

O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DA POPULAÇÃO ENVELHESCENTE¹

Denrhiellen Christ Ribeiro Soares²

Fabiana de Paula Lima Isaac Mattaraia³

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro⁴

Resumo: O Brasil tem observado uma crescente mudança em sua estrutura demográfica, resultando o envelhecimento populacional, e conseqüentemente o envelhecimento de sua mão-de-obra. Por isso, o presente artigo tem o objetivo de conceituar o etarismo e analisar do processo de envelhecimento e seus desdobramentos nos aspectos biológico, psicológico e social. Atendendo-se, principalmente, para os estereótipos sofridos nessa fase do desenvolvimento humano, assim como, os impactos negativos ocasionados por essas atitudes e crenças sobre a pessoa idosa. Explora-se, portanto, como o envelhecimento se expressa, e as dificuldades enfrentadas articuladas à conjuntura social nessa etapa da vida, sob a perspectiva do gênero feminino. Para tanto, será adotado o método dedutivo e qualitativo, por meio de pesquisas doutrinárias, artigos científicos e legislação, objetivando trazer à lume reflexões do assunto.

Palavras-Chave: etarismo; estereótipos, discriminação;

¹ Esse trabalho foi apresentado no VIII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA DO GEDTRAB (FDRP-USP) em 11 de agosto de 2023.

² Graduada em direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP (2023).

³ Doutora e Mestre pelo programa de Direitos Coletivos e Concreção da Cidadania da UNAERP. Professora do curso de Direito da UNAERP e advogada atuante.

⁴ Graduada em direito pela Faculdade de Direito de Franca – FDF (2007), mestranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP.

mulheres, envelhecimento.

ETARISM AND ITS IMPACTS ON THE RIGHT TO WORK OF THE AGEING POPULATION

Abstract: Brazil has observed a growing change in its demographic structure, resulting in population aging, and consequently the aging of its workforce. Therefore, this article aims to conceptualize ageism and analyze the aging process and its consequences in biological, psychological and social aspects. Paying attention, mainly, to the stereotypes suffered in this phase of human development, as well as the negative impacts caused by these attitudes and beliefs about the elderly person. Therefore, it explores how aging is expressed, and the difficulties faced in conjunction with the social situation at this stage of life, from the perspective of the female gender. Therefore, the deductive and qualitative method will be adopted, through doctrinal research, scientific articles and legislation, aiming to bring to light reflections on the subject.

Keywords: ageism; stereotypes, discrimination; women, aging

INTRODUÇÃO



Para o desenvolvimento do presente trabalho foi utilizado o método dedutivo e qualitativo para demonstração do etarismo no Brasil e como a prática discriminatória desses atores sociais tem afetado o direito ao trabalho digno e decente, haja vista que o mercado de trabalho brasileiro, atualmente, conta com uma “população envelhecida”, em razão da queda nas taxas de fecundidade e mortalidade. O país vivencia um novo paradigma demográfico, com mudanças na estrutura etária, tendo como perspectiva o declínio do contingente populacional a partir de

2035 (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2014).

Assim, busca trazer à baila o conceito de etarismo e analisar o impacto que o preconceito contra essas pessoas traz na fruição de direitos fundamentais previstos não só pela legislação pátria - Constituição Federal e Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003) - mas também na legislação internacional por meio da Resolução 46/91 aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 16.12.1991. O presente artigo, sem o escopo de esgotar a temática, fará uma análise não só da pessoa idosa de forma genérica, mas das mulheres como principais vítimas dessa prática.

Apesar de o envelhecimento populacional ser uma tendência mundial, o crescimento da população de idosos é acompanhada de uma certa negligência em relação ao etarismo e, a discriminação voltada aos mais velhos pode afetar um número ainda maior de pessoas, pois há muitas famílias que são dependentes economicamente desses trabalhadores envelhecidos.

O etarismo no local de trabalho, em particular, é um dos maiores problemas a serem enfrentados na medida em que os estereótipos etaristas influenciam a percepção dos empregadores de trabalhadores mais velhos, que os consideram incompetentes, em razão do declínio das capacidades físicas e mentais, e difíceis de serem treinados (NELSON, 2016), o que contribui para a sua demissão. Por essas razões, a discriminação no local de trabalho em razão da idade tem uma importância crescente (TRUXILLO et al., 2018).

Apesar da passagem para a velhice ser uma trajetória subjetiva e singular, ela é atravessada, de modo geral, pelas realidades: físicas, sociais e psíquicas. Esses três fatores são responsáveis por várias mudanças nessa fase do desenvolvimento humano, as quais exigem um processo contínuo de reorganização psíquica, marcadas pelo movimento intenso de identificações e resistências.

Paralelamente as dificuldades encontradas no mercado

de trabalho, observa-se no Brasil uma falta de políticas direcionadas aos trabalhadores mais velhos, não se observa nas organizações adoção de práticas de recursos humanos voltadas à gestão da idade, o que aumenta os desafios a serem enfrentados pelos trabalhadores.

Por fim, é possível perceber que mulheres além dos problemas relacionados ao etarismo e sofrem com uma invisibilidade relacionada a um imperativo social de juventude, pois a juventude deixou de ser associada a uma fase da vida, passando a ser exigida como um verdadeiro atributo para se manter economicamente ativa e atuante no mercado de trabalho.

2. CONCEITO DE ETARISMO

No Brasil, o termo etarismo não é consagrado tal qual na literatura internacional. Pelo dicionário da língua portuguesa Aurélio, etarismo é substantivo masculino que significa discriminação ou preconceito em razão da idade, nomeadamente aversão a pessoas mais velhas ou à própria velhice; ageísmo, idadeísmo.

Os termos “etarismo” ou “idadeísmo” foram introduzidos por Robert Neil Butler, gerontologista, psiquiatra e escritor norte americano, em 1969, em seu estudo sobre preconceito contra pessoas idosas. Butler usou a palavra “*ageism*” para descrever o preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade (BUTLER, 1969, p. 243) e o chamou de outra forma de intolerância (bigotry), similar a racismo e sexismo. Em continuidade aos seus estudos, o autor definiu o etarismo como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (BUTLER, 1975, p. 12).

Butler (1980) identificou três aspectos relacionados ao problema do etarismo como sendo: as atitudes preconceituosas; as práticas discriminatórias contra os idosos e as práticas e as políticas institucionais que perpetuam as crenças estereotipadas

sobre os idosos que degradam sua dignidade pessoal. O autor seguiu seus estudos trazendo evidências de que as normas e as políticas institucionais estão relacionadas e se reforçam mutuamente.

Por sua vez, Palmore (1999, p. 4) define etarismo como “qualquer preconceito ou discriminação contra ou a favor de um grupo de idade”, que se manifesta tanto no âmbito pessoal como no institucional. Para o autor, o etarismo pessoal refere-se ao preconceito e discriminação preconizados por indivíduos, enquanto o institucional diz respeito à prática de uma instituição ou organização, por meio de suas rotinas e políticas. Assim, o etarismo aparece de forma sutil ou marcante em diversas situações.

A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) conceitua o etarismo como a situação na qual “[...] a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneira que levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre as gerações” (OPAS, 2022). Além disso, é possível que o etarismo seja praticado pelo indivíduo em face de si próprio, quando se considera “velho demais” para determinada atividade, denominado “auto etarismo”.

Pelos conceitos acima, é perceptível que o envelhecimento da população tende a trazer a intensificação do etarismo e com isso o aumento de crenças originadas nas variações biológicas entre as pessoas e aos processos de envelhecimento aos quais cada indivíduo singularmente está submetido. Os indivíduos acabam por si só, ou por influência do grupo mais jovem, estereotipando-se, com tendências claras ao negativismo.

Por sua vez, e talvez para que o preconceito etário seja mitigado é que a Organização Mundial da Saúde (OMS) desistiu de classificar a velhice como doença, por meio da CID-11. No Brasil, o Conselho Nacional de Saúde (CNS) criticou a possível classificação como afronta aos princípios constitucionais e desrespeito à dignidade da pessoa idosa, numa política antietarista.

2.1. AFINAL, O QUE É IDADE?

Comumente, a idade é calculada pela quantidade de anos completos a partir do nascimento do indivíduo. Todavia, esse é apenas um dos critérios de idade – o cronológico. A idade, ainda, pode ser calculada conforme critérios biológicos, psicológicos e sociais. A idade biológica abrange todo o desenvolvimento humano, corporais e mentais, desde a concepção até o fim de sua vida. Assim, leva em consideração também o período de desenvolvimento do feto no útero, e não apenas a partir do nascimento.

A idade social, por sua vez, leva em consideração os hábitos do indivíduo perante a sociedade, “[...] para o preenchimento de muitos papéis sociais ou expectativas em relação às pessoas de sua idade, em sua cultura e em seu grupo social” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 590), de modo que sua idade será baseada em seu comportamento. Schneider e Irigaray (2008, *apud* Neri; Freire, 2000) apontam que o conceito de velhice pode variar entre diferentes sociedades, de acordo com os critérios estabelecidos como agrupamento de categorias etárias.

Já a idade psicológica pode ser definida como “a maneira como cada indivíduo avalia em si mesmo a presença ou a ausência de marcadores biológicos, sociais e psicológicos da idade, com base em mecanismos de comparação social mediados por normas etárias” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 592 *apud* NERI, 2001, p. 43). Ou seja, a idade que o próprio indivíduo entende possuir, avaliando-se conforme os padrões sociais.

Há diversos fatores de distinção entre os indivíduos e assim como o gênero e a raça, a idade é um desses fatores e talvez o que traz mais mitos em seu entorno. Para Fineman (2014) os mitos sobre idade são tenazes, especialmente quando existe um auto interesse incorporado em preservar uma equipe de trabalhadores mais baratos e mais novos.

Para o autor, o emprego autônomo pode contornar

algumas dessas dificuldades, evidenciadas pelo crescimento dos "empresários mais velhos" (olderpreneurs) - novos negócios entre os profissionais com idade superior a 50 anos. Por sua vez, nas organizações, a idade tem influenciado.

Entretanto, nenhum desses conceitos estabelece que uma pessoa aos 40 anos de idade cronológica não deve frequentar um curso superior; ou que aos 50 anos não seja mais útil ao mercado de trabalho. Atualmente, estudiosos apontam que a idade do indivíduo não pode ser marcada somente pelo critério cronológico, mas a partir das experiências de cada ser, afastando faixas etárias demarcadas como "a juventude e a vida escolar; o mundo adulto e o trabalho; e a velhice e a aposentadoria" (CORRÊA, 2023, p. 124 *apud* DEBERT, 1999, p. 75).

O etarismo legitima o uso da idade cronológica como um marcador de classes de pessoas para as quais são, sistematicamente, negados recursos e oportunidades proporcionadas a outros grupos, e que sofrem as consequências de tal depreciação, as quais se apresentam em formas que vão da bem-intencionada complacência à clara difamação (CORRÊA, 2023, p. 129 *apud* BYTHEWAY, 1995, p. 14).

Portanto, reafirma-se o entendimento de que as construções sociais não possuem qualquer fundamento lógico e racional, não passando de estigmas disseminados pela sociedade que pouco faz para detê-los, cumuladas com outras formas de discriminação que lhe conferem uma proporção ainda maior. Os estereótipos e as normas de idade operam para que trabalhadores mais velhos enfrentem os limites da estabilização das próprias carreiras quando suas habilidades se tornam obsoletas ou são considerados velhos demais para aprender.

2.2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Embora o escopo do presente trabalho é retratar a discriminação etária no ambiente de trabalho, não é demais abrir um breve tópico para retratar a legislação nacional e internacional protetiva do idoso, principal vítima do etarismo dentro e fora das

relações de trabalho. A legislação não protege apenas aquela vítima de preconceito no ambiente laboral, mas sim protege todos os idosos.

Dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil está a promoção do bem de todos, sem preconceito de raça, sexo, cor, idade e outras formas de discriminação. No mesmo sentido a Constituição Federal de 1988 continua prevendo e garantindo a igualdade entre as pessoas sem distinções de qualquer natureza em seu art. 5º *caput*. Por sua vez, trata no art. 7º do direito ao recebimento de aposentadoria para os trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social.

Além do direito à aposentadoria, a Constituição, acompanhada pela Consolidação das Leis do Trabalho (art. 461) proíbe, a diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Ainda sobre a aposentadoria, a previdência social será organizada de forma a preservar o equilíbrio financeiro e atuarial para atender, dentre outros, a cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada.

Também é garantida a assistência social de um salário-mínimo de benefício mensal ao idoso que comprove não possuir meios de prover a própria subsistência. Além de trazer como dever da família, Estado e sociedade o dever de amparar as pessoas idosas defendendo sua dignidade, garantindo-lhes o direito à vida, ao lazer, transporte público. Ainda, se observa um cuidado especial aos idosos quando se trata de alistamento eleitoral e voto, deixando facultativo para os maiores de setenta anos.

No âmbito infraconstitucional, a destaca-se a importância do Estatuto da Pessoa Idosa, instituído pela Lei nº 10.741/2003, que conceitua pessoa idosa como toda aquela com idade igual ou superior a 60 anos. Este conceito também vai de acordo com o estabelecido pela Organização Mundial de Saúde, como medida equitativa assecuratória de direitos fundamentais

ora previstos pela Constituição.

A Lei 10.741/2003 incrimina a conduta de discriminação contra idoso, que consiste no ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania, prevendo a pena de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa. Se a pessoa que cometer o crime for responsável pela vítima, a pena será aumentada em até 1/3. A norma prevê, ainda, que também responde pelo crime pessoa que, por qualquer motivo, humilhe, menospreze alguém por causa de sua idade.

A Resolução 46/91, aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1991 traz o princípio da independência que tem como mola propulsora o acesso a alimentação, à água, moradia, vestuário, saúde, oportunidade de trabalho ou ter acesso a outras formas de geração de renda, além de poder determinar o momento em que deverá afastar-se do mercado de trabalho, além de ter acesso à educação permanente e acesso a programas de qualificação e requalificação profissional.

Além, disso, a Resolução também traz em seu bojo o princípio da assistência que engloba a proteção da família, autorrealização que consiste na possibilidade de aproveitar as oportunidades para o total desenvolvimento de suas potencialidades mediante acessos aos recursos educacionais, culturais, espirituais e de lazer e principalmente, o princípio da dignidade que se traduz na possibilidade de se viver com dignidade e segurança, sem ser objeto de exploração e maus tratos físicos e/ou mentais.

É certo que o arcabouço legislativo, seja nacional, seja de âmbito internacional impõe proteção ao idoso, mas sem dúvida, não o exime do etarismo, consubstanciado no preconceito e na estigmatização e muito menos o poupa do saneamento etário que acontece em muitas organizações empresariais.

3. ETARISMO E DISCRIMINAÇÃO

As atitudes e crenças preconceituosas relacionadas à idade, mais do que configurar discriminação quanto ao aspecto biológico e cronológico, acarretam prejuízos sociais e influenciam de forma negativa na saúde mental do indivíduo. O envelhecimento é alvo do preconceito social, e implicitamente de diversos preconceitos etários (GOLDANI, 2010).

Os estereótipos têm como base o preconceito, por serem crenças relacionadas a características pessoais que são atribuídas a pessoas ou grupos. Sendo assim, de acordo com as referências de um grupo e de seus membros, uma tendência em enfatizar o que existe de similar entre pessoas, as quais podem não ser necessariamente similares, e agem a partir dessa percepção (ASSMAR; JABLONSKI; RODRIGUES, 2012).

Entre vários fatores que implicam na marginalização social dos idosos, temos a valorização excessiva dos avanços tecnológicos e da lógica desenvolvimentista fomentados pela Revolução Industrial, que demanda um processo intenso de produção e inovação, estando muito mais próximas dos jovens do que dos mais velhos. As exigências do mundo moderno acabam por excluir os idosos, seja pela dificuldade de adaptação a tantos estímulos tecnológicos, pela capacidade fisiológica de trabalho reduzida, ou por falta de independência e autonomia devido as suas debilitações. A postura da sociedade diante do processo de envelhecimento é contraditória, por um lado há um aumento contínuo do número de idosos, por outro, uma omissão social caracterizada por preconceitos e defasagem nas estratégias que minimizem os impactos do envelhecimento (FREITAS; PRY, 2018).

Em estudo com 138 profissionais brasileiros de RH, Cappellos et al. (2013) concluíram que, embora os gestores acreditem que os mais velhos apresentam atributos positivos, como produtividade, confiabilidade, comprometimento e

pontualidade, na maioria das vezes, as empresas não possuem uma postura proativa na contratação de profissionais maduros ou que estão próximos da idade de se aposentar. Para os autores, a acomodação, falta de atualização, altos salários, limitações físicas, limitações mentais e dificuldades em aceitar líderes mais jovens são as principais barreiras para se compor equipes com profissionais mais velhos. Vasconcelos (2016) considera que a crença no declínio da capacidade de aprendizado das pessoas mais velhas consiste em um dos vieses mais frequentes, presentes nas práticas e políticas de gestão.

Por sua vez, a Organização Pan-Americana da Saúde (PAHO) relaciona o idadismo com outros tipos de preconceito, como o capacitismo e o sexismo; e conclui que pessoas idosas e mulheres são as principais vítimas dessas práticas discriminatórias. A cultura midiática tem sua parcela de contribuição na indução ao preconceito etário feminino, através da sua pedagogia social em cultuar corpos turbinados ideais, com disposições a investimentos rápidos e constantes nos corpos, com rótulos de qualidade de vida e autoestima inatingíveis, induzindo a crenças de um rejuvenescimento vital afastado do processo de finitude.

Corrêa (2023, p. 128 *apud* CEPELLOS, 2002, p. 154) afirma que as mulheres são as principais vítimas do etarismo no mercado de trabalho, especialmente a partir dos 40 anos, sendo pressionadas principalmente a manter sua aparência jovem, o que torna um dos principais empecilhos para sua admissão e permanência no mercado. De tal modo, [...] o ambiente de trabalho formal apresenta desafios extras para a mulher que envelhece, a qual é “convidada” a manter-se sempre jovem e bela como sinônimo de preparada, efetiva e disponível para o trabalho (CORRÊA, 2023, p. 129). Sibila (2012), complementa que “a velhice é censurada como se fosse algo obscuro e vergonhoso, que deveria permanecer oculto, fora de cena”.

Os dados apontam que apenas 51,56% das mulheres com mais de 60 anos se mantêm economicamente ativa, enquanto

entre os homens esse número é de 74,51% (CORRÊA, 2023, p. 127 *apud* ALPACA, 2022). Isso está diretamente relacionado, inclusive, ao machismo estrutural que impõe às mulheres as tarefas de mãe e dona de casa. Interessante observar que por volta dos 40 anos a mulher já é vítima de preconceito etário, mesmo não atingindo a terceira idade, que somente chega aos 60 anos.

Ademais, o etarismo é ainda mais grave em relação à população negra em idade avançada, em relação aos brancos e pardos. Dados obtidos pela Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) apontam que 47,2% dos idosos negros avaliam sua saúde de maneira negativa; enquanto em relação aos brancos, esse número é de 33%. Já em relação aos serviços de saúde, estes são acessados por 63,3% brancos, 21,4% pardos e 7,3% pretos/negros (SBGG, 2022).

Figueiredo (2017) aponta que há uma explicação histórica para o desencadeamento do idadismo nas mulheres, mesmo que não haja enquadramento cronológico na velhice e, como consequência a desproporção entre a autoestima de homens e mulheres na terceira idade. Para Barros (2004) desde cedo o corpo da mulher é marcado pelo itinerário de cuidados e intervenções e, atualmente, abrangem o envelhecimento através da manipulação dos indícios da velhice com remédios, procedimentos estéticos, reposições hormonais, intervenções cirúrgicas, e outros. Além da especificação do gênero, essa pressão social também ganha proporções ainda mais incisivas e presentes, a depender da classe social e do domínio aquisitivo.

A ideia de que a idade cronológica aponta quem o sujeito é, excluindo sua experiência de vida e a complexidade das elaborações que a velhice requer, colabora para uma visão reducionista. O preconceito com a velhice é algo mais comum do que se imagina, e comumente, parte dos adultos e crianças, sendo assim, é um tipo de discriminação que causa sofrimentos desnecessários e deixam essa fase da vida marcada pelo medo, por devastações, adoecimentos e tristezas (PALMORE, 2004 APUD

GOLDANI, 2010).

De acordo com Berger (2003), o envelhecimento como alvo de estigma gera na população idosa um prejuízo relacionado ao seu desempenho diário, já que suas rotinas necessitam de ajustes específicos para serem desenvolvidas, e não acompanham o padrão ideal dos mais jovens. Comparar o indicativo de saúde e vitalidade do corpo idoso ao de um corpo mais jovem é minar as possibilidades de uma velhice sem discriminação e de uma velhice digna. As mudanças no ritmo do sono e o desempenho físico em exercícios, por exemplo, são dois fatores que na velhice tem ritmos completamente divergentes do que é considerado saudável em outras fases. O autor traz como exemplo de danos causados pelo etarismo, “se uma mulher idosa usar shorts para correr em volta de um parque, pessoas podem olhá-la de maneira negativa. Não é surpreendente que os idosos se exercitem menos” (p. 504).

A velhice convoca uma nova configuração da imagem que carrega o significado de declínio, de impossibilidades e de sujeição ao outro, para homens e mulheres, embora, as questões femininas voltadas a esse fenômeno têm caráter de maior implicação negativa, como já citado. O envelhecimento requer do sujeito um reposicionamento subjetivo frente as elaborações contínuas de perdas e ressignificações em busca de novas possibilidades para formas de satisfação. (CHERIX, 2015).

O processo do envelhecimento acompanhado da forte carga de preconceito e estigma, principalmente para as mulheres, trazem uma íntima ligação com o sentimento de angústia e a submissão a uma aparência corporal ideal atrelada as exigências de uma matriarca que a tudo compreende, integralmente dedicada, e sempre com bom humor.

A passagem para a velhice é uma travessia que, por si só, já traz estranhamentos, gera sofrimentos e dificuldades. Os sofrimentos são os próprios do simples processo de envelhecer que não precisam ser sobrecarregados pela carga estigmatizante do

preconceito ou pela necessidade social imposta pelo dever de estar sempre jovem.

3.1. A POPULAÇÃO ENVELHESCENTE E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Apenas para contextualizar, o termo envelhescente, originou-se dos estudos de Soares (2020), que propõe o termo de “envelhescência”, como uma forma de trabalho psíquico durante a velhice, que ultrapassa o processo de envelhecimento, pautado em elaborações específicas referentes a essa fase, demarcando as limitações que vão sendo evidenciadas, que pressupõem a passagem do tempo e a finitude da vida, juntamente, com a marginalização social. A “envelhescência” é uma condução por outras vias, que mobilizam o trabalho psíquico a recriação de uma experiência, a de vivenciar a velhice. Essa mobilização do trabalho psíquico passa pela reorganização do simbólico da seara social, como também, da reorganização do funcionamento psíquico do sujeito.

Atualmente, dados obtidos pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) apontam que o Brasil enfrenta um envelhecimento moderado, representado pela queda das taxas de fecundidade e mortalidade. O órgão aponta que o grupo etário de pessoas a partir dos 80 anos apresenta maior crescimento; e que, “em cerca de 20 anos, a população brasileira será considerada envelhecida” (UNFPA).

No mesmo sentido, a projeção populacional do IBGE (2004) é de que, “[...] em 2050, a população com idades entre 40 e 50 anos será a maior em relação a todos os outros segmentos etários” (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 66). Isso significa que o mercado de trabalho brasileiro, em pouco tempo, contará com menos jovens e mais pessoas da chamada “meia-idade”.

Todavia, as empresas brasileiras parecem não lidar bem com essa questão, haja vista que o etarismo tem sido forte

tendência no universo corporativo – que, ironicamente, promove cada vez mais políticas de integração e diversidade, mas tapa os olhos para o problema da discriminação etária no mercado de trabalho. E mais, curiosamente, as pessoas vivem mais tempo e com mais saúde, também permanecem no mercado de trabalho por mais tempo e com maior probabilidade de serem vítimas de discriminação com base na idade. A discriminação com base na idade é generalizada, mas não amplamente reconhecida.

Uma pesquisa realizada pelas empresas Ernst & Young e a agência Maturi, no ano de 2022, concluiu que 78% das empresas consideram-se etaristas e possuem dificuldades para contratação de trabalhadores a partir de 50 anos de idade; e que o percentual de empresas compostas por pessoas nessa idade é inferior a 10%.

Importante destacar, inclusive, que “o mercado de trabalho atual é excludente, não apenas para os idosos, como também, para pessoas acima de 40 anos. Esse fato está relacionado às oportunidades educacionais e de treinamento para as pessoas dessa faixa etária” (MATTOS, 2021, p. 20 *apud* CARVALHO, 2009).

De fato, o etarismo caminha juntamente com os estereótipos, como adaptabilidade diante os avanços tecnológicos; baixo desempenho físico, em razão do desgaste e debilidade adquiridos com o passar dos anos; além de maior propensão ao cansaço e estresse (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 70). Por isso, “as empresas passam a investir seus recursos com as pessoas mais novas não possibilitando a mesma oportunidade aos mais velhos que acabam sendo percebidos como menos propícios ao treinamento” (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 77).

Em contrapartida, a maturidade e as experiências adquirida ao longo dos anos são de grande valia para as empresas, sejam de cunho profissional ou pessoal. Loth e Silveira (2014, p. 71 *apud* WARR, 1994) apontam que, apesar da menor adaptabilidade, pessoas mais velhas apresentam maior qualidade e

confiabilidade no trabalho, além de melhores tomadas de decisão.

Outro ponto de destaque diz respeito às pessoas que desejam iniciar ou até mesmo reinventar sua carreira profissional, iniciando algo novo com idade mais avançada, buscando novas experiências e, conseqüentemente, lidando com os estigmas de uma sociedade etarista – como a situação dos estudantes universitários aos 40 anos, por exemplo, ora discutida no decorrer do presente trabalho.

Ora, o mundo corporativo tem considerado tão somente a idade cronológica, ignorando demais fatores que influenciam no envelhecimento de cada indivíduo, que é algo pessoal e variável de acordo com seus hábitos – sendo completamente possível encontrar uma pessoa com maior saúde e disposição aos 60 anos em comparação a uma pessoa na faixa dos 30 anos.

Diante desse ponto de vista, Mattos (2021, p. 25 *apud* ARMOSTRONG-STASSEM; URSEL, 2009) aponta que alguns países da União Europeia e Japão têm investido em treinamento e aprendizagem para incorporar esses trabalhadores ao mercado de trabalho, em combate à mão de obra escassa. Já nos Estados Unidos, o conhecimento e a expertise de trabalhadores com mais idade são bastante valorizados.

Isso demonstra que, nesses países, são levadas em consideração tanto a questão econômica quanto social. Além de contribuir com o envelhecimento saudável da população, tendo em vista que “o trabalho é um aspecto importante para a manutenção de uma boa saúde dos profissionais mais velhos, pois além de se manter ativo cognitivamente, é um meio de interação com o outro e com o meio” (MATTOS, 2021, p. 28), um ambiente laboral diversificado, composto por pessoas de diferentes idades, culturas, etnias etc., promove a socialização e a troca de conhecimentos e percepções, que são de grande valia a toda e qualquer faixa etária.

Sendo assim, é possível inferir que os benefícios de ter

um quadro de funcionários composto também por pessoas de idade mais avançada são mais favoráveis do que os pontos negativos que as empresas tendem a apontar – o que torna essa discussão e conscientização cada vez mais necessária.

CONCLUSÃO

O Brasil vive um novo paradigma demográfico, diante da diminuição do ritmo de crescimento da população e de mudanças na estrutura etária, tendo como perspectiva de futuro um declínio do contingente populacional. Por outro lado, apesar do crescimento da população de idosos, o etarismo continua negligenciado, como uma forma de discriminação latente.

As pessoas têm vivido cada vez mais tempo e com mais saúde e tem permanecido mais tempo no mercado de trabalho e com mais chances de serem vítimas de discriminação pela idade, sendo por consequência, consideradas incompetentes em razão do declínio da capacidade físicas e intelectuais e pelas dificuldades de aprendizagem e assimilação de novas tecnologias.

Aliado a isto, muitas empresas deixam de contratar pessoas mais velhas por considerar os altos custos com os salários, pelas limitações físicas e pelas dificuldades dessas pessoas aceitarem líderes mais jovens. Contudo, deixam de considerar fatores muito positivos, como pontualidade, comprometimento e proatividade.

O fato é que o trabalho é a principal fonte de renda do indivíduo no sistema capitalista, por meio da qual promove a subsistência própria e familiar, assim como a fruição de outros direitos sociais de grande importância, como o direito à alimentação, à moradia, ao lazer etc. O impedimento do exercício do direito ao trabalho ou a discriminação de qualquer natureza pelo simples fato de ter envelhecido não somente viola direitos fundamentais constitucionais, mas impacta no próprio sentimento de existir.

O envelhecimento é, evidentemente, um processo natural e universal, porém existem variadas formas na passagem para a velhice, e esses modos são atravessados por fatores de ordem simbólica e cultural, como a construção de crenças, valores e tradições, assim como também, de ordem categórica como aspectos históricos, econômicos, sociais, políticos e ideológicos.

Os estereótipos na velhice são constituídos tanto pela visão e percepção que o idoso tem de si, como também, a leitura social sobre esses idosos. Essas diferentes visões ao se cruzarem, contribuem para as diversas modalidades de como o envelhecimento é encarado. Na maioria das vezes, o sentido simbólico sociocultural atribuído ao idoso é preconceituoso, ao ser representado como um momento de decadência física, feio e inútil. Esse conflito de valores acaba por definir como sucederá essa fase da vida, se um processo difícil e sofrido, ou não. Dependendo da complexidade psíquica do idoso, pode ocorrer uma identificação com essas representações e estereótipos, havendo uma internalização desses rótulos, e acabarem impossibilitando que o sujeito se perceba de outras formas.



REFERÊNCIAS

- ASSMAR, E. M. L.; JABLONSKI, B.; RODRIGUES, A. Psicologia social. Petrópolis:Vozes, 2012.
- BRASIL. Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > acesso em 15 de julho de 2023
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 de 5 de outubro de 1988. Disponível em:

- <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de julho de 2023.
- BRASIL, Cristina Índio do. Etarismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado. *Agência Brasil*, 15/06/2023. Disponível em: <<https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; FERNANDES, D. Menos jovens e mais idosos no mercado de trabalho? In: CAMARANO, A. A. (Org.). *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?* Rio de Janeiro: IPEA, 2014. p. 377-406.
- CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. *ORGANICOM*, ano 20, nº 41, p. 121-134. Jan-abr. 2023. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721/192323>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. *Organização das Nações Unidas – ONU*, 18/09/2020. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em 13 jul. 2023.
- DELL’ISOLA, Carmela. A organização internacional do trabalho (OIT): proteção e uma perspectiva do futuro trabalhador idoso. *Enciclopédia Jurídica da PUCSP – Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, edição 1, jul/2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/341/edicao-1/a-organizacao-internacional-do-trabalho-%28oit%29:-protecao-e-uma-perspectiva-do-futuro-trabalhador-idoso>>. Acesso em 13 jul. 2023.
- DISCRIMINAÇÃO por idade é um desafio global, afirma

- relatório da Organização das Nações Unidas. *OPAS*, 2021. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/18-3-2021-discriminacao-por-idade-e-um-desafio-global-afirma-relatorio-da-organizacao-das>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- ENVELHECIMENTO populacional. *UNFPA Brasil*. Disponível em: <<https://brazil.unfpa.org/topics/envelhecimento-populacional>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- FINEMAN, S. Age Matters. *Organizational Studies*, Thousand Oaks, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014. DOI:10.1177/0170840614553771.
- FREITAS, E. V.; PRY, L. *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. 4º ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2018
- GARCIA, A.; AMARAL, T.; RACIUNAS, C. O que é etarismo e como a discriminação por idade impacta a vida de idosos. *CNN Brasil*, 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/o-que-e-etarismo-e-como-a-discriminacao-por-idade-impacta-a-vida-de-idosos/>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. *Educação & Sociedade* [online], v. 31, n. 111, pp. 411-434, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?lang=pt#>. Acesso em: 15 jul. 23
- LOTH, M. G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 2014. v. 16, n. 39. p. 65-82. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2735/273531662005.pdf>>. Acesso em 13 jul. 2023.
- MATTOS, Renata Lemes de. *Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+*. 2021. 85 f. Disponível em:

- <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30750/TA_Renata%20Leme%20de%20Matos_protocolofi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 jul. 2023.
- NELSON, T. D. The age of ageism. *Journal of Social Issues*, Hoboken, v. 72, n. 1, p. 191-198, 2016. DOI:10.1111/josi.12162
- PALMORE, E. Ageism: Negative and positive. 2nd.ed. New York, NY: Springer Publishing Company, 1999
- PROPOSTA contraditória da OMS não inclui “velhice” na nova classificação de doenças. *Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP/FIOCRUZ*, 2022. Disponível em: <<https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/52800>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- RACISMO, etarismo e os impactos à saúde da pessoa idosa negra. *Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 2022. Disponível em: <<https://sbgg.org.br/racismo-etarismo-e-os-impactos-a-saude-da-pessoa-idosa-negra/>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- RELATÓRIO mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: *Organização Pan-Americana da Saúde*; 2022. Licença: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <<https://doi.org/10.37774/9789275724453>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. *Estud. psicol. (Campinas)*, 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>>. Acesso em 11 jul. 2023.
- SIBILA, P. O corpo velho como uma imagem com falhas: a moral da pele lisa e a censuramidiática da velhice. *Comunicação, mídia e consumo*, v. 9, n. 26, p. 83-114, 2012
- TRUXILLO, D. M.; FINKELSTEIN, L. M.; PYTLOVANY, A. C.; JENKINS, J. S. Age Discrimination at Work: A

Review of the Research and Recommendations for the Future. In: COLELLA, A. J.;KING, E. B. (Eds.). *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. Oxford University Press, 2018. P. 1-26. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10.