

**Etarismo no serviço público: percepções de servidores administrativos de universidades estaduais brasileiras**

**DIOGO REATTO**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

**PATRÍCIA TEIXEIRA MAGGI DA SILVA**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

**WERENNA FERNNANDA GARCIA BATISTA**

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

## Introdução

Com uma sociedade altamente estratificada em termos etários (GOLDANI, 2010a), o Brasil enfrentará desafios com o envelhecimento da população e da força de trabalho (LOTH; SILVEIRA, 2014). A pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas 2023-2024”, realizada pelo Instituto Ethos (2024) destaca que 59,6% das empresas participantes do estudo afirmam que é necessário empreender políticas e ações afirmativas para igualdade de oportunidades e eliminação de barreiras e preconceitos com relação às pessoas de 45 anos ou mais.

## Problema de Pesquisa e Objetivo

O objetivo geral deste estudo é compreender as atitudes etaristas no local de trabalho em relação a funcionários públicos administrativos em duas faculdades estaduais brasileiras. Para alcançar esse objetivo, tem-se como objetivos específicos: a) compreender o que é considerado trabalhador mais velho e quais suas características na percepção dos sujeitos; b) identificar sentimentos, estereótipos e tratamentos percebidos por funcionários públicos mais velhos; c) revelar se os sujeitos percebem a existência de normas de idade na organização e como reagem a elas.

## Fundamentação Teórica

O preconceito por idade é a atitude negativa mais socialmente tolerada e institucionalizada do mundo (NELSON, 2002). O termo etarismo foi utilizado pela primeira vez por Butler (1980) em 1968 para referir-se a julgamentos avaliativos sobre pessoas mais velhas. De acordo com Kite e Wagner (2002), o etarismo se traduz em atitudes etaristas, que incorporando o conceito de atitude de Eagly e Chaiken (1998), devem conter estereótipos baseados somente baseados na idade de alguém; sentimentos em relação à idade dessa pessoa; e tratamento diferencial dado a pessoa com idade mais avançada.

## Metodologia

Este estudo qualitativo está interessado em compreender como as pessoas interpretam suas experiências, como elas constroem seus mundos e quais significados atribuem a suas experiências (MERRIAM, 2002). Tem caráter construcionista, pois considera os contextos socioculturais e as condições estruturais que permitem que as ideias individuais sejam consideradas (BRAUN; CLARKE, 2006). É descritivo, uma vez que o interesse dos pesquisadores foi verificar como determinado fenômeno se manifesta nas atividades e interações sociais cotidianas (GODOY, 1995).

## Análise dos Resultados

Os achados das entrevistas revelam que a compreensão do que é um trabalhador mais velho nas universidades estudadas, os seus sentimentos em relação à idade e as normas de idade nessas organizações podem ser explicados por meio de dois temas principais, e seus subtemas: Contexto Organizacional (Tarefas e demografia organizacional); e Percepções sobre a idade (tempo de serviço, etarismo cordial e experiência).

## Conclusão

Os estereótipos de idade identificados nas entrevistas não chegam a efetivar suas consequências desastrosas aos trabalhadores mais velhos como queda da autoestima, danos à saúde mental e limitações das oportunidades laborais desses servidores. Este estudo corrobora os resultados encontrados por Perry e Parlamis (2006) de que não há diferença significativa entre o desempenho do trabalhador novo e do mais velho. Embora com o avanço na idade, possa haver prejuízo na velocidade de resposta e na memória, isso é compensado pela experiência.

## Contribuição / Impacto

Esta pesquisa contribui para a literatura nos seguintes aspectos. O 1º relaciona-se a escassez de estudos no Brasil sobre etarismo em organizações públicas, considerando a perspectiva dos próprios servidores públicos mais velhos. O segundo relaciona-se aos resultados, uma vez que o etarismo em geral associa-se a uma avaliação negativa em relação ao trabalhador mais velho, e a análise das entrevistas revelou o contrário. Como contribuição prática, o desenvolvimento de estratégias alinhadas à realidade demográfica brasileira.

## Referências Bibliográficas

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2. p. 77-101, 2006; GOLDANI, A. M. Desafio do Preconceito Etário no Brasil. *Educação & Sociedade*, v. 31, n. 111, p. 411-434, abr.-jun. 2010a; LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014; PERRY, E.L.; PARLAMIS, J. Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In: KONRAD, A.M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J.