

A IMPORTÂNCIA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO INCLUSIVO: COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA.

Izabella Chrystina Rocha¹; Hiago Alves de Assunção²; Ysabela Cristiane Narcisa de Souza³;
Wanessa da Conceição Barbosa⁴; Lucas Soares do Carmo⁵; Ana Luyza Bueno⁶;
Gleidemar Assunção Feitosa⁷; Eliane Augusto Ndiaye⁸

RESUMO

Este artigo aborda o etarismo ou idadeísmo, relatando experiências de duas trabalhadoras da saúde e assistência social de Pontal do Araguaia/MT. O estudo, qualitativo e descritivo, utilizou entrevistas realizadas em 2024 no âmbito do Programa Educação pelo Trabalho (PET) - Saúde: Equidade. A análise temática revelou três categorias principais: percepção do envelhecimento no Brasil e seus impactos cotidianos; experiências relacionadas à idade no ambiente e entre colegas de trabalho; e situações de discriminação etária vividas pelas entrevistadas. Os relatos evidenciam como o preconceito etário afeta significativamente tanto os indivíduos quanto o ambiente profissional, gerando exclusão e dificultando relações laborais. O estudo reforça a necessidade de implementar ações voltadas à equidade, capazes de reduzir iniquidades ainda presentes no mundo do trabalho. Dessa forma, contribui para ampliar a compreensão sobre o etarismo e estimular práticas que promovam respeito e valorização da diversidade etária.

Palavras-Chave: Etarismo, Equidade, Valorização Profissional, Adoecimento.

ABSTRACT

This article addresses ageism, reporting the experiences of two healthcare and social assistance workers from Pontal do Araguaia/MT. The study, qualitative and descriptive, used interviews conducted in 2024 within the scope of the Education through Work Program (PET) - Health: Equity. The thematic analysis revealed three main categories: perception of aging in Brazil and its everyday impacts; experiences related to age in the workplace and among colleagues; and situations of age discrimination experienced by the interviewees. The reports show how age prejudice significantly affects both individuals and the professional environment, leading to exclusion and hindering work relationships. The study underscores the need to implement actions aimed at equity, capable of reducing inequalities still present in the world of work. In this way, it contributes to broadening the understanding of ageism and encouraging practices that promote respect and appreciation of age diversity.

Keywords: Ageism, Equity, Professional Appreciation, Illness, Sickness.

¹ Enfermeira, Docente Associado da Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Líder do grupo de pesquisa NEEPS Araguaia. Barra do Garças – MT, Brasil. Doutora em Ciências (UFMT). Contato: izabella.rocha@ufmt.br

² Graduando em Enfermagem. Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Barra do Garças – MT, Brasil. Contato: hiagodealves41@gmail.com

³ Graduando em Farmácia. Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Barra do Garças – MT, Brasil. Contato: souzaysabelasouza@gmail.com

⁴ Graduanda em Jornalismo. Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Barra do Garças – MT, Brasil. Contato: wanessabarbosasm@gmail.com

⁵ Graduando em Educação Física. Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Barra do Garças – MT, Brasil. Contato: lucas.carmo2@sou.ufmt.br

⁶ Graduanda em Direito. Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Barra do Garças – MT, Brasil. Contato: analuyza16@gmail.com

⁷ Psicóloga, Prefeitura Municipal de Pontal do Araguaia (MT) – Secretaria Municipal da Saúde – Pontal do Araguaia (MT), Brasil. Bacharel em Psicologia (UNIVAR). Contato: gleidetsb@hotmail.com

⁸ Farmacêutica, Docente Titular da Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Líder do grupo pesquisa Niquefarma. Barra do Garças – MT, Brasil. Doutora em Química, área Produtos Naturais (UFMG). Contato: eliane.ndiaye@ufmt.br

1. INTRODUÇÃO

O PET-saúde é um Programa Nacional que tem como objetivo integrar ensino, serviço e comunidade, promovendo uma formação ampliada e humanizada de profissionais da saúde. Ele é uma ação conjunta dos Ministérios da Saúde e da Educação criado em 2007 como parte da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) (Brasil, 2022).

Em 2024, foi publicada a 11ª edição do PET-Saúde, com o tema “Equidade” que teve como objetivo incluir a equidade de gênero, identidade de gênero, sexualidade, raça, etnia, interseccionalidades e deficiências, na formação profissional, além de criar e a ampliar as condições necessárias ao exercício da valorização das trabalhadoras e futuras trabalhadoras no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

O Estudo em questão pretende explorar a questão da discriminação etária no ambiente de trabalho. Serão abordados os aspectos positivos e negativos que podem estar diretamente afetando essas pessoas. Dar visibilidade e chamar a atenção para atitudes e comportamentos com viés etário (OMS, 2015).

Este material usa o padrão de idade de 60 anos, estabelecido pela Lei nº. 10.741/03 conhecida como estatuto do idoso, agora chamado de estatuto da pessoa idosa.

O termo idadismo ou etarismo foi utilizado pela primeira vez em um texto publicado pelo gerontólogo Robert Butler no

ano de 1969, que o definiu como uma forma de intolerância relacionada à idade. Será utilizado nesse artigo o referencial da Organização Mundial da Saúde (OMS), que se refere a este termo a existência de três dimensões: estereótipos, preconceitos e discriminação direcionadas às pessoas baseado na idade que têm; três níveis de manifestação: institucional, interpessoal e autodirigido e duas formas de expressão: explícita e implícita (WHO, 2021).

No que concerne a manifestação em nível institucional descreve-se a leis, regras, normas sociais, políticas e práticas que limitam as oportunidades e afetam as pessoas com base na idade (WHO, 2021; Pestana et al.,2025).

Ainda a luta ao idadismo é também discutido nas Nações Unidas, mais precisamente abordado de maneira relevante na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, possui entre seus objetivos a igualdade, a dignidade, o respeito e a proteção, o trabalho decente e a garantia da participação de todos da sociedade (United Nations, 2019; Pestana et al.,2025).

Assim, o presente estudo tem como objetivo relatar a experiência de uma atividade desenvolvida com duas trabalhadoras de um município do interior do estado de Mato Grosso sobre etarismo.

2. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo com abordagem qualitativa. As participantes foram profissionais da rede pública municipal, tanto da saúde como da assistência social, uma com 20 anos de idade e a outra, 68 anos. Este estudo visou analisar a experiência das vivências profissionais das participantes acerca do etarismo institucional.

O contato com a instituição ocorreu por meio da coordenadora de Educação em Saúde e Educação Permanente em Saúde, cargo exercido no município e participante do Programa de Educação pelo Trabalho (PET) - Saúde: Equidade como Orientador de Serviço para apresentação do projeto e solicitação da autorização para realização dele.

Mediante aprovação, o projeto foi apresentado em uma reunião para trabalhadoras dos setores: saúde e assistência social e ao término da explanação questionou-se quem tivessem interesse em participar. Duas trabalhadoras aceitaram participar da pesquisa e se enquadravam nos critérios de inclusão que era ser do sexo feminino, ser profissional do município em situação ativa de trabalho no momento da coleta de dados, e aceitar assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A coleta de dados ocorreu no município de Pontal do Araguaia-MT, por meio de uma entrevista semiestruturada, realizada no local de trabalho das participantes, em local privado,

no mês de agosto de 2024, em comum acordo entre as partes. As entrevistas foram conduzidas por discentes e preceptoras do Grupo Tutorial, denominado Grupo 03, participantes do PET-Saúde: Equidade. Este grupo era composto por duas tutoras, duas preceptoras e nove alunos dos cursos de Farmácia, Enfermagem, Biomedicina, Educação Física, Jornalismo e Direito, todos da Universidade Federal do Mato Grosso.

Foi utilizado um roteiro de entrevista com perguntas abertas referentes a questões relacionados ao idadismo/etarismo no ambiente de trabalho e seu reflexo nas atividades de trabalho e vida diária das participantes. As entrevistas foram gravadas utilizando-se um celular Samsung S23, um gravador de voz Samsung S10, um microfone de lapela e *highlights*.

Para melhor compreensão dos dados utilizou-se a análise temática segundo a técnica de Braun e Clark (2008): familiarização dos dados, geração dos códigos iniciais, busca por temas, revisão dos temas, definição e denominação dos temas e elaboração do relatório.

Foram asseguradas as exigências éticas e científicas propostas para pesquisas envolvendo seres humanos, mediante a Resolução 466/2012 do CNS. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso, Campus

do Araguaia, sob número de parecer 7.285.278 e CAAE 84268124.0.0000.5587.

Para adequado registro participativo e melhor compreensão dos resultados, foram adotadas codificações para os participantes do estudo assegurando a confidencialidade das informações prestadas. Os participantes foram identificados como entrevistado 1 (E1, jovem), entrevistado 2 (E2, idosa).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As respostas das perguntas norteadoras foram categorizadas seguindo três categorias temáticas, descritas a seguir:

CATEGORIA 1: A PERCEPÇÃO DO ENVELHECIMENTO NO BRASIL E COMO A IDADE INFLUENCIA NO SEU DIA A DIA.

Sabe-se que uma das maiores conquistas da humanidade, apesar de não ser o ideal, foi o aumento dos anos de vida, além de uma melhoria na saúde da população idosa. Chegar à velhice, que antigamente era privilégio de poucas pessoas, hoje é comum, mesmo em países subdesenvolvidos. Porém, esta conquista se transformou em um dos grandes desafios para o século XXI (CEPAL, 2018; Dardengo, 2018).

O número de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo mais rapidamente do que o de qualquer outra faixa etária. Isso se deve à redução nas taxas de fertilidade e ao acréscimo

da longevidade nas últimas décadas. Segundo a OMS, neste ano, o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos (WHO, 2021). Esta nova organização populacional promoveu uma compreensão diferente sobre o envelhecimento e a velhice, modificando as relações deste extrato populacional.

No Brasil, prevê-se que, até 2050, cerca de 28% da população será composta por indivíduos com 60 anos ou mais, superando em proporção os grupos de crianças com menos de quatro anos (Gonçalves, 2024; Gonçalves, 2025).

Quando se fala em envelhecimento entende-se por um processo natural que ocorre durante toda a vida, processo esse que todos iremos passar, o que irá diferenciar um dos outros será a qualidade do nosso envelhecimento. Como foram e ainda são nossas relações durante nossa vida? Quais os ambientes físicos, sociais que nós passamos essa fase? Como e quando cuidamos de nossa saúde física e mental? Tudo isso influenciará (Schneider, 2008).

Diante disso, existe um termo utilizado que é o idadismo ou etarismo que se refere a estereótipos (de como pensamos, como nos sentimos e como agimos) direcionadas às pessoas com base na idade que têm. Trata-se de um preconceito que pode atingir pessoas de diferentes idades, mas é muito mais comum em relação a pessoas idosas. Assim, o etarismo é um problema que se intensifica na vida das pessoas à medida que elas envelhecem (Silva, 2025).

A discriminação por idade, tem se tornado um assunto de grande relevância no mundo do trabalho. Em um mercado que busca a diversidade, é essencial reconhecer e respeitar a experiência e o potencial de profissionais de todas as gerações (WHO, 2021).

Lutar contra o preconceito etário não é apenas uma questão de equidade, mas também uma maneira de fortalecer a sociedade e suas instituições, tornando-as mais inovadoras e colaborativas. Afinal, equipes diversificadas em idade trazem perspectivas diferentes, enriquecendo a troca de conhecimentos e a criatividade.

Nesta categoria são apresentados trechos de relato das entrevistadas quanto ao processo de envelhecimento e como ele influencia na vida cotidiana delas:

Esta percepção (envelhecimento) ela é um pouco relativa. Essa consciência eu acredito que é um pouco relativa porque cada pessoa, né, vê de forma diferente a idade. As vezes demora ter, a enxergar este momento (envelhecimento), mas ele vem para todos nós. [E2]

O processo de envelhecimento eu acho que as pessoas têm problema de lidar principalmente, atualmente o pessoal da minha idade, eu me incluo nisso. Porque tem um preconceito que ele é estruturado, ele sempre teve. E tem várias piadinhas e assim, na prática, no trabalho, nas oportunidades, na vida, eu acho que ele influencia bastante porque o nosso conceito sobre as coisas, ele tem sempre impacto sobre as nossas decisões. Então acaba que prejudica e beneficia outras pessoas. [E1]

O processo de envelhecimento ou velhice, com suas características, só pode ser compreendido com observação do contexto social ao qual está inserido. Assim, as condições históricas, políticas, econômicas, geográficas e culturais levam à formação de uma concepção de velhice presente em uma sociedade e as atitudes frente às pessoas que estão envelhecendo (WHO, 2021).

As associações negativas relacionadas à velhice são datadas a muito tempo e, apesar dos avanços na ciência e na saúde, é temida por muitos e vista como uma etapa detestável da vida. A velhice é uma experiência individual que pode ser vivenciada de forma positiva ou negativa, conforme a história de vida de cada um e a percepção de velhice observada na sociedade em que vive (Mota et al., 2017).

Portanto, pode-se inferir que não importa a quantidade de anos que o indivíduo tem, mas sim, o que ele fez com os anos vividos, e como a sociedade trata alguém com aquela idade.

Tem a influência (o envelhecimento) né? A gente sabe que tem influência da idade tem até muitos preconceitos. A gente sabe disso. Isso acontece todo dia, toda hora. Mas eu vejo um pouco diferente. Eu me sinto bem. Acho legal quando alguém pergunta quantos anos eu tenho. Eu tenho 68 anos. Muita gente fala para que você está trabalhando né? Não sei o que. Eu falo, não, eu consigo trabalhar, gosto de trabalhar. [E2]

Eu sempre ouvi isso, né? A que bom ter uma pessoa mais velha aqui conosco. Mas também já ouvi, tipo assim, não deveria estar aqui né? Isso acontece, normal. Mas eu não preocupo tanto. [E2]

[...] impacta bastante e depende do ambiente, depende da pessoa porque não é o meu primeiro emprego aqui na prefeitura. Eu já trabalhei em uma empresa privada antes e sempre tem preconceito porque eu era muito jovem, ainda sou jovem. Muita gente pensa que eu não de nada. E muitas vezes eu entendo até que tenha esta visão “Ah! Tem idade para ser minha filha” e aí não tem credibilidade. Depois na maioria das vezes não tem tanta relevância. Se uma pessoa é mais velha ou que tem mais tempo de fala, a pessoa escuta. Então, são detalhes que a gente acaba percebendo. Mas também já vi coisas positivas. É essa possibilidade de internet, tudo que envolve tecnologia eles acabam “correndo” até mim. Eu não vejo problema, né? Que é uma oportunidade. Então são portas que se abrem e outras que se fecham. [E1]

Atualmente, é comum observar diferentes gerações trabalhando juntas no mesmo ambiente de trabalho. Apesar disso, as pessoas mais velhas, com idade acima de 55 anos e as mais novas, com idade abaixo de 25 anos encontram dificuldade de ingressar e se manter no mercado de trabalho. Portanto, não basta promover a diversidade etária, contratando pessoas, é preciso incluí-las (Seidl, 2021).

Para que a inclusão aconteça, é fundamental que as empresas promovam a gestão da diversidade etária nas organizações, ou seja, adotem políticas e ofereçam programas e práticas de gestão de pessoas voltadas ao reconhecimento, integração, permanência e capacitação de um conjunto de trabalhadores diverso no que se refere à idade (Seidl et al., 2022).

CATEGORIA 2: A PERCEPÇÃO E EXPERIÊNCIAS DAS ENTREVISTADAS EM RELAÇÃO A: IDADE X AMBIENTE DE TRABALHO E IDADE X COLEGAS DE TRABALHO.

Uma força de trabalho multigeracional traz inúmeras vantagens para as empresas, fornecendo diferentes perspectivas e experiências estimulando a inovação, a criatividade e o aprendizado contínuo. A combinação de idades, vivências e perspectivas variadas aumenta a percepção para a tomada de decisões, diversificando as propostas para a solução de problemas e de desafios organizacionais, impulsionando o crescimento e o sucesso dos negócios. Dessa forma, uma equipe composta por profissionais de diversas faixas etárias estimula a inovação, a criatividade e o aprendizado contínuo.

Além disso, a convivência entre profissionais mais experientes e aqueles que estão ingressando no mercado estimula o aprendizado mútuo e o desenvolvimento profissional. Os trabalhadores mais velhos compartilham seu conhecimento e experiência acumulada, enquanto os mais jovens contribuem com novas ideias e domínio das tecnologias emergentes.

Difícil né? [...] Eu não dou muita moral para essas coisas assim. Eu chego, faço o meu trabalho. Se me perguntam eu respondo, quero saber vou atrás. [...] Se tem essa coisa de tá ali no meio, ser uma pessoa mais velha, eu não enxergo desta

forma, não. Lembrando que sabemos que existe. [E2]

Agora nem tanto, mas quando eu entrei aqui tinha bastante. Acaba as pessoas ficam meio ansiosas tal. [...] Tinha dois anos, tinha acabado de fazer dezoito, sou jovem, mas entendo das coisas. Se estou aqui tem um motivo para eu estar aqui sabe? E as vezes isso da minha voz não ser ouvida acaba mexendo com a gente sabe? Porque é necessário agente ter vários pontos de vista. Na vida, na rotina do trabalho mesmo. E não ter espaço para colaborar às vezes. Às vezes as pessoas nem me perguntam. Eu tenho que ficar me incluindo porque se não me excluem. Entende? Só que aí tem as coisas boas só que acabam limitadas a isso às vezes. Reuniões às vezes não participo porque não sentem necessidade. Hoje em dia não mais porque eu tive que correr atrás. Eu sempre tava buscando me mostrar interessada em participar das coisas e isso fez diferença. Só que no início era uma criança no meio, a mascote da saúde, mas está tranquilo hoje em dia. [E1]

A valorização da diversidade etária também influencia positivamente a retenção de talentos. A adoção de um ambiente inclusivo aumenta a satisfação e o engajamento dos profissionais, fortalecendo o vínculo com a organização. Além disso, empresas que adotam políticas de inclusão geracional são consideradas como socialmente responsáveis fortalecendo sua imagem e reputação, tornando-as mais atrativas para clientes, parceiros e futuros talentos.

O combate à discriminação etária no ambiente profissional pode ser desafiador, mas há estratégias eficazes para eliminar essa barreira. Para construir um ambiente de trabalho realmente inclusivo e que valorize a

diversidade etária, é essencial estimular uma comunicação eficaz que aborde as diferenças geracionais e o estímulo a interações e colaborações entre profissionais de todas as idades.

Além das estratégias mencionadas, as empresas devem estar atentas às leis que proíbem a discriminação por idade no mercado de trabalho, como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Profissionais com uma trajetória consolidada oferecem contribuições valiosas, como visão estratégica, capacidade de resolver problemas e capacidade para liderança e mentoria. Desconsiderar esse potencial pode resultar na perda de criatividade e inovação, em riscos jurídicos e na dificuldade de atrair e reter profissionais qualificados.

CATEGORIA 3: A PERCEPÇÃO E EXPERIÊNCIAS DAS ENTREVISTADAS EM SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Há diferentes formas de etarismo: a discriminação direta, quando alguém é rejeitado ou tratado com desvantagem explicitamente por sua idade, e a indireta, que ocorre quando normas ou culturas organizacionais, supostamente igualitárias, acabam excluindo certos grupos etários. Essas ações resultam em atitudes negativas que tendem a atender as necessidades das instituições que isolam e fazem

vista grossa às necessidades desses grupos. Ademais, situações de assédio ou comentários pejorativos relacionados à idade podem afetar a autoestima e o bem-estar desses trabalhadores.

As entrevistadas também foram questionadas sobre a possibilidade de terem sofrido discriminação etária. Surpreendentemente e ao contrário do que se lê, a entrevistada mais velha afirma que nunca sofreu este tipo de discriminação. Segundo ela, isso se deve à sua postura e atitude gentil com as pessoas.

Volto a dizer, comigo não, mas já vi vários casos com colegas[...] Eu estava no trabalho e de repente eu ouvi uma discussão né? Uma com a outra lá e “você queria que sua mãe estivesse aqui?” Ela falou “Gente o que é isto?” Era uma colega discutindo lá porque a outra colega lá era mais velha, bem mais velha. Mais velha do que eu. Então assim, isto não aconteceu comigo, mas presenciei isso e fiquei assim preocupada. Estou falando de vinte anos atrás. Eu até levantei, fui ver o que estava acontecendo e fiquei chocada com aquilo. Mas comigo nunca aconteceu. Eu tenho uma visão assim, hoje eu estou ali no CRAS e estou ali na recepção e lá entra gente. Entra criança, entra idoso né? Entra idosa, jovens, homens mais velhos, mais novos e eu trato o melhor possível. Recebo da mesma forma. Sabe, parece que me dedico mais aquela pessoa que a princípio quer atenção. Então eu tenho esta coisa dentro de mim mesmo de estar com este cuidado. [E2]

Bastante! Inclusive porque no meu primeiro emprego eu tinha 17 anos. Estava no ensino médio, estava terminando então realmente aqui eu sou a mais nova, lá eu era um bebê para eles. E tinha muito disso. Eu tava desempenhando uma função, eu dava aula para crianças. Só que eu já fiz isso antes,

só que não era trabalho, não era remunerado. Eu prestei serviço voluntário desde sempre. E sempre gostei desta vivência de estar em sala de aula. Então entrei para esta empresa e pelo fato de eu ser mais jovem, muito nova, eh, descredibilizavam o que eu fazia e nada tava bom. Eu poderia estar fazendo exatamente igual a outra pessoa que já tinha tempo lá que era mais velha do que eu. Só que sempre encontravam algo para me criticar, um defeito. Nada tava 100%. E esta pressão, pelo fato de ser o meu primeiro emprego, carteira assinada e tudo mais, eu ficava louca. Porque Deus eu preciso e eu gostaria de ficar ali porque eu gostava do trabalho. Só que o tratamento me desmotivava. [...] Eu estava fazendo psicologia na época e não conseguia ir para a aula porque eu ficava muito mal com a forma que me tratavam lá. Então sim, me traumatizou, né? [E1]

Esse tipo de discriminação prejudica a inclusão e afeta tanto jovens em início de carreira, vistos como inexperientes, quanto profissionais acima dos 50 anos, que muitas vezes têm dificuldade para recolocação.

São pequenas ações que mostram o preconceito. Achamos que não tem importância, mas, para a pessoa que já tem esse estereótipo interiorizado e sofre, é muito importante.

Aqui sim. Então aqui eu vejo que foi toda uma construção. Porque não foi uma coisa que aconteceu, eu entrei e era nova servidora [...]. O início já é difícil para qualquer pessoa. Hoje em dia eu sinto que sou vista, sou chamada e agora estou bem satisfeita. [E1]

[...] No nosso setor, somos três pessoas, é mais tranquilo de lidar. A gente tem uma convivência melhor. Mas da saúde foi complicado para mim, o pessoal dos outros setores. Até o pessoal de fora daqui do prédio, dos PSLs, os outros

coordenadores não ficam aqui. Então eles não têm muito contato com a gente. Até hoje eu fico com o pé atrás. [E1]

Eu acredito que preciso ser mais valorizada. Porque, sei lá, eu me acho assim, me acho importante. Eu queria ser mais valorizada [...]. Eu poderia estar fazendo isso. Por que eu não estou fazendo isto? Eu às vezes fico pensando. Eu poderia estar fazendo isso. E vejo que precisa até referente à saúde. Mas né? A gente vai deixando, né? [E2]

Quando os jovens e os idosos expressam suas opiniões, seja social ou profissionalmente, em geral, não são ouvidos ou são ignorados. A participação ativa no mercado de trabalho não apenas promove a independência financeira, mas também melhora a autoestima e a saúde mental. As pessoas devem ser respeitadas, portanto, precisamos nos desvencilhar dos estereótipos de idade, sem preconceitos e expectativas relativas à idade. Afinal, todos já fomos jovens e se tivermos sorte também envelheceremos e podemos, inclusive, ser vítimas desse preconceito.

Segundo a socióloga Margaret Morganroth Gullette (2004), para combater o etarismo, é importante que sejam criadas políticas públicas que incentivem a inclusão e a valorização das pessoas de todas as idades. É preciso combater os estereótipos e preconceitos que limitam a capacidade das pessoas de se desenvolverem plenamente em todas as fases da vida. A inclusão de pessoas de diferentes idades em espaços de convivência e aprendizado também pode ser uma forma eficaz de combater

o etarismo, permitindo que as pessoas se conheçam e aprendam umas com as outras.

Promover a equidade é fundamental para construir ambientes de trabalho mais justos e produtivos, onde todos colaboram independente de sua faixa etária.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo pretende mostrar que a prática do etarismo acarreta, para as vítimas, uma série de consequências dos pontos de vista da saúde física e mental, como depressão, solidão, sensação de incompetência e declínio emocional. Consequentemente, reduz a eficiência no trabalho.

Tanto as pessoas mais velhas quanto os jovens encontram-se em uma posição desvantajosa no ambiente de trabalho, onde sua participação é constantemente negada ou rejeitada.

A discriminação etária nunca vem só, ela intensifica outras formas de preconceito relacionadas a sexo, raça e deficiências levando a um impacto negativo na saúde e no bem-estar das pessoas. Ela pode vir a ter várias formas, como atitudes preconceituosas, ações discriminatórias, políticas e normas institucionais que perpetuam crenças estereotipadas.

Embora o etarismo não seja formalmente considerado como crime, a legislação, no Brasil, pune a discriminação etária em contextos como o mercado de trabalho, amparada pela

Constituição e outras leis. O desenvolvimento de programas e políticas setoriais/locais, regionais e nacionais que reconhecem a necessidade de incentivar e equilibrar responsabilidade pessoal, ambientes amistosos para as diferentes faixas etárias e solidariedade entre gerações ajudam a combater a discriminação etária.

Mas essas políticas e esses programas são de pouca utilidade, a não ser que ações subsequentes sejam implementadas para fornecer evidências e demonstrar a efetividade da proposta.

5. AGRADECIMENTOS

Ao Ministério da Saúde/Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde-Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde-PET-Saúde:Equidade e à Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2008. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos. Libros de la CEPAL, n° 154 (LC/PUB.2018/24-P). Santiago, 2018.

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.

GONÇALVES, A. **Novas formas de mensurar e analisar o envelhecimento populacional no Brasil do século XXI**. 2024. Tese (Doutorado em Demografia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas, 2024.

GONÇALVES, A.; ALVES, L. C. Idade prospectiva e as novas medidas de envelhecimento populacional: indicadores para o Brasil e suas cinco regiões. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 41, p. 1–24, 2025. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0278>.

GULLETTE, M. M. **Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons**. Wellesley, MA: Brandeis University Press, 2004, 372 páginas.

MOTA, R.S.M.; OLIVEIRA, M. L. M. C.; BATISTA, E. C. Qualidade de vida na velhice: Uma reflexão teórica. **Revista Communitas**, v. 1, n. 1, p.47-61, 2017. <https://periodicos.ufac.br/index.php/COMMUNITAS/article/view/1122>.

OMS. Organização Mundial de Saúde. Relatório mundial de envelhecimento e saúde [Internet]. Genebra: OMS; 2015. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>. Acesso em 20 de junho de 2025.

PESTANA, L.C., *et al.* Ageism directed at older nurses in the workplace: a scoping review protocol. **BMJ Open** 2025; 15:e092876. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-092876>. Acesso em 17 de abril de 2025.

SEIDL, J. & ALVES, W. (2021). E-BOOK: Guia da Diversidade Etária para Líderes. São Paulo: MATURI. Disponível em:

<https://conteudo.maturi.com.br/ebook/diversidadeb2b>

SEIDL, J.; NEIVA, E.R.; FAIAD, C.; MURTA, S.G. (in press). Age Diversity Management Scale in Organizations: Development and validity evidence. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 27, n. 2, p. 251-263, abr./jun. 2022. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270204>

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estud. psicol.**, Campinas, v. 25, n. 4, dez, 2008. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>

SILVA, D. N. Etarismo. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etarismo.htm>. Acesso em 24 de março de 2025.

UNITES NATIONS, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Ageing 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/430). ISBN / ISSN 9789211483253, 9789210045537 (e-ISBN). Disponível: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em 17 de abril de 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde. (2021). Global report on ageism. 2021. Disponível: <https://www.who.int/publications/m/item/global-campaign-to-combat-ageism-toolkit>.