

---

## Artigo de Revisão de Literatura

---

# Etarismo no trabalho: uma realidade atemporal

Iracema Abranches<sup>1</sup>, Lelio Moura Lourenço<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-9881-2407>/ Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil.

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3664-7335>/ Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil.

---

### Resumo

As características estruturais do mundo do trabalho têm consequências para a saúde mental do trabalhador, advindas da organização do trabalho em si e das relações interpessoais que são estabelecidas no âmbito laboral. O preconceito etário é uma das possíveis características das relações entre as pessoas que se manifesta no trabalho, com repercussões para a saúde mental. Assim, este estudo tem o objetivo de investigar as produções científicas dos últimos seis anos que tratam sobre este tema para demonstrar como o etarismo é identificado na prática do trabalho, utilizando a metodologia de revisão integrativa de literatura. Como resultado, foi possível classificar os artigos em três principais categorias de manifestação do etarismo: nas práticas de gestão e de empregabilidade, nas relações interpessoais no trabalho e na percepção de quem sofre o preconceito. As implicações do etarismo envolvem desde os níveis de desemprego à saúde mental do trabalhador mais velho, gerando danos individuais e sociais. O etarismo ocorre no trabalho geralmente a partir dos 35, 40 anos, o que exige ações para melhorar as relações intergeracionais no trabalho. É urgente que os profissionais que atuam nas relações de trabalho sejam atentos a essa realidade.

**Palavras-chave:** Etarismo, Trabalho, Saúde mental.

---

### Ageism at work: a timeless reality

#### Abstract

The structural characteristics of the world of work have consequences for the worker's mental health, arising from the organization of work itself and the interpersonal relationships that are established in the workplace. Ageism is one of the possible characteristics of relationships between people that manifests itself at work, with repercussions for mental health. Thus, this study aims to investigate the scientific productions of the last six years that deal with this topic to demonstrate how ageism is identified in work practice, using the methodology of integrative literature review. As a result, it was possible to classify the articles into three main categories of manifestation of ageism: in management and employability practices, in interpersonal relationships at work and in the perception of those who suffer prejudice. The implications of ageism range from unemployment levels to the mental health of older workers, generating

---

Submissão: 19/12/2023  
Aceite: 14/06/2024  
Editora Responsável: Liliam Deisy Ghizoni  
Editora de Leiaute: Gracilene Paiva Araujo  
Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Abranches, I. & Lourenço L. M. (2024). Etarismo no trabalho: uma realidade atemporal. *Trabalho (En)Cena*. 9 (contínuo), e024023. 1-26. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024023>

individual and social damage. Ageism generally occurs at work from the age of 35 to 40, which requires actions to improve intergenerational relationships at work. It is urgent that professionals who work in labor relations be aware of this reality.

**Keywords:** Ageism, Work, Mental health.

---

Em 1954, Allport definiu o preconceito como uma atitude hostil em relação a quem pertence a um grupo diferente, desvalorizado ou refugado pela sociedade. Com o tempo, este conceito envolveu outros temas como discriminação, crenças, poder, conduta, pertencimento grupal, emoções etc. (Lima, 2013). Assim, o preconceito é compreendido como um fenômeno complexo, que fala mais do preconceituoso do que propriamente daquele que é seu alvo, além de expor suas condutas rígidas em relação aos valores sociais que tem introjetado (Crochik, 2006).

O etarismo, também denominado de ageismo, preconceito por idade ou idadismo, é o preconceito em relação à idade do outro, independente da faixa etária segundo Butler, médico e gerontólogo americano que criou o termo “ageismo” para definir este preconceito (Achenbaum, 2014). No entanto, a literatura científica tem como foco o preconceito em relação aos mais velhos porque os efeitos são mais significativos tanto para o indivíduo quanto para a sociedade, como por exemplo o desemprego, as políticas públicas, a vida social, os índices da saúde mental, dentre outros efeitos (Baltes & Finkelstein, 2011; Finkeslstein et al., 2020; IBGE, 2019; Weiss & Perry, 2020;). O termo “mais velhos” é utilizado porque o etarismo não se restringe a uma idade ou a uma fase da vida específica, não ocorre com pessoas somente a partir dos seus 30, 50 ou 60 anos, este é um preconceito que ocorre quando alguém tem uma idade diferente em relação a um determinado grupo. O etarismo é classificado em hostil ou benevolente, sendo o hostil caracterizado por atitudes agressivas, e o benevolente por atitudes protetoras, mas que infantilizam a pessoa mais velhas, tratando-a como alguém incapaz (Palmore, 1999).

Considerando os trabalhadores mais velhos, o etarismo organizacional é definido como um conjunto de atitudes, positivas ou negativas, diante do envelhecimento no ambiente de trabalho, que desvalorizem a força de trabalho dos mais velhos, o que pode favorecer a sua exclusão do mercado de trabalho e seu adoecimento (França et al., 2017). Este preconceito nas organizações pode envolver desde as políticas de empregabilidade até as relações interpessoais no trabalho, além de poder evoluir para situações de assédio moral.

Com o objetivo de analisar de que forma o etarismo é estudado cientificamente e de trazer uma reflexão sobre este fenômeno, esta revisão integrativa de literatura foi desenvolvida com

uma busca pelo tema entre os anos de 2018 e 2023, compreendendo 6 anos de produção científica. Com o envelhecimento da população, os postos de trabalho tendem a ser cada vez mais ocupados por trabalhadores mais velhos; portanto, o etarismo precisa ser combatido na gestão organizacional para que a saúde mental no trabalho seja progressivamente melhor.

### Método

Os termos de busca foram definidos a partir do Descritores em Ciências da Saúde (DeCs), *Decs/Mesh*, que é um vocabulário organizado hierarquicamente, derivado do tesauro *Medical Subject Headings (MeSh)*, que é uma lista de palavras com significados semelhantes utilizadas na indexação de documentos, produzido pela Biblioteca Nacional de Medicina dos EUA (*National Library of Medicine, NLM*) (<https://decs.bvsalud.org/>). Os descritores foram: 1. Em português: “ageísmo” AND trabalho, “ageísmo” AND “emprego”, “etarismo” AND “trabalho”, “etarismo” AND “emprego”, “idadismo” AND “trabalho”, “idadismo” AND “emprego”, “discriminação etária” AND “trabalho”, “discriminação etária” AND “emprego”. 2. Em inglês: “ageism” AND “work”, “ageism” AND “job”, “ageism” AND “working life”, “age discrimination” AND “work”, “age discrimination” AND “job”, “age discrimination” AND “working life”. 3. Em espanhol: “ageísmo” AND “trabajo”, “ageísmo” AND “empleo”, “ageísmo” AND “ocupación”, “etarismo” AND “trabajo”, “etarismo” AND “empleo”, “etarismo” AND “ocupación”, “discriminación por edad” AND “trabajo”, “discriminación por edad” AND “empleo”, “discriminación por edad” AND “ocupación”, “ageísmo” AND “vida laboral”, “etarismo” AND “vida laboral”, “discriminación por edad” AND “vida laboral”. Os filtros utilizados na busca nas bases de dados foram: período de 2018 a 2023, acesso livre, ou seja, produções não pagas e integrais, nos idiomas português, inglês e espanhol, incluindo os artigos, dissertações e teses. As bases de dados utilizadas foram Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), SCOPUS (Elsevier), *American Psychological Association (APA / PSCYINFO)*, *Web of Science (WOS)* e PUBMED/MEDLINE.

Com o objetivo de analisar de que forma o etarismo é estudado pelos textos científicos selecionados, foi possível classificá-los em categorias, de acordo com o foco e objetivo de cada texto. As categorias foram: práticas de gestão e de empregabilidade, relações interpessoais no trabalho e percepção de quem sofre o preconceito.

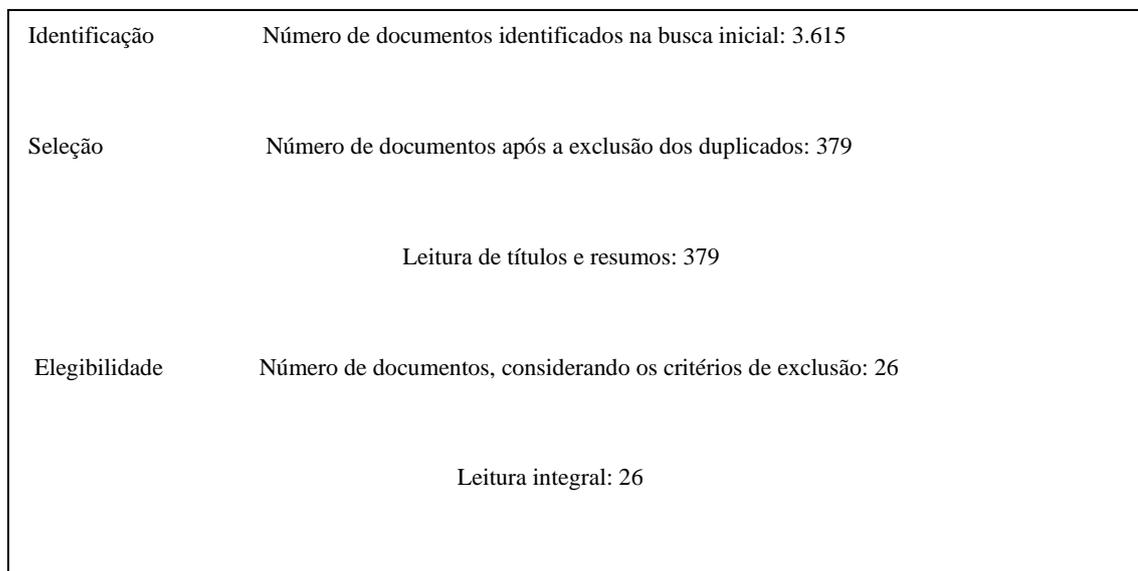
## **Crítérios de exclusão e inclusão**

Os critérios de exclusão foram artigos sem acesso livre, incompletos ou pagos, trabalhos de conclusão de curso, reportagens, artigos de opinião, informativos, livros, capítulos de livros, documentos duplicados e revisões de literatura. Os critérios de inclusão foram documentos completos, não pagos e de natureza científica, sendo artigos, dissertações ou teses que contivessem no título, resumo e/ou texto uma ou mais palavras utilizadas na busca (termos de busca). Esta revisão de literatura seguiu a metodologia Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA, que oferece um protocolo para a organização e desenvolvimento de revisões sistemáticas de literatura, com orientações para a elaboração e desenvolvimento dos estudos (<http://www.prisma-statement.org/>). A leitura integral dos artigos teve como critério de exclusão a ausência dos termos utilizados na busca e o tipo de preconceito analisado, pois alguns artigos priorizaram o preconceito racial ou de gênero ao etarismo, que foi o tipo de preconceito analisado neste estudo.

## **Resultado do levantamento de documentos científicos**

A busca resultou em 3.615 documentos, com 3236 duplicados. Com a leitura dos títulos e resumos dos 379 documentos após a retirada dos duplicados, ficaram 26 artigos científicos para leitura integral, que incluiu todos os 26 artigos para a análise e classificação. Os artigos, de acordo com o ano de publicação, foram distribuídos da seguinte forma: 2018 (1 artigo), 2019 (7 artigos), 2020 (4 artigos), 2021 (2 artigos), 2022 (3 artigos) e 2023 (9 artigos). Os países em que os estudos foram desenvolvidos são: EUA (6), Alemanha (3), Reino Unido (3), Austrália (2), Brasil (2), Canadá (2), Dinamarca (2), Holanda (2), Espanha, Finlândia, Hungria, Itália, Japão e Portugal (1 artigo em cada país), sendo que algumas pesquisas envolveram mais de um país ao mesmo tempo.

A seleção dos 26 artigos obedeceu ao critério de apresentarem no título, resumo ou corpo de texto alguma das palavras de busca, além de analisarem o etarismo e as repercussões que este preconceito poderia ter no desenvolvimento do trabalho. A leitura integral dos artigos demonstrou que existiam três principais focos em que os artigos poderiam ser classificados. Assim, para facilitar a organização da análise dos documentos, houve a classificação dos mesmos em categorias de acordo com o tema em comum.

**Figura 1.***Diagrama dos números da pesquisa*

*Nota:* diagrama do fluxo da pesquisa.

**Resultados**

Os textos selecionados apresentaram três principais grupos quanto ao assunto ou ao foco que deram ao etarismo no ambiente de trabalho. Dessa forma, foram agrupados em três categorias para que a análise dos artigos pudesse ser melhor organizada no estudo. A classificação em categorias só foi realizada após a leitura dos textos e da verificação de que os artigos se apresentaram inseridos nos três temas das categorias.

**Tabela 1***Categorias dos artigos selecionados*

<b>Categoria</b>	<b>Artigos identificados pelo(s) autor(es) / ano</b>
<b>01 – Etarismo na gestão empresarial e nas políticas de emprego para os trabalhadores mais velhos.</b>	01 - Camarano, A. A., Carvalho, D. F., & Kanso, S. (2019) 02 - Cebulla, A., & Wilkinson, D. (2019) 03 - Allgood, S. (2020) 04 - Oesch, D. (2020) 05 - Pak, K., Furunes, T., & De Lange, A. H. (2022) 06 - Berde, É., & Mágó, M. L. (2022) 07 - Previtali, F.; Nikander, P.; Ruusuvoori, J. (2023) 08 - Allen, Steven G. (2023) 09 - Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L. A., Caponecchia, C., Neto, A. D. A., O'Neill, S., & Andrew, C. (2023)

**02 – Análise do etarismo nas relações interpessoais no trabalho.**

10 - Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F. B. (2019)  
 11 - Peters, P., Van der Heijden, B. I., Spurk, D., De Vos, A., & Klaassen, R. (2019)  
 12 - Fekedulegn, D., Alterman, T., Charles, L. E., Kershaw, K. N., Safford, M. M., Howard, V. J., & MacDonald, L. A. (2019)  
 13 - Kleissner, V., & Jahn, G. (2020a)  
 14 - Kleissner, V., & Jahn, G. (2020b)  
 15 - Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2021)  
 16 - Lagacé, M., Donizzetti, A. R., Van de Beeck, L., Bergeron, C. D., Rodrigues-Rouleau, P., & St-Amour, A. (2022)  
 17 - Mário, R., Cameira, M., Queirós, C., & Bizarro, L. (2023)  
 18 - Lagacé, M., Van De Beeck, L., Bergeron, C. D., & Rodrigues-Rouleau, P. (2023)  
 19 - Tybjerg-Jepesen, A., Conway, P. M., Ladegaard, Y., & Jensen, C. G. (2023)

**03 – Percepção do etarismo pelo trabalhador mais velho.**

20 - Taylor, P., McLoughlin, C., & Earl, C. (2018)  
 21 - Harada, K., Sugisawa, H., Sugihara, Y., Yanagisawa, S., & Shimmei, M. (2019)  
 22 - Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019)  
 23 - Chia, J. L., & Hartanto, A. (2021)  
 24 - Burn, I., Firoozi, D., Ladd, D., & Neumark, D. (2023)  
 25 - Keskinen, K., Lumme-Sandt, K., & Nikander, P. (2023)  
 26 - Watermann, H., Fasbender, U., & Klehe, U. C. (2023)

Fonte: artigos selecionados para a análise.

Abaixo, uma descrição resumida dos artigos selecionados.

**Tabela 2**

*Classificação e descrição dos artigos selecionados*

Autores	Ano	Título	Periódico	Tipo De Estudo	Objetivos	Amostra	Resultados
01 - Camarano, A. A., Carvalho, D. F., & Kanso, S.	2019	Exiting the labour market early: retirement or discrimination?	<i>Ciência &amp; Saúde Coletiva</i>	Qualitativo	Entender a não participação dos homens de 50 a 64 anos no mercado de trabalho	Taxas de atividade da população masculina de 50-64 anos brasileira.	Participação baixa. Aposentadoria precoce
02 - Cebulla, A., & Wilkinson, D.	2019	Responses to an Ageing Workforce: Germany, Spain, the United Kingdom.	<i>Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing</i>	Qualitativo	Compreender diferentes abordagens para acomodar trabalhadores mais velhos na Alemanha, Espanha e	Estudos de caso.	Reino Unido: práticas neutras. Alemanha: confiança na idade. Espanha: interesse em trabalhar por mais tempo na

			<i>Innovation and Research in Economy</i>		Reino Unido.		vida.
03 - Allgood, S.	2020	Age discrimination and academic labor markets.	<i>Journal of Economic Behavior &amp; Organization</i>	Quantitativo	Analisar a relação entre a idade com que uma pessoa se gradua em um programa de pós-graduação (PH.D.) e a renda obtida no trabalho de professor(a).	Dados de 9.000 professores a partir de uma Pesquisa Nacional de Docentes de Nível Superior (EUA).	A idade que se tem ao obter um Ph.D. é relacionada com as exigências do mercado. Esses dados impactam a renda dos professores.
04 - Oesch, D.	2020	Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland.	<i>Research in Social Stratification and Mobility</i>	Pesquisa fatorial.	Testar três explicações para que os candidatos mais velhos tenham dificuldade para conseguir emprego. Estudo suíço.	Analisar de dois experimentos, um estudo de vinheta com 500 profissionais de RH; outro experimento que entrevistou 1200 trabalhadores	As chances de reemprego são dificultadas pelos custos salariais, geralmente mais altas com os trabalhadores acima de 55 anos.
05 - Pak, K., Furunes, T., & De Lange, A. H.	2022	Age Discrimination and Employability in Healthcare Work: A Double-Edged Sword for Older Workers?	<i>Sustainability</i>	Estudo quantitativo multicêntrico longitudinal	Examinar a direção causal da relação entre discriminação por idade e empregabilidade de interna.	1478 trabalhadores holandeses (idade de 18 a 66 anos)	A empregabilidade interna é um preditor negativo de discriminação por idade.
06 - Berde, É., & Mágó, M. L.	2022	Are older applicants less likely to be invited to a job interview?—an experimental study on ageism.	<i>Employee Relations: The International Journal</i>	Experimental.	Verificar se as mulheres mais velhas da Hungria enfrentam a discriminação por idade no mercado de trabalho a partir das vagas de emprego.	Currículos foram enviados para vagas de emprego durante quatro meses. A taxa de convite dos currículos foi avaliada.	As candidatas mais jovens mais convites para entrevistas do que as mulheres mais velhas. Há discriminação etária na Hungria.
07 - Previtali, F.; Nikander, P.; Ruusuvaori, J.	2023	Ageism in job interviews: Discreet ways of building co-membership through age categorisation.	<i>Discourse Studies</i>	Estudo de caso.	Investigar como a fala dos candidatos a emprego mobilizam a categorização de idade e o preconceito de	Análise de vídeos de 24 entrevistas de emprego reais realizadas por uma agência de recrutamento e	Os candidatos recorrem à associação de idade com os recrutadores com o objetivo de obter afiliação.

					idade durante as entrevistas de emprego.	seleção italiana.	
08 - Allen, Steven G.	2023	Demand for older workers: What do we know? What do we need to learn?	<i>The Journal of the Economics of Ageing</i>	Teórico	Analisar as compensações econômicas organizacionais com a política de emprego relacionada à idade.	Análise de pesquisas e parâmetros econômicos de empregabilidade de principalmente nos EUA.	Os ganhos e perdas econômicos explicam posicionamentos organizacionais em relação à discriminação etária.
09 - Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L. A., Caponecchia, C., Neto, A. D. A., O'Neill, S., & Andrew, C.	2023	Older worker-orientated human resource practices, wellbeing and leave intentions: A Conservation of Resources approach for ageing workforces.	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Quantitativo longitudinal	Examinar o papel das práticas de recursos humanos que têm intenção de diminuir o sofrimento psicológico e as intenções de rotatividade dos trabalhadores mais velhos.	300 trabalhadores australianos com mais de 45 anos. Pesquisa com autorrelato e realizada em dois momentos.	As práticas de RH podem promover bem-estar aos trabalhadores mais velhos.
10 - Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F. B.	2019	Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?	<i>Revista de Gestão</i>	Quantitativo / qualitativo	Levantar evidências sobre a existência do ageismo – preconceito contra essa faixa etária	Análise da população idosa no mercado de trabalho brasileiro.	Há preconceito de idade entre empresas privadas no Brasil, com pouca contratação de trabalhadores mais velhos
11 - Peters, P., Van der Heijden, B. I., Spurk, D., De Vos, A., & Klaassen, R.	2019	Please Don't Look at Me That Way. An Empirical Study Into the Effects of Age-Based (Meta-)Stereotyping on Employability Enhancement Among Older Supermarket Workers.	<i>Frontiers in psychology</i>	Quantitativo	Examinar as relações intergeracionais e as dimensões da empregabilidade, além de analisar como a percepção de estereótipos negativos interferem nessas relações.	98 trabalhadores de um supermercado holandês, de várias faixas etárias, com média de idade de 34,78 anos.	Os trabalhadores mais velhos são impedidos de melhorar a própria empregabilidade por causa dos estereótipos negativos baseados na idade.

12 - Fekedulegn, D., Alterman, T., Charles, L. E., Kershaw, K. N., Safford, M. M., Howard, V. J., & MacDonald, L. A.	2019	Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older U.S. workers: The REGARDS cohort study.	<i>SSM-population health</i>	Quantitativo	Gerar estimativas nacionais de prevalência de discriminação e maus-tratos no local de trabalho (WDM).	A amostra representa mais de 40 milhões de trabalhadores dos EUA com idade ≥48 anos.	Os negros, as mulheres e os trabalhadores mais velhos experimentam a maior prevalência de discriminação e maus-tratos no ambiente de trabalho.
13 - Kleissner, V., & Jahn, G.	2020a	Dimensions of work-related age stereotypes and in-group favoritism.	<i>Research on aging</i>	Quantitativo	Medir as principais dimensões dos estereótipos de idade em relação ao trabalho.	Questionário com 380 enfermeiras (87,2%) e enfermeiros de uma clínica geral da Alemanha, com idade entre 19 e 63 anos.	Enfermeiras mais velhas foram vistas como mais competentes, com menor força física e menos adaptáveis.
14 - Kleissner, V., & Jahn, G.	2020b	Implicit and Explicit Measurement of Work-Related Age Attitudes and Age Stereotypes.	<i>Frontiers in Psychology</i>	Quantitativo	Ampliar a avaliação implícita e explícita de avaliações quanto ao trabalho de pessoas de determinadas faixas etárias e de estereótipos de idade.	Estudantes (n = 50), adultos mais velhos (n = 53) e trabalhadores (n = 93). Alemanha.	Preferência por trabalhadores mais jovens. Trabalhadores mais jovens maior desempenho e adaptabilidade, trabalhadores mais velhos mais competência e confiabilidade.
15 - Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L.	2021	What Do the Managers Think of Us? The Older-Worker Perspective of Managers' Attitudes.	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Quantitativo / qualitativo	Comparar as percepções que os trabalhadores têm das percepções dos gestores sobre os trabalhadores e trabalhadoras mais velhos.	Dados de 11.444 trabalhadores com mais de 50 anos Trabalhadores dinamarqueses.	Existem diferenças entre aqueles com trabalho principalmente físico e principalmente sentado, bem como diferenças de gênero.
16 - Lagacé, M., Donizzetti, A. R., Van de Beeck, L., Bergeron, C., Rodrigues-Rouleau, P., & St-Amour, A.	2022	Testing the Shielding Effect of Intergenerational Contact against Ageism in the Workplace: A Canadian Study.	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Quantitativo	Verificar se o estarismo pode ser diminuído pelos contatos intergrupais de qualidade;	Os dados foram coletados de 603 trabalhadores canadenses (de 18 a 68 anos) de organizações privadas e públicas.	Os contatos intergrupais e as práticas de compartilhamento de conhecimento estão associados a atitudes positivas em relação aos trabalhadores mais velhos.

17 - Mário, R., Cameira, M., Queirós, C., & Bizarro, L.	2023	Exploring Intergenerational Attitudes in Portuguese Work Contexts Using Age Stereotypes.	<i>Journal of Intergenerational Relationships</i>	Experimental	Analisar a preferência por determinados traços de personalidade estereotipados de diferentes gerações no trabalho.	Trabalhadores portugueses de várias idades (n=474)	Os trabalhadores de meia-idade foram preferidos para companheiros de trabalho e líderes.
18 - Lagacé, M., Van De Beeck, L., Bergeron, C. D., & Rodrigues-Rouleau, P.	2023	Fostering Positive Views About Older Workers and Reducing Age Discrimination: A Retest of the Workplace Intergenerational Contact and Knowledge Sharing Model.	<i>Journal of Applied Gerontology</i>	Quantitativo	Compreender mecanismos psicossociais que podem enfrentar, contrariar a discriminação etária e auxiliar na manutenção do emprego dos trabalhadores mais velhos.	500 trabalhadores canadenses, mais jovens e mais velhos.	as relações intergeracionais e o compartilhamento de conhecimento diminuíram a discriminação etária e aumentaram o engajamento no trabalho.
19 - Tybjerg-Jepesen, A., Conway, P. M., Ladegaard, Y., & Jensen, C. G.	2023	Is a Positive Intergenerational Workplace Climate Associated with Better Self-Perceived Aging and Workplace Outcomes? A Cross-Sectional Study of a Representative Sample of the Danish Working Population.	<i>Journal of Applied Gerontology</i>	Quantitativo	Investigar a associação entre clima intergeracional e envelhecimento autopercebido, engajamento e rotatividade no trabalho.	1571 trabalhadores dinamarqueses, com idades entre 18 e 74 anos. Pesquisa online.	O clima de trabalho intergeracional mais positivo está relacionado a uma melhor autopercepção do envelhecimento, assim como um maior engajamento e menor rotatividade no trabalho.
20 - Taylor, P., McLoughlin, C., & Earl, C.	2018	Everyday discrimination in the Australian workplace: Assessing its prevalence and age and gender differences.	<i>Australasian Journal on Ageing</i>	Quantitativo	Compreender a natureza e a prevalência das experiências de discriminação no trabalho devido à idade e gênero.	4% de 3203 entrevistas telefônicas por computador. Amostra composta por australianos.	A discriminação diária afeta uma minoria de trabalhadores, sendo os mais jovens mais propensos a vivenciá-la. As mulheres sofrem mais discriminação voltada para a capacidade funcional.
21 - Harada, K., Sugisawa, H., Sugihara, Y., Yanagisawa, S., & Shimmei, M.	2019	Perceived Age Discrimination and Job Satisfaction Among Older Employed Men in Japan.	<i>The International Journal of Aging and Human Development</i>	Quantitativo	Investigar se a discriminação etária tem efeitos aditivos sobre a satisfação no trabalho no	Entrevistas presenciais com 514 homens japoneses de 55 a 64 anos, empregados.	A percepção do etarismo está relacionado a um menor índice de satisfação no trabalho, e o alto nível de apoio

					Japão, e se os recursos psicossociais atenuam os impactos negativos do etarismo.		social diminui o impacto negativo da discriminação por idade.
22 - Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J.	2019	Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health.	<i>The Journals of Gerontology : Series B</i>	Quantitativo	Examinar a percepção dos mais velhos sobre o etarismo no trabalho ao longo do tempo, e se essa percepção altera a saúde mental, física e ocupacional dos idosos.	Dados de 2010, 2012 e 2014 de estudo longitudinal em andamento de americanos com 51 anos ou mais. Entrevistas presenciais e por telefone ("n": 3.957).	A discriminação etária tende a aumentar com o passar do tempo, prediz menor satisfação no trabalho e autoavaliação da saúde, assim como sintomas depressivos elevados.
23 - Chia, J. L., & Hartanto, A.	2021	Older Adult Employment Status and Well-Being: A Longitudinal Bidirectional Analysis.	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Quantitativo	Examinar as associações bidirecionais longitudinais de emprego e diferentes domínios de bem-estar no emprego, psicológico, social e subjetivo.	Idosos do estudo Midlife Development (EUA), avaliados em três momentos diferentes sobre status de emprego e bem-estar, sendo 695 indivíduos	O status de emprego não foi associado a vários domínios de bem-estar em um momento posterior;
24 - Burn, I., Firoozi, D., Ladd, D., & Neumark, D.	2023	Stereotypes of older workers and perceived ageism in job ads: evidence from an experimente.	<i>Journal of Pension Economics &amp; Finance</i>	Quantitativo	Medir o comportamento do empregador e a percepção do trabalhador mais velho. Investigar se os estereótipos de idade são detectáveis nos anúncios de emprego.	151 entrevistas. Reino Unido.	A linguagem dos anúncios de emprego está intimamente relacionada aos estereótipos de idade. A linguagem como tendenciosa em relação aos mais velhos.
25 - Keskinen, K., Lumme-Sandt, K., & Nikander, P.	2023	Turning age into agency: A qualitative longitudinal investigation into older jobseekers' agentic responses to ageism.	<i>Journal of Aging Studies</i>	Qualitativo longitudinal	Compreender o papel do tempo nas práticas de agência empregadas pelos trabalhadores mais velhos para neutralizar as formas de etarismo.	18 candidatos a emprego mais velhos na Finlândia.	Os trabalhadores mais velhos apresentaram várias estratégias de resiliência em resposta ao etarismo, dependendo de suas posições sociais. Tais estratégias podem mudar com o decorrer do tempo.

26 - Watermann, H., Fasbender, U., & Klehe, U. C.	2023	Withdrawing from job search: The effect of age discrimination on occupational future time perspective, career exploration, and retirement intentions.	<i>Acta Psychologic a</i>	Quantitat ivo	Estudar como as experiências dos candidatos a emprego mais velhos podem desencorajá- los e fazer com que desistam de procurar emprego.	483 trabalhadores mais velhos do Reino Unido e dos EUA acompanhados por dois meses.	O etarismo diminuiu o tempo restante e as perspectivas futuras dos candidatos a emprego mais velhos.
---	------	---	-----------------------------------	------------------	--	---	---

---

*Nota:* artigos selecionados para análise

De acordo com a forma como os artigos estudaram o tema do etarismo, foram criadas categorias a fim de organizar e melhorar a compreensão deste estudo.

### **Categorias de acordo com o foco do tema nos artigos**

#### ***Categoria 01 – Etarismo na gestão empresarial e nas políticas de emprego para os trabalhadores mais velhos***

Esta categoria engloba 09 artigos que investigam a discriminação etária na gestão empresarial e nas oportunidades de emprego, avaliando algumas possíveis consequências do etarismo para a vida do trabalhador e das empresas. Camarano et al. (2019) avaliaram alguns motivos que poderiam justificar a pouca participação no mercado dos trabalhadores brasileiros de 50 a 64 anos, concluindo que o preconceito etário é uma das razões para a baixa empregabilidade desta faixa etária, mas os autores afirmam que é necessário avaliar outras variáveis deste grupo, como a escolaridade e as condições de saúde insatisfatórias, que podem dificultar a inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho.

Oesch (2020), também na tentativa de compreender a dificuldade que trabalhadores mais velhos têm para conseguir emprego, testou três prováveis explicações para o fato: 1. as carreiras internas são promovidas pelas empresas; 2. as empresas preferem trabalhadores mais jovens para funções mais exigentes fisicamente; 3. as empresas consideram os trabalhadores mais velhos muito caros. Na Suíça, país em que este estudo foi desenvolvido, os resultados indicaram que os trabalhadores com 35 anos têm significativa probabilidade de conseguirem um emprego em comparação com os de 55 anos e desempregados com as mesmas características produtivas. As chances de reemprego dos trabalhadores mais velhos são

dificultadas pelos custos salariais, geralmente mais altas do que com os trabalhadores acima de 55 anos.

Algood (2020) verificou a empregabilidade dos professores mais velhos ao analisar a relação entre a idade de alguém que se gradua em um programa de pós-graduação (PHD) e a renda obtida no trabalho de professor(a). O autor analisou professores que concluíram o PHD com 35 anos ou mais e descreve que a idade da pessoa ao concluir um PHD tem relação com as exigências de mercado, com menores chances de frequentar ou conseguir emprego em instituições mais conceituadas quanto mais velho for, e tais exigências são diferentes para homens e mulheres, pois as mulheres conseguem concluir a pós-graduação geralmente mais tarde do que os homens. Esses fatos impactam na renda, que é, de forma significativa, menor para os professores que concluem o PHD com mais idade.

Pak et al. (2022) investigaram a empregabilidade interna, considerando-a como um preditor negativo para a discriminação por idade, pois os trabalhadores mais jovens apresentaram mais possibilidades de promoções e empregabilidade do que os mais velhos na Holanda. Berde e Mágó (2022) analisaram a possibilidade de emprego associada a mulheres mais velhas (60 anos) em comparação com as mais jovens (34 anos). Este estudo observou o número de convites recebidos pelas candidatas, chegando ao resultado que apontou que as mulheres mais jovens receberam 2,2 vezes mais convites do que as mais velhas, expondo a discriminação etária na Hungria.

Outro estudo que analisou o etarismo na busca pelo emprego foi desenvolvido por Previtali et al. (2023), que analisaram 24 vídeos de entrevistas de emprego reais, em um processo seletivo de uma empresa italiana. Os autores verificaram que os candidatos recorreram à associação de idade com os recrutadores na intenção de obter afiliação, empatia ou para minimizar os aspectos negativos da entrevista. A reclamação direcionada a trabalhadores mais velhos pelos candidatos ao emprego também foi recorrente, como ineficiência no trabalho, inflexibilidade nas relações e decisões e não saber ouvir os mais jovens.

Quanto à gestão organizacional, Cebulla e Wilkinson (2019) e Farr-Wharton et al. (2023) investigaram estratégias e abordagens que os gestores podem praticar para melhorar o trabalho das pessoas com 45 anos ou mais e o convívio intergeracional no ambiente laboral. Cebulla e Wilkinson (2019) analisaram as estratégias em três países europeus (Reino Unido, Alemanha e Espanha) e destacaram as diferenças de gestão nestes locais em relação ao trabalho de pessoas com 55 anos ou mais. O Reino Unido foi o país que demonstrou mais neutralidade nos processos seletivos quanto à faixa etária. Na Alemanha, a legislação é permissiva quanto à discriminação etária, mas as práticas embasadas na confiança na idade são efetivas, e na

Espanha não há iniciativas significativas para que as pessoas trabalhem por mais tempo, apesar de haver a intenção de permanecer no trabalho por parte da população.

Farr-Wharton et al. (2023) analisaram as práticas dos Recursos Humanos (RH) de empresas australianas que tivessem o objetivo de atender às necessidades dos trabalhadores mais velhos (45 anos ou mais) a fim de diminuir o sofrimento psicológico e a rotatividade no trabalho. Os autores reconheceram a importância destas práticas de RH, como horários flexíveis, capacitações, treinamentos com foco na relação intergeracional, trabalho em meio período dentre outras, porque efetivamente contribuíram para o bem-estar dos trabalhadores pesquisados e influenciaram na decisão de permanecer no trabalho. Allen (2023) analisou os ganhos econômicos que empresas dos EUA têm ao praticarem políticas organizacionais relacionadas à idade, concluindo que tais ganhos são verificáveis, ainda que o contexto do trabalho seja muito diversificado, o que impede a generalização dos resultados.

### ***Categoria 02 – Análise do etarismo nas relações interpessoais no trabalho***

Amorim et al. (2019) investigaram o etarismo no mercado de trabalho brasileiro, com o objetivo de verificar a existência do preconceito etário neste âmbito. Os autores encontraram evidências do etarismo em empresas, inclusive as que contavam com um RH bem estruturado, o que demonstrou que é necessário o planejamento de ações específicas para combater o preconceito. Fekedulegn et al. (2019) realizaram uma pesquisa semelhante com dados de cerca de 40 milhões de trabalhadores com 48 anos ou mais dos Estados Unidos. Os resultados deste estudo apontaram que os negros, as mulheres de meia idade e os trabalhadores mais velhos experimentam a maior prevalência de discriminação e maus-tratos no ambiente de trabalho, sendo que a discriminação está associada aos maus-tratos.

Kleissner e Jahn (2020a) analisaram os estereótipos associados à idade em dois estudos. Em uma das pesquisas, mediram as principais dimensões dos estereótipos de idade em relação ao trabalho de forma geral, testando as previsões da teoria da identidade social e as associações com o contexto e contato social. Estes autores investigaram enfermeiras alemãs e concluíram que as enfermeiras mais velhas eram vistas como mais competentes, com menor força física e menos adaptáveis, enquanto as enfermeiras mais jovens foram vistas como menos acolhedoras, amorosas e menos confiáveis. Em outro estudo, Kleissner e Jahn (2020b) analisaram a avaliação implícita e explícita quanto ao trabalho de pessoas de determinadas faixas etárias e de estereótipos de idade. Os resultados desta pesquisa apontaram uma preferência por trabalhadores mais jovens; os trabalhadores mais velhos obtiveram uma classificação mais alta

em competência e confiabilidade; os mais jovens pontuaram mais em desempenho e adaptabilidade.

Peters et al. (2019) investigaram como os estereótipos negativos associados à idade interferem nas relações no trabalho, concluindo que esta influência é significativa, a ponto de impedir que o trabalhador mais velho melhore as próprias condições de empregabilidade. Mário et al. (2023), ao analisarem a preferência dos trabalhadores portugueses por determinados estereótipos de diferentes gerações no trabalho, perceberam que os trabalhadores mais velhos foram preferidos por companheiros de trabalho e por líderes, e os trabalhadores mais jovens foram preferidos por pessoas que tinham idades compatíveis com as suas.

Nesta categoria, alguns artigos tratam de forma específica sobre as relações interpessoais e intergeracionais. Lagacé et al. (2022) analisaram se o contato e convívio de qualidade entre pessoas de diferentes faixas etárias poderiam diminuir a discriminação etária, além de investigarem se o compartilhamento de conhecimento diminui o etarismo e aumenta o engajamento no trabalho. Como resultado, corroboraram a hipótese que preconizava que este contato e convívio teriam estas repercussões, de diminuição do etarismo e maior intenção de permanecer no trabalho. Lagacé et al. (2023) realizaram outro estudo com o mesmo objetivo e chegaram às mesmas conclusões que o estudo de 2022, sendo que ambos foram desenvolvidos no Canadá.

Tybjerg-Jeppesen et al. (2023) investigaram a associação entre clima intergeracional e envelhecimento autopercebido, engajamento e rotatividade no trabalho. A conclusão do estudo destaca que o clima de trabalho intergeracional mais positivo está relacionado a uma melhor autopercepção do envelhecimento, assim como um maior engajamento e menor rotatividade no trabalho. Meng et al. (2021) estudaram a percepção que os trabalhadores em geral têm quanto ao modo como os gerentes percebem os trabalhadores mais velhos, considerando o trabalho de baixo risco e exercido com menor atividade e esforço físico. Os resultados mostraram que a percepção dos trabalhadores identificou uma maior aceitabilidade dos trabalhadores mais velhos, por parte dos gerentes, em trabalhos com menor movimentação e esforço físico. Estas duas pesquisas foram desenvolvidas na Dinamarca.

### ***Categoria 03 – Percepção do etarismo pelo trabalhador mais velho***

Nesta categoria, é possível verificar como a discriminação etária é percebida e quais consequências pode ter para as pessoas mais velhas, além de promover a reflexão sobre o etarismo em relação aos mais jovens, como o artigo de Taylor et al. (2018) demonstra. Estes

autores obtiveram resultados na Austrália que demonstraram a discriminação etária voltada para os mais jovens e para as mulheres no trabalho, em índices mais significativos do que o preconceito relacionado aos mais velhos.

No Japão, Harada et al. (2019) investigaram se o preconceito etário tinha efeitos sobre a satisfação no trabalho e se os recursos psicossociais atenuavam os impactos negativos deste fenômeno na vida dos trabalhadores mais velhos. Com os resultados, os autores puderam relacionar a percepção do etarismo a um índice mais baixo de satisfação no trabalho, além de associar o alto nível de apoio social a uma diminuição do impacto negativo do preconceito etário na vida laboral dos trabalhadores. Marchiondo et al. (2019) estudaram a percepção do etarismo em trabalhadores americanos no decorrer do tempo, utilizando dados de 2010, 2012 e 2014, e se essa percepção alterava a saúde mental, física e ocupacional destes trabalhadores, além de analisarem a probabilidade de trabalho após a aposentadoria e as estratégias de enfrentamento utilizadas. Estes autores concluíram que a percepção do etarismo aumenta com o decorrer do tempo e prediz menor satisfação no trabalho, menor saúde mental, física e ocupacional, mas não interferiu na probabilidade de trabalho pós-aposentadoria.

Chia e Hartanto (2021) investigaram as associações entre o emprego e o bem-estar psicológico, social e subjetivo dos trabalhadores mais velhos norte-americanos, verificando que o status de emprego não foi associado ao bem-estar por si só, ou seja, existem outros aspectos do emprego que podem influenciar no bem-estar do trabalhador. Burn et al. (2023), em um estudo desenvolvido no Reino Unido, avaliaram a percepção do etarismo por parte do trabalhador mais velho a partir de anúncios de emprego, analisando a linguagem utilizada nas mensagens publicitárias e se esta linguagem denunciava estereótipos do envelhecimento no trabalho. Como resultado, concluíram que os trabalhadores perceberam que a linguagem dos anúncios está relacionada a estereótipos de idade e perceberam as mensagens como tendenciosas.

Na Finlândia, Keskinen et al. (2023) estudaram algumas técnicas de enfrentamento ao etarismo utilizadas pelos trabalhadores mais velhos com o passar do tempo. Em um estudo longitudinal, os autores perceberam que a resiliência era utilizada com frequência pelos trabalhadores mais velhos para enfrentarem o preconceito etário e que estas técnicas mudavam com o tempo e de acordo com suas posições sociais. Waterman et al. (2023) avaliaram se as experiências de etarismo desencorajaram os trabalhadores mais velhos a buscar emprego, em um estudo realizado nos EUA e no Reino Unido, concluindo que o preconceito etário diminuiu a procura pelo emprego por parte destes trabalhadores, assim como influenciou em suas perspectivas futuras em relação à atuação no mercado de trabalho.

## Discussão

No trabalho, o ser humano interage com as diferenças o tempo todo e, por isso mesmo, deveria ser um espaço de tolerância. Mas, ao contrário, o preconceito no trabalho é objeto de estudo constante por ser uma realidade nas relações laborais (de Lucena & Santos, 2019; Gonçalves, 2019; Pérsigo et al., 2020). O mundo do trabalho é um dos cenários de desenvolvimento das relações humanas e passa por transformações com o decorrer do tempo, assim como o próprio ser humano, as leis que o regem obedecem às ordens do mercado e da produção, e os profissionais que se dedicam a estudá-lo ou ao trabalhador precisam considerar todo esse contexto.

As relações humanas no trabalho consideram toda uma diversidade de focos, como a relação entre os trabalhadores, relações do trabalhador com o trabalho, relações de poder, econômicas, sociais etc. Assim, foram desenvolvidos programas de qualidade de vida no trabalho, de liderança, motivação, trabalho em equipe, preparação para a aposentadoria e ações que visam a produtividade de uma forma mais evidente, como as avaliações de desempenho, o sistema de metas, a meritocracia pela produção e outras. Os efeitos da gestão e estrutura do trabalho podem ser verificados, além de outros aspectos, pela saúde do trabalhador, ou seja, pelos dados que apontam o adoecimento do trabalhador no Brasil em uma trajetória ascendente desde 2006, conforme dados do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 2023), ainda que ocorra a subnotificação no Brasil.

Heloani (2016) discorre sobre a hiper competitividade e suas consequências deletérias para o ser humano ao analisar o fenômeno do assédio moral, destacando ser essa uma estratégia do neoliberalismo na condução do trabalho, através da valorização do individualismo, da flexibilização da ética e da violência na competitividade. Antunes (2020) descreve a precarização do trabalho como uma forma de gestão do trabalho, com o empreendedorismo ou autonomia como conceitos essencialmente manipuladores, sem efeitos reais na sociedade, mas com resultados prejudiciais para o trabalhador, como perdas de direitos trabalhistas e perda da identidade do (e no) trabalho. Ambos os autores, em seus estudos, fazem uma análise das mudanças que o trabalho sofreu no decorrer do tempo para explicarem os conceitos que discutem em relação ao mundo do trabalho.

A hipercompetitividade e a precarização do trabalho são duas das muitas características do mundo do trabalho atual, envolvem atitudes e comportamentos que dificultam o valor do ser humano trabalhador, uma vez que possibilitam, por exemplo, a individualização, a competição aética, a falta de coletividade, o desrespeito aos direitos trabalhistas e a falta de estabilidade no

emprego. As causas e justificativas para esta atual condição do trabalho geralmente dizem respeito à condição econômica dos países e do mercado, como pode ser visto dos veículos de comunicação aos discursos políticos. Mas, os efeitos dessa realidade na saúde física e mental do trabalhador demonstram que este cenário do trabalho é prejudicial de forma significativa, pois os dados sobre os problemas na saúde mental dos trabalhadores, como destaca o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), informam que os transtornos mentais foram a 3ª principal causa de afastamento do trabalho no Brasil em 2022 (Sesi, 2023).

Estas características do mundo laboral podem modificar o sentido do trabalho para o indivíduo que, por um lado preconiza uma possibilidade de realização pessoal e profissional, uma centralidade para a vida do sujeito e, por outro lado, o trabalho é precarizado e constitui uma realidade de desmotivação, descrença e até violência. O sentido do trabalho, então, recebe estas interferências devido às características de uma sociedade pós-moderna e da acumulação flexível do capital, em que o ganho depende da atividade de trabalho, se o sujeito não trabalha, não tem seu ganho e não tem como comprar. Essa é a lógica do produtivismo, da acumulação de bens e do produto como *status*, o que altera o sentido do trabalho (Facas & Ghizoni, 2017). Baudrillard (1995; 1997) fala da mercadoria-fetice que sustenta o consumo, pois o sujeito compra o que o produto significa e não o produto propriamente dito. A partir desta visão, é possível compreender como a imagem do jovem capaz, produtivo e saudável sobrepõe a imagem do homem mais velho, improdutivo e incapaz, ou, ainda, como o produto “juventude” é consumido de incontáveis formas pela sociedade através dos valores que a própria sociedade destina ao envelhecimento. Somente para exemplificar como o produto “juventude” é consumido, pode-se destacar três meios cotidianos de consumo: as mídias que envolvem a promessa de vigor jovem com seus produtos, os filmes que retratam as fontes da juventude, os influenciadores digitais que descrevem suas rotinas de manutenção do corpo em busca de uma estética que recebe aprovação social e que privilegia o jovem.

O consumo do produto “juventude” pode ser um componente do preconceito etário, pois a percepção da juventude como algo positivo, saudável e produtivo e a percepção do trabalhador mais velho como alguém incapaz e improdutivo influenciou as decisões nos processos de seleção estudados por Peters et al. (2019), Berdé e Magó (2022), Burn et al. (2023), Watermann et al. (2023) e Previtali et al. (2023). Os processos de recrutamento e seleção analisados por estes autores demonstraram que a percepção dos outros agentes envolvidos nas situações analisadas por cada estudo (recrutadores, profissionais de RH e colegas de trabalho) tinha um componente em comum que era o fato da juventude ser valorizada em detrimento do

envelhecimento de forma estereotipada e preconceituosa, como um produto mais valorizado do que o outro.

A percepção do etarismo por quem o sofre envolve também o próprio preconceito e crenças já estabelecidas de que o envelhecimento é uma fase ruim de vida, configurando o etarismo autodirigido, o preconceito em relação ao próprio envelhecimento (Santana et al., 2024). A pessoa mais velha ou idosa constrói, durante a vida, seus valores, crenças, preconceitos e pode apresentar o preconceito etário em relação a si ou ao outro. Neste estudo, os textos analisados relataram o preconceito percebido (Taylor et al., 2018; Harada et al., 2019; Marchiondo et al., 2019; Chia & Hartanto, 2021; Burn et al., 2023; Keskinen et al., 2023; Watermann, 2023), e estes autores comentam que, em geral, as pessoas não percebem o próprio envelhecimento até que se sintam limitados fisicamente ou até que vivenciem o etarismo. No trabalho, a ação proveniente do preconceito, ou seja, a discriminação, faz com que o etarismo seja percebido em idades que não classificam a pessoa como idosa, geralmente a partir dos 35, 40 anos.

Nas relações intergeracionais no trabalho, os autores selecionados (Amorim et al., 2019; Peters et al., 2019; Fekedulegn et al., 2019; Kleissner & Jahn, 2020 a; 2020 b; Meng et al., 2021; Lagacé et al., 2022; Mário et al., 2023; Lagacé et al., 2023; Tybjerg-Jepesen et al., 2023) salientaram o relacionamento intergeracional como algo que pode ser desenvolvido de forma saudável, com a intenção de melhorar as relações entre as pessoas de idades diferentes e com visões de mundo distintas, embora os resultados obtidos nos estudos citados tenham destacado os conflitos entre as gerações no trabalho. Klessner e Jahn (2020a) relataram que as mulheres mais velhas em sua pesquisa foram relacionadas à maior competência, apesar de serem consideradas menos adaptáveis e com menos força física do que as mulheres mais jovens, o que Beauvoir (2018) aponta quando descreve a forma como alguns povos primitivos vivenciavam o envelhecimento de forma positiva, com a valorização do conhecimento do mais velho, mesmo com a percepção da possível perda de vigor físico e mental do idoso.

No entanto, as relações intergeracionais no trabalho também desenvolvem conflitos, criam adversidades quanto ao poder e podem evoluir para situações mais graves como incivildades no dia-a-dia até o assédio moral. Pedro et al. (2020), em uma revisão integrativa de literatura, apresentam vários estudos sobre as práticas de gestão da idade, que se referem ao planejamento e desenvolvimento de estratégias que têm por objetivo desenvolver e melhorar as relações interpessoais e o trabalho das pessoas com idades diferentes, sendo que os autores consideram o trabalhador mais velho aquele que tem 45 anos ou mais. Portanto, as práticas de gestão da idade podem ser uma forma de administrar as relações intergeracionais no trabalho.

Nas categorias analisadas neste estudo, foi possível observar que o preconceito etário está presente desde as políticas de empregabilidade das empresas até às relações cotidianas no trabalho, e o trabalhador percebe o etarismo principalmente quando seu trabalho é ameaçado ou quando sua capacidade para o trabalho é questionada. O fenômeno do etarismo não é atual; a discussão mais intensa sobre o assunto é uma necessidade dos tempos atuais. Beauvoir (2018) descreve bem esse fato ao analisar a forma como sociedades primitivas tratavam as pessoas quando envelheciam, apontando que a maioria das sociedades que estudou desconsideravam e até mesmo assassinavam as pessoas quando eram consideradas inaptas para o trabalho, ou seja, quando não produziam e, conseqüentemente, não contribuía para o grupo social ao qual pertenciam. Por isso, é possível afirmar que o etarismo no trabalho é uma realidade atemporal.

Assim, o etarismo no âmbito laboral é uma das conseqüências da história humana e da história do homem como trabalhador. No entanto, é um fenômeno que está presente em qualquer época analisada da história do homem, embora seja mais destacada na atualidade devido ao envelhecimento da população mundial e ao número crescente de trabalhadores mais velhos no mercado. Como visto nos textos selecionados, a forma como o trabalhador mais velho está sendo tratado na maioria das vezes revela uma sociedade insegura, individualista, competitiva e preconceituosa. É urgente que o assunto seja cada vez mais incluído na gestão organizacional, através da gestão da idade, e faça parte da conscientização do ser humano, pois o envelhecimento é o caminho natural da vida.

Quanto às limitações, os autores dos artigos analisados, em geral, relataram a natureza transversal do estudo, que analisa o fenômeno uma vez, sem verificar o efeito do tempo sobre a mesma situação como acontece no estudo longitudinal, além do número de intervenções, das características das empresas avaliadas, do tamanho da amostra, considerada relativamente pequena ou homogênea, as variáveis que não foram consideradas e o fato da pesquisa ter sido desenvolvida no período ou ter sofrido o impacto da pandemia de Covid-19, sendo que quatro dos artigos selecionados não relataram limitações.

### **Considerações finais**

Os autores dos textos analisados neste estudo trouxeram informações importantes para profissionais de diversas áreas de conhecimento, como a área da saúde, da Administração e da Psicologia, uma vez que demonstraram os efeitos do preconceito etário no trabalhador e em seu trabalho. Com os resultados dos estudos descritos neste texto, é possível verificar que o etarismo atinge a empregabilidade, o desemprego, a aposentadoria e seus componentes econômicos e

peçoais, a autoestima e a percepção de utilidade ou inutilidade social e produtiva do trabalhador mais velho, além de aspectos que envolvem mais do que o preconceito com a idade, como o preconceito de gênero e o racismo que podem estar associados ao etarismo, agravando suas consequências.

As pesquisas desenvolvidas nos estudos analisados demonstraram que a idade propriamente dita não interfere, por si só, na ocorrência ou não do etarismo, pois os participantes envolvidos têm idade entre 18 e 74 anos, e todos os estudos apontaram o preconceito etário com o trabalhador mais velho como uma realidade, sendo que apenas um dos 26 artigos analisou o etarismo em relação aos mais jovens, o texto de Taylor et al. (2018). É importante destacar que o preconceito com a idade no trabalho está relacionado de forma significativa com a capacidade de produzir com qualidade e destreza, ou seja, o trabalhador mais velho, não raro, é definido como alguém que perdeu sua capacidade para o trabalho.

As ações para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis precisam ser cada vez mais valorizadas. Tais ações como, por exemplo, programas que visem o bem-estar do trabalhador (programas de preparação para a aposentadoria, programas de educação para o trabalho, programas de relacionamento intergeracional e outros) ou ainda intervenções que tenham por objetivo melhorar as relações no trabalho (treinamentos, capacitações, grupos de análise do trabalho, rodas de conversa, dentre outras) precisam considerar o contexto do trabalhador que receberá estas ações, a fim de compreender como ele vivencia e elabora o próprio sofrimento, como constrói as soluções para os próprios problemas e, assim, promover intervenções no trabalho que realmente façam sentido para o trabalhador.

Este estudo tem as limitações que envolvem os idiomas selecionados, pois certamente há produção científica significativa em outros idiomas além do português, espanhol e inglês; as bases utilizadas não englobam toda a produção sobre o tema; e apesar do etarismo ser mais evidenciado há pouco tempo na literatura científica, o intervalo de tempo de seis anos é relativamente pequeno. No entanto, o objetivo foi atingido porque foi possível verificar como os estudos científicos na área analisam o etarismo no trabalho, assim como demonstrar as principais diretrizes das análises dos artigos inseridos nesta revisão. Como contribuição, este estudo destaca o preconceito etário como prejudicial ao trabalhador, e a produtividade como um fator decisivo na manifestação do etarismo. Além disso, este estudo tem a pretensão de despertar o interesse para o assunto, a fim de estimular ações para a melhoria das relações no trabalho, bem como a produção científica e investigações na área.

## REFERÊNCIAS

- Achenbaum, W. A. (2014). Robert N. Butler, MD (January 21, 1927–July 4, 2010): Visionary leader. *The Gerontologist*, 54(1), 6-12. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt015>
- Allen, S. G. (2023). Demand for older workers: What do we know? What do we need to learn? *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, 100414. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100414>
- Allgood, S. (2020). Age discrimination and academic labor markets. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 169, 70-78. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.10.024>
- Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F. B. (2019). Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?. *Revista de Gestão*, 26(2), 161-179. <https://doi.org/10.1108/rege-09-2018-0092>
- Antunes, R. (org.) (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Ed. Boitempo. ISBN 978-65-5717-012-0
- Baltes, B. B., & Finkelstein, L. M. (2011). Editorial Contemporary empirical advancements in the study of aging in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*. 32, 151–154. <http://www.jstor.org/stable/41415662>
- Baudrillard, J. (1997). *O sistema dos objetos*. Editora Perspectiva.
- Baudrillard, J. (1995). *A sociedade de consumo*. Rio de Janeiro: Elfos Ed.; Lisboa: Edições 70.
- Beauvoir, S. (2018). *A Velhice*. (2ª ed.). Nova Fronteira. ISBN 9788520902165.
- Berde, É., & Mágó, M. L. (2022). Are older applicants less likely to be invited to a job interview? –an experimental study on ageism. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1259-1272. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2020-0515>
- Burn, I., Firoozi, D., Ladd, D., & Neumark, D. (2023). Stereotypes of older workers and perceived ageism in job ads: evidence from an experiment. *Journal of Pension Economics & Finance*, 22(4), 463-489. <https://doi.org/10.1017/S1474747222000270>
- Camarano, A. A., Carvalho, D. F., & Kanso, S. (2019). Exiting the labour market early: retirement or discrimination?. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 3183-3192. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018249.17452019>
- Cebulla, A., & Wilkinson, D. (2019). Responses to an ageing workforce: Germany, Spain, the United Kingdom. *Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*, 10(1), 120-137. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2019-0009>
- Chia, J. L., & Hartanto, A. (2021). Older adult employment status and well-being: A longitudinal bidirectional analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12533. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312533>

- Crochik, J. L. (2006). *Preconceito, indivíduo e cultura*. Casa do Psicólogo. ISBN 857396-489-8
- de Lucena, S. C., & Santos, C. V. C. (2019). Diversidade e mercado de trabalho no Brasil. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 2(2).  
<https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.60>
- Descritores em Ciências da Saúde (DecsMesh). <https://decs.bvsalud.org/>
- Facas, E. P. & Ghizoni, L. D. (2017). Trabalho como estruturante psíquico e sociopolítico em tempos de hipermodernidade. Editorial. *Trabalho (En) Cena*, 2(2) pp. 01-02.  
<https://doi.org/10.20873/2526-1487v2n2p01>
- Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L. A., Caponecchia, C., Neto, A. D. A., O'Neill, S., & Andrew, C. (2023). Older worker-orientated human resource practices, wellbeing and leave intentions: A conservation of resources approach for ageing workforces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2725.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph20032725>
- Fekedulegn, D., Alterman, T., Charles, L. E., Kershaw, K. N., Safford, M. M., Howard, V. J., & MacDonald, L. A. (2019). Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older US workers: The REGARDS cohort study. *SSM-population health*, 8, 100444. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100444>
- Finkelstein, L. M.; Voyles, E. C.; Thomas, & Zacher, H. (2020). A Daily diary study of responses to age meta-stereotypes. *Work, Aging and Retirement*, Volume 6, Issue 1, January 2020, p. 28–45. <https://doi.org/10.1093/workar/waz005>
- França, L. H. D. F. P., Siqueira-Brito, A. D. R., Valentini, F., Vasques-Menezes, I., & Torres, C. V. (2017). Etarismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(6), 762-772.  
<https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>
- Gonçalves, J. C. S. (2019). O novo ambiente de trabalho: diversidade ambiental e flexibilidade do espaço. *PosFAUUSP*, 26(49), e161676-e161676.  
<https://doi.org/10.11606/issn.2317-2762.posfau.2019.161676>
- Harada, K., Sugisawa, H., Sugihara, Y., Yanagisawa, S., & Shimmei, M. (2019). Perceived age discrimination and job satisfaction among older employed men in Japan. *The International Journal of Aging and Human Development*, 89(3), 294-310. <https://doi-org.ez25.periodicos.capes.gov.br/10.1177/0091415018811100>
- Heloani, R. (2016). Assédio moral: ultraje a rigor. *Revista direitos, trabalho e política social*, 2(2), 29-42. ISSN 2447-0023.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019). Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Percepção do estado de saúde, estilos de vida, doenças crônicas e saúde bucal.  
<https://www.pns.icict.fiocruz.br/>
- Keskinen, K., Lumme-Sandt, K., & Nikander, P. (2023). Turning age into agency: A qualitative longitudinal investigation into older jobseekers' agentic responses to ageism. *Journal of Aging Studies*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2023.101136>

- Kleissner, V., & Jahn, G. (2020a). Dimensions of work-related age stereotypes and in-group favoritism. *Research on aging*, 42(3-4), 126-136. <https://doi.org/10.1177/0164027519896189>
- Kleissner, V., & Jahn, G. (2020b). Implicit and explicit measurement of work-related age attitudes and age stereotypes. *Frontiers in Psychology*, 11, 579155. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.579155>
- Lagacé, M., Donizzetti, A. R., Van de Beeck, L., Bergeron, C. D., Rodrigues-Rouleau, P., & St-Amour, A. (2022). Testing the Shielding Effect of Intergenerational Contact against Ageism in the Workplace: A Canadian Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4866. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084866>
- Lagacé, M., Van De Beeck, L., Bergeron, C. D., & Rodrigues-Rouleau, P. (2023). Fostering positive views about older workers and reducing age discrimination: A retest of the workplace intergenerational contact and knowledge sharing model. *Journal of Applied Gerontology*, 42(6), 1223-1233. <https://doi.org/10.1177/07334648231163840>
- Lima, M. E. O. (2013). Preconceito. In L. Camino; A. R. R. Torres; M. E. O. Lima & M. E. Pereira (orgs.). *Psicologia social: temas e teoria*. (2 ed.). Technopolitik. ISBN 9 978-85-92918-30-9.
- Pak, K., Furunes, T., & De Lange, A. H. (2022). Age discrimination and employability in healthcare work: a double-edged sword for older workers?. *Sustainability*, 14(9), 5385. <https://doi.org/10.3390/su14095385>
- Pereira (orgs.). *Psicologia social: temas e teoria*. (2 ed.). Technopolitik. ISBN 9 978-85-92918-30-9.
- Previtali, F., Nikander, P., & Ruusuvuori, J. (2023). Ageism in job interviews: Discreet ways of building co-membership through age categorisation. *Discourse Studies*, 25(1), 25-50. <https://doi.org/10.1177/14614456221118770>
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019). Trajectories of perceived workplace age discrimination and long-term associations with mental, self-rated, and occupational health. *The Journals of Gerontology: Series B*, 74(4), 655-663. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx095>
- Mário, R., Cameira, M., Queirós, C., & Bizarro, L. (2024). Exploring Intergenerational Attitudes in Portuguese Work Contexts Using Age Stereotypes. *Journal of Intergenerational Relationships*, 22(2), 219-237. <https://doi.org/10.1080/15350770.2023.2172513>
- Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2021). What Do the Managers Think of Us? The Older-Worker-Perspective of Managers' Attitudes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4163. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084163>
- Ministério da Saúde. Brasil. (2023). <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2985-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar>

- Oesch, D. (2020). Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland. *Research in social stratification and mobility*, 65, 100441. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100441>
- Oxford Languages. <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>
- Pak, K., Furunes, T., & De Lange, A. H. (2022). Age discrimination and employability in healthcare work: a double-edged sword for older workers? *Sustainability*, 14(9), 5385. <https://doi.org/10.3390/su14095385>
- Palmore, E. (1999). *Ageism: Negative and positive* (2<sup>a</sup> ed.) Springer Publishing Company. ISBN 082617003X.
- Pedro, D. R. C., Fracasso, N. V., Costa, R. G., Rossaneis, M. Â., Aroni, P., & Haddad, M. D. C. F. L. (2020). Práticas de gestão da idade do trabalhador com 45 anos ou mais: revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18(2), 194-202. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-536>
- Pérsigo, P., Athaydes, A., & Alves, G. G. (2020). Os profissionais de relações públicas e comunicação: competências para a diversidade. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 10(19), 223-246. <http://dx.doi.org/10.5783/RIRP-19-2020-12-223-246>
- Peters, P., Van der Heijden, B. I., Spurk, D., De Vos, A., & Klaassen, R. (2019). Please don't look at me that way. An empirical study into the effects of age-based (meta-) stereotyping on employability enhancement among older supermarket workers. *Frontiers in psychology*, 10, 249. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00249>
- Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). <http://www.prisma-statement.org/?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Santana, J. C., Furtado, V. C., Fhon, J. R. S., dos Santos Neto, A. P., de Lira, R., & de Lima, F. M. (2024). Etarismo nos tempos atuais. *Epitaya E-books*, 1(58), 11-22. ISBN 978-65-87809-98-4.
- Sesi (2023). <https://sesirs.org.br/blog-sesi-saude/dia-mundial-da-saude-mental-como-o-trabalho-pode-ser-um-fator-de-protecao>
- Taylor, P., McLoughlin, C., & Earl, C. (2018). Everyday discrimination in the Australian workplace: Assessing its prevalence and age and gender differences. *Australasian Journal on Ageing*, 37(4), 245-251. <https://doi-org.ez25.periodicos.capes.gov.br/10.1111/ajag.12597>
- Tybjerg-Jepesen, A., Conway, P. M., Ladegaard, Y., & Jensen, C. G. (2023). Is a positive intergenerational workplace climate associated with better self-perceived aging and workplace outcomes? A cross-sectional study of a representative sample of the Danish working population. *Journal of Applied Gerontology*, 42(6), 1212-1222. <https://doi.org/10.1177/07334648231162616>
- Watermann, H., Fasbender, U., & Klehe, U. C. (2023). Withdrawing from job search: The effect of age discrimination on occupational future time perspective, career exploration, and retirement intentions. *Acta Psychologica*, 234. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103875>

Weiss, D. & Perry, E. L. (2020). Implications of generational and age metastereotypes for older adults at work: the role of agency, stereotype threat and job search self-efficacy. *Work, Aging and Retirement*, volume 6, Issue 1, January 2020, p. 15-27.  
<https://doi.org/10.1093/workar/waz010>

### **Informações sobre os autores**

#### **Iracema Abranches**

Endereço institucional: Universidade Federal de Juiz de Fora – Programa de Pós-graduação em Psicologia - Doutoranda  
 E-mail: iracemaabranches@gmail.com

#### **Lelio Moura Lourenço**

E-mail: leliomlourengo@gmail.com / leliomlourengo@yahoo.com.br

<b>Contribuição dos Autores</b>	
Autora 1	Levantamento dos dados, seleção dos artigos, leitura e análise dos artigos selecionados e escrita do texto.
Autor 2	Seleção dos artigos, leitura e análise dos artigos selecionados e escrita do texto.