

ARTIGO DE REVISÃO

O ENVELHECIMENTO NO MUNDO CORPORATIVO: UMA ANÁLISE SOB O ETARISMO A PARTIR DO FILME “UM SENHOR ESTAGIÁRIO”

Cristiane Alves Rodrigues¹

RESUMO

Dados estatísticos demonstram crescimento exponencial da população idosa nas mais diversas regiões do globo terrestre. Entretanto, os comportamentos sociais são diametralmente conflitantes à realidade examinada. Cultua-se a juventude como a fase mais expressiva da vida, minimizando a importância das demais fases do viver humano. Nesse sentido, uma das causas para a discriminação da pessoa idosa no mundo do trabalho, é, sem dúvida, a cultura digital, a qual estas ainda não dominam com proficiência. Todavia, faz-se necessário a quebra desse padrão segregador. De sorte a propiciar as pessoas idosas manutenção dos seus postos de trabalho ou inserção no mercado laborativo a partir da valorização das experiências e incentivos sociais. É nesse cenário de conflito etário, que o filme “Um senhor estagiário” traz relevantes ensinamentos acerca do relacionamento intergeracional no mundo corporativo da atualidade. Diante disso, o presente texto tem como objetivo contribuir com o debate da permanência e/ou inserção da pessoa idosa no trabalho, enquanto direito fundamental, devido ao fenômeno do etarismo. Assim, o caminho metodológico da pesquisa é o bibliográfico, por tratar-se de pesquisa qualitativa. Por fim, arremata-se, a existência do direito a não discriminação no mercado de trabalho em razão da idade, como corolário do princípio da igualdade e dignidade da pessoa humana, assegurando a pessoa idosa vivência saudável no ambiente laborativo.

Palavras-chave: Preconceito etário; Relações intergeracionais; Trabalho.

ABSTRACT

Statistical data demonstrate exponential growth of the elderly population in the most diverse regions of the globe. However, social behaviors are diametrically conflicting with the reality examined. Youth is worshiped as the most expressive phase of life, minimizing the importance of other phases of human life. In this sense, one of the causes for discrimination against the elderly in the world of work is (undoubtedly) the digital culture, which they still do not master proficiently. However, it is necessary to break this segregating pattern. In order to provide elderly people with the maintenance of their jobs or insertion in the labor market based on the appreciation of experiences and social incentives. It is in this age conflict scenario that the film “Um Senhor Intern” brings relevant teachings about intergenerational relationships in today's corporate world. Therefore, the present text aims to contribute to the debate on the permanence and/or insertion of the elderly person at work, as a fundamental right, due to the phenomenon of ageism. Thus, the methodological path of the research is the bibliographic one, as it is a qualitative research. Finally, the existence of the right to non-discrimination in the labor market based on age is concluded, as a corollary of the principle of equality and dignity of the human person, ensuring the elderly person a healthy experience in the work environment.

Keywords: Age prejudice; Intergenerational relationships; Work.

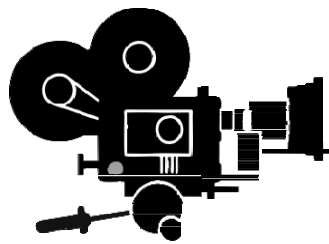
RESUMEN

Los datos estadísticos demuestran un crecimiento exponencial de la población anciana en las regiones más diversas del mundo. Sin embargo, los comportamientos sociales son diametralmente conflictivos con la realidad examinada. La juventud es venerada como la fase más expresiva de la vida, minimizando la importancia de otras fases de la vida humana. En este sentido, una de las

¹ Pedagoga e Bacharela em Direito pela UNEB/Campus XV (Valença). Especialista em Gestão Educacional. Pós-graduanda em Metodologia do Ensino Superior pela Uniasselvi. E-mail: cristianer652@gmail.com.

causas de la discriminación de las personas mayores en el mundo laboral es (sin duda) la cultura digital, que aún no dominan con soltura. Sin embargo, es necesario romper este patrón segregador. Con el fin de facilitar a las personas mayores el mantenimiento de sus puestos de trabajo o la inserción en el mercado laboral a partir de la valorización de experiencias e incentivos sociales. Es en este escenario de conflicto de edad que la película “Um Senhor Intern” trae enseñanzas relevantes sobre las relaciones intergeneracionales en el mundo empresarial actual. Por lo tanto, el presente texto tiene como objetivo contribuir al debate sobre la permanencia y/o inserción de la persona mayor en el trabajo, como un derecho fundamental, debido al fenómeno de la discriminación por edad. Así, el camino metodológico de la investigación es el bibliográfico, por tratarse de una investigación cualitativa. Finalmente, se concluye la existencia del derecho a la no discriminación en el mercado laboral por razón de la edad, como corolario del principio de igualdad y dignidad de la persona humana, asegurando a la persona mayor una sana experiencia en el medio laboral.

Palabras clave: Prejuicio de edad; relaciones intergeneracionales; Trabajo.



UNEB

UNIVERSIDADE DO
ESTADO DA BAHIA

DCHT - CAMPUS XIX
Departamento de Ciências
Humanas e Tecnológicas
Camaçari - Bahia



1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento é um processo natural e sem volta iniciado no nascimento do ser humano. De crescimento acelerado, o envelhecimento populacional impõe reflexões sociais para além do campo da saúde das pessoas longevas. Nesse viés, incluem-se as mudanças no viver das pessoas idosas, com vistas à análise das perspectivas e alternativas de trabalho, assunto para o estudo esboçado.

Nessa linha, a metodologia aplicada, corporificou-se em uma pesquisa qualitativa, tendo como objetivo a análise de livros, artigos e sites que discorrem sobre a temática como fenômeno discriminador da pessoa idosa por questões de idade, também chamado de etarismo no mercado de trabalho. Considerando que, pensar programas de inserção e valorização sênior no mundo laborativo, configura-se como alternativa para vencer futuros “gaps”² nos postos de trabalho, em razão das baixas taxas de natalidade mundial e a crescente nos níveis de envelhecimento populacional, além de favorecer maior interação nas relações intergeracionais e coibir o fenômeno do etarismo tão evidente atualmente.

Logo, urge considerar a necessidade de a sociedade acompanhar as mudanças comportamentais no padrão do viver de muitas pessoas idosas, ao não se enxergarem na inatividade da vida, pela aquisição do benefício previdenciário da aposentadoria, como outrora.

Assim sendo, o tópico 2, dialoga acerca do etarismo no trabalho como problema social. O tópico 2.1, versa a respeito da discriminação etária no filme “Um senhor estagiário” e o tópico 3, aborda as relações intergeracionais no mercado de trabalho contemporâneo. Nesse afã, as principais bases teóricas a fundamentar o trabalho são as obras de Nassar (2014) ao tratar do modo como o velho é inserido socialmente; Pereira e Hanashiro (2014), acerca do preconceito nas seleções de trabalho; bem como Rodrigues e Araújo, et al. (2016), na abordagem sobre estereótipos e preconceitos relacionados às pessoas idosas.

2 ETARISMO E TRABALHO

Durante muito tempo buscou-se a redução das taxas de mortalidade por meio de políticas públicas voltadas a oferecer melhores condições de vida às pessoas para aumentar a expectativa de vida populacional em contexto global. Todavia, o alcance do envelhecimento almejado, assusta e estigmatiza, expondo uma crise de valores culturais em confronto com os valores humanos, no que tange as interfaces do envelhecimento e da velhice humana.

² “Gap” é um termo importado da língua inglesa e **significa** vão ou brecha. A sua tradução mais usual seria “lacuna”.

Imagine quão desafiador é o (re)começo no avizinhar-se do fim da vida, a respeito do mundo tecnológico do trabalho para as pessoas longevas. É nesse cenário que o filme **Um senhor estagiário** (2015), apresenta de maneira sutil o etarismo. Em que pese, o protagonista ser um homem profissionalmente qualificado, ele é um senhor de 70 (setenta) anos, e o envelhecimento tornou-o suscetível ao preconceito etário, desqualificando-o para o mercado de trabalho em uma *e-commerce*³.

Por conseguinte, Marie Françoise Pereira e Darcy Hanashiro (2014, p. 1), no texto *Etarismo em Seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil*, assim versam:

O termo “ageismo” ou “etarismo” foi cunhado pelo gerontologista Robert Butler (1969) para definir uma forma de intolerância relacionada aos idosos, com conotações semelhantes ao “racismo” e “sexismo”, tendo este sido apontado por Palmore (1999), como o terceiro maior “ismo” identificado nas sociedades do mundo ocidental.

Contudo, o acelerado processo de envelhecimento populacional é uma realidade distinguível mundo afora. Nesse viés, é necessário verificar quais fundamentos sociais em torno do/a envelhecimento/velhice são utilizados como mecanismos de preconceito e discriminação em face das pessoas idosas no mercado de trabalho.

Elody Nassar (2014, p. 14), no livro *Previdência Social na era do envelhecimento*, elucida que “o envelhecimento é o tempo da idade que avança e a velhice é a idade avançada”. Ou seja, o envelhecimento é fator biológico inerente a todo ser humano vivo. Enquanto a velhice é própria das pessoas idosas.

Acerca do preconceito, Ana Carolina Guerra e Célia Pereira Caldas (2010, p. 2) no artigo *Dificuldades e recompensas no processo de envelhecimento: a percepção do sujeito idoso*, assim versam:

A visão preconceituosa sobre o envelhecimento muitas vezes decorre da insuficiente informação a respeito do processo, gerando significados e imagens negativas, comprometendo a vivência e a interação entre as pessoas. Esses significados compõem estereótipos que podem ou não levar à exclusão ou valorização dos idosos na comunidade

Nesse sentido, a formação do preconceito etário de viés comportamental, enxerga os indivíduos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos com olhos míopes por caracteriza-los como inúteis e incapazes para o mundo do capital. Impondo a estes, margear o convívio social por adentrarem na senescência da vida.

Em oposição ao comportamento social acima esboçado, tem-se a buscar pelo aumento na expectativa de vida populacional, fato alcançado nos fins do último quartel do século XX, quando

³ *E-commerce* significa electronic commerce, que quer dizer comércio eletrônico na tradução do inglês. O termo refere-se às transações comerciais realizadas pela internet – via computadores, celulares e tablets – e também aos sites de venda de marcas próprias.

segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo 2010, a expectativa de vida ao nascer no ano 2000 era de 69,8 (sessenta e nove anos vírgula oito meses). Assim, muitos dos nascidos a partir do ano 2000, alcançarão a velhice, mas, estarão conseqüentemente fadados a sofrer preconceito etário, quando a velhice acercar-se lentamente de seus corpos; restando a pessoa longeva a discriminação pela idade e a exclusão do mercado de trabalho produtivo.

Apesar da evidente situação acima delineada, e do preconceito permear as relações sociais; uma geração de idosos dinâmicos vem ganhando espaço nas mais diversas áreas do mundo corporativo e do mercado de consumo. Pessoas 60+ ativas permanecem ou retornam ao mercado de trabalho, voltam a estudar e adquirem e/ou aprimoram conhecimentos. Dessa maneira, as pessoas idosas estarão capacitadas para atuar no mercado de trabalho, suprimindo a lacuna do potencial produtivo futuramente instaurado.

O mundo do trabalho encontra-se permeado pelas tecnologias, automação e inteligência artificial. Locus confortável para os jovens nascidos sob os símbolos tecnológicos, as gerações Y ou millennials (1985-1999) e Z (2000 – 2010); em oposição à geração *Baby boomers* (1945-1964), cuja tecnologia utilizada era por meio do telefone fixo, fax e seus similares à época. Sendo esse contexto das altas tecnológicas no qual as pessoas idosas ativas precisam se encaixar para permanecer ou inserir-se no mercado de trabalho hodiernamente.

Outrossim, a aprendizagem digital não pode ser vista como privilégio da geração que nasceu plugada na tecnologia. Ademais, apesar da juventude mostra-se conectada, antenada e criativa, facilmente, perdem o foco e o interesse em situações que requer concentração, poder de análise e síntese.

Nesse sentido, Mayara Rodrigues, Isaac Braz, Rayane Araújo e Juliano Araújo (2016, p. 2), no texto *O etarismo e a velhice: revisão das publicações nacionais*, assim aduzem:

É fato que a fase de vida é uma categoria social que influencia e guia as relações entre as pessoas de diferentes faixas etárias: a partir da idade de um indivíduo, são feitas inferências sobre suas competências sociais, intelectuais e cognitivas. Assim, nas sociedades ocidentais, a velhice é estereotipada como uma etapa de limitações e de perdas.

Ou seja, a velhice é entendida como a fase da ação cronológica mais severa do tempo sobre a pessoa, por valores enraizados nos costumes da sociedade. Simbolicamente as capacidades são reduzidas, e as pessoas envelhecidas são sumariamente afastadas da vida social e do trabalho. Socialmente, ratifica-se o mito da inutilidade produtiva da pessoa idosa, fruto da exigência da jovialidade para atender ao mercado de capital. Porém, é necessário desmistificar as ideologias redutoras da capacidade laborativa da pessoa vetusta, pois os processos de envelhecimento diferem entre as pessoas, suas relações sociais e os papéis desempenhados.

Desse modo, nota-se em processos de recrutamento e seleção, muitos fatores são considerados para a escolha de um/a candidato/a ao mercado de trabalho. Leonia Capaverde Bulla e Carin Otilia Kaefer (2003, p. 04), no texto *Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado*, explica:

Para aqueles que pretendem ingressar no mundo do trabalho, cabe dizer que a disputa é grande e as exigências no mercado são cada vez maiores. Em um sistema econômico como o do Brasil, que valoriza mais a juventude, o posto de trabalho para idosos é mais difícil, pois são vistos como incapacitados, com reduzida força produtiva, raramente levando-se em conta a experiência adquirida pelos mais velhos.

Costumeiramente, são muitos os estereótipos sobre o ser em processo de envelhecimento. Nesse sentido, Gabrielle Marie do Prado Simonassi (2019), no artigo *Ficamos cada vez mais velhos, mas os preconceitos continuam*, expressa:

Estamos mais velhos e precisamos mudar o olhar sobre o envelhecimento, pois os estereótipos limitam excessivamente as nossas expectativas quanto às atitudes e comportamentos dos outros, uma vez que escondem diferenças individuais, fazendo com que não haja uma avaliação precisa de determinada pessoa.

Em suma, premissas discriminadoras, homogêneas e inverídicas tornam todas as pessoas idosas iguais, ou seja, frágeis, doentes e debilitadas. Estereótipos fortalecedores do etarismo dentro e fora do mercado de trabalho, em razão da crença que pessoas longevas devem descansar e abrir espaço para pessoas jovens, criativas e descansadas. Destarte, velhice não é sinônimo de decrepitude, passividade e aceitação da segregação social pela idade propecta, associada a outras interseccionalidades vulnerabilizantes (pobre, negro, baixa escolarização) constituintes de óbices para permanência ou (re)inserção da pessoa idosa no mercado produtivo.

Além disso, a pessoa idosa tem muito a acrescentar para o crescimento da organização que a recebe enquanto colaborador. Pois, comumente sentem-se desafiadas a vivenciarem novas experiências e aprendizados, preenchendo o tempo livre de maneira salutar, estas aprendem, ensinam e suprem a renda da aposentadoria por vezes insuficiente, quando bem incentivadas a novos projetos de vida.

Ademais, o incentivo da população dos “jovens idosos” no mercado de trabalho formal é uma necessidade para a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social, diante do alto número de idosos adentrando a *quinta idade* – pessoas nonagenárias e centenárias – que já ultrapassaram a média da expectativa de vida populacional, recebendo benefício da aposentadoria.

2.1 O FILME “UM SENHOR ESTAGIÁRIO”

O filme “Um Senhor Estagiário” é uma comédia dramática hollywoodiana, lançada no Brasil em 24 de setembro de 2015, com roteiro e direção de Nancy Meyers. Estrelado por Robert De Niro interpretando Ben Whittaker, um aposentado viúvo, viajado e ativo, que encontra uma chance de

voltar ao mercado de trabalho a partir de um anúncio do Programa de Estágio Sênior, aberto por uma e-commerce, a *Sob Medida.com*, fundada por Jules Ostin, interpretada por Anne Hathaway. Ben Whittaker, idoso de 70 (setenta) anos, trabalhou durante 40 (quarenta) anos em uma empresa de listas telefônicas. Entretanto, a aposentadoria e a viuvez, fizeram com que o executivo se sentisse vazio. Assim, ao ver o anúncio, Ben é preenchido por um misto de animação com a possibilidade de ocupar seu tempo livre, e desafio por ter que enviar seu currículo através de meio nada ortodoxo para ele. Tendo em vista que a única forma de demonstrar seus talentos é por vídeo, considerando o próprio formato da empresa, a qual ele se candidatava para ser estagiário. Revelando-se bem-humorado diante da situação, Ben é sincero, objetivo e dinâmico em seu vídeo currículo. Ele apresenta suas qualificações e habilidades profissionais e revela ter recorrido ao neto para orientá-lo no uso do cabo USB. Apesar de mostrar-se natural e calmo diante da câmera, Ben não é um homem íntimo das tecnologias. Porém, seu vídeo fora selecionado e ele submetido a algumas entrevistas.

Durante as entrevistas, aspectos do etarismo são revelados, pois para os entrevistadores do Departamento de Talentos da *e-commerce*, implicitamente a pessoa idosa já perdeu parte da memória com os anos, bem como reduziu a capacidade de aprender, é ultrapassada e não tem mais nada para ensinar. Evidenciando que alguns diálogos do enredo indicam a necessária reflexão sobre o etarismo e a discriminação social dos mais velhos no ambiente de trabalho.

Mas, Ben conquista a vaga. Começará no dia seguinte. Ele retorna para casa, cheio de expectativas. Prepara-se para seu primeiro dia de trabalho. É cuidadoso em não se atrasar e segue impecável para seu novo local de experiências. Juntamente com Ben outros estagiários idosos e jovens são contratados. Um deles é o jovem Davis, interpretado por Zack Pearlman, que expressa ser estagiário contratado na idade “normal”. Ratificando a compreensão acerca dos programas de estágio, voltados para o público jovem, como regra social naturalizada, ou seja, outro registro semiótico, de olhares lançados em direção à velhice.

Ben recebe uma mesa para trabalhar e a partir daí as diferenças intergeracionais são evidenciadas. Ele usa terno, traz uma maleta clássica com canetas e calculadora, usadas para arrumar sua mesa de trabalho. Seu colega Davis, assim como os demais funcionários da startup, são descolados nas vestimentas, usam mochilas, e arrumam suas mesas de trabalhos com fones de ouvidos, pendrives e smartphones.

O velho “novo” estagiário é designado para trabalhar com Jules Ostin, jovem empreendedora, dinâmica e muito acelerada. Ela esquece que autorizou o Programa de Estágios Sênior, e não reage bem a ideia de ter um estagiário idoso. Deixando claro sua falta de habilidades para lidar com pessoas mais velhas. Porém, compelida a dá exemplo, ela o aceita e agenda uma reunião de cinco minutos com o mesmo.

Na reunião Jules sugere a Ben transferência para outro departamento. Ele não aceita e se coloca a disposição para colaborar ali mesmo. Ela, não se agrada com a persistência dele, e informa que irá convocá-lo por e-mail quando fosse necessário. Ben, verifica a caixa de e-mail repetidas vezes durante o dia, porém, a convocação não chega. Ele não esmorece. Observa os colegas, ajuda e aconselha, revelando a experiência da maturidade.

Com bom ânimo, Ben enfrenta o preconceito por sua idade. Por vezes a secretária de Jules, insinua que ele é surdo e esquecido. Mas, sua vontade de fazer a diferença não deixa o mesmo afetar-se por estes comportamentos. Demonstrando a sabedoria adquirida com os anos de vida, ele segue colaborando e fazendo amigos. Jules também o observa. E o impossível para ela, torna-se indispensável. O entendimento entre gerações acontece. Ben conquista a confiança e a amizade de Jules, usando de sinceridade e sabedoria ele quebra a resistência dela de estreitar a convivência com uma pessoa idosa. A relação de trabalho entre eles torna-se enriquecedora, Ben e Jules se conectam, colaboram um com o outro e o aprendizado mútuo acontece. Colocando um ponto final nas barreiras intergeracionais vividas no ambiente de trabalho dirigido por Jules Ostin.

3 AS RELAÇÕES INTERGERACIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO.

De acordo a Lei n. 10.741, de 1.º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), idosa é a pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos de idade. Já a pessoa jovem, nos termos da Lei n. 12.852, de 05 de agosto de 2013 (Estatuto da Juventude) é a pessoa com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade. Compreendendo dentro da fase da juventude uma parte da adolescente; haja vista, a adolescência referir-se à fase da vida entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade, nos termos da Lei. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e Adolescente).

Regina Novaes, Daniel Cara e Danilo Moreira (2006, p. 05) no livro *Política Nacional da Juventude: diretrizes e perspectiva*, versam que a juventude esta dividida em três faixas, e assim dispõem: “podem ser considerados jovens os adolescentes-jovens com idade entre os 15 e 17 anos, os jovens-jovens com idade entre os 18 e 24 anos e os jovens-adultos que se encontram na faixa-etária dos 25 aos 29 anos”.

No que tange a pessoa idosa, o Estatuto do Idoso também realiza distinção, assegurando prioridade de atenção aos maiores de 80 (oitenta) anos. E indica na Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994, disposições sobre a política nacional do idoso, apoiando a criação de universidade aberta para a terceira idade, sugerindo conforme leciona Elody Nassar (2014, p.77), no livro *Previdência Social na era do envelhecimento*, que o termo “terceira idade” indica um novo conceito como sinônimo de envelhecimento ativo e independente. Outrossim, como bem destacado por Elody Nassar (2014, p. 78):

A terceira idade circunscreve-se, em geral, àqueles idosos mais ativos que ainda não atingiram o estágio mais avançado da velhice, os que estão na faixa dos 55 aos 70 anos, e inclui, fundamentalmente, indivíduos que gozam de boa saúde e tempo livre para o lazer e para novas experiências.

No tocante ao mundo corporativo de algumas empresas, observa-se até quatro gerações etárias interagindo no trabalho organizacional. Os Babys boomers e as gerações X, Y e Z. Pessoas com ritmos, valores, crenças e necessidades diversas. Bem como, profissionais com perfis mais estáveis e outros mais independentes. Sendo a última característica própria da geração mais jovem e conseqüentemente a primeira característica da geração mais velha.

Na hodiernidade, a intermitência do profissional jovem na empresa, não significa para o mundo corporativo irresponsabilidade ou incompetência, mas, desejo de experienciar novas aprendizagens, oportunidades, necessidade de conhecer pessoas e coisas novas na modernidade líquida (Bauman, 2001).

É nesse cenário de constâncias (ou acomodações) e inconstâncias (ou volatilidade) que os conflitos intergeracionais ocorrem, em virtude das inevitáveis comparações entre gerações. Contudo, o mundo é dinâmico, as pessoas são dinâmicas e os confrontos das perspectivas intergeracionais não favorecem as organizações, afetando negativamente os grupos etários envolvidos. Assim, cabe às organizações atentarem para a valorização de todo grupo etário. Tendo em vista, as relações intergeracionais corporativas prescindirem de alicerçar-se sobre o preconceito etário, devendo focar nas potencialidades de cada geração.

Outrossim, faz-se necessário nesse cenário de aumento da população idosa a valorização do trabalho humano, da pessoa jovem ou idosa, para vida digna de ambos no mercado laboral. Ademais, deve-se considerar as pessoas idosas como público consumidor em ascensão, para o qual o mercado de produtos e serviços lançam olhares especulativos entorno das necessidades inerentes a terceira idade, que sem oportunidades de trabalho não aquecem a economia. Portanto, eliminar o preconceito, inserindo ou mantendo a pessoa longeva no mercado de trabalho, reflete em sua qualidade de vida, gera aprimoramento das múltiplas equipes corporativas, crescimento do comércio e conseqüentemente desenvolvimento econômico do país. Pessoas idosas, não são seres obsoletos, suas experiências pessoais e profissionais falam por si, pois, já vivenciaram muitas crises econômicas; sabem sugerir melhorias com assertividade, são assíduos e atentos, e não cansam de aprender. De sorte, quando buscam ao mercado de trabalho, visam maior sociabilidade, vida útil e digna, inerentes a todo ser humano, como bem reflete o filme “Um senhor estagiário”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Culturalmente, no mundo do trabalho, o material humano sempre apresentou prazo de validade. O qual antigamente se fazia necessário, em razão das árduas jornadas enfrentadas pelas pessoas em seus labores. Pessoas envelhecidas precocemente almejavam a inatividade para o descanso do corpo físico, depois de longos anos de trabalho contínuo, quase sempre iniciados na infância ou adolescência, permeada pela precariedade.

Diante das lutas a favor do trabalho digno e envelhecimento seguro, leis foram criadas; a ciência avançou na busca por mais saúde e bem-estar humano e a tecnologia fora implementada no mundo laborativo. Direitos sociais foram assegurados, as taxas de mortalidade caíram e as expectativas de vida aumentaram significativamente. A população alcançou a era do envelhecimento.

Hodiernamente, vive-se mais. As conjecturas em torno do viver humano mudaram e as pessoas idosas não aceitam mais comodamente a velhice associada a aposentadoria, como tempo de decrepitude e alijamento social. Os estereótipos negativos acerca da velhice são ultrapassados, por apoiar-se na imagem externa do ser débil.

O aparecimento de rugas, flacidez e cabelos brancos são fatores biológicos, incapazes de afetar as habilidades cognitivas da pessoa que atravessa a linha tênue da fase adulta para fase idosa da vida. Mas, infelizmente são utilizados dentre outros marcadores para descapacitar as pessoas a partir da chamada terceira idade.

Assim, é razoável assegurar, velhice não é sinônimo de limitações. Porém, axiologicamente os fatores cronológicos pesam e todo ser humano vivo enfrentará o peso da idade quando atingir a marca dos 60+. Cabendo aos mais jovens, primordialmente em âmbito trabalhista, quebrar esse padrão comportamental pejorativo criado sobre a velhice. Popularmente falando, quem de novo não morrer, velho um dia vai ser, para viver as agruras impostas pela sociedade ao determinar a partir da análise subjetiva da idade propecta, o potencial laborativo de cada indivíduo.

Dessa forma, mudanças comportamentais da sociedade a respeito da velhice precisam ser realizadas, e programas de incentivos para contratações e manutenção do trabalhador sênior devem ser implementados em lei, enquanto a aceitação naturalizada da pessoa idosa atuante no mercado laborativo não ocorre alinhada a outras praticas de valorização da terceira idade.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001.

BOARETTO, Daniela. **Gerações baby boomers, X, Y, Z e alpha**. Disponível em: <https://newroutes.com.br/blog/geracoes-baby-boomers-x-y-z-e-alpha/>. Acesso em 03 abr. 2020

BRASIL. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** Diário Oficial da União de 16/07/1990, pág. n.º 13563

BRASIL. Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a política nacional do idoso.** Diário Oficial da União de 05/01/1994, P. 77

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Diário Oficial da União de 03/10/2003, pág. n.º 1

BRASIL. Lei n. 12.852, de 05 de agosto de 2013. **Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE.** Diário Oficial da União de 06/08/2013, P. 1

BULLA, Leônia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. **Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado.** Disponível em: encurtador.com.br/coFJN. Acesso em: 03 abr. 2022.

GUERRA, A. C.; CALDAS, C. P. **Dificuldades e recompensas no processo de envelhecimento: a percepção do sujeito idoso.** Ciência e saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, p. 2931- 2940, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-812320100006000>. Acesso em: 08 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2015, esperança de vida ao nascer era de 75,5 anos.** Disponível em: encurtador.com.br/aeAVW. Acesso em: 03 abr. de 2022.

VIEIRA, Paulo; SILVA, Deibson. **Decifre e influencie pessoas: como conhecer a si e aos outros, gerar conexões poderosas e obter resultados extraordinários.** São Paulo: Editora Gente, 2018.

MENDES, Guilherme. **O que é GAP? Aprenda sobre este conceito e suas definições.** Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/gap/>. Acesso em 08 jun. 2022.

NASSAR, Elody Boulhosa. **Previdência social na era do envelhecimento.** São Paulo: Saraiva, 2014.

PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. **Etarismo em Seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil.** Disponível em: encurtador.com.br/xRSTX. Acesso em: 31 mar. 2022.

RODRIGUES, Mayara Pinheiro de Moura; BRAZ, Isaac Felipe Leite; et al. **O “etarismo” e a velhice: revisão das publicações nacionais.** Disponível em: encurtador.com.br/ST059. Acesso em: 06 abr. 2022.

SIMONASSI, Gabrielle Marie do Prado. **Ficamos cada vez mais velhos, mas os preconceitos continuam.** Disponível em: encurtador.com.br/duvRW. Acesso em 04 abr. 2022.

NOVAES, Regina Novaes; CARA, Daniel; MOREIRA, Danilo. **Política Nacional da Juventude: diretrizes e perspectiva.** In NOVAES, Regina Célia Reyes Novaes, el at. (org.) Conselho Nacional da Juventude. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2006.

VÁZQUEZ, Alejandro. **O que é e-commerce, como funciona e quais as vantagens?** Disponível em: <https://www.nuvemshop.com.br/blog/o-que-e-ecommerce/>. Acesso em: 08 jun. 2022.