

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO

PATRICIA CUIABANO

A experiência do idadismo no mundo do trabalho para mulheres 50+:
estratégias de resistência e (re)existência contadas por elas

São Paulo
2023

PATRICIA CUIABANO

A experiência do idadismo no mundo do trabalho para mulheres 50+:
estratégias de resistência e (re)existência contadas por elas

Introdução, justificativa, base teórica, conceitos operativos e método apresentados à Banca de Qualificação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social.

Linha de Pesquisa: Processos e práticas psicossociais, cultura e subjetividade.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro

São Paulo

2023

Nome: Cuiabano, Patricia

Título: A experiência do idadismo no mundo do trabalho para mulheres 50+:
estratégias de resistência e (re)existência contadas por elas

Dissertação (em desenvolvimento) apresentada ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo como exigência parcial para a qualificação da pesquisa
para o Mestrado em Psicologia Social do Trabalho.

Avaliação em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição _____

Julgamento _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____

Julgamento _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____

Julgamento _____

“O preconceito é um fardo que confunde o passado,
ameaça o futuro e torna o presente inacessível”
(Angelou *apud* Winady, 2023, p. 70).

RESUMO

CUIABANO, Patricia. **A experiência do Idadismo no mundo do trabalho para Mulheres 50+**: estratégias de resistência e (re)existência contadas por elas. Qualificação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

O processo acelerado de envelhecimento demográfico, os avanços tecnológicos e a crise socioeconômica atual impactam sobremaneira o mundo do trabalho, reduzindo as possibilidades do trabalhar, principalmente para os profissionais 50+. O presente projeto de pesquisa pretende investigar a experiência do idadismo no mundo do trabalho, tendo como participantes mulheres 50+ – entre 50 a 65 anos –, com formação superior, oriundas de organizações privadas, trabalhando, em transição, estando aposentadas ou não. Objetiva-se compreender como essas profissionais experienciam o idadismo no mundo de trabalho num Brasil que envelhece aceleradamente e as estratégias que adotam para resistir e reexistir. Será adotado o método qualitativo, do tipo exploratório, com base no enfoque socioconstrucionista. Este projeto se justifica, principalmente, pelo fenômeno de feminização do envelhecimento, do aumento de profissionais mais velhas enfrentando os desafios do idadismo no mundo laboral, do lugar inegável ocupado pelo trabalho na existência do ser humano e pela necessidade de se produzir conhecimento sobre a vivência da crise e das transições de carreira nessa fase da vida.

Palavras-chave: Idadismo. Trabalho. Transição de carreira. Diversidade etária. Gerontariado. Crise. Envelhecimento e gênero

LISTA DE ABREVIATURAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica
MT	Ministério do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PEA	População Economicamente Ativa
PePSIC	Periódicos Eletrônicos em Psicologia
PIA	População em Idade Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SciELO	Scientific Electronic Library Online
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
WHO	World Health Organization

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide etária (2022)	24
Figura 2 – Cronograma de execução do projeto	36
Figura 3 – Orçamento da pesquisa	36

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	9
2 INTRODUÇÃO	10
3 JUSTIFICATIVA	13
4 OBJETIVO	16
4.1 Objetivo geral.....	16
4.2 Objetivos específicos	16
5 BASE TEÓRICA E CONCEITOS OPERATIVOS	17
5.1 Componentes do idadismo: estereótipo, preconceito e discriminação	18
5.2 Ageísmo, idadismo, etarismo.....	19
5.3. Pandemia e idadismo	22
5.4 Transformações demográficas e a força de trabalho no século XXI	23
5.5 Previdência Social e empregabilidade	24
5.6 Gerontariado	26
5.7 O trabalhar	26
5.8 Carreira na contemporaneidade e na vida	27
5.9 Construções Identitárias do trabalhar.....	29
6 MÉTODO	31
6.1 Socioconstrucionismo como referencial teórico	31
6.2 Instrumentos	32
6.3 Participantes	32
6.4 Procedimento.....	33
6.5 Forma de análise dos dados	34
6.6 Aspectos éticos.....	35
6.7 Plano de trabalho e cronograma	35
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista em profundidade	42
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada	44
ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	46

1 APRESENTAÇÃO

A presente pesquisa pretende explorar a seguinte questão: Como mulheres de nível superior, com idade entre 50 e 65 anos, oriundas de empresas privadas experienciam o idadismo no mundo do trabalho, compreendendo as estratégias de existência e (re)existência por elas adotadas.

Ela nasce do meu contínuo e múltiplo interesse pelo mundo do trabalho, de reflexões quanto à centralidade e ao sentido que o trabalhar tem na vida, na subjetividade e na construção identitária das pessoas. Parte, também, da minha trajetória de 30 anos na área de Recursos Humanos e das inquietações decorrentes desse percurso, acompanhando processos de desligamento, desenvolvimento de carreiras e transições voluntárias e involuntárias de profissionais consideradas mais velhas, bem como dos diálogos e dilemas decorrentes das reformas trabalhistas e previdenciárias dentro e fora das organizações.

Considero, no entanto, que este projeto, é fruto, principalmente, da minha própria experiência, ao enfrentar uma transição de carreira sendo uma mulher 50+, no mundo pós-pandemia, contexto em que o idadismo ganhou novos contornos. O interesse foi potencializado a partir de inúmeros diálogos entre amigos da mesma faixa etária, momentos em que compartilhávamos as dores, delícias, angústias, medos, possibilidades e esperanças vividas nessa fase de vida.

A delimitação do tema final ganhou força a partir de 2020, no Aperfeiçoamento em Orientação profissional e de Carreira, e corpo em 2022, por meio da disciplina PST 5827 - Trabalho, desemprego e as novas formas de carreira, cursada também na USP, quando fui instigada a pensar na incorporação de projetos de intervenção e na ampliação do público atendido nas práticas de Orientação Profissional e de Carreira, bem como no potencial de contribuição ético-política desta pesquisa.

A força para trazer vida a esta pesquisa vem de mulheres relevantes na minha biografia: minha Vó Ninina (*in memoriam*), um exemplo de pioneirismo feminino, de envelhecimento ativo e de mulher trabalhadora até os 63 anos (45 anos contínuos de trabalho); de minha mãe, Ana Maria, que, aos 33 anos, inicia seu curso superior, tendo se tornado estagiária aos 35 anos, e de minha Tia Solange, que, após uma longa carreira acadêmica, investe em sua formação psicanalítica a partir da aposentadoria, continuando sua trajetória de contribuição em novos campos e moldes. E do meu pai, Léo (*in memoriam*), que participou orgulhoso da construção da minha carreira.

2 INTRODUÇÃO

Vivemos um mundo do trabalho regido por princípios neoliberais: baixo controle do Estado, flexibilização das relações de trabalho, individualização da vida com responsabilização das pessoas por sua proteção social básica (moradia, renda, saúde, segurança).

O momento sócio-histórico é marcado por várias crises globais que afetam a sociedade, sendo regido por grandes transformações (tecnológica e digital, demográfica, cultural). Novos arranjos de trabalho emergem, potencializando a desregulamentação e a precarização do trabalho, as vulnerabilidades do trabalhador e as desigualdades sociais.

A escassez acentuada de emprego limita o acesso de jovens e profissionais mais velhos ao mercado de trabalho, ocasionando o estreitamento das escolhas, a informalidade, o desemprego, o adoecimento físico e mental e uma potencial estigmatização em função da idade.

Uma das grandes tendências do século XXI é, também, o envelhecimento da população mundial, resultante de taxas de natalidade decrescentes, redução da mortalidade e do aumento significativo da expectativa de vida. Globalmente, a quantidade de pessoas com 60 anos ou mais cresce mais rapidamente que a de qualquer outra faixa etária. O Brasil não é exceção, com inversão significativa da sua pirâmide etária e uma alta expressiva (57,4%) no número de idosos entre 2010 e 2022, segundo dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Essa nova configuração demográfica redefine a experiência do envelhecimento e desafia significativamente várias dimensões sociais, entre elas a composição etária da força de trabalho, com impactos na estrutura das organizações, no sistema previdenciário, na legislação trabalhista e nas políticas públicas.

Refletir sobre trabalho na contemporaneidade pressupõe, então, discussões sobre a diversidade etária e a longevidade profissional. O repertório para compreender esses temas deve ser multidisciplinar, integrado e dinâmico, sendo cada vez mais relevante como campo de estudos e debates. Paradoxalmente, existem, ainda, poucas pesquisas orientadas ao estudo do preconceito de idade e pouca consciência do idadismo quando comparado a outros ismos, como o racismo e o sexismo como pontua Palmore.

Nas organizações, existem muitas evidências da depreciação do trabalhador mais velho, da fragilidade na gestão transversal da idade, baixa adequação dos planos de carreira ao novo contexto laboral e existência de conflitos geracionais.

Diante de tantas transformações, novas demandas se impõem, como a necessidade da proposição, aprovação e execução de políticas públicas que sustentem a interseccionalidade que atravessa o idadismo e o entrelaçamento de saberes para a coconstrução de soluções integradas em todos os campos.

Torna-se necessário repensar conceitos e intervenções a partir de uma perspectiva mais ampla, dialógica e multidisciplinar, que vislumbre oportunidades – não somente ameaças, mas resistência e renovação em oposição à resignação – e a busca para se pensar essa fase da vida também como potencialidade.

No século XXI, chegar à velhice tornou-se um padrão, mas, infelizmente, esse ainda não é um privilégio que possa ser desfrutado por todos. Precisamos contrapor aos desafios impostos pela sociedade neoliberal e pela cultura jovem cêntrica, que impõem ao profissional mais velho prazos de validade de rápida expiração, a percepção de obsolescência, perda de valor e uma batalha repleta de percalços no acesso ao direito à aposentadoria, perspectivas afirmativas. As empresas, a despeito dos discursos de diversidade vigentes, ainda são produtoras e reforçadoras de práticas e mecanismos idadistas.

A idade e o gênero são dois dos principais fatores utilizados pelos demógrafos para estabelecer diferenças entre pessoas da população. Considerando-se que a população de pessoas mais velhas é predominantemente feminina no Brasil e no mundo, nomeia-se o fenômeno de feminização do envelhecimento (Camarano, 2004; Gavrilov; Heuveline, 2003; Lima; Bueno, 2009).

Fineman (2011) defende que o idadismo quase nunca se manifesta de forma isolada, atuando, com frequência, de forma cruzada com outro preconceito. Assim, um olhar de interseccionalidade é requerido para se compreender a experiência do idadismo no cotidiano das mulheres de 50 a 65 anos, com nível superior, oriundas de empresas privadas em São Paulo, que serão participantes deste estudo.

Esta pesquisa será fundamentada no construcionismo social, perspectiva adequada para a compreensão da experiência psicossocial do idadismo e do envelhecimento no trabalho.

Espero que esta pesquisa possa ampliar olhares e repertórios, estimular diálogos e processos de coconstrução de novas práticas e significados. Que, ao trazer

luz para uma pequena perspectiva da realidade, ilumine também os enfrentamentos que precisam ser feitos. Que possamos envelhecer com dignidade, num país mais justo e democrático, com oportunidade de trabalho decente para todos.

3 JUSTIFICATIVA

Pautas relativas ao processo de envelhecimento populacional, ao trabalhar e ao combate ao idadismo são socialmente relevantes, em função dos desdobramentos da transição demográfica no mundo, em especial para o Brasil que envelhece mais rapidamente. Por seus impactos psicossociais no mundo do trabalho, reflexos no sistema previdenciário e de saúde, impõe questões estruturais urgentes, oferecendo possibilidades de articulações multidisciplinares e sendo um convite para a elaboração de pesquisas e a implementação de políticas sociais.

O envelhecimento populacional produz espaços de exclusão, desfiliação e de vulnerabilidade do profissional mais velho, impactando sua construção identitária, visto que o trabalho é muito mais do que fonte de subsistência. Na realidade, a existência de profissionais mais velhos no mercado é um fato incontestável, crescente e aparentemente permanente. Sendo assim, precisamos produzir conhecimentos que considerem questões psicossociais e convoquem a participação civil e governamental.

Tão crítico quanto as questões organizacionais e previdenciárias decorrentes da nova demografia é o enfrentamento do idadismo, das barreiras para se trabalhar, das possíveis crises identitárias e da experiência do desemprego a partir dos 50 anos (sendo a expectativa média atual de vida do brasileiro de 75,5 anos¹). Não apenas a falta de emprego é preocupante, mas a ausência de oferta de trabalho em condições dignas, perpetuando-se a precariedade, a informalidade e a vulnerabilidade dessas pessoas.

Revisão bibliográfica sobre o tema indica uma escassez de estudos voltados para carreiras longevas (seja para as organizações, para a sociedade ou os indivíduos). Pesquisas sobre o idadismo também são raras e tornam-se cada vez mais necessárias, visto que o preconceito contra os mais velhos é uma realidade que está em diversos contextos, dentre eles o ambiente de trabalho (Bodner, 2009).

Roscigno, Mong, Byron e Tester (2007) alertam que o tema da discriminação por idade recebe pouca atenção na pesquisa sociológica, quando comparado às questões relativas à classe social, gênero e raça. França, Siqueira-Brito, Vasques-Menezes e Torres (2017) corroboram essa formulação, mencionando que “[...] vale

¹ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/11/expectativa-de-vida-no-brasil-sobe-a-755-anos-apos-duas-quedas-na-pandemia.shtml#:~:text=IBGE%3A%20expectativa%20de%20vida%20no,11%2F2023%20%2D%20Cotidiano%20%2D%20Folha>. Acesso em: 17 dez. 2023

ressaltar que o ageísmo é dentre os ismos o menos abordado pela academia e sociedade como um todo” (p. 2). Assim, este projeto visa também contribuir para o preenchimento dessa lacuna.

Diferentemente de outras formas de discriminação, o idadismo será percebido por todo aquele que sobreviver e envelhecer, independentemente de variáveis biológicas, econômicas, psíquicas, sociais.

Nossas formas de trabalhar, de distribuir os tempos sociais no decorrer da vida, de cobrir os riscos sociais, de conceber as identidades de cada idade e as relações entre as gerações são profundamente transformadas pelo envelhecimento da população (Guillemard, 2007), podendo alavancar discussões e ações relevantes.

A Agenda 2030 da organização das Nações Unidas (ONU) nos convoca quando define metas mundiais para um caminho sustentável, estabelecendo um norte para ações transformadoras rumo à redução da pobreza, da violência, de desigualdades e desemprego entre outras. Embora não enderece explicitamente, no objetivo 8.5 (Trabalho decente e crescimento econômico), ao idadismo contra os mais velhos, ao especificar jovens, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes, a Agenda 2030 contempla, no objetivo 10.2 (Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles), o fator idade: “promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”². Já o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) propõe, no item b, promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável. A construção coletiva e interdisciplinar dessas intervenções possibilitará a criação de processos e mecanismos para combater o idadismo. Governos, organizações da sociedade civil, instituições acadêmicas e de pesquisa, empresas e pessoas de todas as gerações podem e devem se unir ao movimento para reduzi-lo, resistindo para que a discriminação pela idade limite a garantia de saúde, bem-estar e dignidade das pessoas.

A investigação de como mulheres experienciam e enfrentam o idadismo no mercado de trabalho é de suma importância, considerando-se que não apenas o pilar etário é o menos trabalhado dentre os pilares da diversidade, mas que as mulheres são as principais impactadas por esse fenômeno, como será apresentado ao longo

² Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em: 16 dez. 2023.

deste projeto. O envelhecimento demográfico não é neutro em termos de gênero. Considera-se, inclusive, uma “feminização do envelhecimento”, que extrapola aspectos exclusivamente quantitativos de uma maior proporção de mulheres que de homens na população mais velha, entendendo-se que elas enfrentam também maiores dificuldades para a inserção, manutenção e progressão de suas carreiras, em decorrência de questões de gênero e idade (Cepellos, 2021). Mulheres mais velhas são estigmatizadas e marginalizadas duplamente pela discriminação na combinação entre o idadismo e o sexismo, o que é denominado, às vezes, como “sexageísmo” (Bouson, 2016). Ou seja, a perda de visibilidade e de valor social das mulheres mais velhas é sustentada pelo sexismo e exacerbada pelo idadismo. Qualquer idade pode ser percebida como “a idade errada” para uma mulher, fazendo com que suas capacidades e aptidões sejam questionadas, denuncia pesquisa da *Harvard Business Review* (2023), com 913 lideranças femininas nos USA.

O relógio biológico da mulher também fortalece a ideia de “idade errada” a qualquer tempo, com efeito em suas carreiras, seja em função da possibilidade de gravidez, da maternidade ou da menopausa. Desigualdades enfrentadas por mulheres na sociedade em relação à idade incluem pressão social para se adequarem a padrões de beleza e juventude, falta de representatividade em cargos de liderança e uma avaliação mais cruel quanto ao envelhecimento de seus corpos.

Segundo pesquisa de tendências de consumo e mercado (2022) da iStock (plataforma de imagens e vídeos), a partir de entrevistas com mais de sete mil pessoas, 80% das mulheres da América Latina já sofreram discriminação por serem “muito velhas” em oposição a 49% de homens nas mesmas circunstâncias.

4 OBJETIVO

4.1 Objetivo geral

Compreender como mulheres com idades entre 50 a 65 anos experenciam o idadismo no mundo do trabalho, na perspectiva daquelas que o enfrentam.

4.2 Objetivos específicos

- Entender limites, possibilidades, crises e movimentos na transição na carreira nessa fase da vida.
- Compreender como as participantes concebem sua construção identitária nos 50+.
- Compreender como as participantes constroem seus projetos de vida.
- Subsidiar futuras pesquisas relacionadas ao idadismo no Brasil.

5 BASE TEÓRICA E CONCEITOS OPERATIVOS

O debate sobre o idadismo no Brasil deve ser estudado e localizado vislumbrando o contexto de múltiplas discriminações. Deve-se adotar, portanto, uma perspectiva interseccional, considerando que as pessoas podem sofrer opressão e privilégio simultaneamente, dependendo do contexto e com base em certas características individuais. Sexo, raça, idade, entre outros, de forma articulada produzem efeitos exclusivos. A interseccionalidade refere-se à noção de que a subjetividade é constituída por marcadores de raça, gênero, classe e sexualidade que se reforçam mutuamente (Nash, 2008). Refere-se, portanto, ao somatório de marcadores de exclusão social, conforme condições identitárias de idade, gênero, raça, entre outros. Experimentar a intersecção de dois marcadores como idade e gênero, por exemplo, é mais intenso que a experiência de enfrentar unicamente um deles.

A socióloga francesa Guillemard (2010) refere-se “ao limbo onde se instalam os trabalhadores mais velhos” (p. 62), ao aumento da vulnerabilidade face à prevalência de cortes, declínio de remuneração, promoções, oportunidades experimentadas a partir dos 45 anos, bem como do enfrentamento de situações de informalidade ou não-trabalho de maior extensão como fragilização da segunda metade da carreira. Embora não se deva falar de carreira, mas em carreiras, no plural, e não poder se delimitar um marco que caracterize uma “segunda metade” para as carreiras, em função de especificidades e idiosincrasias de cada trajetória, o conceito retrata o enfraquecimento do poder de escolha e a perda de autonomia associadas ao envelhecer. Nesse sentido, a autora destaca a importância de políticas públicas e regulamentações que promovam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, proteção social para pessoas mais velhas e combate à discriminação etária. Guillemard argumenta que o Estado desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente em que pessoas mais velhas continuem participando ativamente do mercado de trabalho, devendo-se implementar leis antidiscriminação, programas de requalificação profissional, além da promoção de uma cultura inclusiva que valorize a contribuição das pessoas em todas as fases da vida.

Buscando estabelecer, para fins de método, marcadores etários que definiriam a categoria profissional mais velho, pesquisei os parâmetros de classificação adotados em estudos anteriores sobre idadismo. A categorização “trabalhador mais

velho” não é balizada apenas por um único critério e carrega visões distintas de perspectiva e variações significativas quanto aos limites mínimos e máximos de idade. Tikkanen e Nyhan (2006) apontam que o ser velho apresenta variações a partir de interpretações de cada país. Alguns autores indicam unicamente limites inferiores: McNaught e Barth (1992), Platman e Tinker (1998) consideram pessoas a partir dos 50 anos, Isaksson e Johansson (2000), 55 anos e Camarano (2001) aponta 60 anos (padrão estabelecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como parâmetro para pessoas “mais velhas”. Outros autores incluem um limite superior, a depender do objetivo da pesquisa.

Peres (2002) indica os 40 anos como o marco inicial do envelhecimento na vida profissional. Tikkanen e Nyhan (2006) apontam que a denominação “trabalhador mais velho” tem, cada vez mais, se aplicado a pessoas em torno dos 45 anos. Fula, Amaral e Abraão (2012), a partir de uma revisão de 105 estudos, indicam 53,4 anos como a idade marco para caracterizar o “trabalhador mais velho”. Tonelli e Lins (2013) salientam que, no Brasil, gestores são identificados como velhos a partir dos 60 anos ou mais. Há ainda os que mencionam a relatividade dessa classificação, uma vez que o sentido de “velho” depende, em parte, do perfil demográfico das organizações, segmentos ou ocupações às quais os funcionários pertençam. Na área de tecnologia, por exemplo, o profissional pode ser considerado velho a partir dos 30 anos (Goldani, 2010; Chou, 2012; Feldman, 2012).

Elejo, portanto, para este projeto, o intervalo de 50 a 65 anos, pois o limite inferior inaugura a categoria dos profissionais 50+ e o limite superior de 65 anos corresponde à idade mínima de aposentadoria para homens. Esse recorte contempla, também, nos anos em que a pesquisa se desenvolverá, pessoas impactadas em fase de pré-aposentadoria pelas últimas reformas da previdência. Adotarei a terminologia “profissional mais velho”, em detrimento de outros termos, pois parece quebrar o idadismo incorporado em outros termos e traz para a cena a maturidade adquirida na vida, fazendo jus ao sujeito de direitos, ao invés do estigma do envelhecimento e da exclusão.

5.1 Componentes do idadismo: estereótipo, preconceito e discriminação

Susan Fiske (2002) conceitua estereótipo como crenças generalizadas e simplificadas sobre as características e comportamentos de um grupo social, que

podem influenciar a forma como percebemos, julgamos e interagimos com os membros desse grupo. Homogeneizam um grupo sobre o outro, podendo ser positivos ou negativos. No caso do envelhecimento, os estereótipos mais comuns são negativos, dando origem ao preconceito e à discriminação.

Preconceito é uma atitude, que engloba três componentes: um afetivo, um cognitivo e um comportamental, e baseia-se em valores pessoais, sendo, em geral, dirigido a um grupo desvalorizado socialmente (Allport, 1979). O preconceito etário pode ser definido como uma avaliação desfavorável de um indivíduo em relação a outro ou a um grupo de pessoas, apenas em função da idade (Palmore, 1999). Todo preconceito depende “do outro” e, segundo Fran Winady (2023), em relação à idade, “esse outro seremos nós no futuro”!

A discriminação refere-se à manifestação do preconceito, sendo relacionada à ocorrência de um tratamento excludente em diferentes âmbitos (Palmore, 1999; Fabroni et al., 1990).

5.2 Ageísmo, idadeísmo, etarismo

Butler (1980), um gerontologista americano e o primeiro diretor do Instituto Nacional do Envelhecimento nos Estados Unidos, concebeu o conceito de ageísmo como um processo sistemático de estereotipar e discriminar pessoas em função da idade. Assim como qualquer tipo de discriminação, pode ser considerado como a aplicação de características do grupo fundamentadas na idade a uma pessoa, independentemente de suas características individuais, “[...] o uso da idade cronológica para marcar classes de pessoas às quais são sistematicamente negados recursos e oportunidades que outros desfrutam” (Bytheway, 1995, p. 14).

Palmore (2004), posteriormente, delimitou o termo ao preconceito e à discriminação contra pessoas idosas.

Pode ser destinado a diferentes grupos de idade, entretanto, a literatura indica que a maior parte das pesquisas sobre o preconceito/discriminação de idade associa o termo ao preconceito contra idosos.

O termo também pode ser referenciado como idadeísmo e etarismo. No Brasil, foi adotado etarismo, derivado da palavra “etário” que vem do latim *aetas*, idade. Mais recentemente, vem se adotado a tradução literal do inglês (*ageism*) e, por isso, idadeísmo. O novo Dicionário da Língua Portuguesa, da Academia das Ciências de

Lisboa, já incorporou o termo, como resultado do movimento STOP IDADISMO – Mundo Para Todas as Idades.

Idadismo, portanto, é um termo que tem sido utilizado em estudos portugueses (Cabral; Macuch, 2016; Castro, 2016; Marques, 2016; Pereira; Ponte; Costa, 2018), enquanto ageísmo e etarismo tem sido a terminologia adotada em estudos brasileiros, encontrando-se o termo etarismo majoritariamente em publicações relacionadas a estudos organizacionais (Paula Couto et al., 2009; Fernandes-Eloi et al., 2020; França et al., 2017; Siqueira-Brito et al., 2016; Silva; França, 2015).

Tradução do relatório *Global Report on Ageism (2021)*¹, produzido pela ONU, considerou o termo idadismo, sendo essa a nomenclatura que adotarei no presente trabalho, localizando também o fenômeno no mundo do trabalho e direcionado a mulheres 50+, mais especificamente entre 50 e 65 anos, com carreiras desenvolvidas no mundo organizacional de empresas privadas de qualquer segmento, estando aposentadas ou não, ainda trabalhando, em transição ou desempregadas.

O idadismo foi definido, nesse relatório da ONU, como “[...] estereótipos (como pensamos); preconceito (como nos sentimos) e discriminação (como agimos) em relação às pessoas com base em sua idade” (2021, n.p.).

O idadismo está enraizado em atitudes culturais e sociais que valorizam a juventude e desvalorizam a velhice, sendo o terceiro grande ismo depois do racismo e do sexismo (Palmore, 2004, p. 1). Uma situação de idadismo acontece quando a pessoa se sente desfavorecida, humilhada ou minimizada em função da sua idade.

O idadismo organizacional é definido como um conjunto de atitudes negativas face ao envelhecimento, desvalorizando profissionais mais velhos, limitando oportunidades e escolhas, ao desfavorecer sua inclusão ou permanência no mercado de trabalho (Butler, 1980; França et al., 2017). Diz respeito às práticas de uma organização a partir de suas rotinas e/ou políticas. Tem sido evidenciado por algumas pesquisas, como as apresentadas a seguir, contrapondo-se ao contexto de longevidade em nossa sociedade, que se diz cada dia mais atenta às políticas de inclusão social e diversidade.

Pesquisa da companhia Pwc, em parceria com a Escola de Administração de Empresas (EAESP) da Fundação Getúlio Vargas (Bardini, 2017), aponta que, para 58% das empresas, a idade ainda era um fator crítico na seleção dos candidatos: 41%

¹ Disponível em: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>. Acesso em: 16 dez. 2023.

das empresas privilegiam um profissional mais jovem quando em igualdade de condições de contratação com um mais velho; 50% preferem oferecer a vaga para profissionais mais jovens, em detrimento dos mais maduros, quando ambos estão disponíveis no mercado. A pesquisa também indica que 73% das empresas não oferecem oportunidade de promoção para profissionais mais velhos.

Segundo pesquisa conduzida pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), de 2019, dentre 124 empresas brasileiras com programas de diversidade analisadas, o foco das ações era orientado para pessoas com deficiência (96%), identidade de gênero (83%), cor/etnia (78%) e orientação sexual (74%).

De acordo com o estudo de Tendências de Capital Humano Global da Deloitte (2018 *apud* Irving, 2019), profissionais de Recursos Humanos (RH) são preconceituosos quanto a profissionais mais velhos. Estudo promovido pelo Federal Bank analisou 40 mil currículos simulados, sendo possível evidenciar que candidatos mais velhos são consistentemente discriminados (Irving, 2019).

Pesquisa intitulada "O mercado de trabalho para profissionais 40+", conduzida pelo Infojobs (2021), com 4.588 profissionais acima dos 40 anos, encontrou os seguintes dados: 70,4% dos profissionais acima dos 40 anos que participaram da pesquisa afirmam que já sofreram preconceito etário durante processos seletivos; 78,5% deles afirmam que o mercado de trabalho não oferece chances iguais para profissionais 40+, em comparação com os mais jovens.

Pesquisa recentemente realizada pela Maturi e Ernst & Young (EY), realizada em quase 200 organizações no Brasil (2022), corrobora a existência de idadeísmo organizacional: 78% das empresas consideram-se etaristas, 42% das empresas indicam ter contratado menos de 10 pessoas com mais de 50 anos nos últimos cinco anos; menos de 5% do quadro funcional encontram-se nessa faixa etária; 80% das empresas não possuem políticas destinadas ao combate do idadeísmo. Apenas 15% possuem programas de recrutamento específicos para profissionais 50+, sendo que 54% não têm a iniciativa, tampouco planos de implementação num futuro próximo.

Santos e Barbosa (2014), baseados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), já indicavam uma queda abrupta na curva de empregados em regime de CLT, a partir dos 54 anos, bem como uma ascensão no percentual de trabalhadores "por conta própria" nessa faixa etária.

A taxa de atividade de trabalho, para os homens, reduz-se a partir dos 50 anos, enquanto, para as mulheres, isso ocorre a partir dos 45 anos. O crescimento da

quantidade de homens entre 50 e 69 anos não inseridos no mercado formal de trabalho e ainda não aposentados cresceu nas últimas duas décadas e eles não são ainda aposentados (Camarano; Fernandes, 2014).

Como visto, vários dados e pesquisas confirmam práticas idadistas no mercado de trabalho: oportunidades reduzidas de inserção, treinamento ou promoções, além de uma maior possibilidade de demissão, ampliação de trabalhos informais e sem segurança. As empresas parecem reforçar as condutas idadistas, sendo produtoras ativas de discriminação: apesar de ser ilegal e discriminatório (Art 373-A, I da CLT, incluído pela Lei nr 9.799/99), muitas empresas, veladamente, incluem a idade como pré-requisito em seus processos seletivos.

A questão do idadismo começa a ser endereçada na Justiça do Trabalho, com empresas sendo condenadas a indenizar trabalhadores discriminados por idade, seja no ambiente de trabalho, em processos de seleção ou de demissão.

Quando uma empresa é condenada por idadismo, o processo garante a reintegração ou indenização. Conteúdo publicado no Valor PRO, em julho de 2023, menciona:

A questão começa a ganhar corpo na Justiça do Trabalho. Atualmente, há 77 processos em tramitação com o tema etarismo, que somam R\$ 20,64 milhões, segundo a empresa de jurimetria DataLawyer. A pesquisa foi feita recentemente, em petições iniciais. Os processos são fundamentados na Constituição Federal, em leis específicas ou na Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, visando coibir todo e qualquer tipo de discriminação no mercado de trabalho².

O idadismo aparece também na linguagem, ao camuflar o envelhecer com a adoção de expressões como a melhor idade, *ageless*, *agefull*, anti-idade, anti-envelhecimento, os novos 30 etc., invisibilizando a idade que as pessoas têm.

5.3. Pandemia e idadismo

Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), de fevereiro de 2022, apontam que mais de 700 mil profissionais acima de 50 anos perderam seus empregos durante a pandemia. Análise da Organização Internacional

² Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2023/07/20/empresas-estao-sendo-condenadas-por-etarismo.ghtml>. Acesso em: 16 dez. 2023.

do Trabalho (OIT) aponta que as dificuldades para atingir os objetivos de cobertura, adequação e sustentabilidade financeira dos regimes de previdência se agravaram em um contexto pós-pandemia.

5.4 Transformações demográficas e a força de trabalho no século XXI

As tendências e expectativas relacionadas ao futuro da pirâmide etária brasileira sinalizam o aumento do percentual de profissionais mais velhos, em patamares maiores que os da população economicamente ativa total, ampliação da população previdenciária bem como a necessidade de um olhar interdisciplinar e não meramente fiscalista para o envelhecimento dos trabalhadores.

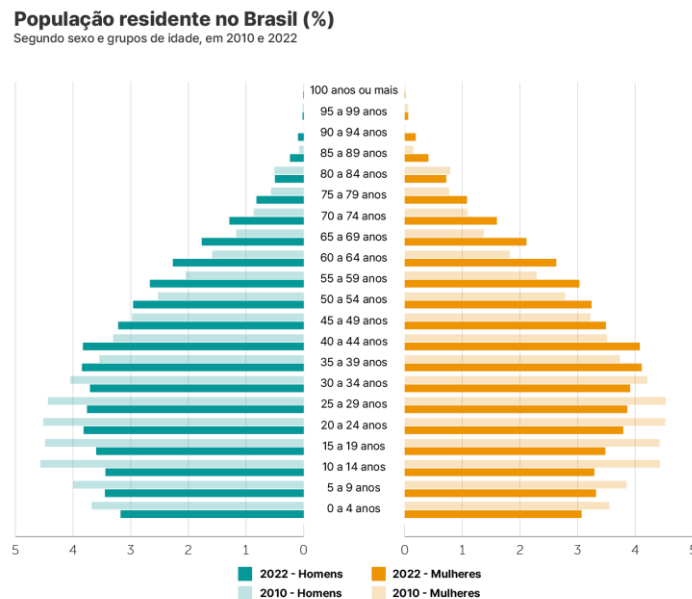
Os novos números, recortados por idade e sexo, revelam que o número de idosos cresceu 57,4% entre 2010 e 2022, enquanto a população total do país cresceu 6,43%. A cada 100 brasileiros, 11 já têm mais de 65 anos. A idade mediana da população (aquela que separa a metade da população mais jovem da mais velha) aumentou seis anos desde 2010, atingindo 35 anos em 2022. Embora a idade mediana seja de 35 anos, o pico observado é aos 40 anos (3,7 milhões de brasileiros). A expectativa de vida do brasileiro nascido em 1960 era de apenas 48 anos; em 2010, se tornou de 73,4 anos e, em 2022, atinge o patamar de 77 anos.

Também de acordo com dados do Censo Demográfico 2022, temos um Brasil mais feminino: 51,5% de mulheres, ou 104.548.325, e 48,5% de homens, ou 98.532.431, um excedente de 6 milhões de mulheres em relação ao número total de homens.

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 56% da força de trabalho brasileira será composta por profissionais com mais de 45 anos até 2040.

De fato, segundo a OIT, a proporção de participação na força de trabalho de trabalhadores mais velhos – com idade entre 55 e 64 anos – aumentou de 54,8% em 2000 para 60,6% em 2019 (OIT, 2020). “A proporção de pessoas idosas sem renda do trabalho ou pensão aumentou de 31,9% em 2019 para 34,6% em 2020 e para 34,5% em 2021. Esta lacuna de cobertura é a mais alta de toda a série disponível desde 2012”, destaca uma nova nota técnica publicada pelo Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe.

Figura 1 – Pirâmide etária (2022)



Fonte: Censo Demográfico 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html>. Acesso em: 16 dez. 2023.

A inexistência, no Brasil, de políticas públicas destinadas à inserção e permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho torna o desafio de trabalho para esse público ainda mais significativo.

5.5 Previdência Social e empregabilidade

Vivemos um processo de desmonte do direito à aposentadoria, de enfraquecimento da proteção trabalhista, de aumento da informalidade do trabalho e de reformas na previdência que objetivam reduzir os custos do Estado.

As diversas reformas previdenciárias (1998, 2003, 2019) prorrogaram a idade da aposentadoria, “apequenando” o valor das pensões para os aposentados potenciais e aumentando a vulnerabilidade do trabalhador mais velho, que precisa trabalhar, seja para complementar sua renda ou para cumprir com os critérios da aposentadoria.

A proposta de postergar a idade da aposentadoria, prolongando a vida ativa presente nas reformas previdenciárias, não é factível, principalmente num cenário de crise econômica e encurtamento da vida “de emprego”, já que não existem oportunidades formais reais para as faixas etárias extremas no mercado de trabalho,

tampouco política pública que enderece a esse contexto, balanceando as oportunidades de trabalho entre as gerações. A OIT destaca que os regimes de pensões contributivas permitem assegurar a continuidade da renda desde que se cumpram os requisitos de idade e anos de contribuição necessários para a obtenção do benefício, que depende, entre outras coisas, de trajetórias de emprego formal.

Felix (2016) aponta que a previdência social perdeu seu significado como “seguro coletivo” e sua natureza política de garantir a coesão social em meio a desigualdades.

O que vem se observando é o encurtamento da vida laboral formal, com trabalhadores mais velhos excluídos do mercado de trabalho, sendo a aposentadoria um direito adquirido cada vez mais tardiamente e viável apenas para uma minoria da população. Considerados “velhos” para e pelas empresas, mas ainda novos para acessar essa garantia social, esses indivíduos se deparam com barreiras quase intransponíveis para a continuidade de sua vida de trabalho, com impactos na saúde mental e na vida psicossocial.

A sociedade capitalista valoriza apenas as pessoas que produzem, sendo seu valor reconhecido e medido pelos papéis profissionais desempenhados. A aposentadoria pode, portanto, ser encarada como um período de perda de valor, de um lugar desprestigiado, implicando um rebaixamento do *status* econômico e social.

O critério de 65 anos para a aposentadoria de homens e de 62 anos para mulheres implica, entre outros fatores, na necessidade de absorção dessas pessoas no mercado de trabalho, um movimento que não tem acontecido com predominância em parte das empresas no país.

As mulheres são a categoria em maior desvantagem no que tange a direitos previdenciários, por poderem ter visto suas carreiras encurtadas ou interrompidas por questões familiares, maior proporção de trabalhos precários e/ou informais. Assim, conseqüentemente, tiveram suas remunerações e acesso ao sistema previdenciário impactadas (OIT, 2018; Alves; Neto, 2020).

É preciso pensar em políticas que garantam ocupações decentes para uma crescente parcela da população que seguirá demandando empregos, mesmo depois de aposentada. Hoje, cerca de 66% dos aposentados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) recebem apenas um salário mínimo por mês.

5.6 Gerontariado

O conceito de Gerontariado é abordado pelo sociólogo Giovanni Alves, professor da Universidade Estadual Paulista (Unesp), que associa o termo gerontologia – o estudo do envelhecimento – com “precariado”, o conjunto de trabalhadores privados de direitos básicos.

A “problemática do gerontariado” emerge como uma nova questão social do século XXI, em função do aumento da idade média da força de trabalho, contemplando desafios relacionados às condições de trabalho, produtividade e saúde dos trabalhadores mais velhos e idosos (Alves, 2020).

Trata-se de um grupo com grande tendência a crescimento no mercado de trabalho nas próximas décadas, em função do processo de envelhecimento populacional, sendo composto por pessoas com alta escolarização e competências, acima de 45 anos, expostas a riscos, vulnerabilidades e precarização em decorrência de condições de trabalho desiguais e/ou indignas e/ou redução de oportunidades de trabalho e evolução de carreira. Na formulação de Alves (2020), “[...] para incluir-se na camada social do ‘gerontariado’ não basta ser ‘mais velho’ (45-65 anos de idade) ou idoso (mais de 65 anos), mas precisa ter alta escolaridade (ter diploma de nível superior) (p. 10).

Alves (2020) menciona ainda que, no conceito de gerontariado, devem-se observar os novos modelos, regimes e ambientes de trabalho, as formas emergentes de gestão e organização do trabalho, bem como a possível desvalorização de habilidades e competências (precarização subjetiva) dos trabalhadores mais velhos. Adicionalmente, há de se considerar as novas regras previdenciárias com tempos ampliados e profissionais sendo expurgados do mercado antes de completar a idade legal para aposentadoria e pensões desvalorizadas, fatores aliados ao fato desses profissionais representarem um grupo significativo em busca de trabalho.

5.7 O trabalhar

Mesmo tendo seus significados modificados ao longo dos séculos, o trabalho continua central na vida, sendo importante para a criação de riqueza, do mundo, da cultura e de si. Organiza a sociedade e promove, além da sobrevivência, convivência e atuação social, sendo, portanto, indispensável para a existência humana.

O trabalho constitui recurso fundamental às relações que, historicamente, os sujeitos estabelecem com o meio ambiente, com os outros, consigo mesmos e com suas expectativas de futuro. [...] Logo, pensar de forma concreta a relação entre indivíduo e trabalho pressupõe, simultaneamente, considerar que: (i) o trabalho é influenciado por experiências subjetivas de cada sujeito; (ii) o trabalho envolve aspectos compartilhados entre os membros de uma dada coletividade; (iii) o trabalho se transforma no tempo e, por conseguinte, está em constante construção e renovação (SESI, 2020, p. 87).

Percebe-se, assim, que o trabalho, além do produzir, é o espaço por excelência em que se desenrola a existência além da sobrevivência.

Ribeiro (2021) propõe, inspirado em Blustein (2006), a substituição do termo trabalho (substantivo que representa um estado) por trabalhar (verbo que indica uma ação realizada por alguém num contexto e momento sócio-histórico específico).

A Psicologia do Trabalhar de Blustein (Duffy et al., 2016), apresenta preditores, moderadores e resultados a serem obtidos a partir da experiência do trabalho decente e concebe o trabalhar como:

[...] o trabalhar pode, potencialmente, satisfazer três necessidades humanas básicas, necessidade de sobrevivência (trabalhar como gerador da proteção social e dos meios para suprir as necessidades materiais básicas), necessidades de conexão social (construção de relações e de um lugar no mundo reconhecido), e necessidades de autodeterminação (capacidade de assegurar controle, fazer escolhas e planejar a vida por meio das relações com os contextos e com os outros, buscando autonomia) (Blustein, 2013, p. 9).

Sendo assim, é preciso pensar em ações para ampliar a dimensão da autodeterminação com o envelhecer, de forma a garantir minimamente condições de vida digna, sendo a discussão da previdência e de alternativas para atuar (mais do que “se virar”) fundamental nessa discussão.

5.8 Carreira na contemporaneidade e na vida

Ribeiro (2014a) reforça que carreiras devem ser pensadas de maneira integrada e contextualizada, nomeadas no plural para marcar sua heterogeneidade e diversidade, e que toda trajetória de vida de trabalho deve ser pensada como carreira. Sendo um fenômeno relacional, deve ser pensada como psicossocial, podendo ser definidas como

[...] narrativas dos projetos e trajetórias de vida ativa do trabalhar com um senso de identidade para si e para os outros, coconstruídas em contexto relacional de dado espaço e dado momento a partir dos significados e discursos disponíveis, podendo ser narrativas de reprodução, ruptura ou transformação da ordem vigente e se tornando monstros ou híbridos em função de um reconhecimento psicossocial acontecer ou não (Ribeiro, 2023, p. 43).

A concepção de carreira a ser pensada nesta pesquisa será e a de carreira psicossocial.

Dois períodos de muita sensibilidade, ansiedade, escolhas e vulnerabilidades são críticos nas trajetórias de carreira: o início, quando ingressamos no mundo do trabalho, e o momento que antecede o encerramento do vínculo com o trabalho estável, assalariado e vinculado a uma organização, tempo não necessariamente sincronizado com a aposentadoria.

No início da trajetória, o movimento segue no sentido da independência pessoal e financeira, enquanto na proximidade da aposentadoria surge a pré-ocupação com o estigma da inutilidade, o medo da perda da autonomia financeira, do *status*, do sobrenome corporativo e sua carga de significantes sociais: do latim *pausare*, “parar para descansar”, no inglês, *retirement* (retirar-se), no francês, *retraiter* (retrair).

Nos dois períodos, entrada no mercado de trabalho e pré-aposentadoria, tem-se uma experiência de crise, cuja etimologia indica estado de caos e incerteza. Com uma grande diferença, somos convidados a pensar no que queremos ser quando crescermos, mas não somos preparados para projetar o que queremos ser e fazer ao envelhecer, ou seja, não antecipamos reflexões críticas, o que seria uma estratégia importante para lidar com as suscetibilidades desse momento da vida, “Um tempo de incerteza onde o passado se esvai e o futuro está indeterminado” (Castel, 2010, p. 13).

Ribeiro (2021) cita que a sociedade oferece diversas referências para lidar com transições (antecipáveis) e crises (imprevisíveis, demandando a construção estratégica do momento), com a necessidade de agenciamento da realidade. A noção de agenciamento é definida por Giddens (1991) como a capacidade de ação do agente social, ou seja, a capacidade de estabelecer relações e ações com o mundo, que não dependem somente das capacidades individuais, mas, antes, das possibilidades que as relações sociais produzem no momento da ação nas estruturações, já que elas

disponibilizam os meios pelos quais os atores sociais agem, bem como se constituem nas resultantes dessa ação.

Sullivan e Baruch (2009) mencionam que as atitudes e comportamentos de carreira vêm mudando em resposta a diversos fatores, incluindo o aumento da expectativa de vida e, conseqüentemente, a extensão da vida profissional.

Sato (2017) alerta que o momento de vida (que inclui a idade) pode fazer oscilar a busca por rendimento e/ou proteção social, retratando não um excesso de escolhas, mas aquelas necessárias frente à impossibilidade de reunir todas as condições mínimas numa única alternativa.

A construção da carreira compreendida como construção de um lugar no mundo, por meio de projetos e planos de ação, requer narrabilidade (narrar sua história de vida com senso de identidade), definida pela intencionalidade (quem eu sou ou gostaria de ser), possibilitada pela adaptabilidade de forma ativa na relação de coconstrução com os demais (Ribeiro, 2021).

“Em lugar de compreender o fenômeno considerado a partir do passado, concebemos o ato compreensivo como um retorno do futuro sobre o presente” (Sartre, 1943, p. 536). Projeto é futuro tecido numa costura de relações com o tempo, com as coisas, com os outros e com o contexto que temos que compor, incluindo seus recursos e limitações.

No entendimento de Ribeiro (2013), “[...] como ação que permite uma apropriação do futuro pela reconstrução do passado através da ação no presente” (p. 36), colocando novamente ênfase no processo e na relação entre a pessoa e a comunidade em que está inserida, estando intimamente relacionado à construção da identidade e ao plano de ação.

O projeto não seria uma forma de inserção social, pois a sociedade não teria mais uma estrutura permanente; seria, sim, o esforço de produzir continuidades experienciais e transformar essas experiências vividas em construção de si mesmo como ator social (Ribeiro, 2014).

5.9 Construções Identitárias do trabalhar

Em uma abordagem socioconstrucionista, o conceito de identidade é entendido como algo que é socialmente construído e influenciado pelas interações sociais e contextos culturais, não sendo a identidade vista como algo fixo ou essencial, mas,

sim, como um processo ativo, dinâmico e fluido, no qual os indivíduos negociam e redefinem sua autocompreensão em relação às expectativas sociais e às mudanças nas circunstâncias. A identidade é moldada por normas, valores, papéis sociais e discursos dominantes presentes na sociedade, mas também pode ser resistida, contestada e redefinida pelos sujeitos em suas interações sociais.

Ribeiro (2023) propõe o conceito de construção identitária e não de identidade, em função de considerar a possibilidade de mudança, a pluralidade e a heterogeneidade. Esta seria caracterizada pela busca tanto da permanência (continuidade da vida) quanto da mudança (ruptura de vida).

As construções identitárias seriam realidades narrativas, construídas relacionalmente, que permitiriam que cada pessoa compreendesse quem ela é (autoconhecimento), como as/os outras (os) a compreendem (reconhecimento social) e quais as modalidades de relacionamento psicossocial possíveis (implicação social), dando a base para a vida (Fischer *apud* Ribeiro, 2023, p. 36).

Trata-se, portanto, de pensar a vida no trabalho e a identidade como construção identitária (processo a ser colocado em ação) ao invés de identidade (produto a ser alcançado). Será essa a concepção a ser adotada nesta investigação.

Assim, compreender esse movimento, as resistências, as redefinições, as rupturas e as permanências no re(existir) dessas mulheres ao longo da vida é de fundamental importância.

6 MÉTODO

Conforme explicam Sampieri, Collado e Lucio (2013) e Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa qualitativa tem foco em compreender e aprofundar fenômenos que são explorados a partir da perspectiva dos participantes em seu ambiente natural, em relação ao contexto estudado. Segundo Marconi e Lakatos: “[...] como focaliza sua atenção no específico, no peculiar, seu interesse não é explicar, mas compreender os fenômenos que estuda dentro do contexto em que aparecem” (2017, p. 300). O presente estudo pretende ser uma pesquisa qualitativa e de natureza exploratória, pois dialoga com a metodologia que caracteriza esse tipo de investigações, que

Deixam a verificação das regularidades para se dedicarem à análise dos significados que os indivíduos dão às suas ações, no espaço que constroem as suas vidas e suas relações, ou seja, a compreensão do sentido dos atos e das decisões dos atores sociais, assim como dos vínculos das ações particulares com o contexto social mais amplo em que estas se dão. Há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, entre o sujeito e o objeto, entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito (Baptista, 1994, p. 22).

6.1 Socioconstrucionismo como referencial teórico

O aporte teórico a ser adotado será o socioconstrucionismo, que propõe uma visão psicossocial da realidade e demanda um referencial teórico que possa compreender a estrutura e a dinâmica social, e, ao mesmo tempo, fazer uma leitura crítica dessa realidade, dando conta de propor concepções que abarquem tanto as permanências (estrutura psicossocial) quanto as mudanças psicossociais (dinâmica psicossocial) (Ribeiro, 2014). Requer postura de questionamento e de crítica em relação às certezas estabelecidas, considerando as diferentes vozes e experiências e o destaque da linguagem na construção da realidade (uma forma de se atuar e construir o mundo). Objetividade e neutralidade devem ser também questionadas, já que nossas concepções dependem do contexto social, histórico e cultural no qual estamos inseridos.

6.2 Instrumentos

Entrevista aberta, a partir de pergunta disparadora.

Material complementar: plataformas de pesquisa científica (SciELO, PePSIC, Redalib, BVS), banco de teses da Universidade de São Paulo e da Capes, gravador de áudio, Google Meet (caso o contexto impossibilite entrevistas presenciais), diário de campo. Transcritor Happy Scribe, para transcrição das entrevistas e NVIVO, *software* para análise de conteúdo.

6.3 Participantes

A amostra será iniciada a partir de convite a ser divulgado nas redes sociais da Maturi¹, organização reconhecida no trabalho com o tema idadeísmo, que oferece apoio na seleção e capacitação de profissionais maduros e no desenho de programas de diversidade nas empresas. A escolha dessa instituição ocorre pela seriedade da mesma e em função de a pesquisa ser dirigida a um subgrupo específico da população que trafega por suas redes sociais e eventos. A rede pessoal da pesquisadora não será acionada propositadamente, intencionando-se a ampliação do acesso a pessoas com profissões, repertórios e trajetórias variadas e, conseqüentemente, narrativas mais plurais. As participantes receberão informações objetivas, tanto em relação ao perfil desejado quanto aos objetivos da pesquisa, no convite a ser veiculado via Maturi e no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os critérios de inclusão estabelecem a pesquisa com mulheres com idades entre 50 e 55 anos, residentes na Grande São Paulo, com formação superior e atuação no setor privado de qualquer segmento, estando ainda em atividade ou em processo de transição de carreira, aposentadas ou não, independentemente de raça. A escolha por esse grupo deve-se ao fato de acreditarmos que, dada a maior linearidade dessas trajetórias de trabalho, encontrar-se-á maiores desafios na transição, havendo também maior necessidade de ajustes com impactos na (re)construção identitária. Esse grupo também é o mais intensamente impactado pelas reformas previdenciárias e ou pelo valor da aposentadoria.

¹ Ver. <https://www.maturi.com.br/>. Acesso em: 17 dez. 2023.

6.4 Procedimento

Realizei pesquisa bibliográfica com a finalidade mapear produções científicas mais recentes sobre o idadismo no mundo do trabalho, nas seguintes bases e plataformas: Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Sistema de Información Científica (Redalyc), Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP e Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, que foi ampliada com busca manual a partir das referências dos trabalhos selecionados. Estabeleci limitação de cinco anos (2019 a 2023) para o levantamento, sem restrição de país do estudo ou do campo de conhecimento. Foram utilizados os seguintes descritores: ageísmo, idadismo, etarismo, preconceito, discriminação etária, discriminação por idade, mercado de trabalho 50+. Para realizar o cruzamento entre esses vocábulos, foram utilizados os operadores *and* e *or*. Será necessária maior estruturação dos achados da pesquisa bibliográfica a leitura aprofundada de material, que será cumprida nos três primeiros meses de 2024 (janeiro/fevereiro/março).

Com base no material pesquisado, elaborou-se roteiro de entrevista (anexo) em profundidade, com perguntas que poderão ser utilizadas, se necessário, respeitando-se o fluxo da entrevista aberta.

Serão conduzidas entrevistas abertas, de 60 a 180 minutos, de forma presencial, em local e horário de melhor conveniência para a pessoa entrevistada, com autorização prévia para gravação, de forma a serem posteriormente transcritas e compartilhadas com a respectiva participante para inserção ou exclusão de algum dado que julgue necessário, possibilitando, então, a realização de análise de conteúdo. A questão disparadora será: “Conte-me sobre a sua trajetória de vida e trabalho ao longo da vida”. A partir da narrativa livre da história da participante e, ao longo da conversa, perguntas do roteiro poderão ser acrescentadas.

Anotações complementares serão realizadas em momento imediatamente posterior à entrevista, para que impressões relevantes não se percam.

O critério utilizado para a definição da quantidade de participantes será determinado pelo princípio da saturação. A saturação é alcançada quando há uma correspondência forte entre os dados, a literatura e a teoria (McDonald, Eisenhardt, 2017).

A seguir, estão relacionadas etapas do estudo ainda pendentes, a serem

efetivadas ao longo de 2024.

- Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo – CAEE 70270723.8.0000.5561.
- Realização entrevista para utilização como piloto.
- Transcrição e análise da entrevista piloto.
- Extração de dados das Tabelas Dinâmicas (Censo, PNAD) para customização de dados relevantes para o objetivo da pesquisa.
- Elaboração de e-mail convite ser divulgado nas redes da Maturi para recrutar participantes.
- Triagem dos participantes segundo os critérios de inclusão.
- Agendamento e realização das entrevistas com gravação.
- Assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para realização do trabalho de campo.
- Transcrição das entrevistas e respectivo arquivo em local seguro de acesso exclusivo da pesquisadora.
- Compartilhamento da transcrição entrevistas com os participantes, para leitura e validação do material, inclusões e/ou exclusões de trechos e conteúdos.
- Realização da análise das entrevistas.
- Sistematização e análise final das narrativas.

6.5 Forma de análise dos dados

Os dados qualitativos serão analisados com base nos seus conteúdos e significados, a partir do que emergir das entrevistas. Será feito desmembramento do texto em unidades e categorias para posterior agrupamento. A metodologia utilizada será a de Laurence Bardin (1977). A partir da transcrição das entrevistas, identificarei temas que se repetem e sejam relevantes para o estudo, criando-se uma legenda para essa categorização. Dessa forma, as categorias não são definidas *a priori*, mas emergem da narrativa das participantes. Interpretações do material categorizado serão feitas a partir da. Buscarei compreender “[...] não apenas semelhanças e

convergências, mas também diferenças e dissonâncias” (Ribeiro, 2023, p. 53).

Proponho, também, a formação de uma rede de juízes para avaliação intersubjetiva, composta por outros alunos do mestrado, para colaborar na análise das entrevistas, minimizando vieses, ampliando e enriquecendo a interpretação.

6.6 Aspectos éticos

A presente pesquisa será submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), seguindo as normas de conduta previstas na Resolução nº. 510/16 (2016), do Conselho Nacional de Saúde, e no artigo 16 do Código de Ética do Psicólogo (Conselho Federal de Psicologia, 2005). As entrevistas serão realizadas preservando-se a integridade, a confidencialidade e a identidade dos participantes. Os participantes que se voluntariarem para participar da pesquisa, formalizarão suas entrevistas por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que incluirá os objetivos e procedimentos e da pesquisa.

A pesquisadora ficará à disposição dos participantes para quaisquer esclarecimentos durante a realização da pesquisa, compartilhando os resultados da mesma. Considera-se que a presente pesquisa tem baixo risco para os participantes. Os princípios éticos foram respeitados, procurando proteger os direitos dos indivíduos envolvidos, levando-se em consideração os aspectos éticos apontados pelas Diretrizes Reguladoras de Pesquisa em Seres Humanos, de acordo com a resolução 196 de outubro de 1996, do Conselho Nacional de saúde. Cada participante, no momento da coleta de dados, receberá um termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2), com informações sobre sua participação no estudo.

6.7 Plano de trabalho e cronograma

Figura 2 – Cronograma de execução do projeto

Atividades 2024	1º Semestre	2º Semestre	3º Semestre	4º Semestre
Cumprimento das disciplinas	x	x	x	
Revisão bibliográfica e fichamento de textos	x	x	x	
Reformulação do projeto junto ao orientador		x		
Apresentação do projeto revisado		x		
Submissão do projeto ao Comitê de Ética			x	
Realização das entrevistas			x	
Transcrição e análise preliminar dos dados			x	x
Redação da dissertação da pesquisa			x	x
Defesa da dissertação da pesquisa				x

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Figura 3 – Orçamento da pesquisa

Itens	R\$
Livros e gravador	1.600,00
Trabalho dados Censo/ PNAD	750,00
Assinatura Happy Scrib	Cotar
Software de análise de conteúdo NVIVO	Cotar
Revisão de texto	1.000,00

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. Empresas estão sendo condenadas por etarismo. **Valor Econômico**, 20 jul. 2023. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e->

politica/noticia/2023/07/20/empresas-estao-sendo-condenadas-por-etarismo.ghtml. Acesso em: 17 dez. 2023.

ALVES, Giovani; NETO, José Meneleu. **Trabalho e Envelhecimento no Século XXI**: notas sobre a problemática social do "gerontariado" no Brasil. 2020, p. 381-408. Disponível em: [/www.researchgate.net/publication/345637301_TRABALHO_E_ENVELHECIMENTO_NO_SECULO_XXI_NOTAS SOBRE_A_PROBLEMATICA_SOCIAL_DO_GERONTARIADO_NO_BRASIL](http://www.researchgate.net/publication/345637301_TRABALHO_E_ENVELHECIMENTO_NO_SECULO_XXI_NOTAS SOBRE_A_PROBLEMATICA_SOCIAL_DO_GERONTARIADO_NO_BRASIL). Acesso em: 17 dez. 2023.

BAPTISTA, D. M. T. (1994). O debate sobre o uso de técnicas qualitativas e quantitativas de pesquisa. *In*: MARTINELLI, M. L. **Pesquisa qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras Editora, 1999.

BARDINI, L. B. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil**. São Paulo: PWC, 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/7686314/Envelhecimento_da_for%C3%A7a_de_trabalho_no_Brasil. Acesso em: 17 dez. 2023.

BASTOS, L. C.; BIAR, L. A. Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social. **Delta**: Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada, n. 31, p. 97-126, ago, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-445083363903760077>. Acesso em: 17 dez. 2023.

BERGER, P. L.; LUCKMANN. **The social construction of reality**: a treatise in the sociology of knowledge. Middlesex: Penguin Books, 2002.

BLUSTEIN, D. **The psychology of working**: a new perspective for career development, counseling, and public policy. Nova Iorque: Routledge, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9780203935477>. Acesso em: 17 dez. 2023.

BLUSTEIN, D. L. The psychology of working: A new perspective for a new era. *In*: BLUSTEIN, D. L. (ed.), **The Oxford handbook of the psychology of working**. p. 3-18. Oxford: Oxford University Press, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 510**, de 7 de abril de 2016. Diário Oficial da União, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581. Acesso em: 17 dez. 2023.

BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 2, p. 8-11, 1980. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x>. Acesso em: 17 dez. 2023.

BUTLER, R. N. A disease called ageism. **Journal of the American Geriatrics Society**, v. 38, n. 2, p. 178-180, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1990.tb03483.x>. Acesso em: 17 dez. 2023.

CAMARANO, A. A. (org.). **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

CAMARANO, A. A.; FERNANDES, D. Mudanças nos arranjos familiares e seu impacto nas condições de vida: 1980 e 2010. *In*: CAMARANO, A. A. (org.). **Novo Regime Demográfico**: uma nova relação entre população e desenvolvimento? Rio de Janeiro: IPEA, 2014. p. 25-73.

CEPELLOS, V. M. **Os sentidos da idade**: morte e renascimento no processo de envelhecimento de mulheres executivas. 2016. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/2c2e7593-5b32-441b-9cd2-f25a590c29f3/full>. Acesso em: 17 dez. 2023.

CEPELLOS, V. M. Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 2, p. 1-7, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210208>. Acesso em: 17 dez. 2023.

CHOU, R. J.-A. Discrimination against Older Workers: Current Knowledge, Future Research Directions and Implications for Social Work. **Indian Journal of Gerontology**, v. 26, n. 1, p. 25-49, 2012. Disponível em: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>. Acesso em: 17 dez. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de ética profissional do psicólogo**. 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/legislacao/codigo-de-etica/>. Acesso em: 17 dez. 2023.

COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H. (org.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2018. (Coleção Psicologia Social).

DIEHL, a.; DZUBINSKI, L. M.; STEPHENSON, A. L. Women in Leadership Face Ageism at Every Age. **Harvard Business Review**, 2023. Disponível em: <https://hbr.org/2023/06/women-in-leadership-face-ageism-at-every-age>. Acesso em: 17 dez. 2023.

FELIX, J. O idoso e o mercado de trabalho. *In*: ALCÂNTARA, A. O.; CAMARANO, A.; GIACOMIN, K. C. (org.). **Política nacional do idoso**: velhas e novas questões. Brasília: Ipea, 2016. p. 241-263. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9092/1/O%20Idoso%20e%20o%20mercado.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2023.

FELIX, J. S. **Batalhadores depois dos 60**: uma crítica aos tipos de integração do idoso no mercado urbano de trabalho. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21335>. Acesso em: 17 dez. 2023.

FRANÇA, L. H. F. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. R.; VASQUES-MENEZES, I.; Torres, C. V. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores. **Revista**

Brasileira de Geriatria e Gerontologia, v. 20, n. 6, p. 762-772, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>. Acesso em: 17 dez. 2023.

FULA, A.; AMARAL, V.; ABRAÃO, A. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. **Análise Psicológica**, v. 30, n. 3, p. 285-300, 2012. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/567>. Acesso em: 17 dez. 2023.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 1991.

GUILLEMARD, A. M. **Les défis du vieillissement, âge, emploi, retraite, perspectives internationales**. 2. ed. Paris: Armand Colin, 2010.

GUILLEMARD, A. M. As sociedades à prova do envelhecimento: o desafio do emprego na segunda parte da carreira. **InterfacEHS**, Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, v. 1, n. 3, 2006. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/07/traducoes01.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2023.

INFOJOBS. **O mercado de trabalho para profissionais 40+ e os motivos para contratar esses perfis**. 2021. Disponível em:

<https://materiais.infojobs.com.br/material-rico-o-mercado-de-trabalho-para-profissionais-40#:~:text=Para%20entender%20esse%20cen%C3%A1rio%20e,resultados%20voc%C3%AA%20encontra%20neste%20whitepaper>. Acesso em: 17 dez. 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,6% e taxa de subutilização é de 29,3% no trimestre encerrado em maio. **Agência IBGE Notícias**, 2013. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31254-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-3-no-trimestre-encerrado-em-maio>. Acesso em: 17 dez. 2023.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **PNAD 2009**: primeiras análises: tendências demográficas. (Comunicados do Ipea, n. 64). Brasília: IPEA, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5288>. Acesso em: 17 dez. 2023.

ISAKSSON, K.; JOHANSSON, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: long-term effects and gender differences. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 73, n. 2, p. 241-256, 2010.

Disponível em: <https://doi.org/10.1348/096317900167001>. Acesso em: 17 dez. 2023.

MCNAUGHT, W.; BARTH, M. C. Are older workers 'good buys'? a case study of Days Inns of America. **Sloan Management Review**, v. 33, n. 3, p. 53-63, 1992.

Disponível em:

<https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=googlescholar&id=GALE|A12392271&v=2.1&it=r&sid=AONE&asid=60f90aa6>. Acesso em: 17 dez. 2023.

NICHOLS, M. P.; SCHWARTZ, R. C. **Terapia familiar: conceitos e métodos**. 7. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2007.

OIT. **Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_864517/lang-es/index.htm. Acesso em: 17 dez. 2023.

ONU BR. **Agenda 2030**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 17 dez. 2023.

OPAS. **Relatório mundial sobre o idadismo**. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.37774/9789275724453>. Acesso em: 17 dez. 2023.

PALMORE, E. **Ageism: negative and positive**. 2nd ed. New York: Springer, 1999.

PLATMAN, K.; TINKER, A. Getting on in the BBC: a case study of older workers. **Ageing and Society**, v. 18, n. 5, p. 513-535, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0144686X98007016>. Acesso em: 17 dez. 2023.

RIBEIRO, M. A. **Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado**. Curitiba: Juruá, 2014.

RIBEIRO, M. A. **Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: lições para pensar o futuro**. São Paulo: Vetor, 2021.

RIBEIRO, M. A.; KNABEM, A.; ALMEIDA, M. C.; GREVE, M. S.; FIGUEIREDO, P. M. **Articulando a Orientação profissional e de Carreira e a Psicologia Organizacional e do Trabalho**. São Paulo: Editora CRV, 2023.

ROSCIGNO, V. J.; MONG, S.; BYRON, R.; TESTER, G. Age discrimination, social closure and employment. **Social Forces**, v. 86, n. 1, p. 313-334, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1353/sof.2007.0109>. Acesso em: 17 dez. 2023.

SANTOS, C. F.; BARBOSA, E. D. O idoso brasileiro no mercado de trabalho e na previdência social: uma análise de 1992 a 2012. **Informações Fipe**, n. 405, p. 22-37, 2014. Disponível em : https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos_capitulo9.pdf. Acesso em: 17 dez. 2023.

SARTRE, J. P. **L'Être et le Néant**; Essai d'ontologie phenomenologique. Paris: Galimard, 1943.

SESI. Departamento Regional do Paraná. **Rotas Diversidade e Longevidade 2035**. Curitiba: Sesi/PR, 2020. Disponível em: <https://www.senaipr.org.br/tecnologiaeinovacao/blog/ebook-%7C-rotas-da-diversidade-e-longevidade-2035-1-36287-449880.shtml>. Acesso em: 17 dez. 2023.

SILVA, R. A.; HELAL, D. H. (2019). Ageismo nas organizações: questões para debate. **Revista de Administração IMED**, v. 9, n. 1, p. 187-197, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>. Acesso em: 17 dez. 2023.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>. Acesso em: 17 dez. 2023.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>. Acesso em: 17 dez. 2023.

WHO. **Relatório global sobre preconceito de idade**. Disponível em: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>. Acesso em: 16 dez. 2023.

WINANDAY, F. **Etarismo** - Um novo nome para um velho preconceito. Divinópolis: Adelante Editora, 2021.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista em profundidade

1. Introdução

- Apresentação do pesquisador e dos objetivos da pesquisa.
- Consentimento informado e garantia de anonimato/confidencialidade.

2. Contextualização

- Perguntas sobre a trajetória das participantes no mundo do trabalho.
- Explorar a percepção das participantes sobre seu conceito de idadismo.

3. Vivência do idadismo

- Solicitar exemplos específicos de situações em que as participantes tenham vivenciado o idadismo no trabalho.
- Explorar as emoções, reações e impactos dessas experiências.

4. Fatores contribuintes

- Investigar se as participantes identificam fatores específicos que contribuem /corroboram para o idadismo no mundo do trabalho.
- Explorar a intersecção entre gênero e idade nesse contexto.

5. Estratégias de enfrentamento

- Indagar sobre as estratégias utilizadas pelas participantes para lidar com o idadismo no ambiente de trabalho (resistência e (re)existência).
- Examinar o suporte social, recursos pessoais e profissionais disponíveis.

6. Reflexões e mudanças

- Investigar se as experiências de idadismo influenciaram as perspectivas, escolhas de carreira ou planos futuros das participantes.
- Explorar possíveis mudanças pessoais ou profissionais decorrentes dessas experiências.

7. Encerramento

- Permitir que as participantes compartilhem qualquer informação adicional relevante.

- Agradecer a participação e oferecer suporte, caso necessário.
- Mencionar a transcrição e o compartilhamento para validação final do participante.
- Deixar em aberto a possibilidade de um segundo contato.

Observa-se que este é apenas um exemplo inicial e o roteiro pode ser adaptado e refinado.

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada

1. Introdução

- Apresentação do pesquisador e explicação dos objetivos da pesquisa.
- Consentimento informado e garantia de anonimato/confidencialidade.

2. Contextualização

- Pergunta disparadora inicial para entender a trajetória no mundo do trabalho.

3. Percepção do etarismo

- Como você descreveria/ definiria o termo "idadismo"?
- Você já experimentou situações de idadismo no ambiente de trabalho? Se sim, poderia compartilhar algumas delas?

4. Impacto do etarismo

- Como você identifica que o idadismo impactou a sua carreira profissional ao longo dos anos / evidências em termos de oportunidades de crescimento, ou reconhecimento profissional?

5. Estratégias de enfrentamento

- Quais estratégias você utilizou para lidar com o idadismo no ambiente de trabalho?
- Quais são as suas fontes de resistência diante das adversidades relacionadas ao idadismo?

6. Suporte social e institucional

- Você sentiu algum tipo de suporte por parte de colegas, gestores ou instituições para lidar com o idadismo?
- Existem políticas ou práticas organizacionais que apoiam o combate do etarismo no mundo do trabalho?

7. Reflexão final

- Que mudanças você gostaria de ver no mundo do trabalho para o enfrentamento do idadismo?

- O que você compartilharia com mulheres mais jovens sobre o idadismo no mundo do trabalho e fora dele?

9. Encerramento

- Agradecimento pela participação na pesquisa.
- Oferecer a oportunidade para as participantes compartilharem algo mais, se desejarem.
- Mencionar a transcrição e o compartilhamento para validação final do participante.
- Deixar em aberto a possibilidade de um segundo contato.

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidada(o) para participar, como voluntária(o) em uma pesquisa. Após ser esclarecida(o) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável.

Será realizada uma entrevista como parte da pesquisa de mestrado intitulada A EXPERIÊNCIA DO IDADISMO NO MUNDO DO TRABALHO PARA MULHERES 50+: ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA E (RE)EXISTÊNCIA CONTADAS POR ELAS, sob orientação do Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro, e que tem como objetivo compreender como essas profissionais experienciam o idadismo no mundo de trabalho num Brasil que envelhece aceleradamente e as estratégias que adotam para resistir e reexistir. O objetivo dessa entrevista é acadêmico e ela tem a finalidade de produzir insumos para pesquisas sobre um fenômeno ainda incipiente no Brasil e no mundo. Será solicitado que fale sobre a sua trajetória profissional, desafios encontrados ao ser uma mulher 50+ no mundo do trabalho, sua experiência pessoal com o etarismo e seu projetos de vida no trabalhar.

A entrevista deve durar em torno de 90 (noventa) minutos, dependendo da sua disponibilidade, e será gravada em áudio, sendo que as gravações ficarão arquivadas no computador pessoal da pesquisadora, com acesso restrito e sem identificação das(os) entrevistadas(os). Gostaria de solicitar sua colaboração para novo contato, para validar a transcrição da entrevista e, em caso de necessidade, de alguma complementação/dúvida.

Vale salientar que sua participação é voluntária e a entrevista pode ser interrompida a qualquer momento, sem qualquer consequência ou prejuízo, bem como pode haver recusa de resposta a qualquer questão realizada. Você poderá pedir os esclarecimentos que desejar a qualquer momento. Além disso, o sigilo está garantido e sua identidade não será revelada sob nenhuma hipótese.

O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado em futura publicação em livro e/ou revisão científica, mas, novamente, reforça-se o sigilo, pois em nenhum momento sua identidade será revelada.

A pesquisa apresenta riscos mínimos a você e contribuirá para o entendimento do idadismo e seus efeitos no mundo do trabalho para as mulheres 50+. A pesquisa não lhe trará nenhuma vantagem financeira.

Em caso de dúvida, entrar em contato com Julia de Andrade Hage Fialho, pelo e-mail pcuiabano@usp.com.br ou telefone: (11) 981418907, ou diretamente no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do IPUSP (Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Bloco F, sala 27, Cidade Universitária – São Paulo, SP, telefone: (11) 3091.4182 / e-mail cep.ip@usp.br).

Patricia Cuiabano
Aluna da Pós-graduação (regular)
Instituto de Psicologia da USP

Consentimento da participação da pessoa na pesquisa

Eu, _____, abaixo assinada(o), concordo em participar do estudo A EXPERIÊNCIA DO IDADISMO NO MUNDO DO TRABALHO PARA MULHERES 50+: ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA E (RE)EXISTÊNCIA CONTADAS POR ELAS, como participante. Fui devidamente informada(o) e esclarecida(o) pela pesquisadora Patricia Cuiabano sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como possíveis riscos e benefícios decorrentes da minha participação.

Local e data

Nome e Assinatura da(o) participante