

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**



**AS EXPRESSÕES DO ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES**

**WILLIAN GERALDO AMARAL DE OLIVEIRA**

**MARIANA**

**2023**

**WILLIAN GERALDO AMARAL DE OLIVEIRA**

**AS EXPRESSÕES DO ETARISMO NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado à Universidade Federal de Ouro  
Preto como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

**Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva**

**MARIANA**

**2023**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

O48e Oliveira, Willian Geraldo Amaral De.  
As expressões do etarismo nas organizações. [manuscrito] / Willian  
Geraldo Amaral De Oliveira. - 2023.  
25 f.: il.: , tab..

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Associações, instituições, etc.. 2. Envelhecimento - Aspectos sociais.  
3. Estudantes. 4. População - Idade. 5. Preconceitos. 6. Universidades e  
faculdades públicas. I. Saraiva, Carolina Machado. II. Universidade  
Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 378

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Willian Geraldo Amaral de Oliveira**  
**As Expressões do Etarismo nas Organizações**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração

Aprovada em 31 de agosto de 2023.

Membros da banca

Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva - Orientador(a) - Universidade Federal de Ouro Preto

Profa. Dra. Profa. Dra. Fernanda Maria Felícia Macedo Boava - Universidade Federal de Ouro Preto

Profa. Dra. Profa. Dra. Cristiana Trindade Ituassu - Universidade Federal de Minas Gerais

Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 08/09/2023



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 30/08/2023, às 18:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0583546** e o código CRC **92DE52F8**.

## RESUMO

Na sociedade contemporânea tem-se uma alteração do perfil demográfico indicando um envelhecimento populacional. Em decorrência desse aspecto, as relações sociais sofrem alterações emergindo estruturas e questões ligadas ao fator idade, dentre as quais pode-se citar o etarismo que versa acerca de distintas maneiras de discriminação em função da idade. Nesse cenário, a presente proposta de estudo almejou desvelar o fenômeno do etarismo e suas formas de expressão nas organizações. Para tal, realizou-se uma pesquisa qualitativa e descritiva junto a 14 sujeitos de pesquisa via entrevista semiestruturada. Os dados foram analisados via análise crítica. Para tanto, foi necessário compreender o etarismo em sua face organizacional, analisar as suas múltiplas dimensões e revelar os seus desdobramentos. Diante disso, verificou-se que todos os participantes do estudo sofreram discriminação por idade, seja por terem sido considerados muito jovens ou muito velhos para determinada função organizacional. No mais, conclui-se que a temática etarismo associa-se a muitas questões como raça, gênero, classe social, sendo essas interfaces indicativos para estudos vindouros.

**Palavras-chave:** Envelhecimento Populacional; Etarismo; Organizações; Discentes; Universidade Federal.

## **ABSTRACT**

Contemporary society has seen a change in its demographic profile, indicating an ageing population. As a result, social relations have undergone changes and structures, and issues linked to the age factor have emerged, including the phenomenon of Ageism, which refers to different forms of discrimination based on age. Against this backdrop, this study aimed to uncover this phenomenon and its forms of expression in organizations. To this end, a qualitative and descriptive study was carried out with 14 subjects via semi-structured interviews. The data was analyzed through critical analysis, and it was necessary to understand etharism in its organizational face, analyze its multiple dimensions and reveal its unfolding. Among other conclusions, it was found that all the participants in the study suffered age discrimination, either because they were considered too young or too old for a particular organizational role. Furthermore, it can be concluded that the theme of etharism is associated with many other issues such as race, gender and social class, so that these interfaces are indicative for future studies.

**Keywords:** Ageing Population; Ageism; Organizations; Students; Federal University.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Tabela 1:</b> Etarismo em bases de dados de língua portuguesa	11
<b>Tabela 2:</b> Perfil dos entrevistados	13
<b>Tabela 3:</b> Signos do Etarismo	16
<b>Diagrama 1:</b> Tríade do Etarismo	17

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Envelhecimento Populacional e Etarismo nas Organizações.....</b>	<b>7</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>12</b>
<b>4 ANÁLISE DE RESULTADOS.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Significado do Etarismo.....</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Manifestações do Etarismo.....</b>	<b>17</b>
<b>4.3 Reações ao Etarismo.....</b>	<b>18</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>20</b>
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>21</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Diante de um horizonte que projeta expressivo envelhecimento populacional (VIANA et al., 2021), associado a escassez de estudos acerca da discriminação por idade em língua portuguesa e o caráter obscuro que assume essa forma de discriminação (DA SILVA e HELAL, 2019), faz-se necessário desvelar o fenômeno discriminatório que é o *Etarismo*.

Além disso, ao contrário de outras formas de discriminação, tal como o racismo, o machismo e o sexismo, todas as pessoas podem ser alvo de etarismo (SEIDL e HANASHIRO, 2021, p. 55), visto que o envelhecimento é um processo natural e inerente a vida de todas as pessoas.

Deste modo, compreender o etarismo é semelhante a compreender a vida, seja ela no âmbito familiar, social ou profissional. Este último, requer atenção especial, visto que, se as pessoas estão vivendo mais, a força de trabalho também envelhece. Fato que já é indicado nas projeções dos institutos de pesquisa, os quais, denotam uma expectativa de vida que irá girar em torno de 77,1 anos em 2050, conforme expõem Viana et al. (2021). Desse modo, a compreensão desse fenômeno e de suas consequências no contexto organizacional assume relevância fundamental na atualidade.

Diante disso, evoca-se a temática do Etarismo (*Ageism*, seu termo equivalente, em inglês), a qual, de acordo com a primeira definição cunhada em 1969 pelo médico, gerontólogo e autor americano Robert Neil Butler, se refere a discriminação por idade, de um grupo etário, para outro grupo etário.

Acrescenta-se que, conforme supracitado, haverá um exponencial amadurecimento de sua força de trabalho da população brasileira. Desse modo, revelar as facetas do etarismo nas organizações surge como importância fundamental, visto que suas ramificações no ambiente laboral podem ter consequências para os trabalhadores. Assim, emergiu como problema de pesquisa: Quais as expressões do etarismo nas organizações?

Por conseguinte, objetiva-se analisar de modo abrangente e aprofundar as múltiplas expressões do etarismo nas organizações. Com isso, através de uma análise cuidadosa, pretende-se identificar de quais formas a discriminação se manifesta no ambiente organizacional. E como resultado, espera-se ampliar o conhecimento acerca dessa temática e contribuir com insumo teórico para novos estudos, reflexões e políticas de enfrentamento do etarismo no trabalho.

Em virtude desse objetivo geral de análise de expressões do etarismo no ambiente de trabalho, delineou-se os objetivos específicos para esse contexto de pesquisa. Inicialmente, foi realizada uma análise bibliográfica acerca do etarismo, seus significados e variações. Em

seguida, buscou-se compreender o etarismo no contexto organizacional e o seu impacto nesse contexto.

Dessa forma a fim de se compreender a temática em questão o estudo a ser realizado possui natureza qualitativa, característica descritiva conclusiva e usará a entrevista em profundidade como método de construção das narrativas sobre o etarismo nas organizações brasileiras. Foram realizadas entrevistas com 14 participantes acerca de suas experiências com o Etarismo nas organizações. Através das quais, buscou evidenciar se há narrativas discriminatórias nesse contexto.

Portanto, o presente estudo, em seu referencial teórico, introduz estatísticas sobre o envelhecimento populacional, explora o conceito inicial de etarismo, seus termos correlatos e a evolução do seu conceito. Denota a escassez de trabalhos acerca dessa temática e a natureza inconsciente desse fenômeno e finaliza com breves exposições sobre o etarismo nas organizações.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Envelhecimento Populacional e Etarismo nas Organizações**

O mundo está envelhecendo e conforme mencionado por Viana et al. (2021), até mesmo países considerados "jovens" como é o caso do Brasil, em que a base da pirâmide etária diminui e as suas faixas médias aumentarem, revelam o aumento na população de idosos. Diante disso, pode-se inferir que tal situação é resultante do aumento da expectativa de vida, a qual, subiu de 64,2 no início dos anos 90, para 72,6 em 2019, além disso, há a projeção desse valor chegar a 77,1 anos em 2050.

Assim, o autor denota que entre os anos 2013 e 2018, houve um aumento de 4,8 milhões de indivíduos idosos, o que representa um acréscimo de cerca de 18% ao se considerar essa faixa da população. Dentre esse grupo etário, as mulheres estão em maior número, assumindo um valor de 16,9 milhões contra 13,3 milhões de homens. Diante disso, as mulheres representam 56% dos idosos, enquanto os homens contemplam 44% desse grupo. Ele também relata que de acordo com o IBGE, em 2060, um em quatro brasileiros terá 65 anos ou mais, o que representa 25,5% da população, o que indica a tendência de um maior número de idosos do que de crianças a partir de 2039.

Além disso, de acordo com dados do IBGE 2018, conforme o crescimento da população desacelera, o Brasil vai alcançar o ápice demográfico em 2047, ano em que a expectativa de vida daquele que nasce será por volta de 80 anos. Além disso, taxa de fertilidade será de 1,68 e em termos demográficos, os indivíduos terão entre 45 e 64 anos. Todas essas transformações

necessitam de atenção especial visto a nova dinâmica relacionada ao envelhecimento da força de trabalho (SILVA et al., 2021).

Do mesmo modo, Cabrera (2021), menciona o relatório World Population Prospects 2019, publicado pela Organização das Nações Unidas, que indica um ápice demográfico da população brasileira em cerca de 25 anos. Porém, as informações mais pertinentes dessa análise indicam que pessoas com menos de 29 anos estão diminuindo desde meados de 2013 e que a partir do ano 2030, apenas a população acima de 50 anos irá crescer. Tal fato, denota a importância do tratamento dessa temática pelas empresas.

Já de acordo com uma pesquisa do Fórum Econômico Mundial de 2019, o número de indivíduos com idade superior a 60 anos, alcançará mais de 2 bilhões até 2050. Além disso, indica-se que esta população vai ultrapassar a dos jovens em nível mundial, fato que exige uma configuração nas áreas corporativas e mercado laboral em geral, desde políticas a novas modalidades de aposentadoria. Assim, será fundamental a implantação de políticas que estejam alinhadas com as transformações demográficas e a necessidade das pessoas maduras. Ainda a partir do mesmo estudo, questões atuais relacionadas a aposentadoria e poupança, estão em processo de adaptação para atender a população (CABRERA, 2021).

Além disso, em virtude desse cenário, é de importância fundamental discutir a discriminação por idade, isto é o Etarismo. Deste modo, a fim de promover uma melhor compreensão acerca desse fenômeno é importante apresentar alguns termos e conceitos inerentes a esse tema. Dentre eles, destacam-se: *ageism* (em inglês), etarismo, idadismo, ageísmo e envelhecimento (ou envelhecete). Tal exposição, inclui suas origens, diferenciações e eventuais aplicações no Brasil e no exterior.

Assim, conforme é indicado por Pereira et al. (2014), a palavra “ageism” foi criada nos anos 60 pelo médico Gerontólogo americano Robert Neil Butler. O qual, de acordo com Hanashiro e Pereira (2020) foi um dos pioneiros em pesquisas sobre envelhecimento. O termo, foi cunhado durante os estudos do médico sobre o envelhecimento e tinha como objetivo fazer referência a um tipo de intolerância relacionada à idade.

Deste modo, Butler definiu o termo Ageism como um "preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade" (BUTLER, 1969, P. 243) e o indicou como outra forma de intolerância (bigotry), semelhante a racismo e sexismo. Em seguida, o estudioso definiu o fenômeno como "um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas" (BUTLER, 1975, p12).

E de modo semelhante, na língua inglesa, palavras terminadas com *ism*, denotam alguma forma de discriminação. Para ilustrar, palavras como *racism* (racismo) e *sexism*

(sexismo) são exemplos baseados nessa norma. Portanto, a palavra *ageism* possui conotação similar as duas palavras citadas. (PEREIRA et al., 2014)

Além disso, Silva et al. (2021), denotaram que os estudos nacionais e internacionais que tratam de “gerações e o mercado de trabalho”, consideram o Ageísmo cunhado por Butler para caracterizar o preconceito por qualquer idade. Todavia, a repulsa inserida no simbolismo atribuído ao envelhecimento (envelhecer como sinônimo de se tornar "impotente", "incapaz" ou "inútil") fez com que o termo ageísmo e seus correlatos "etarismo e etarismo" se direcionadas ao público mais velho.

Assim, conforme Silva, Silva e Freitas (2020), as primeiras definições de etarismo visualizavam o preconceito somente em relação aos mais velhos. Todavia, já inseriam os vocábulos “estereótipo” e “discriminação”. Já em uma visão mais ampla, Loth e Silveira (2014) mencionam Palmore (1999) o qual, define o etarismo como uma forma de discriminação contra ou a favor de uma faixa etária. Um tratamento impróprio, negativo, contra uma faixa etária.

Já Dadalto, De Lucena Mascarenhas e Matos (2020), indicam a variação da definição apresentada em 2004 por Palmore, o qual, trouxe a seguinte definição para Ageísmo: Forte preconceito e discriminação contra pessoas idosas (Palmore 2004). O autor indicou que o termo, juntamente com o racismo e o sexismo, formam a tríade de “ismos” das sociedades ocidentais.

Por outro lado, Hanashiro e Pereira (2020), relatam que no Brasil, o termo comumente utilizado para se referir a discriminação por idade e como equivalente a *ageism*, é *Etarismo*. Ainda assim, a palavra etarismo não é estabelecida no país da mesma maneira como a sua tradução (*ageism*) se consagra no exterior. Assim, além de etarismo, são empregados outros termos como *idadismo* ou *ageísmo* para se referir a discriminação por idade.

Os mesmos autores também acrescentam que, os termos etarismo e idadismo aparecem no dicionário Priberam de língua portuguesa. Já Pereira et. al. (2014), afirmam que esses termos são principalmente citados em estudos relacionados às áreas de saúde, dentre elas, Gerontologia, Psicologia e Enfermagem. Eles também colocam que em dicionários de língua inglesa, como o Webster Dictionary, o termo Ageísmo aparece desde 1994.

Por fim, Loth e Silveira (2014), apresentam um último e curioso termo que merece ser elencado. Trata-se do termo “envelhescente”. Este, utilizado por alguns autores em seus artigos, foi criado pelo escritor Mário Prata, em sua crônica “Você é um Envelhescente?”. O autor construiu o termo fazendo uma analogia com a palavra “adolescente”.

Assim, para os autores, utilizar o termo envelhescente em seu trabalho, reflete a visão deles acerca da amplitude da velhice. A qual, não se reduz a um único evento, que desconsidera fatores históricos, culturais, locais, entre outros. A ótica acerca do envelhescente é a da

perspectiva de curso de vida (lifespan) e que procura descronologizar a velhice e o envelhecimento.

Ademais, de modo distinto a outras formas de discriminação, o etarismo se apresenta de forma sutil velada, inconsciente. Tal condição, fortalece a manutenção desse fenômeno e dificulta a sua conscientização. Por isso, desvelar esta temática é imprescindível para que a sua conscientização e reflexão venha à tona em sociedade.

Deste modo, conforme é mencionado por Da Silva e Helal (2019), uma das características mais traiçoeiras do etarismo é que, diferentemente de outras formas de discriminação, como a racial, religiosa ou de etnia, ela se articula de maneira inconsciente, implícita, sem controle ou com a intenção de prejudicar aquele que é discriminado (COUTO et al., 2009).

Já no ponto de vista cultural e na visão social, Da Silva e Helal (2019), denotam os estereótipos etários interiorizados pelos sujeitos, frequentemente negativos, ganham raízes profundas e entrelaçadas. Tais crenças, muitas vezes, são perpetuadas e alimentam a prática discriminatória, conforme é indicado por Vergueiro & Lima (2010) e Paolini (2016). Esses preconceitos atribuem aos idosos um papel de pouco valor social, marginalizando-os, conforme ressalta Paolini. Tal situação dificulta a inclusão e a permanência dos idosos no mercado de trabalho, assim como é colocado por França et al (2017).

Já França et al. (2017), acrescentam que, dentre os “ismos”, o ageísmo é o fenômeno que é menos tratado, tanto pela academia, quanto pela sociedade. E tal conjuntura o torna um preconceito silencioso, velado e que se ramifica em diversos cenários, como o profissional. Essa percepção, encontra respaldo em um estudo recente, realizado com pessoas que frequentavam a Universidade da Terceira Idade (U3I). Esse estudo, constatou que o ageísmo não é considerado uma questão intrínseca com o envelhecer, resultado que contrasta com as pesquisas produzidas em outras nações.

Também importa colocar, conforme Helal e Viana (2021), observam, a temática do etarismo ainda é pouco estudada no Brasil e em outros países de língua portuguesa, o que inclui o contexto administrativo. Por este motivo, torna-se necessário produzir mais trabalhos, sobretudo de modalidade empírica. Através dos quais, pode-se atingir a sua melhor compreensão e o desenvolvimento de ações de enfrentamento a este fenômeno.

O estudo desses autores ocorreu em junho de 2020 e o trabalho foi publicado no ano seguinte. Nele, os autores selecionaram as bases de periódicos SPELL e SCIELLO Brasil e Portugal, escolha a qual, se deu pelo fato da primeira base ser a que abrange os principais periódicos brasileiros em administração, e a segunda, pela sua abrangência no Brasil e em

Portugal e por contemplar várias áreas de estudo, além da Administração. A partir disso, foi realizada nessas bases a busca pelos termos: Ageísmo, etarismo e idadeísmo. E como resultado, naquele ano, o autor encontrou um total de 14 artigos nas fontes selecionadas.

Assim, com vistas a se atualizar os resultados, foi feita uma nova pesquisa em agosto de 2023, utilizando a busca geral dos sites da SPELL e da SCIELO, com o filtro configurado para língua portuguesa, e pesquisados os termos: Ageísmo, etarismo e idadeísmo. E como resultado, obteve-se um total de 43 artigos. A partir desse resultado, subtraiu-se os artigos que apareciam simultaneamente entre as duas bases (intersecção dos artigos) e assim contabilizou-se um total 30 artigos (distintos) sobre a temática conforme denota a tabela a seguir:

**Tabela 1:** Etarismo em bases de dados de língua portuguesa

<b>Palavras Chave Pesquisadas</b>	<b>Base de Dados Utilizada</b>	<b>Nº de Termos Encontrados</b>	<b>ARTIGOS TOTAIS</b>
<b>AGEÍSMO</b>	SCIELO	21	<b>22</b>
	SPELL	1	
<b>ETARISMO</b>	SCIELO	9	<b>11</b>
	SPELL	2	
<b>IDADISMO</b>	SCIELO	10	<b>10</b>
	SPELL	0	
<b>TOTAL GERAL</b>			<b>43</b>
<b>ARTIGOS DISTINTOS</b>			<b>30</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

O presente resultado denota que embora haja um acréscimo de resultados nas buscas com termos relacionados à temática, o número de artigos sobre o assunto em língua portuguesa ainda é escasso.

Já no contexto das organizações, cabe o questionamento de Viana et al. (2021): As formas que o etarismo se manifesta nas organizações são semelhantes à maneira a qual ele se apresenta na sociedade? Para ele, de acordo com North e Fiske (2012), o etarismo advém dos jovens e tem como alvo os indivíduos mais velhos, visto que esses podem demorar mais tempo para se aposentar e assim manter ocupadas as vagas de trabalho.

E assim, na lógica de quem discrimina, eles estariam consumindo mais que o justo dos recursos sociais que são limitados e não seriam condizentes com a sua idade. Ainda assim, vale lembrar que há o preconceito do idoso contra o próprio idoso.

Seidl e Hanashiro (s.d.), colocam outro ponto importante, que é a visão dos gestores em relação aos idosos. Para estes, pessoas nessa faixa etária oneram mais, financeiramente, as organizações. Pois consideram que essas pessoas adoecem com mais frequência, ficam mais tempo de licença e seriam menos produtivos. Tais desafios são confirmados em alguns estudos como Niosh (2018), que denota que os trabalhadores de faixas etárias mais avançadas têm mais chances de sofrer lesões mais graves ou mesmo fatais no ambiente laboral. Além disso, são as pessoas que menos retornam ao trabalho após algum acidente.

Por fim, para Rodrigues (2022), o ambiente de trabalho atual está envolto por tecnologias, automação, inteligência artificial. Tal contexto é natural para os jovens, os quais, são nativos ou facilmente se tornam fluentes em tecnologia. Sobretudo, as gerações nascidas entre 1985 e 1999, isto é, a geração Y ou millennials, e a geração Z, nascida entre 2000 e 2010. Ao contrário da geração nascida entre 1945 e 1964, os Baby Boomers, os quais, vivenciaram tecnologias como telefone fixo e fax, o que se distancia do contexto atual e obriga as pessoas ativas dessa geração, a se encaixar nesse ambiente de novas tecnologias para se manter ou se inserir no mercado de trabalho. Por isso, de acordo com o autor, a cultura digital, a qual os idosos ainda não possuem plena fluência, é uma das causas dessa forma de discriminação.

### **3. METODOLOGIA**

O atual trabalho acadêmico é uma pesquisa que possui objetivos descritivos e exploratórios com abordagem qualitativa e construída a partir do levantamento da bibliografia relacionado a temática.

De início, pesquisou-se a teoria sobre Etarismo e Etarismo nas Organizações e realizou-se fichamentos dos artigos atuais relacionados ao tema. A boa prática de delimitação de 5 anos foi obedecida inicialmente, todavia, a percepção de escassez desses estudos, conforme confirmada nas referências, implicou na exceção do uso de alguns artigos de relevância acadêmica, independentemente da sua data de publicação, cujos autores foram frequentemente citados nas referências de diversos trabalhos.

Almejou-se realizar entre 12 e 15 entrevistas e para isso, foram realizados convites pessoalmente e a através do aplicativo *Whatsapp*. A partir disso, os participantes foram emergindo de acordo com a disponibilidade e acessibilidade. Desse modo, foram realizadas 14 entrevistas a partir do interesse espontâneo dos participantes.

Dentre as entrevistas 12 foram realizadas através da plataforma *Google Meet* e 2 participantes preferiram enviar o seu relato através de um áudio no *Whatsapp*. O quadro a seguir fornece os nomes, as idades, profissões ou atividades exercidas pelos entrevistados. É

importante citar que visando preservar a identidade dos entrevistados, os nomes que serão apresentados a seguir são fictícios.

**Tabela 2:** Perfil dos entrevistados

<b>Nomes</b>	<b>Profissão /Atividade</b>	<b>Idade</b>
Ana	Advogada	30 anos
Bárbara	Nutricionista	31 anos
Dani	Professora Universitária	45 anos
Serena	Estudante Universitária	51 anos
Emma	Publicitária	25 anos
José	Engenheiro	49 anos
Leona	Mercadóloga	25 anos
Paulo	Professor de Ensino Médio	25 anos
Yandra	Professora de Ensino Fundamental	31 anos
Ione	Professora Universitária	49 anos
Gabriela	Estudante Universitária/Auxiliar Administrativa	38 anos
Jade	Estudante Universitária/Estagiária	28 anos
Latina	Estudante Universitária	40 anos
Magda	Professora Universitária	52 anos

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Para executar a análise de dados, foi realizada a transcrição dos áudios das entrevistas através do plugin VB-CABLE Virtual Audio Device e da ferramenta Google Docs. Inicialmente, utilizou-se o navegador Google Chrome, em seguida, após ser verificada melhor eficiência para a função, considerou-se o uso do programa Microsoft Edge.

Por fim, a análise das narrativas foi adaptada do trabalho de Saraiva (2021, mimeo), o qual, construiu sua estrutura de análise partir de conceitos advindos de referências como Bourdieu e Ricoeur. Assim a adaptação da estrutura de análise em questão, incorporou conceitos que almejavam desvelar nas narrativas, os seus significados, meios e os modos. Tais entes, foram apresentados naquela estrutura de análise respectivamente como “o que” “como” e “porque” e auxiliaram na compreensão das histórias narradas de forma mais profunda. No presente trabalho a adaptação desses três elementos resultaram na estruturas de análise: *Significado do Etarismo*, *Manifestações do Etarismo* e *Reações ao Etarismo*. Além disso, para a compreensão do “*Significado do Etarismo*” uma segunda etapa de análise foi realizada, através da qual, almejou-se ampliar o conjunto universo das narrativas e assim, extrair outros sentidos de etarismo para os entrevistados. Para tal demanda, as transcrições das 14 entrevistas foram compiladas em um documento do programa Microsoft Word e nele foi realizada a busca “exata” pelos termos pertinentes à definição de etarismo relacionada a Butler (1969) e Palmore



(1999) e que foram observadas como de “alta frequência” nos relatos. As palavras-chave utilizadas na busca foram: *Preconceito, Discriminação, Idade, Sociedade, Novo, Nova, Jovem, Velha, Velho* e alimentaram o processo de análise. Em seguida, os termos foram divididos em categorias e foi feita a contagem da frequência de cada termo. Tais informações podem ser verificadas na **Tabela 3** (Signos do Etarismo) no presente trabalho.

Por fim, durante a entrevista o pesquisador elaborou e realizou apenas uma pergunta: “Você já sofreu etarismo?” e seguiu a entrevista com o relato livre por parte dos entrevistados. Não foram feitas outras perguntas ou intervenções, salvo quando estritamente necessário.

## 4. ANÁLISE DE RESULTADOS

### 4.1 Significado do Etarismo

Inicialmente, as narrativas auferidas nas entrevistas realizadas pela presente pesquisa, destacaram diferentes pontos de vista a partir das situações vividas pelos entrevistados. Assim, embora a temática central dos relatos fosse o etarismo sofrido por eles, suas percepções sobre o fenômeno se diferenciam em vários níveis de complexidade. Mesmo assim, a maior parte das descrições foi de encontro às primeiras definições de etarismo elencadas pela literatura.

Deste modo, a primeira definição de Butler (1969) tangencia a maioria desses relatos. Pois, de acordo com o autor, este preconceito se daria de um grupo de idade contra outro grupo de idade distinta. Assim como a definição de Palmore (1999), a qual, denota o etarismo como uma forma de discriminação, um tratamento impróprio, negativo, contra uma faixa etária. Isto é, ambos autores indicaram em seus estudos iniciais que todas as faixas etárias podem ser alvo desse tipo de preconceito.

Dessa maneira, a partir do relato de Bárbara, a qual relatou uma situação de desentendimento ocorrida dentro de um grupo de estagiárias em uma instituição, coincide com aquelas definições. Visto que, para Bárbara, o fato de ser mais jovem do que as outras profissionais, implicou na discriminação sobre ela. Assim, em sua tentativa de promover uma reunião para melhorar a higiene da organização, sofreu resistência devido ao fato de ser considerada muito jovem. Sobretudo a partir de falas de colegas mais velhas.

Uma virou e falou assim: ‘Nossa, uma vergonha, uma menina, falar uma coisa dessa e ainda com sentido’. Era como se por eu ser mais nova, eu não pudesse falar algo... é... coerente (Bárbara, 2023).

Já para Serena, existe uma lei do mundo, um pensamento da sociedade, o qual, determina uma faixa etária adequada para se realizar alguma atividade. Assim, para ela, do maternal até a universidade, há uma idade certa. Deste modo, para aqueles que fogem à norma de idade, há o preconceito etário associado, o qual, não é falado, é velado.

A gente fica assim né, pensativa né, assim, será que existe um tempo, tipo, eu tenho que ter uma certa idade para mim poder estar estudando? (Serena, 2023).  
 Numa entrevista de emprego que às vezes, por causa da minha idade, eles preferem dar a vaga para pessoas que tão, com idade a menos, menos que a minha (Serena, 2023).

Assim como, a mesma percepção de preconceito etário foi observada pelo entrevistado José. Para ele, enquanto a interação com um determinado profissional no contexto de seu trabalho era realizada por telefone, nenhuma anormalidade foi notada. Todavia, após um encontro pessoal, ele percebeu claramente a mudança no tratamento por parte do outro profissional, visto que este se surpreendeu com o quão jovem aquele se apresentava.

Também encontra sentido nas definições iniciais dos autores supracitados, as falas da entrevistada Jade. De acordo com ela, em sua experiência de estágio atual, foi questionada por sua supervisora acerca de sua idade. A profissional, ao descobrir a idade de Jade, expressou de modo explícito que não a teria contratado como estagiária se soubesse que Jade tinha 28 anos, o que novamente denota a idade como divisor de águas para aqueles que seriam ou não contratados.

Aí a Dona virou e falou assim: Nossa, mas você tem 28 anos, não parece né que você tem 28. Aí eu falei: Ah, tenho sim. Nossa, mas se eu soubesse que você tinha 28 eu não tinha te contratado. (Jade, 2023)

Já nas palavras da entrevistada Dani, a sua capacidade como professora foi questionada pelo fato da docente ser mais jovem em comparação aos estudantes da turma em que ela lecionava. De acordo com ela, muitos alunos solicitaram a presença do coordenador do curso, a fim de questioná-lo sobre a presença de uma professora tão jovem. Assim, novamente a idade é a base da discriminação.

“Eu vendi o meu carro para poder fazer essa pós graduação, é um problema pessoal meu, eu não aceito ter aula com uma menina mais nova do que eu”

“Eu sentia um clima de animosidade” “Foi importante para mim perceber que existe esse preconceito sim. Outros colegas que estavam terminando o mestrado naquela época comigo, isto deve ter uns 20 anos, também sofriam coisas parecidas, então por exemplo quando eram meninos, rapazes, eles deixavam a barba crescer que aí dava uma moral assim parecia um cara um pouco mais velho, sabe” (Dani, 2023)

Para a entrevistada Ione, o etarismo é um fenômeno arraigado na sociedade brasileira, a qual direciona este tipo de discriminação para as pessoas maduras. Para ela, existe um culto à juventude, a valorização do novo. E assim, para os indivíduos mais velhos, mesmo experientes, com vasto conhecimento e capacidades para uma determinada função, são desvalorizados e excluídos devido a sua idade.

Ademais, o quadro a seguir denota a segunda etapa do processo de análise do significado do etarismo para os entrevistados. Ele apresenta as palavras-chave que foram utilizadas e a frequência em que elas aparecem nas transcrições dos relatos (abrangendo as 14 entrevistas).

Além disso, esses termos foram divididos em três categorias: definição do fenômeno, contexto de manifestação, indivíduos impactados, as quais auxiliam na compreensão de como o significado de etarismo se forma na experiência dos entrevistados com o fenômeno discriminatório.

**Tabela 3:** Signos do Etarismo

<b>Categoria</b>	<b>Palavra Chave</b>	<b>Contagem</b>
<b>Definição do Fenômeno</b>	Preconceito	44
	Discriminação	5
	Idade	177
<b>Contexto de Manifestação</b>	Sociedade	33
<b>Indivíduos Impactados</b>	Novo	12
	Nova	20
	Jovem	36
	Velha	31
	Velho	33

Fonte: Elaborado pelos Autores (2023).

A partir do quadro, denota-se que as palavras-chave selecionadas como relevantes para a temática possuem frequência considerável e reforçam as primeiras definições de etarismo conforme citado. Isto é, uma forma de preconceito ou discriminação por idade, nos diversos contextos sociais, abrangendo pessoas jovens ou mais velhas.

Ainda assim, importa destacar que tais definições evoluíram com o tempo, visto que, alguns anos após indicarem o etarismo (*ageism*) como uma forma de discriminação por qualquer faixa etária, tanto Butler (1975), quanto Palmore (2004) indicaram o etarismo como um forte preconceito e discriminação contra pessoas idosas.

Deste modo, considerando os relatos dos entrevistados que foram consideradas “jovens demais” ou “maduros demais”, pode-se sugerir que tanto a primeira definição quanto a sua evolução, foram validadas.

Ainda assim, as consequências do etarismo para as pessoas mais maduras podem ser mais graves, conforme é colocado por Silva (2021) a repulsa atrelada ao envelhecer e a atribuição desse processo da vida como sinônimo de torna-se impotente, incapaz, inútil. Em consequência disso, estabeleceu-se o etarismo como uma forma de preconceito ou discriminação contra pessoas mais velhas.

## 4.2 Manifestações do Etarismo

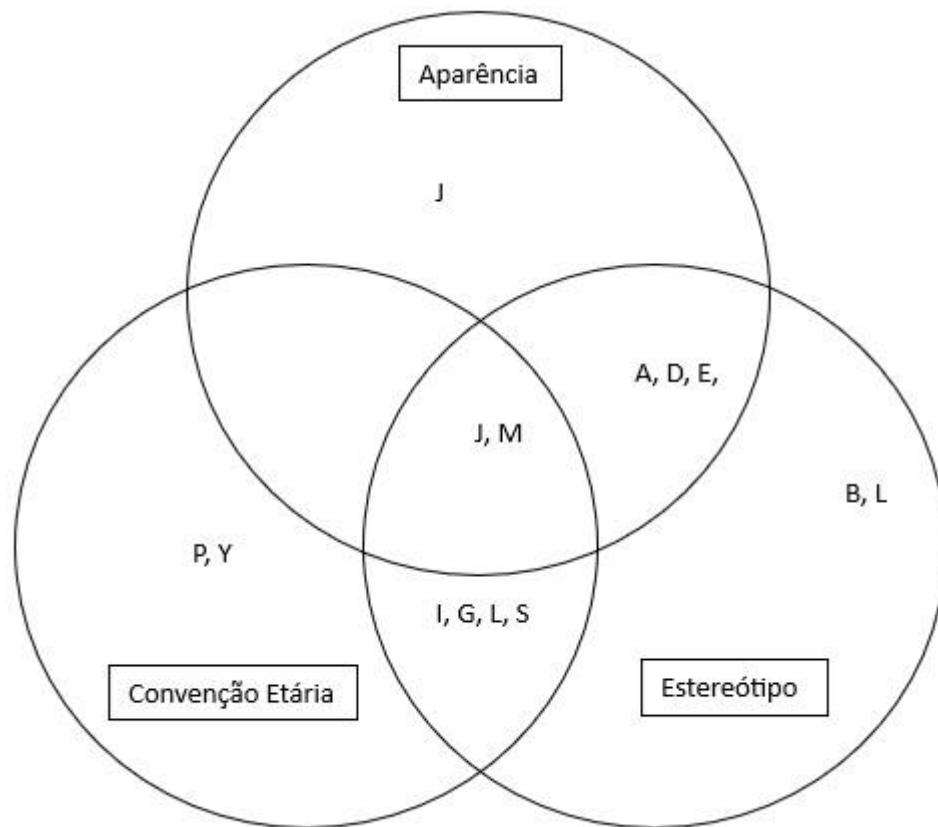
Primeiramente, considerando os relatos dos entrevistados, denota-se que estes ocorreram a partir de contextos diversos, e em situações bastante variadas. Deste modo inferiu-se algumas categorias, as quais, potencialmente foram propulsoras do fenômeno discriminatório por idade. Tais categorias, na verdade, surgiram a partir da observação de padrões nas características citadas nos relatos daqueles que sofreram a discriminação, assim como outros elementos no processo discriminatório.

Assim, como exemplo, os relatos de Ana (A), Bárbara (B), Dani (D), Emma (E), José (J), Leona (L), Paulo (P) e Yandra (Y), indicaram que todos eles foram discriminados por serem considerados jovens. Além disso, todos eles, ou possuíam idades até 29 anos, idade considerada pelo IBGE o limite etário para ser considerado jovem, ou possuíam a aparência juvenil, na percepção do etarista. A exceção dentre as idades citadas, seria José, o qual, possuía 34 anos quando sofreu o preconceito etário. No caso dele, sofreu comentários a partir de sua aparência. Os relatos também trouxeram comentários ou discriminações explícitas.

Por outro lado, os relatos de Ione (I), Gabriela (G), Jade (J), Latina (L), Magda (M) e Serena (S), evidenciaram que o fenômeno se deu por elas terem sido consideradas velhas demais para determinada função. Neste caso, diferentemente daqueles que foram consideradas mais jovens, a aparência em si não se manifestou nos comentários dos etaristas. Do mesmo modo, como a idade dos entrevistados, foi menos evidenciada nas falas daqueles que discriminam. Isto traz à tona o caráter do etarismo, o qual, se manifesta de forma sutil, inconsciente, velada, conforme é apresentado nos estudos de Couto et al. (2009).

Diante disso, desenhou-se o modelo que fora denominado Tríade do Etarismo, vide figura abaixo. O modelo se trata de 3 diagramas, cada um deles representando uma categoria (característica do discriminado), dentre elas: a aparência, a convenção etária, e o estereótipo, os quais também podem formar intersecções. Visto que aquele que sofre o preconceito, pode sofrer por um ou por várias características simultaneamente.

### **Diagrama 1:** Tríade do Etarismo



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Tais observações evocam o estudo de Da Silva e Helal (2019), o qual, denota que envelhecimento varia de indivíduo para indivíduo, ocorrendo de modo gradativo para uns e de forma mais rápida para outros, cujo processo depende de um conjunto de fatores que dizem do lugar de singularidade de cada sujeito. Isto é, para o autor, o processo do envelhecer é singular, ocorrendo de modo diferenciado para cada sujeito, dependendo de suas inscrições, condições biopsicossociais, escolhas e desejos.

### 4.3 Reações ao Etarismo

Com a presença do etarismo na vida dos entrevistados, variadas foram as formas que essas pessoas lidaram com esta forma de discriminação. A partir da análise dos relatos, quatro entrevistados (Ione, Magda, Paulo e Serena) foram explícitos quanto a forma como enfrentaram a discriminação.

Além disso, no relato desses mesmos entrevistados, esteve presente o sentimento do receio que se relaciona a dificuldade de se conseguir um trabalho ou das consequências que o etarismo pode ter em suas vidas em qualquer contexto profissional. Esse sentimento pode ser relacionado à centralidade que o trabalho assume na vida dos indivíduos, assim como é

denotado por Duarte e Silva (2019) e Alves e Alves (2011). Esses autores mencionam a importância fundamental do trabalho na construção identitária dos indivíduos, pois, através dele, as pessoas reafirmam o seu lugar no mundo e o seu papel social.

Deste modo, embora tal problemática, fica notório nas entrevistas que essas pessoas encontraram forças em si e foram resilientes diante dessa discriminação que muitas vezes é invisível. Seja através do reconhecimento de suas habilidades, da sua capacidade de mudança ou na busca por grupos de apoio que se concentrem nesse tipo de causa.

E também achar um grupo de apoio, porque eu acho que as outras pessoas também estão vivendo a mesma coisa, tanto homens quanto mulheres, né, e isso ainda não está, é, digamos assim, não tem ainda reunião, uma coletividade, né, um está muito pulverizado. Cada um sofre sozinho, não é? Cada um vive isso é, tem também. Eu tinha visto na internet, a gente chama Maturi Jobs. Não sei se você já viu, é esse. É um grupo de pessoas maduras que, teoricamente, ficam ali fazendo isso que eu falei, né, é divulgando é empresas e projetos que possam causar essa inclusão, né, falando sobre o tema. (Ione, 2023)

Além disso, aqueles que não indicaram uma forma uma maior forma de resistência, não perderam a esperança na mudança desse cenário, sobretudo através da possível reflexão e exposição desse problema, o que de acordo com um dos entrevistados, possibilitaria que as empresas percebessem as benesses que a diversidade pode proporcionar para as organizações. A esperança também se apresenta nos relatos:

Então, é complicado, né? Mas isso vai melhorar, vai melhorar. Porque, porque tem pessoas interessadas, tem pessoas trabalhando. Vai, não, não, não, não digo que vai acabar, né, mas eu digo mais que vai melhorar, que vai ter um avanço nessa área, eu eu creio que vai, entendeu? (Serena, 2023)

Eu acho que a gente está no começo de uma discussão gigantesca e que, sim, muita coisa vai mudar porque a gente está muito, por exemplo, eu chego aos 49 anos sem nenhuma doença, sem tomar remédio, fazendo ginástica, entendeu? Com uma saúde mental excelente, com saúde emocional, física. E aí, né? E aí, o que que vai fazer comigo? Então, assim, eu tenho que achar formas, né? De me... de me acalmar e de e de falar para mim mesmo, calma, que isso ainda está muito bem. Você está apta a trabalhar por muitos anos e partir junto com outras pessoas que estão vivendo essa mesma coisa. (Ione, 2023)

É fácil notar pelos relatos que no íntimo de alguns entrevistados, como é o caso de Magda, há uma plena convicção de suas capacidades, de seu valor, os quais transparecem em sua postura firme diante daquele que a discrimina. Além disso, em sua fala ela denota as benesses das trocas intergerações.

Posso citar um processo seletivo em que uma moça que estava conduzindo o recrutamento, devia ter seus 25 anos, ela me perguntou se, para ir trabalhar na empresa dela, eu pintaria meu cabelo. Eu falei que não, que eu não pintaria, e que também não gostaria de alterar minha filosofia pessoal, pois a filosofia da empresa não era compatível. (Magda, 2023)

Embora a situação anterior tenha provocado consequências emocionais na entrevistada após o ocorrido, ela acredita na mudança e nas trocas positivas entre as gerações.

Não sou dona da verdade, mas tenho um percurso que merece ser ouvido pelo menos. Existem outras situações também. O jovem traz energia nova, coisas novas, principalmente na área de informática, o que é de grande ajuda. No entanto, a experiência também conta muito hoje, e isso é visível em algumas empresas. Algumas empresas mais tradicionais entendem isso. (Magda, 2023)

O entrevistado Paulo, embora sofresse etarismo por ser um jovem professor, observou que um de seus alunos mais velhos era alvo do mesmo tipo de preconceito. Este o confidenciou ter um sonho de fazer faculdade, mas o medo da discriminação estava sempre presente. Assim, Paulo o apoiou em seu sonho e o auxiliou com materiais. Isto é, ele usou da própria discriminação como uma mola propulsora para ajudar o próximo e demonstrar o quão valiosa pode ser esse tipo de interação.

Tem um estudante que ele é bem mais experiente né, ele tem por volta de seus 50 anos e ele muito dedicado ele tem um sonho de fazer a faculdade ainda aí eu falei para ele não te ajudo com assim tem muito como ajudar né além do papel de professor né mas assim busquei e levar livros para ele estudar livros de física alguns exercícios resolvidos né para ajudar ele e ele revelou para mim que tipo assim tem muita vontade de fazer uma faculdade só que tem muito medo de sofrer esse preconceito né. (Paulo, 2023)

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro passo para se resolver um problema é tomar consciência dele. De modo semelhante, desvelar o etarismo é de primordial importância para que este possa ser refletido pelos diversos cenários da sociedade, incluindo o laboral. Essa conscientização pode favorecer o seu entendimento e contribuir para uma maior diversidade etária nas organizações.

Além disso, considerando que grande parte da população será madura em poucas décadas, incluindo a força de trabalho, os esforços para o entendimento desse fenômeno devem ser conjuntos, isto é, sociedade, academia e a própria população, sobretudo em prol daquela que se mostrou mais vulnerável em várias fases de estudo, os idosos.

No entanto, a juventude, que também é discriminada, também se favorece, seja no presente ao demonstrar a sua capacidade além da idade, seja no futuro, quando ela também for idosa. E claro, ambos os grupos assumem um importante papel na troca de conhecimentos e experiências intergeracionais, possibilidade que foi indicada nas entrevistas quando os participantes fizeram conjecturas sobre os benefícios das trocas entre gerações.

Assim, o objetivo geral deste estudo foi atingido, sobretudo a partir dos relatos dos participantes, os quais revelaram as nuances desse preconceito quando foram consideradas jovens ou velhas para determinado contexto ou processo organizacional.

Quanto aos objetivos específicos, a bibliografia disponível e relevante foi acessada e trouxe luz aos conceitos e suas variações. A metodologia utilizada neste estudo foi a análise de narrativas adaptada do trabalho de Saraiva (2021, mimeo).

Já no tocante às dificuldades e limitações enfrentadas na coleta de dados, pode-se elencar a falta de equilíbrio da quantidade de homens e mulheres entrevistados.

Em virtude dessas limitações, sugere-se a realização de novos estudos com a temática em questão, sobretudo entrelaçando o etarismo com gênero, raça, grupos etários e ambientes organizacionais específicos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, C. M.; ALVES, S. C. A. Aposentei e agora? Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade. **Revista Kaleidoscópio**, 2, 01-16, 2011.

BUTLER, R. Age-ism: Another form of bigotry. **The Gerontologist**, 9, 243-246, 1969.

BUTLER, R. N. **Why survive? Being old in America**. New York: Harper & Row, 1975.

CABRERA, Antonio Navatta. **O papel das empresas especializadas na promoção do trabalho para pessoas acima de 50 anos no Brasil**. 2021. Dissertação (Mestrado em Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade (MPGC)) - EAESP-FGV. São Paulo, 2021.

COUTO, Maria Clara P. et al. Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro-ageísmo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, p. 509-518, 2009.

DA SILVA, Romário Alves da; HELAL, Diogo Henrique. Ageísmo nas organizações: questões para debate. **Revista de Administração IMED**, v. 9, n. 1, p. 187-197, 2019.

DADALTO, Luciana; DE LUCENA MASCARENHAS, Igor; MATOS, Ana Carla Harmatiuk. Salvem também os idosos: etarismo e a alocação de recursos na realidade brasileira de combate à COVID. **Civilistica. com**, v. 9, n. 2, p. 1-19, 2020.

DUARTE, C. V.; SILVA, L. L. M. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 10(1), 45-54, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho et al. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, p. 762-772, 2017.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020.



HELAL, Diogo Henrique; VIANA, Lauro Oliveira. Ageísmo: uma revisão integrativa da literatura em língua portuguesa. **Conhecimento & Diversidade**, v. 13, n. 29, p. 171-191, 2021.

IBGE; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Projeções da população: Brasil e Unidades da Federação, 2018.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecetes. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014.

MOREIRA, Virgínia; NOGUEIRA, Fernanda Nícia Nunes. Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer na contemporaneidade. **Psicologia USP**, v. 19, p. 59-79, 2008.

NIOSH (2018). Productive aging and work: A framework for creating an age-friendly workplace. **Pre-Conference Workshop at the 2nd International Symposium to Advance Total Worker Health®**. Bethesda, Maryland, May 8th, 2018.

NORTH, Michael S.; FISKE, Susan T. An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, Berkeley, v. 138, n. 5, p. 982-997, set. 2012.

PALMORE, E. B. Research note: Ageism in Canada and the United States. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, 19, 41-46, 2004.

PALMORE, E. B.; Ageism: Negative and positive. New York, USA: Springer, 1999.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 177-82, 2016.

PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins et al. **Um estudo sobre o etarismo nas organizações**. 2014. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2014.

RODRIGUES, Cristiane. O envelhecimento no mundo corporativo. **Revista Direito no Cinema**, v. 3, n. 2, p. 12-23, 2022.

SARAIVA, Carolina. Análise de Narrativas Críticas. (mimeo) 2021.

SEIDL, Juliana; HANASHIRO, D. M. M. Etarismo e Gestão da Diversidade Etária: Conceitos e Escalas. In: **Trabalho, maturidade e aposentadoria: estudos e intervenções**. Vetor Editora. Setembro de 2021, pp. 49-66.

SILVA, Dejanira Sobrinho Dantas; SILVA, Adriana Cristina; FREITAS, Josney. O mercado de trabalho para o envelhescente. **REVISTA FAFIBE ON-LINE**, v. 13, n. 1, p. 49-70, 2020.

SILVA, Thales Fabrício da Costa et al. Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageismo. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 27, p. 642-662, 2021.

VERGUEIRO, Maria Emília de Clara; LIMA, Margarida Pedro de. O ageism e os maus-tratos contra a pessoa idosa. *Psychologica*, Coimbra, v. 52, n. 3, p. 185-208, dez., 2010

VIANA, Lauro Oliveira et al. **Ageísmo na carreira docente**: um estudo com professores da 2021. 200 f. Tese (Doutorado em Administração) Universidade Federal do Piauí, 2021.