


ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE MULTIGERACIONAL

 <https://doi.org/10.56238/arev7n5-242>

Data de submissão: 15/04/2025

Data de publicação: 15/05/2025

Lucas Elioab Trajano Costa

Bacharel em Administração (Felcs/UFRN)

E-mail: igo.leite@ufrn.br

Francisco Igo Leite Soares

Doutor em Ciências Ambientais (PPgSND/Ufopa)

Professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: igo.leite@ufrn.br

Edneide Maria Pinheiro Galvão

Mestra em História do Brasil (Puc/BH)

Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: adneide.galvao@ufrn.br

Marcelo Henrique Neves Pereira

Doutor em Ciências Sociais (PPgCS/UFRN)

Professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: adneide.galvao@ufrn.br

Marco Aurélio Oliveira Santos

Doutor em Extensão Rural (PPGER-UFV)

Professor da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF

E-mail: marcooliveira.santos@ufjf.br

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral investigar o etarismo no mercado de trabalho, relacionando a idade e as oportunidades de emprego/progressão de carreira. Como objetivo específico, buscou-se investigar o etarismo no mercado de trabalho em uma perspectiva multigeracional. Para a execução da pesquisa adotou-se uma abordagem mista e metodologia bibliográfica. Como instrumentos de coleta de dados foram usados questionários, aplicados a gerentes, empregados e desempregados que compartilham percepções e experiências sobre o preconceito etário e seus impactos nas oportunidades de capacitação e ascensão profissional. Os resultados indicam que o etarismo pode limitar a integração e a valorização dos profissionais mais velhos, ao mesmo tempo em que afeta as oportunidades de desenvolvimento para as gerações mais novas. A análise contribui para o entendimento de como o preconceito etário afeta as pessoas que estão inseridas ou buscam se inserir no mercado de trabalho, e destaca a necessidade de políticas inclusivas que promovam a diversidade etária no mesmo.

Palavras-chave: Preconceito etário. Mercado de trabalho. Perspectiva multigeracional.

1 INTRODUÇÃO

O etarismo ou ageismo, como é também conhecido, é uma forma de discriminação baseada na idade do indivíduo. Afeta tanto os mais jovens, considerados inexperientes, quanto os mais velhos, vistos como desatualizados ou menos produtivos. Esse preconceito, presente em diversos âmbitos da sociedade, tem ganhado mais relevância no mercado de trabalho e impactado diretamente o desenvolvimento e a valorização de profissionais de diferentes idades.

No contexto empresarial, é comum associar a juventude à inovação e ao dinamismo, enquanto se atribui à terceira idade uma imagem de inaptidão ou resistência às mudanças. Tais percepções têm limitado o acesso e o crescimento de talentos em ambas as faixas etárias, além de reduzir o aproveitamento das capacidades individuais e colaborativas no trabalho.

No Brasil, o etarismo no mercado de trabalho se agrava à medida que a população envelhece. Intensificado pela queda nas taxas de natalidade e pelo aumento da expectativa de vida, o envelhecimento populacional exige uma reflexão sobre as práticas de recrutamento, retenção e desenvolvimento profissional nas organizações, visto que mudanças estruturais nessa conjuntura obrigam as corporações a planejarem a criação de espaços de trabalho inclusivos que maximizem o potencial de todos os colaboradores, independentemente da idade. Por essa razão, nas últimas décadas, o fenômeno tem sido observado mais intensamente (IBGE, 2018).

Segundo Calasanti e King (2020), o preconceito etário afeta a autoestima e a confiança dos trabalhadores mais velhos, além de reduzir as chances de empregabilidade, dificultando a troca de experiências entre indivíduos de diferentes gerações. Essa situação pode limitar a inovação e o desempenho organizacional. Em muitas empresas, práticas de treinamento contínuo ou políticas de promoção da diversidade etária ainda não são implementadas de forma eficiente, o que resulta em um ambiente de trabalho que dificulta o crescimento pessoal e profissional de trabalhadores mais experientes e, em alguns casos, também dos mais jovens.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho foi, analisar as dinâmicas do etarismo no mercado de trabalho, considerando suas manifestações, impactos e desafios no contexto das interações entre diferentes gerações. Por consequência, o objetivo específico foi: investigar o etarismo no mercado de trabalho em uma perspectiva multigeracional. Para alcançar tais objetivos a pesquisa se apoiou em uma abordagem mista, envolvendo uma análise teórica e coleta de dados, por meio de questionários, com profissionais de diferentes idades, inseridos no mercado ou fora dele, a fim de mapear como o etarismo se manifesta no ambiente de trabalho e propor caminhos para minimizar seus impactos.

Diante do exposto, este estudo se mostra relevante por analisar como o etarismo se manifesta no mercado de trabalho, considerando suas implicações nas relações e nas interações entre diferentes gerações.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

O etarismo, como o próprio nome sugere, é um termo que se refere à característica empregada a um indivíduo baseada em sua faixa etária. Em trabalhos acadêmicos, também pode surgir com a denominação de “ageismo” (Butler, 1980), palavra mais comum utilizada na linguagem internacional. Uma das definições do termo “etarismo” pode ser encontrada no Dicionário Priberiam da Língua Portuguesa (2024), sendo descrito como “discriminação baseada em critérios de idade, especialmente em relação às pessoas mais velhas”, destacando ainda outro nome que classifica tal preconceito, o “idadismo”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), que busca colaborar com melhorias para a saúde da população mundial, afirma que um dos primeiros aspectos que percebemos nas outras pessoas é a idade. Esse hábito colabora para o surgimento do preconceito denominado etarismo, que é relacionado à idade (OMS, 2021).

No mercado de trabalho, o etarismo se manifesta de várias formas desde o processo de recrutamento, onde, na maioria das vezes, ocorre a exclusão, tanto de candidatos mais velhos, por serem taxados de “desatualizados”, como também de candidatos mais jovens, tidos como “inexperientes”. Nelson (2016) aponta que a sociedade frequentemente associa a idade avançada a uma diminuição das capacidades cognitivas e físicas. Essa visão estereotipada, segundo o autor, leva à crença de que idosos têm mais dificuldade em aprender coisas novas, como técnicas e treinamentos inovadores.

Para Da Silva e Helal (2019), o etarismo tem características mais fortes que outros tipos de discriminação, como a religiosa, a racial e a de etnia, pois, na maioria das vezes, ocorre no inconsciente, isto é, mesmo quando não é intenção do indivíduo prejudicar os que são discriminados.

Este referencial teórico oferece uma base conceitual que explora as manifestações e impactos do etarismo nas relações e dinâmicas multigeracionais no mercado de trabalho. Por conseguinte, permite entender algumas atitudes e práticas discriminatórias cuja base é a idade e as formas como estas são abordadas e cometidas. Dessa forma as empresas podem enxergar e maximizar o potencial de seus colaboradores, independentemente da idade.

2.1 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

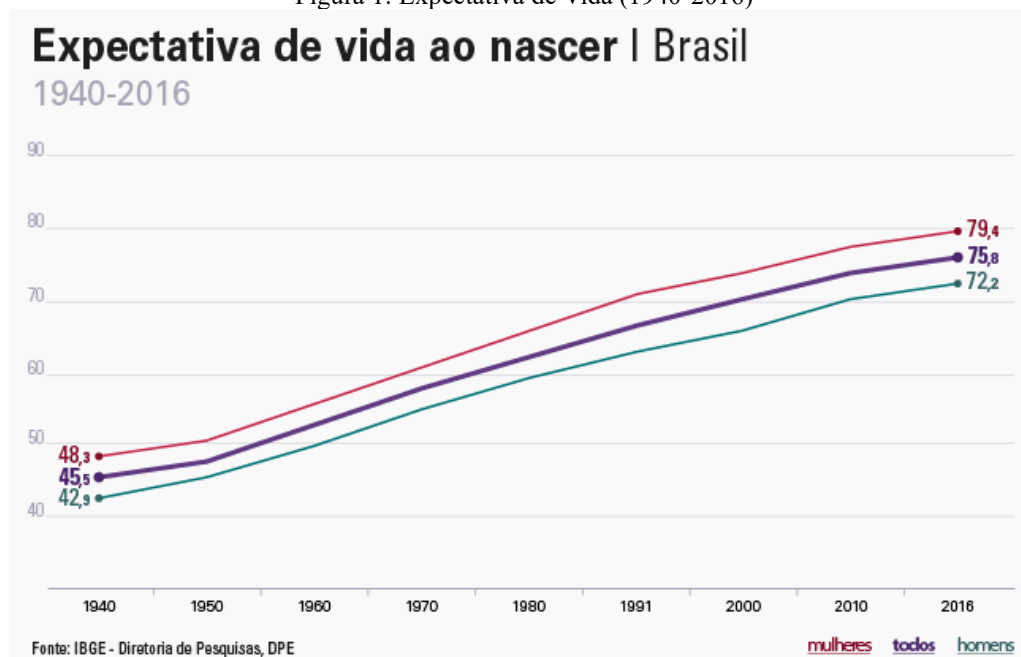
O envelhecimento demográfico tem sido um dos assuntos com maior destaque nas últimas décadas. Ele traduz uma realidade crescente, considerada como fenômeno global e que consiste no aumento da proporção de pessoas idosas na população total. Esse fato é resultado de uma combinação de alguns fatores, entre eles a queda na taxa de natalidade que, segundo estudo publicado na revista britânica “The Lancet”, está diminuindo globalmente em mais da metade de todos os países e territórios, com taxas abaixo do nível de reposição em 2021 (GBD 2021 Fertility and Forecasting Collaborators, 2024).

Essa realidade, que se mostra cada vez mais evidente no Brasil, é, na verdade, uma tendência global que vem inclusive modificando as estruturas etárias ao redor do mundo. Esse fenômeno é resultado do aumento na expectativa de vida, somado à redução das taxas de natalidade, que, combinados, alteram significativamente a pirâmide etária do país.

Segundo o IBGE (2018) — Instituto responsável por coletar, analisar e divulgar os dados estatísticos, como por exemplo o Censo Demográfico — o crescimento populacional está cada vez mais desacelerado, mostrando que o Brasil alcançará uma expectativa de vida de 80 anos, atingindo o ápice demográfico em 2047. Anteriormente, o país era caracterizado por uma população majoritariamente jovem, todavia essa tendência tem sido modificada ao longo dos anos. Hoje, o país passa pela fase de transição demográfica, que tem levado ao crescimento do número de idosos na sociedade (IBGE, 2020a).

Gouveia (2020), ao realizar uma investigação sobre esse momento vivenciado pelo país, evidenciou o fenômeno da transição demográfica, que se dá pela queda de taxa de fecundidade seguido do aumento da expectativa de vida, fato que tem modificado a pirâmide etária brasileira, conforme exposto na Figura 1.

Figura 1: Expectativa de Vida (1940-2016)

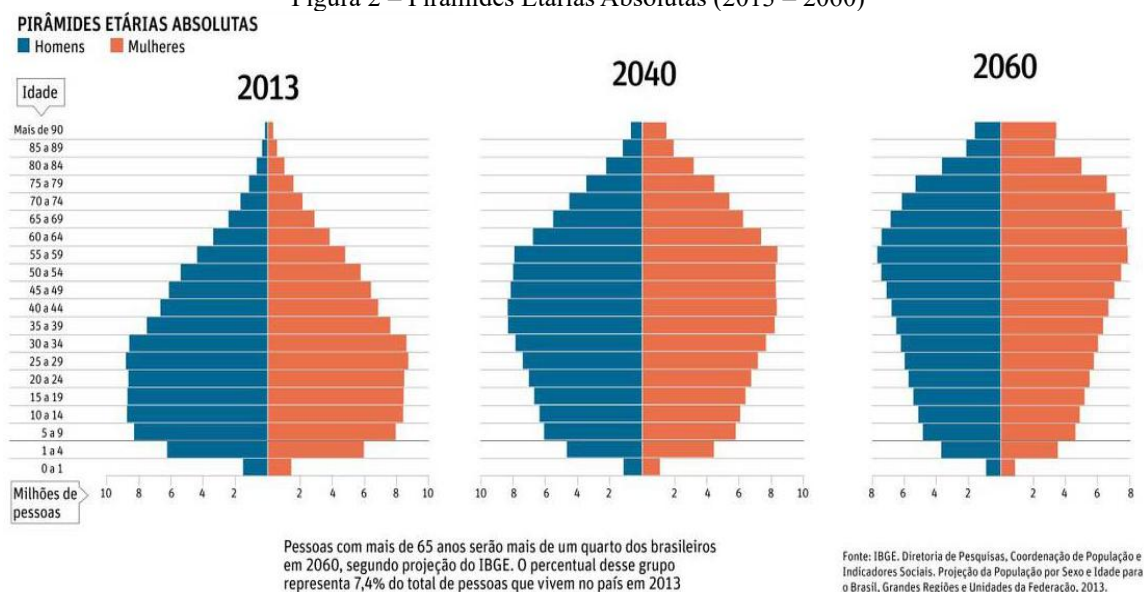


Fonte: IBGE (2020a).

A Figura 2, a seguir, descreve a oscilação etária prevista pelo IBGE (2017), por meio de estudos e pesquisas, referente ao período de 2013 a 2060, o que Gouveia e Carrerè (2020) já vinham apontando. Essa mudança resultará — a curto e, principalmente, a longo prazo —, em um impacto com variantes significativas para diversos setores da sociedade, inclusive o mercado de trabalho (IBGE, 2020).

Vale ressaltar que o cenário demonstrado na Figura 2 não é uma particularidade do Brasil. Segundo a OMS, a população brasileira daqueles considerados idosos corresponderá, em 2050, a um quinto da população mundial. Ainda de acordo com a OMS, o início da velhice, em países desenvolvidos, ocorre quando o indivíduo completa 60 anos, enquanto em países em desenvolvimento essa idade é elevada a 65 anos.

Figura 2 – Pirâmides Etárias Absolutas (2013 – 2060)



Fonte: IBGE (2017)

2.2 AS MUDANÇAS NA ESTRUTURA ETÁRIA LOCAL E GLOBAL

As mudanças na estrutura etária não se limitam apenas ao contexto local. Países desenvolvidos enfrentam, há mais tempo, desafios semelhantes, no entanto, essa transformação torna-se mais notável em nações em fase de desenvolvimento, como o Brasil, onde esse processo de envelhecimento populacional ocorre em um ritmo mais acelerado.

Essas mudanças causam impactos diretos nas políticas públicas, seja na economia, seja nas relações sociais, uma vez que exige adaptações significativas nas mais diversas áreas, como saúde, previdência e, sobretudo, no mercado de trabalho (World Health Organization, 2021).

Diante desse cenário, é necessário que as sociedades se preparem para lidar com uma população mais envelhecida, mesmo que isso implique na necessidade de elaboração de novas abordagens na gestão de recursos, ou no desenvolvimento de uma infraestrutura mais adequada para a promoção de um envelhecimento saudável, ativo e inclusivo (UN, 2019).

Trazendo essas informações para o contexto empresarial global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza que é de suma importância o incentivo por parte das empresas para um aprendizado contínuo e treinamento de habilidades gerenciais ao longo da vida profissional. Essas medidas são fundamentais, uma vez que visam garantir que os gestores mais velhos, continuem sendo, perante a sociedade e o mercado de trabalho, ativos e produtivos, ao mesmo tempo em que transferem conhecimentos práticos para as gerações mais jovens (Ilo, 2020).

Para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades trazidas pelo envelhecimento populacional, é essencial, portanto, que as empresas invistam em estratégias que envolvam a inclusão

e o desenvolvimento de habilidades gerenciais entre os trabalhadores de diferentes idades. Como estratégias para o alcance desse objetivo pode-se citar: a implementação de programas voltados para a capacitação contínua e desenvolvimento profissional que seja ofertado e acessível para todas as faixas etárias; o estabelecimento de momentos nos quais os funcionários mais velhos possam compartilhar as suas experiências e os seus conhecimentos com os mais jovens, e, vice-versa. Atitudes simples como essas podem gerar valor à empresa, uma vez que a contribuição de colaboradores de diferentes idades pode favorecer a criação de um ambiente de trabalho que respeite e valorize a diversidade etária.

3 METODOLOGIA

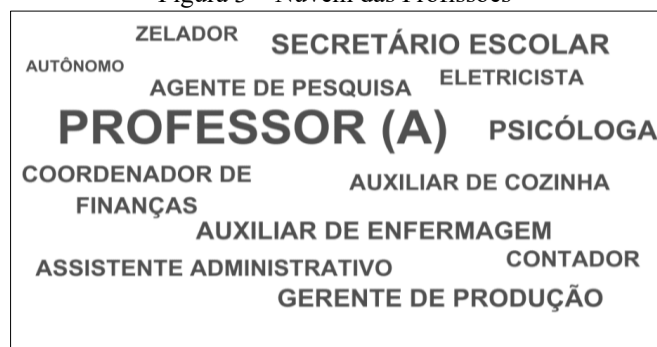
A presente pesquisa se caracteriza como bibliográfica e mista. Segundo Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica permite a revisão e análise de literatura existente sobre o tema. Neste caso, o tema analisado foi: etarismo no mercado de trabalho. Além disso, foi realizada uma coleta de dados primários, combinando métodos qualitativos e quantitativos. Para Creswell (2014), essa metodologia possibilita ao pesquisador e ao leitor obterem uma compreensão mais abrangente sobre o assunto tratado.

A pesquisa teve como público-alvo indivíduos de diferentes faixas etárias, empregados ou não, com o objetivo de captar percepções variadas sobre o etarismo e sua relação com as oportunidades de ingressão ou progressão do indivíduo no mercado de trabalho. A amostra foi composta por participantes selecionados de maneira intencional, com o objetivo de incluir uma diversidade de idades e situações de emprego. Para Gil (2008) a amostragem intencional é útil para selecionar um grupo de pessoas com características que nos interessam.

A coleta de dados ocorreu em duas etapas. Primeiramente, foi realizada uma análise documental para desenvolver um contexto teórico e reunir informações de base sobre o tema. Em seguida, por meio de uma plataforma de formulários online (Google Forms), aplicou-se um questionário ao público selecionado. No que se refere à identidade dos participantes, foi mantido o anonimato, sendo utilizados nomes fictícios, revelando-se apenas a idade do indivíduo, dado imprescindível para a obtenção dos resultados da pesquisa.

O convite para participação da pesquisa foi enviado por e-mail, por grupos no WhatsApp e via contatos diretos, com a premissa de incluir, intencionalmente, pessoas de várias idades. Não houve seleção de profissões específicas (Figura 3), pois o foco da pesquisa foi compreender o profissional, bem como as facilidades e dificuldades que encontram no mercado de trabalho, independentemente da ocupação. A participação foi voluntária, com preenchimento online dos questionários, garantindo ampla disseminação e facilidade de acesso aos respondentes.

Figura 3 – Nuvem das Profissões



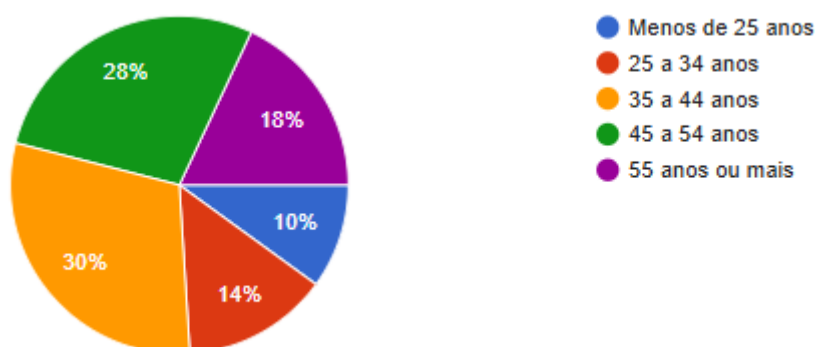
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e a importância de sua contribuição. O consentimento foi obtido mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes mesmo da participação, garantindo que os respondentes estivessem cientes de que suas respostas seriam utilizadas unicamente para fins acadêmicos.

4 RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com uma amostra de 50 participantes e teve por objetivo investigar a percepção do grupo sobre o etarismo no mercado de trabalho, buscando clarificar a influência desse fenômeno nas relações entre diferentes gerações e nas dinâmicas multigeracionais dentro do ambiente de trabalho. Os dados coletados, analisados mediante uma abordagem qualiquantitativa, demonstraram uma diversificada distribuição etária, com concentração maior de pessoas nas faixas etárias de 35 a 55 anos ou mais. Apenas 10% dos respondentes tinham menos de 25 anos, enquanto 14% estavam entre 25 e 34 anos, 30% tinham entre 35 e 44 anos, 28% entre 45 e 54, e os outros 18% estavam localizados no grupo de 55 anos ou mais.

Figura 4 – Gráfico das faixas etárias

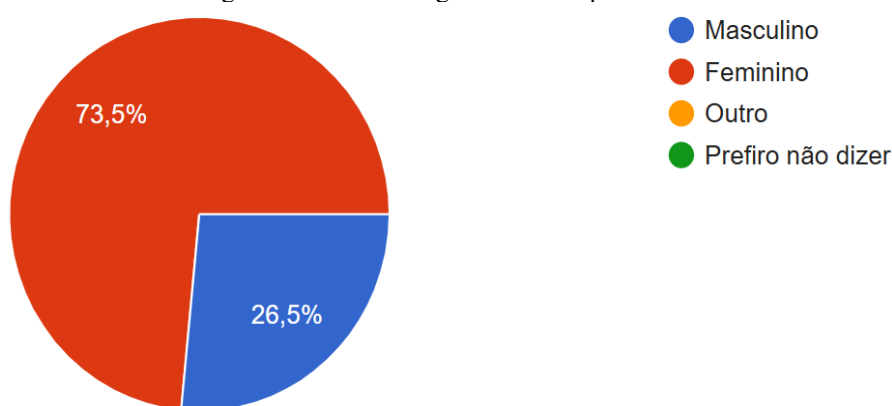


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A distribuição etária representada no gráfico reflete a diversidade das idades, bem como a influência do etarismo em diferentes fases da vida profissional. Notou-se uma considerável concentração de participantes em faixas etárias mais avançadas. No entanto, 30% dos entrevistados declararam não ter sequer conhecimento sobre o que é etarismo, enquanto outros 70% assinalaram esse preconceito como “problema significativo” para o ambiente de trabalho.

A pesquisa revelou uma predominância de participação das mulheres, representando 73,5% da amostra, enquanto os homens correspondem a 26,5%, como mostra a Figura 5.

Figura 5 – Gráfico de gênero dos respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Esse dado é importante, pois estudos indicam que o etarismo pode impactar de maneira diferenciada mulheres e homens. Segundo Trethewey (2001), mulheres em especial, tendem a enfrentar o etarismo/ageísmo de gênero, que envolve questões que perpassam a discriminação por idade e afetam o progresso feminino em cargos de liderança. Isso acontece porque as mulheres são submetidas, também, ao julgamento baseado nos padrões sociais e corporativos, que discriminam e desvalorizam tanto sua capacidade gerencial, quanto sua aparência física. Esse tipo de preconceito prejudica a categoria sobretudo pela falsa ideia de que são “menos aptas” ou “menos atualizadas” para o exercício de várias funções, inclusive as de comando.

Uma das participantes da pesquisa descreveu que foi vítima do etarismo, afirmando: “algumas pessoas não aceitavam tão bem minhas opiniões pelo fato de eu ser bem mais nova que elas, em especial quando eu estava na gestão”. Sua fala mostra que etarismo não está relacionado apenas a idades mais avançadas.

Analisando o nível de escolaridade e as informações sobre o setor de atuação dos participantes, identificou-se que, entre aqueles com menos de 25 anos, 60% já possuem algum curso de graduação, 20% estão no processo final de conclusão, e apenas outros 20% possuíam apenas o ensino médio

completo. Vale destacar a noção evidenciada referente ao posicionamento dos indivíduos no mercado de trabalho, a qual mostrou que apenas 20% não atuam no setor público. Esse dado pode indicar a seguinte realidade local: mais oportunidades de inserção no setor público, mesmo não possuindo tanta qualificação acadêmica. Observa-se que no setor público o desenvolvimento de carreira não é fortemente condicionado pela idade, diferentemente do que ocorre em algumas áreas do setor privado.

Estudos apontam que, diferentemente do setor privado, onde a “estabilidade” financeira e a progressão profissional dependem de que o mesmo esteja em constante processo de qualificação e adaptação as demandas do mercado, o setor público permite trajetórias mais seguras e estáveis, sendo ainda mais atrativo para aqueles que buscam minimizar o risco da instabilidade, encarado no setor privado (Albrecht, 2010; Sennett, 1999; Bauman, 2001).

Dos participantes localizados entre 25 e 34 anos, 57% possuíam graduação e os outros 43% possuíam ensino médio. De todos eles, apenas 14% trabalhavam no setor público. Essa distribuição sugere que, mesmo em faixas mais jovens, o setor privado pode restringir o acesso de indivíduos menos qualificados a cargos de maior responsabilidade. Além disso, a presença de profissionais dessa faixa etária no setor público também pode estar associada a uma busca por maior estabilidade, evitando o etarismo, que já pode começar a ser sentido por profissionais com 30 anos ou mais no setor privado, onde a juventude é, muitas vezes, supervalorizada.

No recorte de participantes de 35 a 44 anos, em que o etarismo começa a se manifestar de maneira mais evidente, observou-se que 80% atuavam no setor público e que vários deles possuem especialização, enquanto outros possuem pós-graduação em nível de doutorado. Essas implicações podem sugerir que, em espaços governamentais, o desenvolvimento profissional é mais equitativo e, de certa forma, independe da idade. Apenas um respondente nessa faixa etária atuava no setor privado e possuía especialização.

Assim sendo, sugere-se que o mercado de trabalho privado tende a favorecer profissionais mais jovens, o que pode gerar dificuldades para aqueles que, mesmo bem qualificados, enfrentam barreiras na recolocação ou na progressão na carreira após uma certa faixa etária. De acordo com Melo (2019), a preferência das empresas pela contratação de pessoas mais jovens contribui para a desvalorização dos trabalhadores mais experientes. Além disso, Souza e Almeida (2020) afirmam que o etarismo se manifesta no ambiente corporativo através de estereótipos que dificultam a reintegração e a ascensão de profissionais mais velhos, mesmo quando eles possuem as habilidades necessárias.

Na faixa etária de **45 a 54 anos** o etarismo pode se manifestar de maneira ainda mais evidente. A investigação identificou que 43% dos participantes tinham o ensino médio, 29% eram graduados, 14% possuíam especialização e outros 14%, mestrado. Embora essa faixa etária seja composta por

indivíduos em fases avançadas de suas carreiras, apenas 14% dos respondentes atuavam no setor privado. Isso mostra como o etarismo pode estar presente em setores onde a experiência deveria ser mais valorizada.

Trabalhadores mais velhos frequentemente enfrentam a percepção de que são menos adaptáveis e têm maior dificuldade em aprender novas habilidades. Uma responde, ao ser perguntada se já vivenciou algum caso de etarismo, respondeu que em seu trabalho sofre com uma “permanente sensação de incapacidade intelectual, transmitida pelos colegas da equipe que são mais jovens”. Isso contribui para a concentração desse grupo no setor público, onde a estabilidade e a progressão na carreira são asseguradas por critérios que vão além da juventude. Segundo estudos, muitos empregadores ainda associam a idade avançada a limitações em termos de flexibilidade e aprendizado, o que afeta negativamente as oportunidades disponíveis para esses profissionais (Nascimento, 2020; Pereira, 2021).

Entre os participantes com **55 anos ou mais**, a maior parte tinha uma formação avançada, 67% eram especialistas, enquanto 33% possuíam apenas ensino médio. Uma única pessoa atuava no setor privado. A limitada inserção de indivíduos com mais de 55 anos no setor privado pode ser vista como uma manifestação evidente do etarismo. Apesar de possuírem uma vasta experiência, esses profissionais frequentemente enfrentam dificuldades para se desenvolver profissionalmente ou até mesmo para manter seus empregos nas organizações privadas.

Para Lima (2021), muitos trabalhadores mais velhos se sentem desvalorizados no mercado, o que os leva a buscar oportunidades no setor público. A alta concentração dessa faixa etária no setor público indica a busca por estabilidade, um fator que muitos trabalhadores mais velhos não encontram no setor privado, onde costumam ser marginalizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido ao envelhecimento gradual da população brasileira e ao aumento da expectativa de vida, questões relacionadas ao preconceito etário se tornam cada vez mais relevantes, até mesmo levando em consideração diferentes contextos profissionais. Ao analisar essas questões, observou-se que o etarismo não apenas afeta o desenvolvimento de carreiras para os trabalhadores mais velhos, mas também limita a interação intergeracional e o aproveitamento das experiências que esses profissionais podem oferecer ao mercado.

Nesse sentido, a pesquisa em tela revelou que o preconceito etário contribui para a exclusão de trabalhadores experientes, desperdiçando o conhecimento acumulado ao longo de anos de atuação. Essa discriminação, muitas vezes enraizada em estereótipos, prejudica a promoção e o

desenvolvimento de um mercado de trabalho realmente inclusivo e capaz de reconhecer e valorizar as competências de todas as gerações. A falta de valorização de tais profissionais resulta em uma perda significativa de potencial produtivo e de inovação, que surge da diversidade de perspectivas.

Como solução para esses problemas destaca-se a implementação de políticas de inclusão etária e a valorização das habilidades dos profissionais mais experientes podem gerar um ambiente de trabalho mais equitativo e produtivo. Essas medidas beneficiariam o mercado como um todo, valorizando uma força de trabalho mais diversificada e competente, além de reconhecer as contribuições dos profissionais.

Portanto, a superação do etarismo no mercado de trabalho exige o comprometimento de empresas, instituições e profissionais em adotar práticas que incentivem o aprendizado contínuo e ofereçam oportunidades para trabalhadores de todas as faixas etárias, considerando o talento de profissionais mais experientes, como também disseminando uma cultura de respeito e cooperação intergeracional.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, G. Sentido do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30375512.pdf>. Acesso em: 28 out. 2024.
- BAUMAN, Z. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. Disponível em: https://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Modernidade_liquida.pdf. Acesso em: 28 out. 2024.
- BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. *Journal of Social Issues*, v. 36, n. 2, p. 8-11, 1980.
- CALASANTI, T.; KING, N. Ageism and the workforce: challenges and opportunities in an aging society. *Journal of Organizational Studies*, v. 25, n. 3, p. 341-359, 2020.
- COSTA, F. N. Pirâmide etária brasileira. Blog Cidadania & Cultura, 16 dez. 2010. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/piramide-etaria-populacao-brasileira.htm>. Acesso em: 4 jul. 2021.
- CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas. Thousand Oaks: Sage Publications, 2014.
- DA SILVA, T. F.; HELAL, D. H. Ageismo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, v. 9, n. 2, p. 160-176, 2019. Disponível em: <https://www.a-titus.com/>. Acesso em: 2 jan. 2025.
- DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. Etarismo. 2024. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/etarismo>. Acesso em: 3 jul. 2024.
- GBD 2021 FERTILITY AND FORECASTING COLLABORATORS. Global fertility in 204 countries and territories, 1950–2021, with forecasts to 2100: a comprehensive demographic analysis for the Global Burden of Disease Study 2021. *The Lancet*, v. 403, n. 10440, p. 2057-2099, 2024. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(24\)00550-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(24)00550-6/fulltext). Acesso em: 3 jul. 2024.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOUVEIA, A. Desafios das políticas públicas no cenário de transição demográfica. *Revista de Ciências Sociais e Humanas*, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1801/180150057007.pdf>. Acesso em: 2 jan. 2025.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Expectativa de vida do brasileiro sobe para 75,8 anos. Agência de Notícias, 1 dez. 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18469-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-75-8-anos>. Acesso em: 4 jul. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. População por idade e sexo. 2020a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao.html>. Acesso em: 4 jul. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Projeções da população: Brasil e unidades da federação. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 5 dez. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Global employment trends for aging population. Geneva: ILO, 2020.

LIMA, A. M. O impacto do etarismo na empregabilidade de profissionais mais velhos. Revista de Administração e Inovação, v. 18, n. 3, p. 215-230, 2021. Disponível em: [inserir URL válida]. Acesso em: 5 dez. 2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, A. S. A nova face do etarismo: um estudo sobre a discriminação por idade no mercado de trabalho. São Paulo: FGV, 2019.

NASCIMENTO, F. R. O desafio da inclusão etária: a realidade do mercado de trabalho. Curitiba: UFPR, 2020.

NELSON, T. D. The age of ageism. Journal of Social Issues, v. 72, n. 1, p. 191-198, 2016. DOI: 10.1111/josi.12162.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Envelhecimento ativo: uma política de saúde. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf. Acesso em: 4 jul. 2024.

PEREIRA, J. L. A realidade do trabalhador maduro: inclusão e exclusão no mercado. Rio de Janeiro: FGV, 2021.

SENNETT, R. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999. Disponível em: [https://www.trt1.jus.br/documents/21708/12030252/A+Corrosao+do+Carater+-+Richard+Sennett+\(2\).pdf/104d0615-10ed-c127-1407-cda0d72acf50](https://www.trt1.jus.br/documents/21708/12030252/A+Corrosao+do+Carater+-+Richard+Sennett+(2).pdf/104d0615-10ed-c127-1407-cda0d72acf50). Acesso em: 28 out. 2024.

SILVA, T. F. C. et al. Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageismo. REAd. Revista Eletrônica de Administração, v. 27, n. 3, p. 642-662, 2021.

SOUZA, L. M.; ALMEIDA, R. J. O impacto do etarismo na carreira profissional: desafios e perspectivas. Revista de Administração Contemporânea, v. 24, n. 2, p. 38-56, 2020. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/2760>. Acesso em: 12 out. 2024.

TRETHEWEY, A. Reproducing and resisting the master narrative of decline: midlife professional women's experiences of aging. *Management Communication Quarterly*, v. 15, n. 2, p. 183-226, 2001. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/247742032_Reproducing_and_Resisting_the_Master_Narrative_of_Decline_Midlife_Professional_Women's_Experiences_of_Aging. Acesso em: 28 out. 2024.

UNITED NATIONS. World population prospects 2019: highlights. New York: UN, 2019. Disponível em:

https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/29368/wpp2019_10.key.findings_embargoed.version.en.pdf. Acesso em: 28 out. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Relatório mundial sobre o idadismo. 2021. Disponível em:

<https://www.who.int/pt/publications/i/9789240020504>. Acesso em: 4 jul. 2024.