



CARTILHA – VAMOS FALAR DE AGEISMO NAS ORGANIZAÇÕES?



P662c Pioli, Polyane Casagrande Araujo
Cartilha – Vamos falar de ageísmo nas organizações? / Polyane Casagrande Araujo Pioli e Francisco Alves Pinheiro. – Juazeiro - BA, 2023.
iii, 18 f. : il. ; 29 cm.

Cartilha (PDF)

ISBN: 978-85-5322-203-2

1. Envelhecimento. I. Título. II. Pinheiro, Francisco Alves. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 362.6

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Integrado de Biblioteca SIBI/UNIVASF
Bibliotecário: Márcio Pataro. CRB - 5 / 1369.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| O que motivou esta cartilha?..... | 4 |
| A questão do envelhecimento demográfico..... | 5 |
| O envelhecimento na legislação brasileira..... | 6 |
| Processo de envelhecimento..... | 8 |
| O que é ageismo?..... | 9 |
| Como você pode identificar o ageismo no contexto organizacional?..... | 13 |
| Tome nota..... | 15 |
| Como combater o ageismo no contexto organizacional?..... | 16 |
| Considerações Finais..... | 17 |
| Referências..... | 18 |

O QUE MOTIVOU ESTA CARTILHA?

4

A presente cartilha constitui o **produto técnico e tecnológico** da dissertação “Envelhecimento e Trabalho: uma análise do ageismo em uma comarca do Tribunal de Justiça de Pernambuco” apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) pela aluna, Polyane Casagrande Araujo Pioli, tendo como orientador o Professor Doutor Francisco Alves Pinheiro.

A ideia da cartilha surge em um **contexto de envelhecimento populacional com consequências no mundo do trabalho**, de modo que se nota um aumento da participação de pessoas mais velhas na População Economicamente Ativa-PEA. Ressalte-se que não há consenso na literatura sobre quem seriam os **servidores/profissionais mais velhos**, porém neste trabalho serão considerados aqueles com **idade igual ou superior a 50 anos**, pois os marcadores ligados ao início da velhice se tornam mais aparentes¹.

Em paralelo, percebe-se a ocorrência do **ageismo que se fundamenta em estereótipos que conformam as pessoas mais velhas e delimitam seu valor e capacidades, além de influenciar nas práticas de gestão das organizações**. Dessa forma, o ageismo representa um empecilho a efetiva participação de pessoas mais velhas na sociedade e no contexto organizacional.

Estudos indicam que **intervenções que combinam educação e contato intergeracional apresentam maiores efeitos nas atitudes frente ao envelhecimento**. Diante disso, a relevância da presente cartilha está em trazer reflexões acerca do ageismo, com **objetivo de conscientização sobre o tema e fomento as relações intergeracionais no contexto organizacional**.



A QUESTÃO DO ENVELHECIMENTO DEMOGRÁFICO

5

O envelhecimento demográfico ou populacional refere-se ao **aumento do tamanho e participação das pessoas consideradas idosas no total da população**. Contribui para esse fenômeno a **diminuição dos níveis de fecundidade e mortalidade** (transição demográfica)².

Ademais, verifica-se uma tendência na **longevidade da população relacionada a queda na mortalidade infantil e alteração do perfil das doenças** (da predominância de doenças infecciosas e parasitárias para crônicas e degenerativas), além da **concentração dos óbitos nas idades mais avançadas**³.

Os **avanços na área da saúde e da tecnologia** que ocasionaram melhorias na qualidade de vida das pessoas mais velhas também constituem **fatores que contribuíram para as alterações na estrutura etária da população**⁴.

Como resultado, as **projeções do IBGE/IPEA⁵** apresentam a distribuição etária brasileira, com a **continuidade do estreitamento da base da pirâmide e alargamento do topo**. Assim, **para 2100, 30% da população será de idosos, ao passo em que os jovens representarão apenas 13%**, conforme demonstrado abaixo.

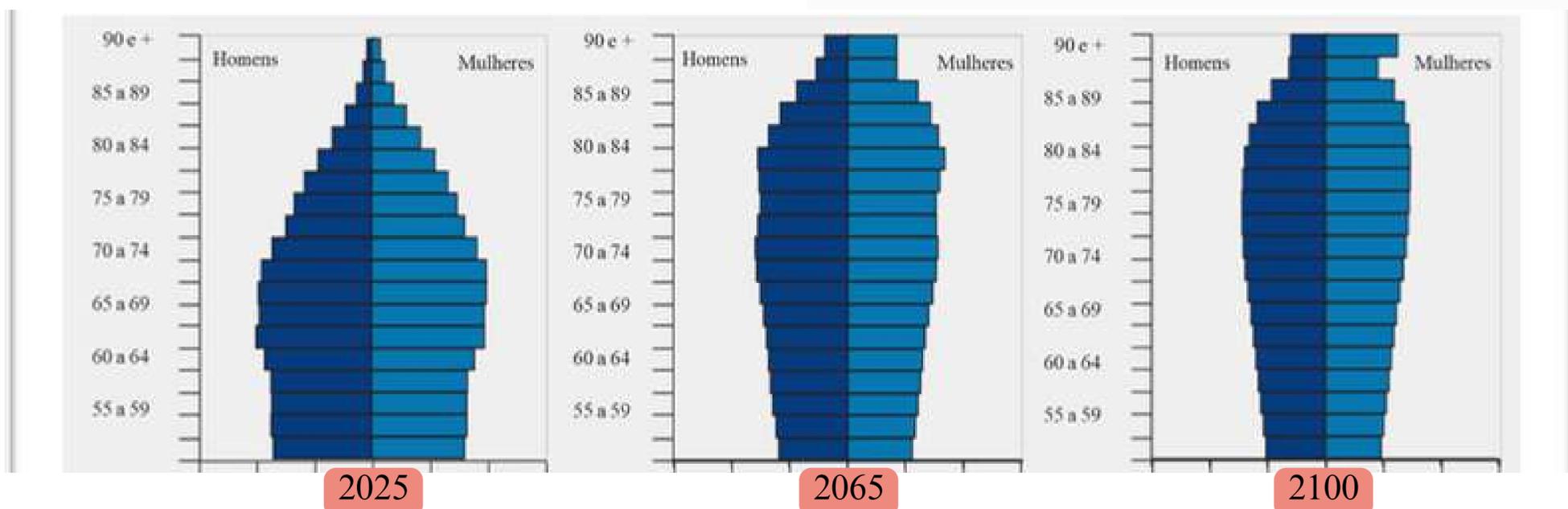
A alteração na força de trabalho é uma das consequências do envelhecimento populacional.

Projeções indicam que em **2040 os novos empregos se concentrarão na população com idade igual ou superior a 45 anos**, representando o percentual de **48,3%**⁶.



Ressalte-se que o **envelhecimento da população brasileira ocorre em um ritmo mais acelerado que nos países europeus**, e em descompasso com o desenvolvimento social e econômico⁷.

Tal cenário exige mudanças que abarquem essa nova demanda, como **novas formas de pensar o envelhecimento e a velhice bem como ações para promoção do envelhecimento saudável e qualidade de vida**⁸.



O ENVELHECIMENTO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

6

Nessa discussão, é importante apresentar algumas considerações sobre os **direitos assegurados as pessoas mais velhas na legislação brasileira**, com destaque para as questões relacionadas **ao trabalho, a educação e combate ao preconceito etário**.



CONSTITUIÇÃO FEDERAL 9

Art. 3º Constituem **objetivos fundamentais** da República Federativa do Brasil (art. 3º):

IV - **promover o bem de todos, sem preconceitos de** origem, raça, sexo, cor, **idade** e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 230. A família, a **sociedade** e o **Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas**, assegurando sua **participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar** e garantindo-lhes o direito à vida.

Art. 1º A política nacional do idoso tem por objetivo **assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade**.

POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO (LEI Nº 8.842/1994) 10

Como **princípios** (art. 3º):

I - a família, a **sociedade** e o **estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania**, garantindo sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida;

II - o **processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral**, devendo ser **objeto de conhecimento e informação para todos**;

III - o **idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza**.

São **diretrizes** (art. 4º):

I - viabilização de **formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso**, que proporcionem sua **integração às demais gerações**;

VII - estabelecimento de mecanismos que favoreçam a **divulgação de informações de caráter educativo sobre os aspectos biopsicossociais do envelhecimento**;

Os órgãos e entidades públicos tem como competência (art. 10) :

III- na área de **educação**:

b) inserir nos currículos mínimos, nos diversos níveis do ensino formal, **conteúdos voltados para o processo de envelhecimento, de forma a eliminar preconceitos e a produzir conhecimentos sobre o assunto**;

d) **desenvolver programas educativos**, especialmente nos meios de comunicação, a fim de **informar a população sobre o processo de envelhecimento**;

IV - na área de **trabalho** e previdência social:

a) **garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado**;

c) criar e **estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado** com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento;

VI - na **área de justiça**: b) zelar pela aplicação das normas sobre o idoso determinando **ações para evitar abusos e lesões a seus direitos**;

O ENVELHECIMENTO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

7



ESTATUTO DA PESSOA IDOSA¹¹



Art. 2º A **pessoa idosa goza de todos os direitos fundamentais** inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, **assegurando-se-lhe**, por lei ou por outros meios, **todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.**

Art. 3º É **obrigação** da família, da comunidade, **da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.**

Art. 4º **Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.**

§ 1º É **dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos da pessoa idosa.**

Art. 8º **O envelhecimento é um direito personalíssimo e a sua proteção um direito social, nos termos desta Lei e da legislação vigente.**

Art. 9º É **obrigação do Estado, garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em condições de dignidade.**

Art. 96. **Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade:**

Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.

§ 1º **Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.**

Art. 21. O **poder público criará oportunidades de acesso da pessoa idosa à educação**, adequando currículos, metodologias e material didático aos programas educacionais a ela destinados.

§ 1º Os cursos especiais para pessoas idosas **incluirão conteúdo relativo às técnicas de comunicação, computação e demais avanços tecnológicos, para sua integração à vida moderna.**

Art. 26. A **pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.**

Art. 27. Na **admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade**, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Art. 28. O **Poder Público criará e estimulará programas de:**

I – **profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades** para atividades regulares e remuneradas;

II – **preparação dos trabalhadores para a aposentadoria**, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de **estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;**

III – **estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho.**



CRIMES

Art. 100. Constitui **crime** punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa:

I – **obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade;**

II – **negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho;**

O envelhecimento pode ser visto por várias perspectivas. Nesta cartilha, é considerado como **um processo no decorrer da vida das pessoas. É influenciado por fatores biológicos, psicológicos, sociais e culturais**¹².

Como consequência, pode-se afirmar que **o processo de envelhecimento é complexo e heterogêneo.**

IMPORTANTE

O processo de envelhecimento possui **intersecções com o período histórico, classe social, estilo de vida, gênero, entre outros**¹².

SER VELHO ...

“traduz-se em um conjunto de comportamentos socialmente associados à velhice decorrentes de um processo de auto reconhecimento e de reconhecimento pelo outro”¹² (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 69)

Ocorre que a **velhice ainda é percebida de forma estereotipada e com base unicamente na idade cronológica.**

Assim, há um **concepção pessimista associada a perda de funções físicas e mentais, solidão, dependência e fim da vida ativa.** Ainda, é relacionada a **proximidade da morte**^{13,14}.

Diante disso, há um **medo de ser velho e a própria recusa ao envelhecimento.** Dessa forma, as pessoas tendem a **perceber o envelhecimento no “outro” mais facilmente do que em si mesmas**¹⁴.

SAIBA MAIS

O modo como as **pessoas mais velhas são percebidas pela sociedade tem relação com dois fatos histórico:**

- a) surgimento da **mídia impressa como forma de transmissão de conhecimento,** não mais o contato com os anciãos;
- b) a **revolução industrial** que exigiu a saída dos membros da família para buscar emprego, ocasionando o **enfraquecimento dos laços familiares**¹⁵.

O termo *ageism* foi introduzido pelo médico e gerontologista norte americano Butler (1969)¹⁶ e se refere a **discriminação ou preconceito de idade de uma faixa etária em relação a outra.**

Posteriormente, compreendeu **atitudes e crenças preconceituosas em relação as pessoas mais velhas, a velhice e ao processo de envelhecimento, além de incluir práticas discriminatórias, normas e políticas institucionais**¹⁷. Neste caso, se baseia esta cartilha.



CURIOSIDADE

O ageismo também é conhecido como **IDADISMO** ou **ETARISMO**.

O **ageismo é considerado o terceiro grande “ismo”,** após o racismo e o sexismo, e se distingue destes, pois a **todos pode ser direcionado, se atingirem a longevidade**¹⁸.

IMPORTANTE

O ageismo pode ser compreendido em um contexto de **múltiplas discriminações: intersecções relacionadas ao sexo, raça, classe social, deficiência, entre outros**¹⁹.

- Apesar do ageismo ter efeitos negativos na saúde física e mental das pessoas mais velhas²⁰, **há pouco conhecimento e discussão na sociedade acerca do referido tema, além do escasso número de pesquisas sobre o ageismo** na área organizacional ²¹.
- O ageismo é um **fenômeno universal de grande incidência.** Segundo a Organização Mundial da Saúde²² uma em cada duas pessoas apresentam atitudes moderadas ou altamente discriminatórias relacionadas à idade. Além disso é mais prevalente em países de baixa e média renda.
- A **forma de expressão mais recente do ageismo ocorre de forma sutil e benevolente**²³, em forma de práticas socialmente autorizadas. Nesta perspectiva, o ageismo representa um **empecilho a efetiva participação de pessoas mais velhas na sociedade e nas organizações.** Diante disso, a importância em falar sobre o ageismo.

Pensar em ageismo remete ao processo natural de categorizar objetos e pessoas, ou seja, agrupar o que ou quem compartilha das mesmas características, e de acordo com informações prévias sobre eles.

Como consequência da **categorização social**, há uma **tendência de valorizar o endogrupo (o que pertencemos) e desvalorizar/excluir membros do exogrupo**¹⁵.

IMPORTANTE

A categorização social influencia como percebemos o outro!

Então, o **ageismo estaria relacionado ao processo de categorização social por idade que fundamenta os estereótipos acerca das pessoas mais velhas.**

Estereótipos se referem a “uma crença exagerada associada a uma categoria. A sua função é justificar (racionalizar) a nossa conduta em relação a essa categoria” (ALLPORT, 1954, p.191)²⁴

De outro modo, os **estereótipos** constituiriam em um atalho cognitivo para compreensão da realidade e grupos sociais de forma mais simplificada e categorizada, bem como **influenciam o pensamento, sentimento e comportamento das pessoas.**

- No entanto, os estereótipos socialmente compartilhados podem acarretar generalizações incorretas¹⁵. Na maior parte das vezes, referem-se a **concepções negativas e justificam o preconceito em face de pessoas mais velhas. Por exemplo, velhice como sinônimo de doença ou decadência.**
- Como consequência, esses estereótipos são **internalizados pelas pessoas mais velhas que podem se comportar como as expectativas que a sociedade tem deles**²⁵. **Por exemplo, a associação entre velhice e limitações na memória.** Diante disso, as pessoas mais velhas tendem a sentir sua autoestima ameaçada com receio de ter um mal desempenho, e acabam por evitar atividades que exijam memorização²⁶.

No Brasil, há normas jurídicas antipreconceito como anteriormente destacado, porém não significa necessariamente que há diminuição de sua incidência, pois estaria se criminalizando apenas a forma mais flagrante e aberta do preconceito. Por outro lado, se propaga de forma rápida a expressão do ageismo mais suavizada ou implícita¹⁵

Nesse sentido, as pessoas usam os estereótipos como forma de justificar e legitimar sua postura preconceituosa, sem que sejam objeto de censura ou repreensão social.

Outros fatores que podem ser elencados como mantenedores do ageismo são: a associação entre velhice e morte difundida nas sociedades ocidentais e o medo de fazer parte de um grupo desvalorizado socialmente.

Dessa forma, tenta-se encobrir ou suavizar as marcas do envelhecimento para manter uma aparência mais jovem¹⁵.



Quem nunca disse ou escutou as seguintes expressões:
“Melhor Idade, Idade Dourada, Terceira Idade”
“Você tem um espírito de velho”
“Você não aparenta ter esta idade”

Tais expressões revelam uma conotação negativa que desqualifica a pessoa mais velha/velhice camuflada em atitudes/significados positivos. É um mecanismo de manutenção do ageismo. E assim, diz-se que o ageismo é naturalizado na sociedade contemporânea.



Na nossa sociedade diante do culto excessivo a juventude, torna-se imperativo a pessoa mais velha enfraquecer sua identificação com seu grupo etário permeado de estereótipos negativos e de exclusão, para fazer parte de um grupo admirado socialmente (os mais jovens)!



De outra banda, **muitos jovens tendem a se distanciar do contato com pessoas mais velhas ou utilizar estratégias para confirmar os estereótipos negativos (ageismo implícito) direcionados aos membros do referido grupo etário.**

Daí, pode-se falar em um **paradoxo: é atribuído um sentido positivo a percepção individual da velhice e o preconceito contra idosos explicado como fenômeno coletivo**¹⁵.



Ou seja, “eu não sou preconceituoso, mas enxergo o preconceito na sociedade”.

COMO VOCÊ PODE IDENTIFICAR O AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL?

13

O ageismo no contexto organizacional refere-se a:

“um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho dos mais velhos, favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e permanência”²⁷ (FRANÇA *et al.* 2017, p. 766).

Do conceito, extrai-se que o ageismo nas organizações pode se apresentar como:

- ➔ **AGEISMO POSITIVO:** relacionados aos estereótipos como maior conhecimento, experiência, credibilidade e ponderação.
- ➔ **AGEISMO NEGATIVO:** expresso por estereótipos negativos atribuídos a pessoa mais velha como resistência à mudança, inabilidade com novas tecnologias e menor dinamismo.

SÃO ATITUDES E COMPORTAMENTOS QUE REVELAM AGEISMO:

Achar que trabalhadores mais velhos²⁷:

- levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho
- costumam adoecer com mais facilidade
- costumam faltar mais ao trabalho
- tem menor capacidade de concentração
- tendem a esquecer novas tarefas
- são menos produtivos do que os mais jovens
- tendem a sofrer mais acidentes de trabalho

As seguintes ações configuram ageismo²⁸:

- Contar as pessoas mais velhas piadas sobre velhice
- Dizer para uma pessoa mais velha: “Você está velho(a) demais para isto”
- Quando uma pessoa mais velha tem uma doença digo: “Isso é normal na sua idade”
- Quando uma pessoa mais velha não consegue lembrar de algo digo: “Olha a idade chegando”
- Falar alto ou devagar com pessoas mais velhas por conta de suas idades
- Usar vocabulário simples ao conversar com pessoas mais velhas
- Evitar contato com pessoas mais velhas
- Chamar pessoas mais velhas de de mal humoradas
- Práticas que privilegiam servidores mais jovens para capacitação e exercício de chefia
- Relações de trabalho intergeracionais conflituosas

COMO VOCÊ PODE IDENTIFICAR O AGEISMO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL?

14



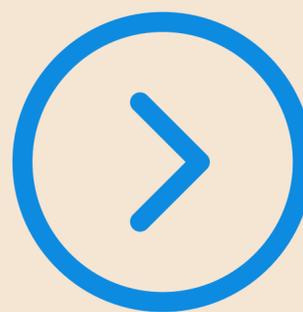
ATENÇÃO

É **considerado ageismo** também quando atribuímos as pessoas mais velhas características como²⁷:

- maior persistência
- maior comprometimento com o trabalho
- mais conhecimento sobre as rotinas do trabalho
- mais capacidade de lidar com pressões do trabalho
- mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens

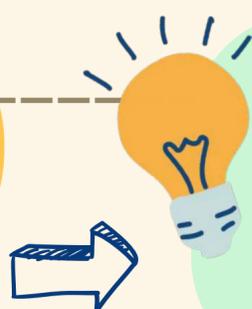
Ou quando acontece alguns desses comportamentos²⁸:

- Elogiar pessoas mais velhas por sua boa aparência, apesar de suas idades
- Quando descubro a idade de uma pessoa mais velha digo “Você não aparenta ter tudo isto”
- Gostar de conversar com pessoas mais velhas
- Segurar portas abertas para pessoas mais velhas
- Auxiliar pessoas mais velhas na utilização de novas tecnologias
- Pedir conselho a uma pessoa mais velha

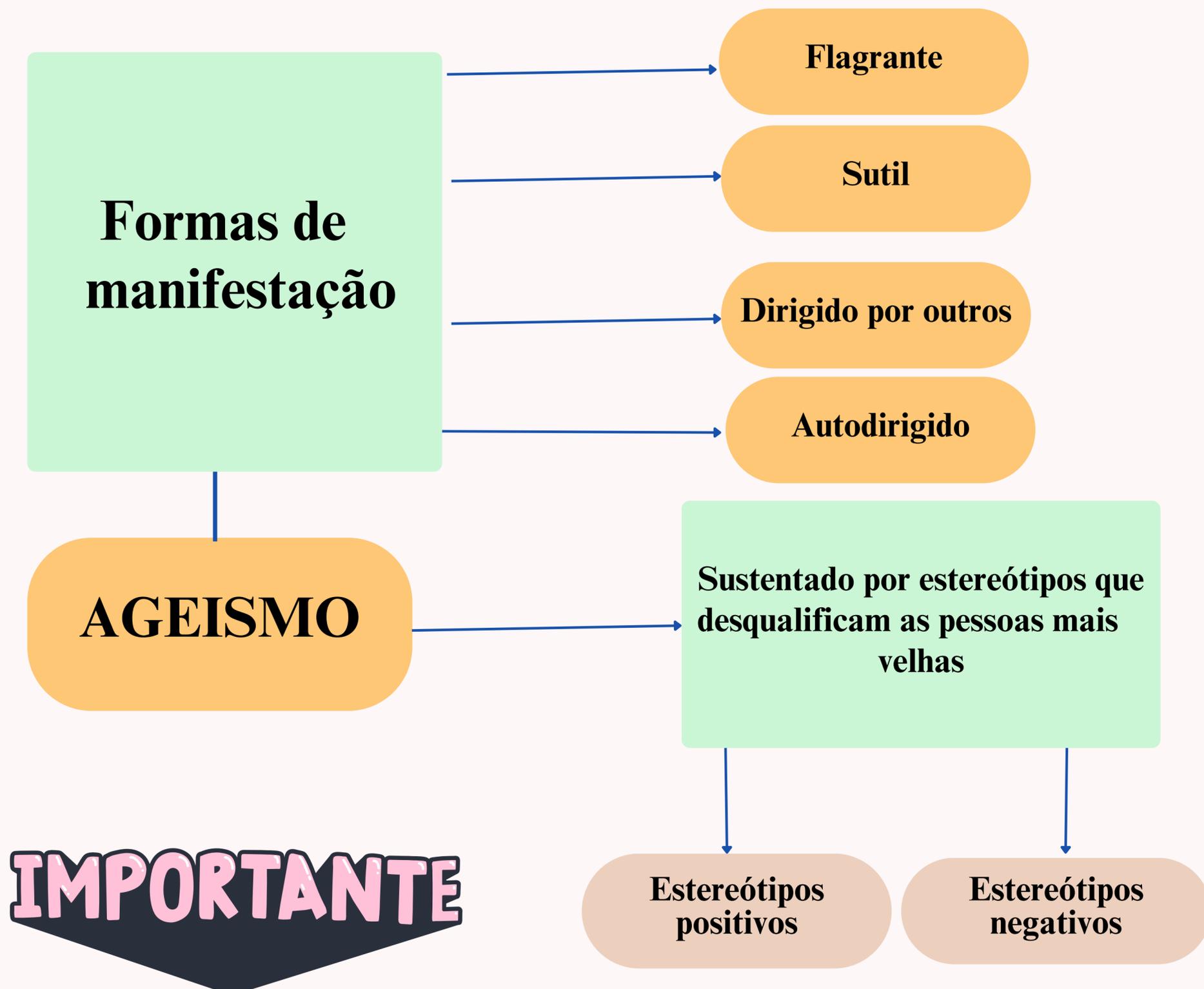


Devido sua idade

Saiba mais



Embora tais atitudes e comportamentos reflitam uma percepção de respeito e cuidado com as pessoas mais velhas, em verdade são exemplos de ageismo positivo ou pseudopositivo²³.



Atitudes sutis que fortalecem estereótipos: infantilizar através de fala lentificada, entonação exagerada, discurso simplificado e desconsideração das opiniões das pessoas mais velhas; ajudas desnecessárias; cuidado e proteção excessivos; piadas e ditos populares.

NÃO ESQUEÇA

O ageismo ocorre quando a idade é utilizada para justificar algum tipo de tratamento negativo ou positivo frente a pessoa mais velha!

COMO A ORGANIZAÇÃO PODE COLABORAR?

- Fomentando **campanhas de conscientização sobre o envelhecimento e suas implicações**
- **Estimulando a qualidade do contato com pessoas mais velhas por meio da formação de equipes intergeracionais** como oportunidade de ganho para todos os profissionais e para organização
- **Considerando as opiniões dos profissionais mais velhos para tomada de decisões** na organização
- Efetivando **práticas de gestão de idade** como:

programas de mentoria e transferência de conhecimento; intervenções ergonômicas; promoção da saúde; Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA); recrutamento e seleção para funções gratificadas ou participação em grupos de trabalho que evitem o viés de idade; treinamento, desenvolvimento e educação de todas as pessoas da organização.

Práticas de gestão de idade são “condutas que visam minimizar os efeitos do envelhecimento do profissional nas organizações e minimizar as barreiras etárias”²⁹ (CEPELLOS; TONELLI, 2017, p. 7)

COMO VOCÊ SERVIDOR PÚBLICO E MAGISTRADO PODEM CONTRIBUIR PARA O COMBATE AO AGEISMO?

- Compreender a **heterogeneidade do processo de envelhecimento e da velhice = não ocorre da mesma forma para todos**, sendo influenciado pelo sexo, idade, classe social, condições socioeconômicas, origem geográfica e condições de trabalho
- Considerar que o **ageismo possui intersecções com outras formas de preconceito como racismo e sexismo**
- Investir diariamente na **desconstrução de crenças limitantes e negativas sobre o envelhecimento e a velhice**
- Participar de **atividades educacionais que tenham como foco a temática do envelhecimento**
- **Evitar condutas que manifestem protecionismo e infantilização das pessoas mais velhas**
- **Não compartilhar piadas e brincadeiras que reproduzam estereótipos** negativos em relação ao envelhecimento e à velhice
- **Não reproduzir a concepção de que ter uma boa velhice é “se manter jovem”**
- **Não retirar a autonomia dos profissionais mais velhos, prestando ajuda de modo desnecessário**

O envelhecimento demográfico representa um desafio na contemporaneidade, exigindo que a sociedade em geral e as organizações repensem o processo de envelhecimento e a velhice. No caso em discussão, torna-se um imperativo construir estratégias de retenção de profissionais nessa faixa etária. Além disso, modificar as imagens em torno do envelhecimento, uma das gêneses do ageismo.

Dessa forma, esta cartilha buscou informar e conscientizar os profissionais do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) acerca da referida temática, sobretudo com o foco na identificação do ageismo e como contribuir para minimizar seus efeitos. Por fim, constitui um meio de proporcionar um ambiente institucional inclusivo e um relacionamento intergeracional saudável.



REFERÊNCIAS

- 1 FONTOURA, D. S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento Populacional e Gestão de Pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In: Encontro da ANPAD (EnANPAD), 26., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos [...]**. Rio Janeiro: ANPAD, 2012. p. 1-16.
- 2 KALACHE, A.; VERAS, R. P.; RAMOS, L. R. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Revista de Saúde Pública**. v. 21, n. 3, 1987, p. 200-210. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101987000300005>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- 3 OLIVEIRA, A. S. Transição demográfica, transição epidemiológica e envelhecimento populacional no Brasil. **Hygeia-Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, v. 15, n. 32, p. 69-79, 2019. DOI: <http://10.14393/Hygeia153248614>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- 4 MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. da C. G.; SILVA, A.L. A. da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016. DOI: <https://10.1590/1809-98232016019.150140>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- 5 BONIFÁCIO, G. M. de O.; GUIMARÃES, R. R. de M. **Texto para Discussão (TD) 2698: Projeções populacionais por idade e sexo para o Brasil até 2100**. Rio de Janeiro: IPEA, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2698>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- 6 CAMARANO, A. A.; KANSO, S. **Perspectivas de crescimento para a população brasileira: velhos e novos resultados**. Rio de Janeiro: Ipea, 2011 (Texto para Discussão, n. 1426).
- 7 WONG, L. L. R.; CARVALHO, J. A. O rápido processo de envelhecimento do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 5-26, jan./jun. 2006. DOI: <https://10.1590/S0102-30982006000100002>. Acesso em: 28 fev. 2022.
- 8 WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Decade of healthy ageing lobal report on ageism 2010-2030**, 2020. Disponível em: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- 9 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.
- 10 BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.
- 11 BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2013**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.
- 12 LOTH, G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, agosto. 2014. DOI: <https://10.5007/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 29 jan. 2022.
- 13 DANIEL, F.; ANTUNES, A.; AMARAL, I. Representações sociais da velhice. **Análise Psicológica**, p. 291-301, v. 3, n. 33, 2015. DOI: <https://doi.org/10.14417/ap.972>. Acesso em: 28 fev. 2022.
- 14 SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. v. 15, n. 6, p. 2835-2843, 2010. DOI: <https://10.1590/S1413-81232010000600021>. Acesso em: 25 jul. 2022.
- 15 TEIXEIRA, S. M.; DE SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M. Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 21, n. 3, p. 129-149, 2018. DOI: <http://10.23925/2176-901X.2018v21i3p129-149>. Acesso em: 28 fev. 2023.
- 16 BUTLER, R. N. Age-ism: another form of bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969.
- 17 BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 2, p. 08-11, 1980.
- 18 PALMORE, E.B. The ageism survey: First findings. **The Gerontologist Society of America**, n. 41, p. 572-575, 2001.
- 19 GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411- 434, abr./jun. 2010. DOI: <https://10.1590/S0101-73302010000200007>. Acesso em: 29 jan. 2022.
- 20 BURNES, D. et al. Interventions to reduce ageism against older adults: a systematic review and meta-analysis. **AJ Public Health**, v. 109, n. 8, p. e1-e9, aug. 2019. DOI: <https://10.2105/ajph.2019.305123>. Acesso em: 24 des. 2021.
- 21 SILVA, T. F. da C. et al. Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageísmo. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**. v. 27, n. 2, p. 642-662, maio/ago. 2021. DOI: <https://10.1590/1413-2311.327.101822>. Acesso em: 20 dez. 2021.
- 22 WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>. Acesso em: 26 jan. 2022.
- 23 FERNANDES-ELOI, J.; SILVA, A. M. de S.; SILVA, J. da. Ageísmo: percepção de pessoas idosas usuárias do Cras. **Revista Subjetividades**. v. 20 (Esp 1. Relações Intergrupais: Preconceito e Exclusão Social), 2020. DOI: <https://10.5020/23590777.rs.v20iEsp1.e8945>. Acesso em: 16 nov. 2021.
- 24 ALLPORT, G. W. **The nature of prejudice**. Cambridge: Perseus Books, 1954.
- 25 LEVY, B. Mind matters: Cognitive and physical effects of aging selfstereotypes. **Journal of Gerontology: Psychological Sciences**, v., n. 58B, p. 203-211, 2003.
- 26 VIEIRA, R. S. S. **Estereótipos e preconceito contra dos idosos**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Sergipe -UFS, Núcleo de Pós-Graduação e Pesquisa em Psicologia Social, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/1806/10000>. Acesso em: 17 maio 2023.
- 27 FRANÇA, L. H. de F. P. et al. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 06, p.762-772, nov./dez. 2017. DOI: <https://10.1590/1981-22562017020.170052>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbga/a/TwtsHVTkHjm9D4YV5B3rjBn/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- 28 CHERRY, K. E.; PALMORE, E. Relating to older peopleevaluation (ROPE): A measureofself-reported ageism, **Educational Gerontology**, v. 34, n. 10, p. 849-861, 2008. DOI: 10.1080/03601270802042099. Acesso em: 23 mar. 2022.
- 29 CEPellos, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 004-021, jan./mar. 2017.

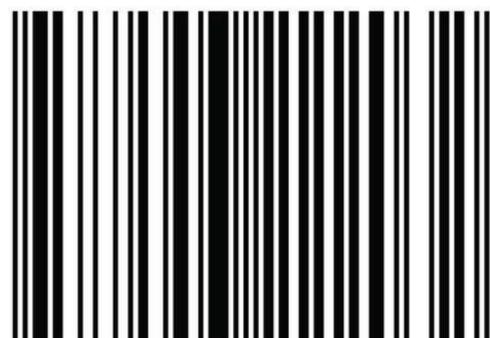


PROFIAP

MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ISBN: 978-85-5322-203-2

CDL



9 788553 222032

UNIVASF

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO