

ESTUDO SOBRE O ETARISMO E AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Larissa Bizin (IC) e Nereida S. P. da Silveira (Orientadora)

Apoio PIVIC Mackenzie

Resumo

Este trabalho tem como objetivo compreender se o etarismo gendrado ocorre e como ele é realizada nas organizações. Trata-se de uma pesquisa classificada como qualitativa e de caráter exploratório descritiva. Foram realizadas entrevistas com sete pessoas (quatro homens e três mulheres), na faixa etária de 53 a 59 anos. Todas as entrevistas foram feitas por meio do sistema de chamada de vídeo e voz, Skype. As análises de conteúdo foram desenvolvidas a partir da perspectiva teórica do curso da vida (*Life Course*). A análise das narrativas permitiu evidenciar que os impactos do etarismo tendem a ser mais acentuados para as mulheres do que para os homens. A exemplo, observou-se que a dissimulação do envelhecimento da aparência física é mais exigida socialmente das mulheres. Por outro lado, observou-se que a necessidade de conhecimento de novas tecnologias é igualmente solicitada a e a defasagem de atualização impacta da mesma forma a carreira dos dois gêneros. Levando em conta o fato que ao longo da carreira da mulher ocorrem mais interrupções, em decorrência da maternidade e dos cuidados com a família, identificou-se que o fenômeno reflete na descontinuidade dos estudos e na privação de novas oportunidades de crescimento para a mulher, o que irá ocasionar maior ônus na vida profissional na medida em que a idade avança.

Palavras-chave: etarismo, desigualdades de gênero, organizações

Abstract

This work aims to understand if it occurs and how it is performed gendered ageism in organizations. This is a qualitative, in a descriptive exploratory approach. Seven people (four men and three women), aged 53-59 years were interviewed. All interviews were conducted through video and voice call system, Skype. The content analyzes was realized from the theoretical perspective of Life Course. The analysis of the narratives allowed us to observe that ageism impacts tend to be more pronounced for women than for men. For instance, it was observed that the masking of 'aging physical appearance' is more socially required women. On the other hand, it was observed that the need for knowledge of new technologies is equally requested, and the update lag impacts in the same way the career of both genders. Taking into account the fact that during woman's career may occur more interruptions as a result of maternity and care of the family, it was found that these interruptions reflects on the discontinuation of studies and the deprivation of new opportunities for development for women, which will lead to greater burdens on working life as the age increases.

Keywords: ageism, gender inequalities, enterprise

1. Introdução

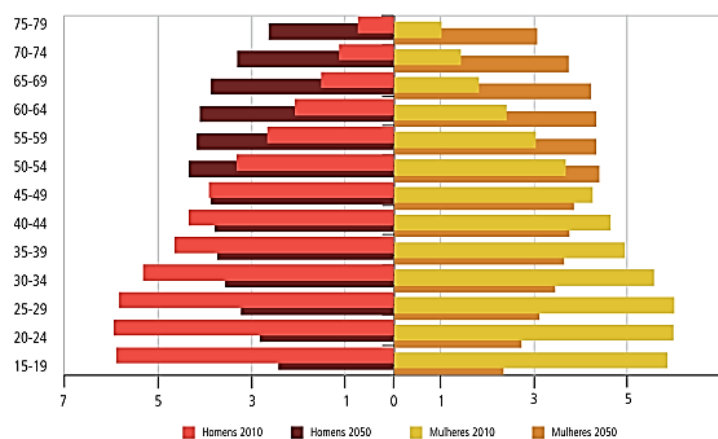
A cada dia que passa torna-se mais evidente o fato de que a distribuição populacional do Brasil vem sofrendo profundas transformações. O país passa por uma das fases de transição na estrutura etária (TEE), cuja totalidade do processo se resume à passagem de um regime, com altas taxas de mortalidade e natalidade, para outro regime, em que ambas as taxas se situam em níveis relativamente mais baixos (POOL, 2000). O Brasil enquadra-se nesse último estágio que, em função da queda dos índices tanto de fecundidade quanto de mortalidade, apresenta uma reconfiguração da distribuição etária para caracterizar-se como um país com patente perfil envelhecido.

Este fenômeno, comum a muitos países tem características particulares no Brasil. Estima-se que a maioria dos países europeus demorou quase um século para completar sua transição marcada principalmente pela redução da fecundidade. O Brasil, por sua vez, vivenciou um declínio semelhante em apenas um quarto de século, com início em meados do século XX (WONG; CARVALHO, p. 7, 2006). Muito embora tenha levado mais tempo para adentrar ao processo do que países desenvolvidos, no contexto brasileiro o evento revela-se com maior intensidade e rapidez.

Estudos demográficos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015) revelam que, no período compreendido entre os anos de 1980 e 2013, a expectativa de vida ao nascer passou de 62,5 anos para 74,9 anos, caracterizando um aumento de 12,4 anos.

No atual cenário, esses dados estão intimamente relacionados com a alta representatividade e perfil etário da população em idade ativa (PIA - toda população com 15 ou mais anos de idade). Contudo, projeta-se para uma reversão deste quadro a partir de 2030, com um envelhecimento progressivo desta população como se pode verificar no gráfico abaixo.

Gráfico 1- Brasil: distribuição percentual da PIA por grupos de idade e sexo (2010 e 2050)



Fonte: Camarano, 2014

Considerando a atual conjuntura demográfica brasileira quando o assunto é envelhecimento e a rapidez de seu decurso, deve-se ponderar e analisar se o país e suas organizações estão preparados para dar suporte a população que se tornará cada vez mais envelhecida. Embora o fenômeno das mudanças populacionais seja mundial, além da rapidez, outro fato destaca o processo do país quando comparado aos demais. No Brasil, ele acontece em meio a um cenário de profundas desigualdades sociais e territoriais. Assim, o país já demonstra sinais de que enfrentará uma série de desafios até a conclusão dessa fase da TEE. As adversidades podem aparecer tanto em elementos concretos, tal como na insuficiência de recursos no sistema de saúde e previdência, quanto em fatores psíquicos, a exemplo, no processo de aceitação da convivência entre diferentes grupos etários em um mesmo âmbito social (CAMARANO, 2014).

Nos dias de hoje, muito se fala sobre tolerância, inclusão social e respeito às diferenças. Porém, o etarismo ainda é um tema pouco tratado e, talvez até por esse motivo, muitas pessoas não sabem ao certo o significado deste termo (LOTH; SILVEIRA, 2014). O vocábulo etarismo é uma tradução do termo *Ageism*, cunhado pelo gerontologista Robert Butler em 1969 para definir uma forma de intolerância direcionada a uma pessoa ou grupo com base em sua idade.

No Brasil, graças ao quadro atual de aumento da população envelhecida, o etarismo tem sido identificado com frequência em diversos contextos da sociedade. No trânsito, em locais públicos e até mesmo no círculo familiar, não é incomum ver pessoas idosas sendo tratadas com descaso, indiferença ou violência. Segundo Sanches et al. (2008) a violência contra o idoso – ou abuso, como classificam as autoras – pode ser praticada de forma intencional ou involuntária, sendo ela de natureza física ou psicológica. Outro ambiente onde se verifica a ocorrência do etarismo, ainda que de forma mais sutil, é no ambiente de trabalho. Por vezes, cria-se uma barreira na contratação ou no relacionamento com profissionais mais velhos e isso está ligado aos estereótipos negativos que as pessoas possuem frente a este grupo (THORNTON, 2002).

Além da mudança no padrão etário, outro fato distinto na nova configuração projetada da pirâmide populacional brasileira diz respeito da distribuição de sexo. A população brasileira das próximas décadas não apenas se configurará mais velha, como também mais feminilizada (YANNOULAS, 2011).

Inúmeros foram os avanços das mulheres na sociedade brasileira nas últimas décadas. Conseguiram garantia de participação na vida pública e política do país, avançaram em níveis de escolaridade, conquistaram espaços em quaisquer profissões. Cada vez mais as mulheres têm sido vistas trabalhando fora de casa e, inclusive, desempenhando funções importantes dentro das organizações. No entanto, há um longo caminho a ser percorrido

quando o assunto é igualdade entre gêneros. Um estudo feito pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) com 18 países latino-americanos revelou que, no Brasil, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média dos 18 países pesquisados (17,2%) (ATAL; NOPO; WINDER, 2009). Dados como este atentam para a realidade enfrentada pelo país, onde a diferença entre gêneros ainda é parte do cotidiano.

Também no envelhecimento se verificam as desigualdades de gênero. As mulheres apresentam uma expectativa de vida ao nascer de aproximadamente 7 anos a mais que os homens. Entretanto, são mais precocemente consideradas velhas para o mercado de trabalho (RADL, 2012). A representação de “envelhecimento no trabalho” é, portanto, diferente para homens e mulheres (LORETTO; VICKERSTAFF, 2013). No ambiente organizacional “elas” são geralmente mais propensas a sofrer atitudes etaristas relativas à aparência ou sexualidade que “eles” (DUNCAN; LORETTO, 2004). Mulheres sofrem assim o triplo risco de discriminação no trabalho: baseadas em idade, gênero e aparência (GRANLEESE; SAYER, 2006). As mulheres tendem a constituir a maior parcela da força de trabalho nos próximos anos e, embora sua condição no ambiente profissional tenha avançado em muito, a discriminação entre gêneros ainda é visivelmente identificada em nossa sociedade.

No Brasil ainda são raros os estudos sobre etarismo nas organizações (LOTH; SILVEIRA, 2014; PEREIRA; HANASHIRO, 2014) e mais raros ainda os que buscam entender a intersecção entre idade e gênero. Tendo em vista os desafios e dificuldades com que o Brasil se depara quando os temas em pauta são envelhecimento populacional e as práticas discriminatórias de gênero e idade no ambiente corporativo, há que se dizer que a lacuna de estudos organizacionais a respeito dessa intersecção é incompatível com a realidade que se apresenta para o campo da administração. Portanto, faz-se conveniente e necessária uma investigação sobre buscando responder: “Como se processa o etarismo gendrado nas organizações? ”.

Caracteriza-se por objetivo geral da pesquisa verificar como o etarismo nas organizações ocorre e se ele se manifesta ou não de forma diferente quando direcionado a profissionais do sexo feminino ou masculino, afetando a homens e mulheres de forma distinta. Para tanto, estabelecem-se como objetivos específicos: (a) verificar se o etarismo ocorre nas organizações e de que modo ele se manifesta; (b) verificar se o etarismo é mais frequentemente percebido para mulheres do que para homens; (c) verificar se as manifestações etaristas são vivenciadas de forma distinta por homens e mulheres; (d) compreender como a intersecção discriminatória de gênero e idade opera.

O presente trabalho situa-se dentro do referencial teórico de percurso de vida (*life course*). Um conceito interdisciplinar que engloba a ideia de que a vida é um processo multifatorial que inclui contextos estruturais, tais como gênero, classe ou raça, e mudança social. Portanto, o fenômeno do envelhecimento deve ser visto como um processo contínuo experimentado ao longo da vida, e que reflete a interseção de fatores sociais e históricos com biografia pessoal (MACMILLAN, 2005).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Idade, gênero e condições físicas e cognitivas

Nos últimos 25 anos (1980 a 2005), o crescimento da população idosa tem avançado em proporções maiores, se comparado ao percentual de aumento da população brasileira em sua totalidade. No período, o contingente de idosos cresceu 126,3% enquanto a população total cresceu apenas 55,3%. (KUCHEMANN, 2012). Verifica-se no decorrer da dinâmica populacional que está havendo um processo de feminilização da velhice (YANNOULAS, 2011). Atualmente a população idosa brasileira é composta em 55,5% por mulheres e esse é um reflexo da maior expectativa de vida do sexo, que vive em média 8 anos a mais que os homens (BANDEIRA, MELO & PINHEIRO, 2010).

Apesar da idade não ser o único fator que influencie o envelhecimento, pois trata-se de um fenômeno biopsicossocial, por conseguinte individual, os indivíduos em geral sofrem mudanças biológicas e comportamentais à medida que a idade avança. Há também o processo de envelhecimento da aparência, que por vezes abala a autoestima do envelhecido e o preocupa por conta dos padrões socialmente construídos de beleza e juventude.

Granleese e Sayer (2006) evidenciam em seu estudo sobre a tripla ameaça discriminatória sobre as mulheres (gênero, idade e aparência) o conceito de que a atratividade e juventude são fatores impostos mais fortemente ao sexo feminino do que para o masculino. Afirmam ainda que é provável que o receptor da discriminação da aparência (*lookism*, segundo os autores) seja também internalizado no preconceito de idade e gênero.

Com o passar do tempo pessoas idosas podem ser acometidas por perdas cognitivas, redução da capacidade de visão e audição, além de outras transformações emocionais que podem tornar necessário um cuidado maior com eles (BANHATO *et al.*, 2009).

Quando o assunto é atividade física e avanço da idade, verifica-se que a frequência e o engajamento variam de acordo com o gênero. De acordo com um estudo realizado por Salles-Costa *et al.* (2003) em uma amostra de 4.614 adultos entre 20 e 60 anos, verificou-se

que as mulheres tendem a realizar mais atividades individuais e que requerem pouco esforço físico, enquanto os homens têm preferência por atividades competitivas e de engajamento coletivo. A prática de atividades físicas ocorre com maiores frequências nas mulheres com maior renda familiar e nível de escolaridade (RIBEIRO, P.C.C. et al, 2009).

Considerando que há uma relação forte entre a prática de atividades físicas e saúde, seria possível esperar haja diferenças entre homens e mulheres à medida que a idade avança. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS - 2006), estudos realizados em nível mundial revelam que as mulheres são prevalentes quando as variáveis analisadas são inatividade física e baixo nível socioeconômico e educacional (MACIEL, 2010). Sendo assim, por apresentarem um perfil predominantemente inativo, sob esse aspecto as pessoas do sexo feminino estão mais propensas a ter suas funcionalidades comprometidas. Por outro lado, Silva e Menandro (2014) chamam a atenção que homens tendem a dedicar menor atenção à saúde, especialmente na velhice. Isto ocorre tanto por questões culturais de gênero, como também por condições estruturais.

Um dos motivos que podem justificar tal particularidade é a pouca estruturação no atendimento e assistência às demandas específicas do gênero masculino, o que pode ampliar as suas dificuldades na busca pela assistência à saúde, bem como contribui para um menor empenho dos mesmos em manter hábitos de vida saudáveis e adesão a tratamentos nas situações de risco.

[...] o temor dos homens pela possibilidade do não reconhecimento de sua hombridade atua negativamente nas práticas de cuidados com a própria saúde.

Maternidade, idade e trabalho remunerado

Embora existam diferenças biológicas, hoje em dia há uma ampla aceitação que as diferentes condições de homens e mulheres emergem muito mais das construções sociais de gênero que transformam essas diferenças em desigualdades (LORBER, 1994). É certo que nas sociedades mais modernas os papéis concernentes a participação das mulheres na esfera pública mudou consideravelmente. Contudo, pouca alteração se observa no que concerne à esfera privada (DEBERT, 1997). Estes dois espaços não são separados, mas sim interdependentes. As percepções de papéis de gênero e as construções do feminino e do masculino no nível identitário e socioestrutural, são fortemente produzidas a partir da compreensão dessa illusória dicotomia.

O papel da mulher, que por séculos se restringiu ao de cuidadora do lar e da família, ao longo do tempo acresceu-se de responsabilidades relacionadas ao trabalho remunerado. A mulher transformou-se em um elemento essencial à movimentação da economia, à condução dos negócios e, ainda, permanecendo como elemento central no que se refere à formação e crescimento das famílias (PRISCO, 2015). Esta divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007) impacta diferenciadamente as carreiras profissionais de homens e mulheres ao longo da vida (JYRKINEN; MCKIE, 2012) uma vez que às mulheres é imposta a dupla e até tripla jornada (AMARAL; VIEIRA, 2009)

Assim, por exemplo, a maternidade, papel constituinte da esfera privada, é compreendida pelo capitalismo como principal concorrente da carreira feminina concernente ao espaço público (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011), enquanto a paternidade é concebida como positiva e confirmatória para o homem profissional (OLIVEIRA; SERRA, 2014).

A mulher nas organizações é admitida junto a uma descontinuidade que é antecipadamente conferida ao gênero feminino, justificada pelas interrupções e abstenções causadas pelas responsabilidades que persistem suas dentro da família (LANGEVIN, 1995).

Por outro lado, subjacente à vida organizacional, há um conceito patriarcal que incorpora uma cronologia exclusiva e tendenciosamente masculina de desenvolvimento profissional que enaltece o trabalho contínuo e penaliza as descontinuidades decorrentes da gravidez e das responsabilidades domésticas (SARFATI, 2004). Sob o mesmo ponto de vista, o processo de envelhecimento é estigmatizado e associado à perda do controle sobre o corpo e suas funções, contribuindo para o entendimento de que o etarismo e o sexismo têm raízes em comum na lógica capitalista. Essas raízes são definidas pela experiência masculina, ou seja, o tempo é medido a partir de um olhar masculino. (DUNCAN; LORETTO, 2004)

A discriminação etária baseada no emprego não é neutra. Assim como outros comportamentos organizacionais baseia-se em distinções de gênero (ACKER, 1990). Idade e sexo são cada vez mais consideradas como sistemas que interagem para moldar distintamente a vida de homens e mulheres nos níveis individual, organizacional e social (SPEDALE; COUPLAND; TEMPEST, 2014).

Essas preconceitos são, por vezes difícil de serem observados separadamente, já que as discriminações de idade e sexo são mais sutis no contexto organizacional hoje em dia. Por exemplo, Lucas, D'Enbeau e Heiden (2016) verificaram que frustrações manifestadas pelas gerações mais velhas (Baby Boomers) em relação à geração (Millenials) pode não ser porque são necessariamente menos exigentes do que os seus antecessores, mas porque suas expectativas refletem e efetuam mudanças de gênero na forma de gestão que desloca a importância da autoridade, masculina, para o apoio, feminino.

Jyrkinen (2014) observa que o preconceito de idade baseado no gênero pode ter lugar em vários estágios de desenvolvimento de carreira e, não raramente, inclui comentários sobre os papéis das mulheres, observa sob uma perspectiva machista a “disponibilidade sexual” da mulher, os potenciais de engravidar e a experiência da menopausa. No entanto, a autora também verifica que as gerentes mulheres também gozavam de benefícios da experiência e senioridade que acompanham o envelhecimento, incluindo o de reconhecimento, e maior controle e empoderamento.

Curso de vida

As teorias de Curso de Vida admitem a ideia de que diferentes indivíduos, ainda que possuam a mesma idade ou estejam inseridos em um mesmo ambiente, vivenciam estágios de vida particulares, que dependem da sua trajetória individual.

O conceito de geração baseada na idade dos trabalhadores se baseia na premissa de que experiências de vida distintas molda expectativas de trabalho, ética de trabalho, atitudes e motivações. Entretanto, ainda que uma mesma geração compartilhe experiências que podem marcar sua visão sobre a vida e a forma de lidar com o mundo, isso é apenas um fator. Qualquer assunção que se faça sobre a relação da idade com o comportamento em geral, e mormente o que ocorre na relação de trabalho, é no mínimo falaciosa (MACMILLAN, 2005).

Isso porque o envelhecimento deve ser observado a partir de uma lente menos fixa que a idade e mais dinâmica em relação às trajetórias individuais:

A dinâmica do Curso de Vida surge em parte da interação de trajetórias e transições, uma interdependência realizada ao longo do tempo e em relação aos outros. A interdependência emerge do curso da vida socialmente diferenciadas dos indivíduos, suas múltiplas trajetórias, e sua sincronização. A interdependência entre os rendimentos, gravidez e casamento também se expressam na concorrência e sobreposição de transições ao longo de diferentes percursos, tais como as transições para a vida adulta (educação, trabalho e casamento) e aposentadoria (ELDER, 1985 pp. 32–33).

Macmillan (2005) acrescenta que os cursos de vida estão mudando de formas multidimensionais que não são facilmente apreendidas na pesquisa convencional. O autor, no entanto, questiona a ideia de que as transições ao longo do curso de vida estejam menos institucionalizadas. Neste sentido argumenta que, enquanto vemos o aumento da dissociação de eventos nas conexões entre a vinculação escolaridade e trabalho com a formação da família, também observamos que, embora o ambiente institucional continue a estruturar o primeiro, educação-trabalho, pois verifica-se realmente uma homogeneização na forma como

as mulheres e os homens têm convergido na relação educação e participação da força de trabalho, é o nexo formação da família que mostra as alterações mais pronunciadas. Esta é a esfera na qual as diferenças de gênero mais persistem através coortes.

3. METODOLOGIA

O desenvolvimento do trabalho se deu por meio de pesquisas de ordem exploratória descritiva qualitativa, visando obter informações sobre as variáveis pesquisadas e, além disso, analisar criticamente os fenômenos percebidos.

Gil (2010) aconselha o uso de pré-testes para a validação do instrumento de pesquisa. Para tanto, foram realizadas duas entrevistas piloto com o intuito de aprimorar as técnicas de abordagem, bem como validar o roteiro de questões elaborado. Foi percebida a necessidade de ajustes, para que se adequasse melhor aos objetivos do estudo.

A amostra pesquisada é representada por sete indivíduos, sendo quatro homens e três mulheres, com idade entre 53 e 59 anos. A seleção dos entrevistados foi feita através de amostra por conveniência.

A abordagem aos respondentes foi feita através de entrevistas semiestruturadas, realizadas por meio do *software* Skype, e envolvendo a utilização de um roteiro base para os questionamentos. Para melhor análise dos dados, o áudio das entrevistas foi gravado, com a prévia autorização dos respondentes, e posterior transcrição das informações recebidas durante a conversa.

Após efetuar as entrevistas e a transcrição dos dados, foi realizada a análise do conteúdo pesquisado. Com o objetivo de estruturar a análise, realizou-se a matriz de amarração, que é uma ferramenta de auxílio à construção de trabalhos acadêmicos, buscando a coerência necessária entre as diferentes etapas do estudo (TELLES, 2001).

A interpretação das informações envolveu a comparação entre as diferentes experiências relatadas por homens e mulheres, e a contextualização no fenômeno do etarismo seguindo os objetivos desta pesquisa.

Perfil dos Entrevistados

Buscou-se manter a confidencialidade e a privacidade dos entrevistados na demonstração dos resultados do estudo (GIBBS, 2009). Para isso, utilizou-se a letra M para

referenciar as entrevistadas mulheres, e a letra H para homens. A sequência de números junto da letra M ou H indica a ordem de ocorrência das entrevistas.

Para contextualizar o perfil dos indivíduos estudados, segue uma breve descrição de cada um deles:

- M1 é casada, tem 59 anos e é mãe de três filhos. Possui ensino médio completo e a graduação incompleta. Sempre trabalhou na área de comércio exterior. Aposentada, atuou até recentemente na área de exportação de uma empresa multinacional do setor de tecnologia.
- M2 é casada, tem 53 anos e é mãe de uma filha. Possui ensino superior completo. Formada há 32 anos, trabalha no seu próprio escritório de Psicologia.
- M3 é casada, tem 54 anos e é mãe de um filho. Possui pós-graduação em Psicologia Organizacional. Atua há mais de 26 anos na área de recursos humanos e atualmente trabalha em uma empresa bancária multinacional.
- H1 é separado, tem 56 anos e é pai de um casal de filhos. Possui ensino superior completo em Economia. Aposentado, continua trabalhando remuneradamente como sócio-diretor de uma empresa de consultoria de médio porte.
- H2 é casado, tem 54 anos e é pai de um filho. Possui pós-graduação em Marketing. Trabalha na área comercial de uma empresa de educação.
- H3 é casado, tem 56 anos e é pai de um filho. Possui graduação em Direito. Trabalha no seu próprio escritório de advocacia.
- H4 é casado, tem 57 anos e é pai de um casal de filhos. Possui pós-graduação em Gerência de Marketing. Trabalha em uma empresa multinacional do ramo de metal mecânica e fornecimento de peças, atuando como gerente de vendas.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

O etarismo no contexto organizacional.

Buscou-se entender, através das experiências relatadas pelos entrevistados, de que forma o profissional envelhecido está inserido nas organizações. Além das discriminações etaristas envolvendo a aparência física, há outras formas de manifestação desse fenômeno. Percebeu-se que em geral elas ocorrem de forma sutil e velada, ora em brincadeiras feitas pelos colegas de trabalho (IRIGARAY et al, 2010), ora em decisões internas (não publicamente divulgadas) que barram o crescimento do profissional do envelhecido, conforme afirma M1

M1 – [...] a idade, eu acho que vá ter algum uma discriminação em termos de barrar o crescimento só quando tá já mais... a partir de cinquenta anos.

A maioria dos entrevistados (M1, M2, M3, H1 e H2) revelou que constantemente é alvo de brincadeiras com relação à idade entre os colegas de trabalho:

M1 – [...] já devo ter passado sim, por alguma brincadeira. Nunca foi assim coisa bem grosseira não [...]

M2 – [...] não necessariamente me chamaram de velha, mas brincadeiras assim, nada que...

M3 - Então, de vez em quando [...]. Esse tipo de coisa existe, mas em contrapartida, eu também brinco com elas [as pessoas] também, sabe? Eu não tomo isso como acintoso. [...] não a ponto de me desestabilizar ou eu encarar isso como uma forma de assédio, sabe?

H1 – [...] as brincadeiras sempre existem, mas não me afetam, não tenho problema com isso [...]. Não são coisas assim radicais, são brincadeiras que a gente vê que a pessoa faz, o grupo faz, eu levo na esportiva e para por aí.

H2 – [...] sempre tem as brincadeiras, eu mesmo já começo brincando, respeita o tio, respeita os mais velhos... eu não vejo como discriminação, como uma brincadeira pejorativa, coisa do tipo, e sim uma brincadeira de carinho.

Conforme exposto nos trechos acima, os respondentes alegam nunca terem se sentido ofendidos ou assediados nos momentos de brincadeiras com relação à idade no ambiente de trabalho, muito embora seja também uma forma de discriminação etária disfarçada, denotando a incorporação de valores culturais que privilegiam a juventude.

Envelhecimento e Qualificação profissional.

O etarismo se apresenta fortemente baseado na compreensão de que pessoas mais velhas têm maiores dificuldades para aprender. Na Era do Conhecimento, onde a atualização constante de competências se tornou o principal fator de competitividade no mercado de trabalho, a ideia de que a idade traz uma obsolescência das funções cognitivas, e que estas perdas se processam de forma homogeneizada para todos os indivíduos torna-se a principal forma de etarismo (BANHATO *et al.*, 2009). Vários trechos dos entrevistados mostram que há um conflito de percepção. Eles acreditam que há uma perda cognitiva com a idade, e inclusive em alguns momentos percebem-se como sendo afetados por ela.

M1 – [...] meu raciocínio já não é tão ágil como era dez anos atrás, então eu acho [...]. Agora, eu sei de pessoas, comparando eu com a minha amiga [nome], ela é acho que uns três anos só mais nova que eu, mas ela em termos de raciocínio, ela é cem por cento maior do que o meu.

M2 - Eu acho que é mais difícil pra gente, eu acho que a gente vai, aprende, a gente mete as caras, mas é mais complicado pra gente. A gente é mais resistente, né

Com relação ao aprendizado das novas tecnologias, M3 afirma que as mudanças tecnológicas são mais facilmente absorvidas quando se é jovem:

M3 – [...] quanto mais jovem a pessoa é, ela tem que lidar com um número maior de informações. Ela se acostuma a isso.

Na conversa com os entrevistados, notou-se que o aprendizado aplicado ao ambiente de trabalho é contextualizado e, pode variar de acordo com o ambiente e as vivências de cada um (MACMILLAN, 2005; ELDER, 1985):

M1 – Ah, tem bastante gente que sim [tem dificuldades de adaptar-se à novas tecnologias]. É que quem já estava dentro do... dentro de uma empresa, de uma empresa de tecnologia, era pra ter mais facilidade pra deslancar, mas eu acho que vai do perfil da pessoa.

Entretanto, H4 entende que os profissionais com mais idade precisam de um estímulo para se atualizarem situando a continuidade do aprendizado como uma experiência contextualizada.

H4 – [...] eu acho que tudo também depende muito de qual departamento, qual a função, aonde está a pessoa com maior idade, porque nem todos têm a oportunidade de se atualizar. [...] então aí sim eu acho que a tecnologia demora mais pra ser absorvida para as pessoas onde o departamento não exige tanto ou que não tenha tanta oportunidade de se auto melhorar.

Seguindo no mesmo conceito, M1 demonstra que a pressão que empresa exerce, ou não, sobre o aprimoramento das qualificações do colaborador tem influência sobre a decisão de continuidade de seus estudos. Neste sentido, a expectativa de constante atualização parece ser percebida como menor por uma respondente mulher.

M1 – E a faculdade foi ficando pra segundo plano. [...] Como eu não tinha nenhuma pressão aonde eu trabalhava [...]

Contudo observa-se que o nexos educação-trabalho não apenas exerce influência na transição da juventude para a vida adulta. A questão da qualificação profissional é também

muito importante para compreensão do fenômeno do etarismo em relação aos profissionais envelhecidos (LOTH; SILVEIRA, 2013), fato que é reconhecido pelos entrevistados como sendo essencial para a permanência no mercado de trabalho, nexos este reconhecido pelos entrevistados.

H1 – [...] se a pessoa não fizer isso [se atualizar aos recursos tecnológicos à disposição], aí sim, ela está fora do mercado e não adianta insistir, que não vai ter. Não vai ter oportunidade.

H3 – [...] porque muda demais [a área jurídica], sempre mudou, a vida toda foi assim, então o advogado que não estuda não consegue, não vai, porque as leis mudam.

H4 – Hoje de fato se você não tiver bem adequado tecnologicamente você acaba tendo problemas de desenvolvimento do seu trabalho, porque tudo muda e tudo muda a todo momento.

Envelhecimento e gênero

O etarismo e a aparência física. Ao realizar as entrevistas, foi feito o questionamento sobre a existência, ou não, de diferenças no envelhecimento para o homem e para a mulher. As três entrevistadas (M1, M2 e M3) direcionaram a resposta para a esfera física do envelhecimento, fato que demonstra que o processo de modificação da aparência física pelo passar dos anos tem para as mulheres um peso maior do que para os homens, indo em concordância com os autores Granleese e Sayer (2006). O relato de M3 revela que, diferentemente do que acontece para o homem, há uma forte cobrança sobre a boa aparência da mulher envelhecida, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional:

M3 – [...] de uma mulher, eu percebo que se exige muito mais. Uma mulher de 60, a própria mídia imprime aparência de ter uns 30. [...] Você vê um casal de gente sênior, por exemplo. Perceba que o homem, não tem problema nenhum, ele pode aparecer grisalho. A mulher tem que aparecer com o cabelo absolutamente lindo e impecável. [...] Falando e mesmo trazendo isso para o mundo corporativo, eu percebo que, assim, de ir a reuniões, a questão da aparência é bastante exigida, sim, sabe? Quando se fala de liderança, quando se fala de primeiro escalão, principalmente. [...] a mulher sofre uma cobrança maior.

A M2 segue sua resposta em concordância com a M3, alegando ainda que os sinais físicos do envelhecimento concebem ao homem o aspecto de maturidade:

M2 – [...] eu acho que é diferente, e a gente é vista com outros olhos. O homem mais velho, os cabelos brancos no homem deixam ele mais maduro [...]. A mulher mais velha é feia de cabelo branco.

Em relação à pergunta se o envelhecimento da aparência gera algum tipo de desvantagem, os entrevistados do sexo masculino salientaram a relevância do tipo de contexto profissional. O entrevistado H3 afirma que no ramo do Direito o envelhecimento físico é associado a uma maior bagagem de conhecimento, sendo assim um advogado mais jovem não transmite tanta confiança e credibilidade quanto um profissional mais experiente na área:

H3 - Na minha área de direito, [...] às vezes até advogado novo a gente olha, 'ih, esse aí não tem as manhas ainda', ainda não tem as experiências [...]

O entrevistado H2 elucida esse mesmo conceito quando cita o exemplo de um ex-colega de trabalho: um vendedor com mais de 60 anos de idade e aparência já envelhecida, que era bastante respeitado na área comercial e reconhecido pelos vendedores mais jovens como um ícone.

H2 - A aparência que eu digo assim [...], você tem que manter uma linha, né, não pelo envelhecimento, eu trabalhei com o senhor [nome], eu tinha uns 40 anos e ele tinha uns 60 [...] E sempre foi muito bem quisto, sempre teve... era um belo vendedor também, ele tinha uma verve pras vendas muito fluente [...]

Nessa perspectiva, H2 e H3 descrevem o envelhecimento da aparência do homem sob um olhar positivo, no sentido de que a senioridade promove o reconhecimento da experiência de trabalho.

Relacionamento família-trabalho

Sabe-se que qualquer ser-humano em sua vida cotidiana acaba por assumir diferentes papéis na esfera doméstica e no trabalho, seja por imposição formal, seja por convenção social (DEBERT, 1997). A importância atribuída ao trabalho e a vida pessoal por cada indivíduo é a expressão de valores ou crenças a respeito destes dois domínios da vida fortemente influenciada pelas construções sociais de gêneros estudos concernentes a relação família-trabalho são geralmente baseados na compreensão de um potencial conflito gerado pela pressão decorrente da concorrência do tempo, e estilos dos papéis concernentes a ambos os domínios. O exercício de uma função no ambiente corporativo, por exemplo, pode requerer certas atitudes e assertividade, a execução de processos tendo em vista o alcance de resultados organizacionais, a manutenção de um ambiente harmônico entre os colaboradores e demais *stakeholders*, etc. Já o exercício de um papel familiar pode envolver

a realização de afazeres domésticos, cuidados com a casa e os parentes, mediação de conflitos, além do comprometimento com os relacionamentos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Quando questionados a respeito da fase da vida em que sentiram maior dificuldade de conciliar o trabalho e a vida pessoal, os entrevistados evidenciariam duas linhas de resposta, uma predominante no sexo feminino e outra no sexo masculino.

As mulheres prontamente descrevem a fase mais difícil da vida como sendo o período de nascimento e infância dos filhos, onde enfrentaram uma nova realidade que compreendia a vida profissional que já possuíam, mas agora com o acréscimo de mais um importante papel: o de ser mãe (SILVEIRA, HANASHIRO, 2011; AMARAL; VIEIRA, 2009; JYRKINEM; MCKIE, 2012).

M2 - [...]foi a época que minha filha era pequena, porque eu tinha esse lado né, o querer ser profissional, porque eu sempre gostei muito do que eu faço, mas eu queria ser mãe também, e mãe mais integral, né.

M3 - Sem dúvida nenhuma, quando eu estava prestes a ter meu filho. Bem difícil, porque eu tive filho numa época, em 92, e ainda não havia esse programa de empresa solidária que existe hoje, das mulheres poderem ficar 6 meses, 7 meses em casa. [...] eu trabalhei até o último dia e quando foram 60 dias, eu estava de volta.

Além da notória realização pessoal com a maternidade, é possível observar a preocupação dessas mulheres em manter a efetividade como profissionais, ainda que desafiadas na conciliação dos dois papéis.

É inquestionável que a maternidade gera interrupções nos estudos e na carreira (licenças, jornadas menos longas etc) da mulher (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011).

M1 – [...] como eu tive um filho seguido do outro, então eu acabei não dando seguimento [na graduação]

Depois de ter filhos, a mulher que retoma as atividades do trabalho ou busca o reingresso no mercado, pode se deparar com barreiras invisíveis peculiares às relações de gênero (JYRKINEM; MCKIE, 2012).

H4 afirma que há diversos exemplos em seu setor de mulheres que, por se encontrarem em um estágio da vida que prioriza a família, deixam de se candidatar para vagas que exijam grandes deslocamentos e longos períodos fora de casa (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011):

H4 – [...] às vezes você abre as vagas [de *account manager*] pra repor e você abre vagas pra pessoas de diferentes tipos [...], as mulheres normalmente não se inscrevem, porque é... principalmente mulheres que já tenham família, não se adequam à vaga pra ficar fora de casa, aquela coisa toda, mas as vagas são sempre ambos os sexos [...].

Os homens, por sua vez, nas entrevistas relataram os momentos de dificuldade enfrentados em fases transitórias no trabalho ou de grandes mudanças profissionais.

H1 – [...] Foi bem nessa época de transição. [...] eu tinha uma rotina de trabalho, então era essa uma rotina que eu entrava às 8 horas no trabalho e saía às 5, 6 horas estava em casa. [após dez anos] A partir do momento que eu mudei, que eu abri a empresa, mudou meu hábito. Eu tinha horários completamente diferentes, então, às vezes, eu trabalhava até altas horas da noite para ter uma reunião no outro dia; às vezes, eu tinha que viajar, às vezes, eu ficava dois dias fora, três dias fora, então é uma mudança que você não está preparado para tua vida particular. [...]

H3 - Acho que foi naquela fase de transição, quando eu saí da empresa têxtil e vim pra cá [mudança de cidade]. Foi um período difícil, aí eu tive que trabalhar três vezes mais.

Os entrevistados também se mostraram sensibilizados com as questões familiares nesta fase de suas vidas, ainda que nos trechos citados acima haja predominância de assuntos relacionados ao trabalho,

Com base no relato de homens e mulheres, entende-se que a maternidade continua sendo a principal causa de saída do mercado de trabalho ou interrupção da carreira para as mulheres (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011). Em contrapartida, a paternidade não exerce o mesmo efeito na carreira masculina (OLIVEIRA; SERRA, 2014).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos estudos realizados a respeito do etarismo e a intersecção com as desigualdades de gênero no contexto organizacional, o presente trabalho buscou responder, em linhas gerais, se o etarismo nas organizações afeta mais as mulheres do que os homens.

Foi percebido pelos relatos dos entrevistados que a boa aparência física do envelhecido é mais cobrada das mulheres do que dos homens. O rigor desta cobrança é demonstrado quando os respondentes dizem que a mulher que deixa transparecer os sinais

do envelhecimento físico é rotulada como feia ou desleixada, já o homem de aparência envelhecida é considerado um profissional mais maduro e experiente.

As brincadeiras com relação à idade no ambiente de trabalho, embora não sejam percebidas pelos entrevistados como uma forma de assédio, ocorrem com muita frequência e representam uma das manifestações disfarçadas do etarismo.

Quanto ao aprendizado de novas tecnologias e a atualização de conhecimentos, os entrevistados evidenciaram a necessidade latente de que os profissionais com idade mais avançada se qualifiquem e correspondam às mudanças do mercado. Esse assunto é pontuado como crucial para a que o profissional envelhecido se mantenha no mercado de trabalho.

No que concerne à fase mais difícil na vida dos entrevistados, envolvendo a esfera profissional e a pessoal de ambos os sexos, há uma disparidade. Na vida da mulher, o período mais desafiador é representado pela maternidade e o cuidado com os filhos quando ainda pequenos, enquanto que na vida do homem a fase de maior impacto é caracterizada por transições ou mudanças no trabalho. Concluiu-se que com a maternidade, as mulheres tendem a interromper seus estudos, ou acabam abrindo mão de uma maior qualificação e crescimento profissional, em decorrência dos filhos. Considerando que a qualificação profissional é vista como de grande importância para o etarismo e que a carreira da mulher é mais descontinuada que a do homem, em função da maternidade, infere-se que as interrupções cumulativamente irão gerar um ônus na carreira feminina na velhice.

A preocupação com o envelhecimento nas organizações não deve aparecer somente quando o indivíduo já está no fim da vida profissional. Uma empresa que quer atrair talentos femininos, deve oferecer políticas que atenuem as perdas que a mulher tem na carreira, de modo que ela não seja penalizada profissionalmente quando de fato chegar à velhice.

A limitação para o estudo é referente ao uso de ferramenta eletrônica para contato virtual com os entrevistados, justificado pela dificuldade na conciliação de horários e deslocamentos. Para tanto, a versão eletrônica foi a que tornou possível a realização das entrevistas, porém não substitui o contato físico.

Como sugestão, indica-se ampliar a investigação sobre a relação entre as interrupções de carreira das mulheres e o seu ônus na idade mais avançada.

6. REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, v. 4, n. 2, p. 139–158, 1990.
- AMARAL, G. A.; VIEIRA, A. A Mulher e a Tripla Jornada de Trabalho: a Arte de Ser Beija-Flor. XXXIII EnANPAD. *Anais...* São Paulo: 2009
- ATAL, J. P.; NOPO, H.; WINDER, N. New Century, Old Disparities Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. *Iadb.Org*, n. 109, p. 76, 2009.
- BANDEIRA, L; MELO, H. P; PINHEIRO, L. S. Mulheres em dados: o que informa a PNAD/ IBGE, 2008. In: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, julho, 2010, p. 107-119. BANHATO, Eliane F. C. et al. Actividad física, cognición y envejecimiento: estudio de una comunidad urbana. *Psicol. teor. prat.*, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 76-84, jun. 2009.
- CAMARANO, A. A.(Org.). *Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?* Rio de Janeiro: Ipea, 2014. 658 p..
- DEBERT, Guita Brin. Envelhecimento e Curso da Vida. *Estudos Feministas, Florianópolis*, v. 5, n. 1, p. 120, jan. 1997.
- DUNCAN, C., LORETTO, W. Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, v.11, n.1, 2004. pp 95-115.
- ELDER, G. H. *Life course dynamics : trajectories and transitions*, 1968-1980. [s.l: s.n.].
- GIBBS, G. *Análise de dados qualitativos: coleção pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GRANLEESE, J., SAYER, G.. Gendered ageism and “lookism”: a triple jeopardy for female academics. *Women in Management Review*. v.21.n.6, 2006. pp 500-517.
- GREENHAUS, J. H. J.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76–88, 1985.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595–609, dez. 2007.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: [s.n.]. v. 39
- IRIGARAY, H. A. R, SARAIVA, L. A. S., CARRIERI, A. de P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. *RAC*. Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, pp. 890-906, set./out. 2010
- JYRKINEN, M.; MCKIE, L. Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. *Work, Employment & Society*, v. 26, n. 1, p. 61–77, 1 fev. 2012.
- JYRKINEN, M. Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, v. 30, n. 2, p. 175–185, 2014.

KÜCHEMANN, B.A. Envelhecimento populacional, cuidado e cidadania: velhos dilemas e novos desafios. *Revista Sociedade e Estado*. v. 27. n. 1. jan/abril. 2012

LANGVIN, A. L'avancée en âge: maturation biologique et intégration sociale. *Dialogue*, n. 127, p. 9-21, 1995.

LORBER, J. "Night to his day": The social construction of gender. In: *Paradoxes of gender*. New Haven: Yale University Press, 1994.

LORETTO, W., VICKERSTAFF, S. The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations*, v.6, n.1, 2013. 65-86.

LOTH, G.B.; SILVEIRA, N.S.P., Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 2014. pp.65-82..

LUCAS, K.; DENBEAU, S.; HEIDEN, E. P. Generational Growing Pains as Resistance to Feminine Gendering of Organization? An Archival Analysis of Human Resource Management Discourses. *Journal of Management Inquiry*, v. 25, n. 3, p. 322–337, 1 jul. 2016.

MACMILLAN, R. The structure of life course: Standardized? Individualized? Differentiated? *Advances in life course research*. vol. 9. Minneapolis: University of Minnesota, 2005.

OLIVEIRA, K. H., SERRA, M. M. P. A demografia organizacional de instituições de pesquisa paulistas: Uma abordagem de gênero. In: XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais ABEP, São Pedro, 2014. *Anais...* São Pedro: ABEP, 2014. p. 1-19.

PEREIRA, M. F.M. W. M., HANASHIRO, D.M.M. Etarismo em Seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil. *Anais do XXXVIII Enanpad*. EnANPAD 2014. Rio de Janeiro, 2014.

POOL, I. Age-structural transitions and policy: frameworks. In: *Seminar IUSSP/Asian Meta-Centre, Age-Structural Transitions and Policy*, Phuket, Dec. 2000.

PRISCO, T. MATRICIALIDADE SOCIOFAMILIAR: centralidade na família ou na mulher? *Perspectivas em Políticas Públicas*, v. VIII, n. 16, p. 155–171, 2015.

RADL, J. Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *Oxford Journals Social Sciences, European Sociological Review* V. 29, N. 3 (2012) .654-668

SALES-COSTA R., HEILBORN M. L., WERNECK G. L. FAERSTEIN E., LOPES C. S. Gênero e prática de atividade física de lazer. *Cad. Saúde Pública*, v.19, n. 2, p.325-333, 2003.

SANCHES, A. P. R. A., LEBRÃO, M. L., DUARTE, Y. A. O. Violência contra idosos: uma questão nova?. *Saúde Soc.* São Paulo, v.17, n.3, p.90-100, 2008

SARFATI, H. Gender, Discontinued Careers and Low Activity Rates in a Long Life Society. *Relations Industrielles*, v. 59, n. 2, p. 379, 2004.

SILVA, S.P.C., MENANDRO, M.C.S. *Saúde Soc.*, São Paulo, v.23, n.2, p.626-640, 2014.

SILVEIRA, N.S.P. Etarismo nas organizações. *Revista Psiquê*., n. 109. Ed. Escala, 2015.

SILVEIRA, N.S.P., HANASHIRO, D.M.M. Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. In: XXXV Encontro da Associação

Nacional de Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. *Anais do EnANPAD 2011*. Rio de Janeiro: ANPAD, 2011

SPEDALE, S.; COUPLAND, C.; TEMPEST, S. Gendered Ageism and Organizational Routines at Work: The Case of Day-Parting in Television Broadcasting. *Organization Studies* (01708406), v. 35, n. 11, p. 1585–1604, 1 nov. 2014.

TELLES, R. A efetividade da matriz de amarração de Mazzon nas pesquisas em Administração. *Revista de Administração*, São Paulo, v.36, n.4, p.64-72, out./dez. 2001.

THORNTON, J. E. Myths of Aging or Ageist Stereotypes. *Educational Gerontology*, v. 28, n. 4, p. 301–312, 2002.

WONG, L.L.R., CARVALHO, J. A. O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. *Rev. Bras. Est. Pop.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 5-26, jan./jun. 2006.

YANNOULAS, S. C. Feminização ou feminilização?: apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis.*, Brasília (DF), ano 11, n.22, p.271-292, jul./dez. 2011..

Contato: larissa.bizin@gmail.com e nereida.silveira@mackenzie.br