

# Etarismo Em Ambientes Organizacionais – Questões Centrais Da Produção Científica

*Ageism In Organizational Environments – Central Issues In Scientific Production*

Ícaro Romão Fiore de Farias – Mestrando em Administração (PPGAdm/UPF)<sup>1</sup>✉ e Anelise Rebelato Mozzato – Pós-Doutorado em Administração (CEPEAD/UFMG)<sup>2</sup>

## Resumo

O estudo analisa as principais questões relacionadas ao etarismo em ambientes organizacionais, considerando o contexto de transição demográfica caracterizado pelo aumento da expectativa de vida e consequente envelhecimento populacional. Assim, este ensaio teórico discute as implicações do etarismo no ambiente de trabalho, especialmente para trabalhadores envelhecidos. Os resultados indicam que a discriminação por idade, o etarismo, é um fenômeno significativo que afeta negativamente a satisfação laboral dos trabalhadores envelhecidos, levando à perda de identificação positiva com o trabalho, demissões, falta de oportunidade de trabalho e aposentadoria forçada. Ademais, o etarismo contribui para a formação e reforço de estereótipos, agravando a segregação social e profissional dos trabalhadores mais velhos. O estudo conclui que é crucial para as organizações promoverem práticas inclusivas e valorizadoras, focadas no cuidado e reconhecimento dos profissionais envelhecidos, a fim de melhorar sua satisfação no trabalho e prevenir ciclos de frustração e exclusão. Assim, destaca-se a necessidade de estratégias organizacionais assertivas e bem orientadas para mitigar o etarismo e valorizar a experiência dos profissionais mais velhos no ambiente de trabalho. Palavras-chave: Etarismo. Organizações. Trabalho.

## Abstract

The study analyzes the main issues related to ageism in organizational environments, considering the context of demographic transition characterized by increased life expectancy and consequent population aging. Thus, this theoretical essay discusses the implications of ageism in the workplace, particularly for aging workers. The results indicate that age discrimination, or ageism, is a significant phenomenon that negatively affects the job satisfaction of aging workers, leading to a loss of positive identification with work, dismissals, lack of job opportunities, and forced retirement. Moreover, ageism contributes to the formation and reinforcement of stereotypes, exacerbating the social and professional segregation of older workers. The study concludes that it is crucial for organizations to promote inclusive and valuing practices, focused on the care and recognition of aging professionals, to improve their job satisfaction and prevent cycles of frustration and exclusion. Thus, the need for assertive and well-oriented organizational strategies to mitigate ageism and value the experience of older professionals in the workplace is emphasized.

Keywords: Ageism. Organizations. Work.



## Introdução

Como pontua Cepellos (2018), o envelhecimento é resultado da transição demográfica, caracterizada por baixas taxas de fecundidade e mortalidade, acompanhadas por uma maior expectativa de vida, o que leva ao crescimento da população idosa. No Brasil, dados do IBGE (2022) revelam um aumento significativo de 57,4% na população idosa em comparação com o Censo de 2010.

A partir dos estudos, como era de se esperar, o envelhecimento populacional está sendo comprovado também em ambientes organizacionais, no sentido de existir cada vez mais pessoas envelhecidas no ambiente de trabalho (França *et al.*, 2017). Batista e Teixeira (2021) argumentam que, perante o aumento significativo de pessoas idosas no ambiente de trabalho, ocorrem demandas de cunho político, social e econômico, as quais causam reflexos em ambientes laborais também. Essas demandas são caracterizadas por jornadas de trabalho flexíveis, condições ergonômicas adequadas e criação de estratégias para a mitigação do etarismo nas organizações. Os autores explanam que as condições de trabalho tem forte influência no trabalhador envelhecido, principalmente no sentido dele se sentir confortável no seu ambiente de trabalho. Daí a importância de se pensar na mitigação do etarismo nas organizações.

Considerando que o tema é importante e emergente para as organizações e sociedade, este ensaio teórico tem como objetivo discutir as implicações do etarismo no ambiente de trabalho, especialmente para trabalhadores envelhecidos. Para tanto, entende-se que certas questões necessitam ser expostas para fomentar tal debate, a exemplo das questões centrais presentes nas produções científicas sobre etarismo em ambientes organizacionais.

## Materiais e métodos

A metodologia adotada nesta pesquisa é o ensaio teórico, que, conforme Meneghetti (2011), promove um diálogo entre o autor e o objeto de estudo, valorizando a subjetividade do ensaísta e a liberdade do leitor. Esse método permite uma abordagem exploratória, onde o foco não é encontrar respostas definitivas, mas sim aprofundar a compreensão do tema e suscitar novos questionamentos.

## Resultados e discussão

Diante da premissa de que se faz necessário a exposição de questões centrais presentes nas produções científicas sobre etarismo em ambientes organizacionais, inicia-se trazendo o fato de que os estudos apontam as questões que envolvem o envelhecimento de uma forma contundente. Destaca-se o fato de que o processo de transição demográfica que o país enfrenta, ocasiona uma baixa taxa de fecundidade, uma baixa taxa de mortalidade e um aumento de expectativa de vida, ocorrendo o envelhecimento populacional (Cepellos, 2018). Além disso, melhorias nas condições sanitárias e de saúde são fatores que influenciam em uma maior expectativa de vida, tornando o envelhecimento uma das grandes conquistas da humanidade (Cepellos; Silva; Tonelli, 2019).

Assim, com o aumento da expectativa de vida, ocorre o aumento de pessoas em processos de envelhecimento, inclusive de pessoas que já estão no mercado de trabalho. Esse é o panorama que as empresas vivenciam, porém, será que é

notória essa transformação pelos dirigentes organizacionais? Daí que estudos, a exemplo do realizado por Sato *et al.* (2017), afirmam que se faz necessário que as organizações promovam atividades de inclusão e/ou permanência dos mais velhos no mercado de trabalho.

A segregação fomenta e reforça estereótipos. Como apontam Loth e Silveira (2014), a falta de contato e interação impede o conhecimento aprofundado do outro, o que leva à formação de estereótipos baseados em percepções superficiais. Em sociedades com alta segregação étnica e poucas iniciativas para combater essa segregação, os estereótipos de idade se intensificam, resultando em etarismo.

Teixeira (2020) aponta que o envelhecimento não é um dado homogêneo e sim um fenômeno complexo, e necessita de estudos para entender o contexto histórico em que as pessoas de determinada circunstância estão inseridas. Assim, o envelhecimento para uma pessoa que mora no campo difere de uma pessoa que envelhece em uma megalópole como São Paulo.

Dado o exposto, surgem muitos questionamentos: O que os dirigentes organizacionais estão pensando sobre o etarismo? Que medidas estão tomando para combatê-lo? Quais são as políticas públicas que buscam a mitigação do etarismo? Qual o impacto social do etarismo? Em suma, o que tem sido feito para combater este preconceito nocivo ao indivíduo, organizações e sociedade?

Sem respostas prontas para esses e outros questionamentos similares, Cepellos e Tonelli (2017) referem que se faz necessário ter uma sensibilização da organização para o cuidado e valorização do profissional mais velho, por meio de práticas que visem valorizar a sua atuação e sua inclusão no ambiente organizacional. Por sua vez, Carvalho (2021) pontua que as tentativas para promover práticas que são direcionadas à inclusão do profissional mais velho, devem ser assertivas e bem orientadas.

Silva e Helal (2019) destacam que práticas discriminatórias levam os trabalhadores envelhecidos a perderem a identificação positiva com o trabalho, impactando negativamente sua satisfação laboral. Isso frequentemente resulta em demissões, aposentadoria forçada e frustração, levando-os a buscar alternativas profissionais que nem sempre são desejadas.

Além disso, Marra *et al.* (2013) pontuam que a satisfação no trabalho tem um significado copioso para os profissionais mais velhos, onde estar realizando algo útil (nesse caso, trabalhando) resulta em uma satisfação pessoal. Nesse sentido, proporcionar oportunidades de cuidado e reconhecimento aos profissionais mais experientes na organização contribui para aumentar seu nível de satisfação (Cepellos; Tonelli, 2017).

## Conclusão

Neste ensaio teórico buscou-se discutir sobre questões centrais que envolvem o etarismo nos ambientes organizacionais. Com a transição demográfica, aumenta o envelhecimento populacional, afetando a taxa de fecundidade e mortalidade e elevando a expectativa de vida, o panorama das organizações se transforma, necessitando promover a inclusão dos mais velhos no mercado de trabalho. A falta de inclusão fortalece estereótipos e leva ao etarismo, um preconceito de um grupo etário contra outro. Práticas

discriminatórias fazem os envelhecidos perderem a identificação positiva com o trabalho, impactando negativamente na sua satisfação laboral e podendo resultar em demissões e aposentadoria forçada. Promover práticas direcionadas à inclusão, cuidado, e valorização do profissional mais velho é essencial para aumentar seu nível de satisfação no trabalho e evitar ciclos de frustrações e rompimentos. Até quando a sociedade vai fechar os olhos para tal realidade?

## Referências

BATISTA, R; TEIXEIRA, K. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 2021

CARVALHO, S. T. N. Diagnóstico do Ageism no Serviço Público Brasileiro: A Necessidade de Combater o Preconceito Projetado para o Futuro do Servidor. **Revista da CGU**, v. 13, n. 23, p. 106-120, 2021.

CEPELLOS, V. Envelhecimento nas organizações: Os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração de empresas. **Teoria e prática em Administração**, v. 8, n. 1, 2018.

CEPELLOS, V; SILVA, G; TONELLI, M. Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 89, p. 269-290, 2019.

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

FRANÇA, L; BRITO, A; VALENTINI, F; MENEZES; TORRES, C. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, p. 765-777, 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

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, 2013.

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

MENEGHETTI, F. O que é um ensaio-teórico? **Revista de Administração Contemporânea**, v.15, n. 2, 2011.

SATO, A; BARROS, J; JARDIM, T; RATIER, A; LANCMAN, S. Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do município de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, n. 10, 2017.

SILVA, R. A; HELAL, D. H. Ageismo nas Organizações: Questões para Debate. **Revista de Administração IMED**, v. 9, n. 1, p. 187-197, 2019.

TEIXEIRA, S. Envelhecimento, família e políticas públicas: em cena a organização social do cuidado. **Revista serviço social e sociedade**, n. 137, p. 135-154, 2020.