

**GESTÃO DA IDADE NO CONTEXTO BRASILEIRO: uma discussão teórica**

**MAYARA ANDRESA PIRES DA SILVA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

**DIOGO HENRIQUE HELAL**  
FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO - FUNDAJ

### **GESTÃO DA IDADE NO CONTEXTO BRASILEIRO: uma discussão teórica**

#### **Introdução**

O envelhecimento populacional e da força de trabalho têm impactado significativamente as condições de vida em sociedade e nas organizações por todo o mundo (WALKER, 2006). Este cenário representa um desafio para os formuladores de políticas públicas e para o mercado de trabalho, cujo futuro depende da manutenção da capacidade de trabalho dos mais velhos e da sua permanência neste mercado (WALKER, 2005; FABISIAK; PROKURAT, 2012; ONU, 2021b). Nesse contexto, torna-se relevante a discussão acerca do gerenciamento da idade como forma das organizações assumirem o seu papel frente ao envelhecimento.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Diante dos desafios trazidos pelo envelhecimento da força de trabalho, a gestão de trabalhadores mais velhos tornou-se uma preocupação para os governos e organizações. Nessa conjuntura, as políticas de gestão de idade são cada vez mais importantes, pois desempenham um papel crucial no aumento e na sustentabilidade da participação desses trabalhadores no mercado de trabalho. Este ensaio teórico tem como objetivo discutir a gestão da idade no contexto brasileiro. Especificamente, busca-se apresentar o conceito (e a prática) de gestão da idade, e seus desafios para o caso brasileiro.

#### **Fundamentação Teórica**

A literatura sobre o tema demonstra que o construto gestão da idade é interpretado de maneiras diferentes. Falar de gestão da idade perpassa não somente o campo das organizações, mas também o do entendimento de uma gestão global do envelhecimento da força de trabalho, por meio de políticas públicas ou de negociação coletiva (CIUTIENE; RAILAITE, 2015). A gestão da idade tem sido definida como a melhor forma de lidar estrategicamente com as mudanças decorrentes do envelhecimento da população e consequentes mudanças no mercado de trabalho (RODRIGUES, et al., 2020).

#### **Discussão**

Apesar da problemática exposta, poucas são as organizações que possuem políticas que incentivam a atração, inserção e retenção de funcionários mais velhos no mercado de trabalho. Tal ausência de políticas que consideram a diversidade etária denota que a presença de profissionais envelhecidos no ambiente de trabalho ainda não é considerada pela gestão contemporânea (UYEHARA, 2003; CEPellos, 2018; TONELLI et al., 2020; HELAL, NÓBREGA; LIMA, 2021). Embora o cenário indique a necessidade da adoção de práticas de gerenciamento de idade pelas organizações, a abordagem do tema ainda é incipiente.

#### **Conclusão**

Diante dos desafios trazidos pelo envelhecimento da força de trabalho, a gestão de trabalhadores mais velhos tornou-se uma preocupação política para os governos e para as organizações (RODRIGUES, et al., 2020). Nessa conjuntura, as políticas de gestão de idade tornam-se cada vez mais importantes, pois desempenham um papel crucial no aumento e na sustentabilidade da participação desses trabalhadores no mercado de trabalho (FUERTES, et al., 2013). Fica evidente, portanto, a necessidade da problematização do tema, hoje pouco destacado nos estudos em Administração e no dia a dia das organizações.

#### **Referências Bibliográficas**

BROOKE, L.; TAYLOR, P. Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and Society*, v.25, 415-29, 2005. HELAL, D. et al. Retirement and organizations. *Working with Older People*, v.25, 141-52, 2021. TAYLOR, P.; WALKER, A. Employers and older workers: Attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, v.18, 641-58, 1998. TRIANDIS, H. The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. *Psychological Rev.* v.96, n.3, 506-20, 1989. WALKER, A. Combating Age Discrimination at the Workplace. *Experimental Aging Research*, v.25, n.4, 367-76, 1999.