

GESTÃO DO ENVELHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS DO AGEISMO

Carla Caroline Machado Ferreira¹, Edvalter Becker Holz²
^{1,2} Administração, Centro Universitário FEI
ccmf1007@gmail.com, edvalterbh@fei.edu.br

Resumo: Esta pesquisa aborda o envelhecimento nas organizações, decorrentes da transição demográfica e política que o Brasil enfrenta que induz ao aumento de pessoas com idade mais avançada no mercado de trabalho. Quando a discriminação ocorre por conta da idade, ela é denominada ageismo. O objetivo do projeto é analisar como o ageismo se manifesta nas organizações. Para isso, o estudo irá se basear em uma pesquisa qualitativa a fim de compreender as práticas que caracterizam este fenômeno.

1. Introdução

O avanço do envelhecimento da população no Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto de Pesquisa Econômica (Ipea), vem ocorrendo de forma cada vez mais acelerada, o que implica diretamente na força produtiva das organizações.

Surge então a necessidade de gestores de Recursos Humanos adequarem às políticas de Gestão Estratégica de Pessoas nas empresas mediante ao novo cenário do país, de maior participação da terceira idade na população em idade ativa (PIA), à aprovação da reforma da previdência que prevê o aumento da carga trabalhada para obter o benefício da aposentadoria pelo Estado, ao aumento da expectativa de vida e longevidade, bem como outros aspectos que levam ao aumento da presença de pessoas com idade mais avançada no ambiente organizacional.

Ademais, é comum, no mercado de trabalho, atribuir-se aos profissionais mais velhos diversas qualificações predominantemente negativas, devido à associação destes indivíduos a baixa produtividade e motivação, maior resistência às mudanças, custos mais elevados às empresas, entre outros fatores que induzem a sua discriminação dentro e fora das organizações – o chamado ageismo, que pode ser manifestado de diversas maneiras.

2. Metodologia

A proposta desta Iniciação é basear-se em um estudo qualitativo, com objetivo de investigar de que formas o ageismo se manifesta no ambiente organizacional. Para isso, serão coletados relatos de pessoas mais velhas, advindas de mais de uma empresa, que já notaram ou vivenciaram situações de discriminação devido à idade, até que se atinja o nível de saturação de categorias identificadas.

Os relatos serão coletados e gravados, primordialmente a partir de visitas em casas de repouso, onde serão realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com pessoas acima de 60 anos que já estiveram inseridas em um ambiente organizacional.

3. Resultados

O envelhecimento se mostra como fator que requer maior atenção por parte do governo, organizações e universidades, se estes desejarem reter e manter atualizados seus trabalhadores. Neste sentido, serão necessárias medidas de adaptação ao trabalho para esta população envelhecida, com o intuito de contemplar os requisitos de profissionais com menos força física e agilidade (IPEA, 2006) aceitando a perspectiva de que, apesar destes aspectos, idosos também podem prestar uma contribuição importante para a sociedade.

Espera-se como resultados uma tipologia de formas de ageismo, a qual indique, descreva e exemplifique as principais formas de manifestação do ageismo. Esta tipologia poderá ajudar empresas a desenvolverem estratégias de conscientização e gestão deste problema.

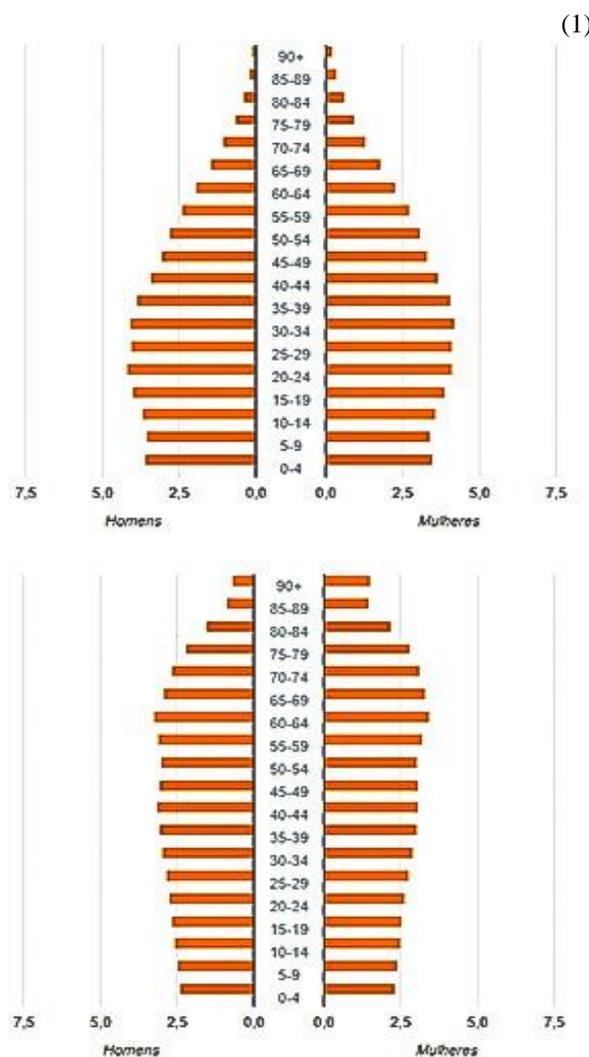


Figura 1 – Evolução da estrutura etária 2018-2060, respectivamente.

5. Referências

- [1] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A projeção da população do Brasil por sexo e idade 2018-2060. 2019.
- [2] CAMARANO, A. A., MEDEIROS, M. Introdução. In: CAMARANO, A. A. (org.). Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros. Rio de Janeiro: IPEA, dez. 1999.
- [3] BANCO MUNDIAL. Envelhecendo em um Brasil mais velho. 2011.

Agradecimentos

À instituição Centro Universitário FEI pela realização das medidas ou empréstimo de equipamentos.

¹ Aluno de IC do Centro Universitário FEI. Projeto com vigência de 03/19 a 02/20.