do Envelhecimento e Longevidade, 2023. Disponível em: <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/20-anos-do-estatuto-da-pessoa-idosa/> Acesso em: 30 de dezembro de 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, Renata Assis, CEPELLOS, Vanessa Martines. Mulheres Executivas e seus Corpos: as Marcas do Envelhecer. *Revista Organizações & Sociedade*, UFBA 29(100), 154-180, 2022.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/8578hYmsjWcPHSV5W3vrvrP/?lang=pt> . Acesso em: 02 de maio de 2024.