

DIVERSIDADE PARA QUEM ENVELHECE?

Uma abordagem interseccional sobre trabalhadores 50+ e as práticas organizacionais de inclusão no Brasil

Carla Rodrigues Rocha - Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO)

Rejane Prevot Nascimento - Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO)

Joyce Gonçalves Altaf - Universidade do Grande Rio UNIGRANRIO)

Resumo: Nas últimas décadas, a expectativa de vida vem aumentando em todo o mundo, e o Brasil acompanha esse movimento. Como consequência, surgem novas demandas para uma população envelhecida em áreas como saúde, lazer, educação e trabalho. No campo organizacional, é necessário refletir sobre como as empresas se adaptam a uma força de trabalho com idades cada vez mais elevadas. Considerando que não há um único modelo de envelhecimento, mas múltiplos, resultantes da diversidade de condições de vida no país, este estudo investiga, sob uma perspectiva interseccional, o envelhecimento e seus impactos no trabalho, bem como sua incorporação nas práticas de gestão da diversidade. A pesquisa, vinculada a uma tese de doutorado em andamento, adota abordagem qualitativa, com análise documental e entrevistas semiestruturadas em profundidade, cujos dados serão examinados por meio da Análise de Conteúdo.

Palavras-Chave: Envelhecimento; Interseccionalidade; Trabalho; Gestão do Envelhecimento; Gestão da Diversidade.

1. Introdução

O envelhecimento é uma condição natural inerente a todos os seres vivos desde o nascimento. Porém, esse processo é atravessado por uma complexa rede de experiências subjetivas, marcadas por sentimentos, emoções, transformações corporais, conflitos e inseguranças, que reverberam em diversas esferas da vida social. Com frequência, o envelhecimento é associado à aposentadoria e à consequente saída do mercado laboral, momento que, em muitos casos, é simbolicamente entendido como o fim da vida socialmente produtiva. Essa visão é sustentada por narrativas que relacionam a velhice à inutilidade e à perda de valor (Costa; Nascimento, 2019).

Por outro lado, o trabalho assume papel central na vida contemporânea, configurando-se não apenas como meio de subsistência, mas também como espaço de construção identitária, desenvolvimento subjetivo e inserção social (Navarro; Padilha, 2007) e ultrapassando sua função econômica, atuando como elemento estruturante da identidade dos indivíduos. Entretanto, o avanço da idade acarreta o enfrentamento de diversas barreiras à permanência no mercado de trabalho, especialmente em uma lógica organizacional moldada por valores produtivistas e capitalistas. Trabalhadores mais velhos, ali tendem a ser excluídos à luz da lógica dos modelos tanto tayloristas quanto pós-tayloristas conforme suas capacidades físicas e cognitivas são erroneamente percebidas como em declínio. Isso engrossa o discurso – carente de evidências empíricas consistentes – de que o envelhecimento comprometa diretamente as competências laborais (Pacheco; Carlos, 2013).

Partindo do pressuposto de que o envelhecimento não constitui uma experiência homogênea, o objetivo desse artigo é analisar, a partir da perspectiva interseccional, como as organizações brasileiras têm lidado com os desafios da gestão do envelhecimento em um cenário de crescente demanda por políticas de diversidade e diante da intensificação da longevidade laboral.

Para tanto, adota-se a utilização do termo “envelhecimentos”, no plural, como forma de evidenciar a multiplicidade de trajetórias e vivências. Ele é, portanto, compreendido como produto de interações sociais e históricas, numa abordagem interseccional para a análise crítica que constitui não apenas um instrumento analítico desse fenômeno, mas também uma forma de compreender e explicar as complexidades do mundo social, das experiências humanas e das desigualdades estruturais (Collins; Bilge, 2021).

Esse estudo se articula às discussões contemporâneas sobre diversidade, categoria que ganha centralidade nos debates sociais, econômicos e políticos atuais. Ele reconhece que a ampliação dos direitos sociais e a progressiva inserção de grupos historicamente marginalizados nos espaços de poder têm provocado deslocamentos significativos nas práticas organizacionais, que são convocadas a promover ambientes mais inclusivos e representativos da heterogeneidade social – muito embora persista a resistência à mudança por parte de grupos que buscam manter os privilégios estruturais historicamente acumulados.

A pesquisa que adota uma abordagem qualitativa, por compreender que este enfoque possibilita a apreensão das subjetividades e das múltiplas dimensões que constituem o fenômeno investigado está em elaboração. Conforme defende Godoy (1995, p. 21), “um fenômeno pode ser mais bem compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada”. Como base empírica e contextual, utilizam-se dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), especialmente o Censo Demográfico de 2022 e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

(PNADC), que contribuem para a compreensão do fenômeno em âmbito nacional. O corpus será composto por três grupos de dados: (a) materiais sobre envelhecimento obtidos em fontes oficiais, acadêmicas e literárias; (b) documentos institucionais, textos e imagens das organizações selecionadas; e (c) falas de entrevistas semiestruturadas com informantes. Serão ouvidos dois grupos: (a) gestores responsáveis pelos programas de diversidade nas organizações; e (b) trabalhadores com 50 anos ou mais. As entrevistas em profundidade serão analisadas por meio da técnica de Análise de Conteúdo, permitindo interpretar sentidos atribuídos ao envelhecimento e às práticas de gestão da diversidade.

A estrutura deste artigo compreende, além desta introdução, os seguintes tópicos: a seção 2 apresenta a fundamentação teórica, dividida em quatro eixos — Envelhecimento, Interseccionalidade, Gestão do Envelhecimento e Gestão da Diversidade; a seção 3 descreve a metodologia adotada; a seção 4 expõe as conclusões e contribuições do estudo que está em andamento, mas que já apresenta uma série de premissas levantadas durante o desenvolvimento desse.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Envelhecimentos

A noção do envelhecimento é construída a partir de referências históricas e sociais, podendo ser entendido como o ciclo biológico representado pelo nascimento, maturação e decadência do organismo, que pode ser medido em anos de acordo com a tradição ocidental, mas que possui representações diferentes de acordo com cada cultura. Neste estudo, idosos são os indivíduos com 60 anos ou mais (IBGE, 2022; Estatuto da Pessoa Idosa, 2004)

A velhice ainda hoje é associada a fragilidade, a debilidade, a dependência e a incapacidades: “no imaginário social, o envelhecer está associado com o fim de uma etapa; é sinônimo de sofrimento, solidão, doença e morte” (Jardim *et al.*, 2006, p.27). Mas o envelhecimento é multifacetado: é social, psicológico, biológico e variado, não sendo possível falar de um único modelo de envelhecimento padrão. E pode-se dizer que a industrialização, ao modificar o modo de produção e impor o modelo de produção capitalista, trouxe a objetificação do trabalhador: seu corpo passou a ser visto como mais uma máquina em uma fábrica, conforme o principal objetivo passou a ser o lucro. Isso implicou uma desvalorização social dos idosos porque perderam valor conforme ocorria a exploração da força de trabalho (Dardengo; Mafra, 2018, p.7)

No Brasil, entre os anos de 1980 e 2010 a participação dos idosos no total da população passou de 6,1%, para 10,8%, tendo alcançado 15,8% em 2022 (IBGE, 2023b, p.8), e estimando-se ter alcançado 10,84% em 2023; para 2060 prevê-se que chegue a 25,49%. (IBGE, 2022). À luz desses números, há que se atentar para que a estrutura socioeconômica do País esteja preparada para absorver e dar suporte às novas demandas.

A situação econômica, a qualidade de vida, o nível de acesso aos serviços públicos e privados de educação, saúde, moradia, saneamento, transporte e cultura durante toda a vida definem se o envelhecido será colocado em uma situação privilegiada ou não, pois quanto melhor a qualidade de vida no decorrer dos anos, maior a possibilidade de segurança e bem-estar ao envelhecer. Esse fato tem reflexos no mercado de trabalho, conforme as diferenças socioeconômicas que restringem a trajetória de vida tornam-se cruciais na manutenção de uma vida laboral ativa ao envelhecer.

Não surpreende, pois, que o mercado de trabalho para pessoas mais velhas ainda seja limitado, conforme as empresas estão mais dispostas a darem espaço para pessoas mais jovens preencherem suas vagas, sob as mais diferentes justificativas: pessoas mais jovens trazem inovação, energia, criatividade e competitividade, além de estarem dispostos a aceitarem salários mais baixos. Isso se traduz em números: de acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua trimestral (PNADC) (IBGE, PNADC/T, 2023), no primeiro trimestre de 2023, 23,2% dos brasileiros com 60 anos ou mais participavam da força de trabalho, contra 81,3% daqueles com idades entre 25 e 39 anos.

Pode-se imaginar que essa realidade deva muito ao etarismo, termo criado para significar o preconceito e discriminação de pessoas pela idade (Butler, 1969). Embora possa ser percebido por pessoas com mais de 40 anos, ou até mais novas, ele serve para reforçar a percepção de que o idoso é algo a ser descartado, escondido, desacreditado ou desqualificado. Quando o enfoque é o mercado de trabalho, pode se manifestar nas relações interpessoais; nas barreiras que limitam oportunidades de promoção ou de capacitação; nas demissões para substituição por pessoas mais jovens; ou na não contratação para a ocupação de determinadas funções. Este etarismo por vezes vem acompanhado com o argumento da necessidade de produtividade, criatividade, inovação, ou redução de custos.

2.2 Interseccionalidade

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. (Collins; Bilge, 2021, p. 15-16)

Não existe uma única forma de envelhecimento, e sim diversas, como resultados das vivências de cada indivíduo a partir de suas condições socioeconômicas e das singularidades da vida de cada um em particular. E, como as diversas situações e condições de vida do indivíduo envelhecendo podem refletir nas suas oportunidades no mercado de trabalho, a interseccionalidade se revela instrumento potente para auxiliar a integrar a complexidade que envolve a questão do envelhecimento.

A perspectiva interseccional apoia o objetivo da presente pesquisa na medida em que ela compreende que há intersecções entre as várias categorias socioeconômicas produzindo uma diversidade de realidades, as quais não são definitivas e estanques. Ela proporciona um instrumento de análise, uma munição teórica e uma perspectiva de interpretação que possibilitam a visualização das interações das realidades múltiplas brasileiras e a consequente multiplicidade de envelhecimentos e seus reflexos no mercado de trabalho. Com isso torna-se mais fácil entender a realidade do mercado de trabalho brasileiro, nas diversas condições da população que envelhece, a partir da compreensão das multiplicidades das categorias e suas interações.

Sendo o mercado de trabalho espaço onde as relações de poder se manifestam, essas relações irão determinar quem terá acesso a uma colocação ou não; quem terá oportunidades aos melhores cargos e salários, ou não; quem permanecerá empregado ou não com o aumento da idade. Assim, pensar em gestão de diversidade e inclusão que vise a transformação das realidades de opressão não se pode limitar a categorias clássicas como raça, classe e gênero, separadamente e sem considerar todas as demais interrelações entre elas. Só deste modo é possível compreender e pensar em modelos que sejam de fato diversos e verdadeiramente inclusivos e capazes de transformar as realidades sociais.

2.3 Gestão do Envelhecimento

Tanto a aposentadoria quanto a permanência no mercado de trabalho dos envelhecidos mereceriam estar na primeira ordem das discussões de gestão de pessoas e de políticas públicas. Entretanto, ainda há um descompasso entre o discurso que exalta a conquista de um envelhecimento populacional e do aumento da expectativa de vida e as políticas previdenciária e trabalhista, quando confrontadas com a realidade do perfil de grande parcela dos trabalhadores no Brasil.

A gestão do envelhecimento, especificamente no mercado de trabalho, está associada a gestão do trabalho como um todo, ao papel do trabalhador e do modelo de produção brasileiros dentro da ordem econômica global. Como todos os demais trabalhadores, os idosos estão vinculados à subalternidade a que o operariado brasileiro é submetido todos os dias dentro do contexto da economia global.

Ao se falar em envelhecer ativo, produtivo e saudável, está se falando de oportunidades de acesso a um sistema de saúde e educação satisfatórios, e a funções e trabalhos que sejam compatíveis com sua condição de vida e saúde física e mental. E isso é possível para aqueles com maior grau de instrução e condições econômicas que os permitam decidir como irão envelhecer ativos. Por outro lado, para grande parcela da população com baixo nível de renda, baixo grau de instrução e uma vida de trabalho dura, a terceira idade não prescindirá da continuidade do trabalho – geralmente em atividades de baixas complexidade e remuneração – principalmente por necessidade de complementação de renda e para manutenção de uma subsistência precária.

2.3.1 Aposentadoria

Em 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, a Constituição Cidadã, estabeleceu-se a Previdência Social como um direito social, dentre outros direitos. De lá pra cá, diversas alterações foram introduzidas por meio de Emendas Constitucionais (EC). Após a promulgação da Constituição de 1988 foram editadas sete EC.

No ano de 2019 foram aprovadas alterações significativas na legislação com vistas ao equilíbrio da previdência e sua sustentabilidade no longo prazo, justificadas pela perspectiva de aumento da expectativa de vida e do envelhecimento populacional. Essas alterações vêm sendo implementadas gradualmente, num período de transição que durará até 2033. Apesar deste esforço imputado ao trabalhador, o valor médio dos benefícios não é suficiente para promover uma vida digna nesta fase da vida que demanda tantos cuidados. Em paralelo, do aumento dos requisitos necessários para a obtenção da aposentadoria – tais como tempo de contribuição e idade mínima – decorre, por consequência direta, o aumento do tempo de vida laboral ativa.

Em outras palavras, prorroga-se o tempo de vida no trabalho, e a disponibilidade é cada vez maior de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

Em que pesem as boas intenções das atualizações implementadas no arcabouço brasileiro da previdência e das leis trabalhistas, envoltas no discurso da estabilidade e equilíbrio da economia e garantia de criação de emprego, elas implicaram a redução de garantias para o trabalhador. Por exemplo, no ano de 2017 o governo federal impôs alterações nas leis trabalhistas que permitiram maior flexibilização das relações de trabalho e terceirização. Neste contexto de mais precariedade, o trabalhador vai construindo uma vida de restrições, e um envelhecimento ainda mais inseguro. Para se manter, precisa permanecer trabalhando mais tempo, e ainda que conquiste os requisitos para a aposentadoria, para muitos, permanecer trabalhando será fundamental para a sobrevivência.

O aumento nos requisitos necessários para a aquisição do direito ao recebimento do benefício da aposentadoria, fará com que os trabalhadores fiquem mais anos disponíveis ao mercado de trabalho. As empresas deverão buscar formas de amenizar os impactos negativos que o envelhecimento pode trazer nas rotinas de trabalho, potencializar os benefícios de se ter pessoas mais velhas e com mais experiência profissional e de vida, dirimindo conflitos geracionais, e amenizando problemas relacionados à saúde.

2.4 Gestão da Diversidade

Embora não implique automaticamente a inclusão com vista a proporcionar acesso e oportunidades para grupos minoritários, a gestão da diversidade pode servir à verificação de como a questão do envelhecimento tem sido incorporada pelas organizações. No caso brasileiro, o que se observa até o momento é que as políticas de apoio à diversidade têm priorizado aspectos alternativos ao envelhecimento – por exemplo, foco em grupos minoritários por meio da política de cotas lastreada nas Leis 8213/91, 12.711/2012 e 7716/89 – ao qual foi oferecida apenas a implementação do Estatuto da Pessoa Idosa (2004).

Uma gestão de diversidade inclusiva pode significar benefícios em termos de produtividade e de competitividade, pois incorporar pessoas de diversos perfis e origens pode implicar equipe com mais qualidades e conhecimentos, tornando-a mais preparada para enfrentar e transitar por múltiplos tipos de desafios organizacionais. Também pode beneficiar a imagem da empresa, que passa a ser associada a algo positivo, assim como ampliar as possibilidades de soluções gerenciais, podendo proporcionar maior eficiência e competitividade para a organização.

Contudo, reminiscências de estrutura social segregadora, preconceituosa e classista podem minar iniciativas voltadas à obtenção dos benefícios advindos da incorporação de todas as pessoas com suas diversas singularidades.

3. Método de Pesquisa

Parte-se de uma abordagem qualitativa para observar o fenômeno mais profundamente, acompanhando os movimentos das relações sociais e seus aspectos humanos:

O fenômeno pode ser mais bem compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando “captar” o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. (Godoi, 1995, p.32)

Para balizar os argumentos propostos serão também utilizados dados quantitativos, cujo caráter descritivo serve para respaldar as evidências qualitativas a serem obtidas nesta pesquisa assim como sua análise.

O *corpus* desta pesquisa pode ser dividido em três grupos: (a) material coletado sobre o envelhecimento a partir de dados oficiais, da produção acadêmica e da produção literária (livros, artigos); (b) documentos formais institucionais, textos e imagens, fornecidos pelas organizações selecionadas para a pesquisa de campo; (c) as falas captadas nas entrevistas que serão realizadas com os informantes, a serem identificados e contactados tanto no corpo gerencial das organizações selecionadas quanto entre os demais trabalhadores com 50 anos ou mais – identificados pela sigla 50+. No caso da seleção desses últimos, o objetivo é que suas transmitam suas vivências e expectativas dentro das organizações e do mercado de trabalho, a partir das realidades de seus processos pessoais de envelhecimentos.

No que se refere à delimitação do estudo, o campo em que a pesquisa pretende atuar são organizações que possuem práticas e políticas de gestão de diversidade formalmente estabelecidas. Ou seja, empresas que estejam se preparando, em termos de políticas e práticas, para a manutenção e absorção de trabalhadores dentro de um contexto de diversidade e inclusão. Este parâmetro foi definido por se supor que empresas que declaram ter políticas de gestão de diversidade estejam pré-dispostas a compor quadro de trabalhadores com características mais diversas.

Buscar-se-á se alcançar dois grupos de informantes:

(a) gestores responsáveis pelos programas de diversidade dentro da organização selecionada;

(b) trabalhadores 50+, sem distinção de sexo, gênero, cor ou raça, classe, cargo ou função, e sem estabelecer-se qualquer limitação na escolha dos trabalhadores além da idade mínima. Portanto, não será definida uma categoria rigorosa.

A seleção dos sujeitos se dará de duas maneiras. No caso dos gestores, buscar-se-ão diretamente os gestores responsáveis pelos programas e ações de gestão de diversidade. No caso dos trabalhadores 50+ selecionados para colaborar com esta investigação, a técnica que será utilizada para recrutá-los será a da bola de neve (Parker, 2019).

Quanto aos meios, é uma pesquisa de caráter documental, bibliográfica e de campo. Quanto à finalidade, trata-se de pesquisa descritiva e explicativa em que se pretende identificar, descrever e construir o *corpus* a partir da investigação em organizações que estejam se utilizando de práticas e políticas de gestão de diversidade bem como identificar as suas características.

Para compor o *corpus* vem sendo feita pesquisa secundária, composta pelo levantamento e análise de dados que compreendem o tema do envelhecimento da força de trabalho, da interseccionalidade, e da gestão de diversidade nos veículos disponíveis: jornais, revistas, artigos e publicações acadêmicas, livros, e outros que vêm se apresentando durante o processo que abordem a questão demográfica, em especial o envelhecimento populacional, e

estudos e discussões sobre o tema da gestão da diversidade e do envelhecimento da força de trabalho. Também vêm sendo usados dados oficiais divulgados pelo IBGE que tratam da estrutura sociodemográfica brasileira.

A pesquisa de campo primária ocorrerá dentro do ambiente em que ocorre o fenômeno estudado. Tratar-se-á de investigação de caráter empírico, considerado o melhor meio para se observar, conhecer e compreender o fenômeno, principalmente quando ele está em franca formação no momento. Neste estudo o campo serão as organizações que possuem programas de gestão de diversidade identificadas e selecionadas como *locus*.

Pretende-se coletar os dados quantitativos e obter as evidências qualitativas a partir dos seguintes meios:

- (a) observação simples, buscando-se, dentro do possível, manter um distanciamento do objeto da pesquisa, para que se possa verificar de que modo se dão as relações dentro das organizações, bem como estão estabelecidas as estruturas sociais;
- (b) verificação dos documentos disponibilizados pelas organizações, tais como as regras, normatizações, estatutos, circulares e informações divulgadas por meios digitais, entre outros, de modo a mapear e refletir seus perfis e estruturas;
- (c) realização de entrevistas em profundidade, com roteiro semiestruturado, e gravadas com a autorização dos informantes.

Para auxiliar no alcance dos objetivos e na resposta à sua pergunta da pesquisa foram estabelecidas quatro categorias de análise *a priori*, identificadas a partir da construção do referencial teórico relativo aos principais eixos que direcionam o tema pesquisado, e que se pretende aprofundar com o levantamento no campo. Elas se encontram no Quadro 1, bem como suas definições constitutivas e suas definições operacionais (Gressler, 2007).

Para a análise dos dados e das evidências, pretende-se aplicar o método da análise de conteúdo, que “consiste em um instrumental metodológico que se pode aplicar a discursos diversos e a todas as formas de comunicação” (Godoi, 1995, p.32)

Não sendo possível abranger todas as variáveis que compõem o fenômeno estudado, o método escolhido pode revelar algumas limitações durante o processo de investigação: dificuldade de acesso a documentos sensíveis da organização; acesso aos informantes bem como agendamento das entrevistas; insegurança do entrevistado em expor seus pensamentos relacionados às políticas de gestão; possíveis preconceitos relacionados ao tema do envelhecimento que possam bloquear as falas dos entrevistados, especialmente pela dificuldade em se auto reconhecer como um ser envelhecendo; e tantas outras limitações que possam emergir no processo.

Quadro 1: Categorias de análise *a priori*

Categoria	Definição Constitutiva	Definição Operacional	Perguntas Iniciais
Envelhecimento	“um processo inexorável e irreversível em sua totalidade, um conjunto de fenômenos associados a passagem do tempo ou processo cronológico pelo qual um indivíduo se torna mais velho” (OMS 2005)	Buscará identificar, a partir das falas, o entendimento do que é o envelhecimento por parte dos entrevistados, a partir de seus contextos de vida.	O que é envelhecer? Como se sente em relação ao envelhecimento? Acha que está ficando velho?
Diversidade	“1 Qualidade daquilo que é diverso, diferença, dessemelhança, variação, variedade; 2 Conjunto que apresenta características variadas; multiplicidade; Ausência de acordo ou de entendimento; desacordo, divergência”(MICHAELIS)	Buscará identificar as condições que são classificadas como diversidades, e quanto elas estão e fato presentes no contexto das organizações e na identificação do trabalhadores (entrevistados).	O que é diversidade para você? Percebe que há diversidade dentro da organização? Como vê a participação de pessoas 50+ na organização?
Interseccionalidade	“A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.” (CRENSHAW, 2002, p. 177)	A partir deste conceito, identificar as situações ou condições em que as interações das diversas opressões refletem no lugar/situação do envelhecimento nas organizações.	Qual a idade? Gênero/sexo? Cor/raça? Remuneração? Escolaridade? Cargo?
Etarismo	“Ageísmo, idadismo, etarismo, idosismo, velhismo, diversos nomes para o mesmo ato: discriminar ou criar estereótipos, em geral negativos, para um indivíduo ou grupo de pessoas, baseado na idade cronológica”. (DÓREA, 2020, p.11)	Identificar nas falas e narrativas dos entrevistados situações ou pensamentos em que o etarismo esteja manifestado, refletido no ambiente de trabalho.	Como é a relação com as pessoas mais jovens dentro da organização? Já presenciou ou vivenciou algum tipo de situação de discriminação pela idade dentro da organização?

Fonte: Elaboração própria (2025)

Referências

BAUER, Martin W., GASKELL, George, ALLUM, Nicholas C. **Qualidade, quantidade e interesse do conhecimento. Evitando confusões.** In BAUER, Martin W., GASKELL, George. Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som, Um manual Prático. 7 ed. Petrópolis, RJ : Vozes, 2008.

- BUTLER, R. N. **Age-Ism: Another form of bigotry**. The Gerontologist, 1969, 9 (4) 243-246.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003, **Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá Outras Providências**. Presidência da República, Brasília, 2004
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103**. Diário Oficial. 13 de novembro de 2019, Edição: 220, Seção: 1, Página: 1. In: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/emenda-constitucional-n-103-227649622> (acesso 25 de julho de 2022)
- COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução: Rene Souza. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- COSTA, D.F; NASCIMENTO, R.P. Um olhar vívido para o sentido do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.6, n.1, p.181- 209, 2019.
- CRENSHAW: Kimbelé Williams. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. In. **Estudos Feministas**. (171-188) University of California. Los Angeles. Ano 10, 1 sem. 2002. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt . Acesso em 16 de setembro de 2024.
- DARDENGO, C.F.R, MAFRA, S.C.T., **Os conceitos de velhice e envelhecimento ao longo do tempo: contradição ou adaptação?** Revista de Ciências Humanas, Vol. 18, n.2, jul/dez, 2018.
- DENZIN, Norman K. **Investigação Qualitativa Crítica**. Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, jan/abr, 2018.
- DÓREA, Egídio Lima. **Idadismo: um mal universal pouco percebido**. São Leopoldo, RS: Ed. UNISINOS, 2020.
- GODOI, Arilda Schimidt. **Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v. 35, n.3, p. 20-29. Mai/jun, 1995
- GRESSLER, Lori Alice. Introdução à pesquisa: Projetos e relatórios. São Paulo: Loyola 2007.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html> . Acesso em 17 de dezembro de 2023.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas> , Acesso em 17 de dezembro de 2023.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022 População por idade e sexo - Pessoas de 60 anos ou mais de idade - Resultados do universo - Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação**. Rio de Janeiro, 2023a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102038> Acesso em 21 de novembro de 2023.
- JARDIM, Viviane; MEDEIRO, Bartolomeu; BRITO, Ana Maria de. **Um olhar sobre o processo de envelhecimento. A percepção de idosos sobre a velhice**. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 2006, 9 (2), 25-34.
- MICHAELIS, Dicionário da Língua Portuguesa. <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/velho/> (acesso em 30 de setembro de 2023)
- NAVARRO, V.L.; PADILHA, V. **Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007. In:

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/SY4RYTzwXbVQ9YGrgix8PSK> (acesso em 23 de junho de 2025)

OMS. **World Health Statistics 2005. *Envelhecimento ativo: uma política de saúde***. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde.

PACHECO, Jaime e CARLOS, Sérgio. *Educação, trabalho e aposentadoria*. In: FREITAS, Elizabete. et al. *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. Editora Guanabara Kogan. 2013 - 3ª edição RJ. In: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://frammonmartins.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/09/tratado-de-geriatria-e-gerontologia-3c2aa-ed.pdf>

(Acesso: 23 de junho de 2025)

PARKER, Charlie, SCOTT, S, GUEDES, A. **Snowball Sampling**. SAGE Research Methods Foundations. 2019 <https://eprints.glos.ac.uk/6781/> (Acesso em: 18 de maio de 2025)