

ETARISMO NO SERVIÇO PÚBLICO E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA, DESAFIOS ENFRENTADOS E A NECESSIDADE DE COMBATE AO PRECONCEITO PROJETADO

Jaqueline Machado de Aguiar¹
Milena Maria de Lima Medeiros²
Henrique Rodrigues Lellis³

RESUMO: Com o crescimento vertiginoso da população idosa no Brasil e no mundo, a problemática da inserção e manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho tem se tornado um desafio. Nesse contexto, diversas políticas públicas têm sido buscadas para que se reduza a discriminação da pessoa idosa no ambiente de trabalho e o Judiciário brasileiro têm atuado como protagonista nessa proteção.

Palavras-chave: Discriminação. Preconceito. Etarismo. Políticas. Inclusão no ambiente de trabalho.

ABSTRACT: With the rapid growth of the elderly population in Brazil and around the world, the problem of inserting and maintaining elderly people in the job market has become a challenge. In this context, several public policies have been sought to reduce discrimination against elderly people in the workplace and the Brazilian Judiciary has acted as a protagonist in this protection.

1639

Keywords: Discrimination. Prejudice. Ageism. Policies. Inclusion in the workplace.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa aqui desenvolvida se volta a analisar o envelhecimento no Brasil com um viés direcionado ao trabalhador idoso, envolvendo nessa discussão a dignidade humana como paradigma no sentido de debater as transformações vivenciadas na sociedade e como essas

¹ Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University, Pós-graduada em Direito Público, Bacharela em Relações Públicas pela Universidade Católica de Pernambuco. Bacharela em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco, Servidora do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE);

² Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University (Flórida, EUA); graduada em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (Unicap); pós-graduada em Ciência Penais pela Universidade Anhanguera-Uniderp, servidora do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE);

³ Professor do mestrado em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University (Flórida, EUA); Doutor em Gestão do Conhecimento e Sistema de Informação pela Universidade FUMEC. Mestre em Proteção das Leis Fundamentais pelo Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Itaúna. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas;

mudanças têm gerado em algumas situações embates quando se fala em envelhecimento e na falta e valorização da pessoa idosa em diversos meios, e também no ambiente laboral.

É sob este aspecto que a pesquisa se debruça na questão de manutenção ou inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho. Nesse contexto, o que se observa, é que o envelhecimento populacional é algo que tem mostrado um largo crescimento no mundo inteiro, passando então a ser um ponto de atenção, de pesquisas e de políticas públicas, não se limitando apenas a países em desenvolvimento, mas estando presente também nos países desenvolvidos.

Nesse aspecto é que a Organização Mundial de Saúde (OMS), juntamente com a Organização das Nações Unidas (ONU), acabaram propondo que entre os períodos de 2020 à 2030, sejam direcionados esforços ao envelhecimento, de forma que sejam observadas suas diversas nuances, indo toda esta observância da produção do conhecimento ao melhoramento nas condições de vida e no resguardo de direitos inerente a este grupo de pessoas (ONU 2020; OMS, 2022).

Ainda que sejam criados esforços para que o trabalhador idoso seja mantido ou aceito no mercado de trabalho a partir de uma determinada idade, o que tem se evidenciado é uma gama de exigências criadas exatamente para que estas pessoas desistam de seus trabalhos e se sintam obsoletas, tudo isto se dando por meio da aplicação de tecnologias cada vez mais avançadas e que para muitas dessas pessoas acaba se tornando uma barreira intransponível, pela exigência de conhecimento e agilidade no manuseio.

1640

O ambiente de trabalho se caracteriza como um espaço contextualmente social, no qual deve existir uma convivência mútua entre as pessoas que o integram. Desta forma, os preconceitos inconscientemente ali passam a existir, vieses discriminatórios que acabam sendo refletidos em um ambiente que não deveria se submeter a esse tipo de comportamento. E é dentro desta seara que surge o termo *ageism* – etarismo, tendo sido o mesmo usado pela primeira vez por Robert Butler em 1969, fazendo o mesmo referência a todo e qualquer tipo de preconceito direcionado ao idoso (Couto *et al.*, 2009).

Dentro desta seara, o modelo que tem predominado dentro do serviço público é o que ressalta o fim das máquinas de escrever para datilógrafos, tornando-se a oferta de serviços públicos predominantemente digital, o que requer do servidor público uma habilidade com os modernizados sistemas de informação eletrônicos. Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de modernização na força de trabalho em conformidade com os avanços tecnológicos que extinguiram o propósito inicial de sua convocação para o serviço. Assim, revelam-se as

urgências de enfrentamento nas novas relações de trabalho em meio a uma nova realidade de rompimento tecnológico. Diante de toda esta nova dinâmica, se mostra essencial serem observados os pontos críticos que envolvem a modernização da força de trabalho em meio ao serviço público, de modo que esses trabalhadores devem ser redirecionados.

Dentro de toda esta dinâmica, são realizados estudos em escala mundial, os quais indicam que a forma de maior prevalência de discriminação em contratações se dá na seara da idade, sendo este um viés cada vez mais evidente. E isto se dá em função de que criou-se um mito que sustenta que o desempenho desses trabalhadores entra em declínio conforme eles vão envelhecendo, e assim acabam perdendo a capacidade cada vez com mais rapidez de aprenderem novas tarefas. Neste contexto, esses profissionais acabam não conseguindo comprovar a discriminação sofrida em meio aos ambientes de trabalho (Dennis; Thomas, 2007).

Neste contexto, é possível trazer à tona o papel do Poder Judiciário através de decisões em meio a Justiça do Trabalho, no julgamento de conflitos envolvendo trabalhadores idosos e seus empregadores, onde se tem a indicação de situações como preconceito, coação moral, e principalmente a negligência das empresas quanto a questões envolvendo acidentes de trabalho.

Deste modo, o Poder Judiciário tem cuidado de resguardar o direito da pessoa idosa, havendo inclusive o reconhecimento de benefícios, vantagens através de flexibilização justificada envolvendo aspectos jurídicos específicos e importantes direcionados aos idosos em situação de vulnerabilidade.

1641

Neste aspecto, o trabalho tem como objetivo tratar de algumas dificuldades inerentes ao trabalho do idoso, ao mesmo tempo buscando refletir quais seriam as ações necessárias no sentido de avanço na redução da evidente discriminação sofrida pelo idoso no ambiente de trabalho por sua condição, discutindo ainda a importância da contratação do idoso e de sua manutenção através de um vínculo empregatício.

2 O IDOSO E AS DIFICULDADES IMPOSTAS A ELES POR SUA CONDIÇÃO EM MEIO AO AMBIENTE DE TRABALHO

Um dos maiores problemas na atualidade do direito do trabalho, está inserido na questão do envelhecimento da população mundial, se voltando ao acesso e permanência do trabalhador idoso no mercado de trabalho formal e no serviço público. Sendo assim, vale destacar:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade (Ramos; Stelmak, 2011, p. 65).

Ao ser observado como se deu o desenvolvimento da economia no decurso da história, o estudioso Huberman (1986, p. 169) alcançou a compreensão no sentido de que o dinheiro apenas ganha o status de um capital através da aquisição de bens materiais ou do trabalho, sendo o lucro futuro o objetivo a ser alcançado, de modo que o capital do empreendedor passa a ser maior “na medida em que ele compra a força de trabalho”.

Havendo tal compreensão, ao ser discutido o envelhecimento no Brasil, em meio a atual realidade econômico liberal, e sendo levados em conta os recentes dados do IBGE que apontam para uma crescente perspectiva de vida do brasileiro, o valor remuneratório da aposentadoria recebido por muitos trabalhadores já não se mostra capaz de assegurar condições digna de vida, fazendo assim com que empregados aposentados tenham de retornar a postos de trabalho na busca por poderem sustentar suas famílias, almejando condições capazes de os fazer acessar à saúde com qualidade, e um mínimo de sustento e lazer.

Se está diante de um problema evidente, considerando-se que os trabalhadores com idade mais avançada, a partir dos 50 anos, acabam sofrendo rotulações discriminatórias e preconceituosas, sempre relacionadas ao estereótipo do envelhecimento, sendo assim enxergadas, por uma maioria de empregadores, como “velhos”, por tanto, descartáveis para o atual modelo funcional, visto que, acabam sendo descritos como indivíduos sem a necessária habilidade para atuar com as novas tecnologias, ficando por isso, bem mais vulneráveis a doenças, visto não demonstrarem a mesma capacidade física de um trabalhador mais jovem (Lustoza, 2006, p. 38). Em torno desta questão, é válido trazer o entendimento a seguir:

A velhice começou a ser tratada como uma etapa da vida caracterizada pela decadência física e ausência de papéis sociais a partir da segunda metade do século XIX. O avanço da idade dar-se-ia como um processo contínuo de perdas e de dependência, que daria uma identidade de falta de condições aos idosos e seria responsável por um conjunto de imagens negativas associadas à velhice (Debert, 1999, p. 59).

Percebe-se que na atual realidade, o empregador ao realizar novas contratações busca priorizar trabalhadores mais jovens, enxergando nestes uma maior proatividade para o sistema. Conforme a autora, ao se dar uma a reestruturação de pessoal em uma empresa, os primeiros cortes de trabalhadores se dá em meio aos idosos, sendo estes de imediato submetidos a planos

de demissões voluntárias (Magalhães, 2008). Tudo isto em razão de que, a velhice continua mantendo uma relação muito próxima à ideia de morte, doença e dependência (Neri; Freire, 2000).

Como resultado do evidente individualismo enxergada em meio a sociedade mundial contemporânea, sendo ainda levado em conta que a velhice acaba sendo relacionada a perda de papéis e posições pelo ser humano, se torna necessário ressaltar as seguintes questões envolvendo o tema:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade (Souza, 2010, p. 83)

Em sua afirmação o autor sustenta que “estaríamos hoje vivendo uma guerra econômica, em busca da sobrevivência da nação e garantia da liberdade”, onde é usada como uma das justificativas a exclusão do trabalho idoso, sob o argumento de que “não estão aptos ao combate”. Tal situação tende a gerar um grande número de pessoas desempregadas, buscando estas então na informalidade o recurso para permanecer em atividade (Dejours, 2000, p. 66).

1643

Ademais, dando mais destaque ao entendimento de desigualdades que atinge os trabalhadores com mais idade, o autor discute do tema sustentando que as empresas adotam a cultura de afastar ou demitir os mais “antigos”, sob o argumento de serem uma ameaça à gestão organizacional, em função serem excessivamente críticos, descrevendo essas ações como “apagamento dos vestígios” (Dejours, 2000, p. 66-67).

Nesse sentido, o mercado globalizado e com novas perspectivas comerciais saem em busca profissionais qualificados, que por suas dinâmicas estão adaptados à velocidade dos avanços tecnológicos, situação que acaba gerando uma dificuldade de acesso e de manutenção do idoso no trabalho formal. Entretanto, ao se fazer uma observação na legislação constitucional, fica evidente a presença de dispositivos claros que tutelam a proteção da dignidade do trabalhador com mais idade, conjuntamente com o veto à discriminação etária no trabalho.

2.1 A discriminação sofrida pela pessoa idosa por sua condição e a proteção constitucional da dignidade da pessoa humana

Um ponto de grande relevância diz respeito às práticas de discriminação do idoso no mercado de trabalho. Conforme ensina Moreno (2009, p. 144), a prática discriminatória pode ser conceituada como “ato de distinção contra pessoa do qual resulta desigualdade ou injustiça, sendo essa distinção baseada no fato de a pessoa pertencer, de fato ou de modo presumido, a determinado grupo”. E complementa afirmando que “discriminar é excluir, é negar cidadania [...]” (Moreno, 2009, p. 144).

Em uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, “assim como o empregado portador do HIV ou de outra doença grave, o idoso é objeto de preconceito na sociedade e os fundamentos que justificam a proteção especial de ambos são a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação”, devendo estes serem observados a fim de serem resguardados os direitos inerentes a esses grupos (PARANÁ, 2014).

A decisão supracitada aponta diversos artigos e normas da Constituição Federal que, teoricamente têm a função de proteção ao direito do trabalhador, em contrapartida à liberdade empresarial, tendo como destaques “o princípio da dignidade humana previsto no artigo 1º, III, os valores sociais do trabalho e livre iniciativa, com previsão no artigo 1º, IV, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, tratado no artigo 3º, I, a proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa, previsto no artigo 7º, I, a valorização do trabalho humano, tratado no artigo 170 e a função social da propriedade, que está no artigo 170, III” (PARANÁ, 2014).

Na seara do Direito, um ponto de relevante interesse se volta a constitucionalização do Direito Civil, que trata da aplicação dos princípios fundamentais que envolvem a proteção da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social a todas as relações jurídicas, sendo desta maneira direcionado um maior prestígio aquilo que envolve à proteção da pessoa. A referida visão pode ainda ser aplicada ao Direito do Trabalho, aos direitos dos servidores públicos, da Seguridade Social e ao Estatuto do Idoso.

O entendimento em torno das normas infraconstitucionais perpassa obrigatoriamente pelo uso desses dois valores, dignidade da pessoa humana e solidariedade social, sendo assim aplicado de modo incontestável nas relações contratuais sustentadas por idosos, dentre as quais os vínculos de trabalho e de emprego. O princípio da dignidade da pessoa humana direciona o Direito brasileiro como um direito fundamental, em razão de inserir a pessoa no “centro das

atenções”. Por tal razão, compreender as normas que direcionam os negócios jurídicos e as relações de trabalho requer o entendimento de sua interligação com princípios e valores, dentre os quais o da dignidade da pessoa humana, a compreensão da realidade e a correlação entre as estruturas sociais e o Direito. Nesse sentido:

No entanto, a constitucionalização do direito civil determina a aplicação dos princípios fundamentais da proteção da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social a todas as relações jurídicas, conferindo-se, assim, um prestígio maior à proteção da pessoa. A interpretação das normas infraconstitucionais passa necessariamente pela utilização desses dois valores. E, com isso, ocorre a repersonalização da relação jurídica, dando-se maior ênfase aos pressupostos subjetivos do vínculo iuris que ao seu respectivo objeto (Lisboa, 2004, p. 224).

Algumas decisões da Justiça do Trabalho demonstram questões envolvendo práticas discriminatórias direcionadas a pessoa idosa, havendo casos inclusive de adoção de práticas que visam claramente a precarização do trabalhador idoso, em muitos casos objetivando que o próprio trabalhador venha a decidir pelo seu desligamento do trabalho. Tudo isso, revela comportamentos que violam os princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

Em relação ao que se compreende como discriminação, ressalta-se a Lei n. 9.029/1995 em seu artigo 4º, inciso I, a qual veta a adoção de prática discriminatória em decorrência de idade, em termos de contratação ou de manutenção de contrato de trabalho e oportuniza ao empregado, que sofrera a demissão discriminatória, a opção entre a reintegração, ou seja, o retorno ao emprego ou a indenização (BRASIL, 1995).

2.2 O evidente etarismo institucional no serviço público

O trabalho se caracteriza como um importante instrumento de interação social humana, sendo ao mesmo atribuído significados variados, de forma que a aposentadoria passa a ser um importante período transitório para o ingresso pós-carreira requerendo o mesmo preparação e planejamento (Marangoni; Mangabeira, 2014). No serviço público a aposentadoria automaticamente resulta em uma vacância do cargo ocupado, requerendo que sejam preenchidos requisitos como tempo de serviço, idade e tempo de contribuição para a sua concessão. Assim, ao se cumprirem os referidos requisitos que concedem a aposentadoria, o servidor precisa optar por se manter trabalhando ou de se aposentar de imediato, excetuando os servidores que completam 75 anos de idade, os quais são compulsoriamente aposentados conforme determina a Lei Complementar 152/2015 (Brasil, 2015).

Em determinadas situações, compreender os aspectos influenciadores da decisão de aposentar pode ser um ponto de auxílio para as instituições públicas, assim como para os trabalhadores nesse momento de tanta relevância em sua trajetória profissional. A decisão em torno da aposentadoria pode também ter como parte a adoção de regimes de trabalho mais flexíveis, como o *bridge employment*, ou seja, trabalho em outro tipo de emprego, que, de modo geral, acontece em áreas e atividades diversa das desenvolvidas pelo trabalhador em sua carreira, envolvendo ainda um menor grau de comprometimento. Desta forma, antecedendo do afastamento definitivo do trabalho, é possível que se deem fases transitórias como o *bridge employment*, que é a aposentadoria parcial ou mesmo a reversão da aposentadoria (Ruhm, 1990).

Shultz, Morton e Weckerle (1998) apresentaram então os fatores *pull* (positivos –para dentro) e *push* (negativos –para fora), os quais influenciam na decisão de aposentadoria, sendo resultantes de uma situação, considerando que um mesmo acontecimento é capaz de apresentar-se de modo positivo ou negativo diante dos trabalhadores. Precedendo a aposentadoria, no decorrer do processo de decisório, tanto os fatores *pull*, em situações como a saúde debilitada, em episódios de aposentadorias involuntárias, como também os fatores *push*, resultante do desejo de desenvolver outras coisas e a dispensa do trabalho, em decorrência da estabilidade financeira, em situações de aposentadorias voluntárias, sendo estes pontos de forte influência.

1646

França *et al.* (2013) em pesquisa que analisava os aspectos que influenciavam a decisão em torno de trabalho-aposentadoria observaram que, de modo geral, a literatura apresenta o olhar de sentido e de importância no trabalho, o olhar de autonomia, flexibilidade e de valorização pela empresa, além da visão de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como instrumentos de influência para a permanência na organização. Enquanto a opção pela aposentadoria definitiva sustentou-se no entendimento de desvalorização, através de elevados níveis de stress e sobrecarga de atividades, existindo ainda da falta de sentido no trabalho.

Observando características pré dizes para aposentadoria de servidores públicos de uma instituição do Rio de Janeiro, Menezes e França (2012) detectaram pontos como atributos pessoais, além de aspectos do trabalho capazes de influir na decisão da aposentadoria. Como observações positivas do trabalho, tem-se a maior flexibilidade nos horários e ainda um maior controle em relação ao trabalho foram tidas positivas para se continuar no trabalho em que se encontrava. Enquanto por outro lado a saúde debilitada ganhou destaque como ponto de influência como também a percepção em situações discriminatórias em função da idade,

considerando isto como condicionante para o não desenvolvimento de algumas tarefas, contribuindo para a aposentadoria definitiva.

Mesmo diante de tantas situações envolvendo preconceito, em muitas situações percebe-se que muitas dessas pessoas não se sentem preparadas para se aposentar, tendo como pontos influenciadoras questões como: a oportunidade de melhorar o salário, a necessidade de sentir-se produtivo e de ir aos poucos se preparando para a aposentadoria. A pesquisa aponta que alguns desses servidores consideram que seu trabalho oferece uma grande contribuição para a organização e que a mesma trata os aposentados com uma atenção inferior aquilo que eles merecem. Sendo ainda, identificados pontos como a preocupação com mudanças que possam acontecer nas regras de aposentadoria e ainda a falta de preparo com o emocional que deveria ser promovida pela instituição (Cruz, 2011).

Em sua pesquisa com servidores previstos para se aposentarem, Marangoni e Mangabeira (2014), houve a percepção que a grande maioria dos que fizeram parte da entrevista demonstraram preocupações com o olhar que da sociedade em relação ao aposentado como indivíduo improdutivo e inativo.

Figueira *et al.* (2017) observaram as relações laborais confirmando que estas incentivam a permanência quando existem relações de amizade com colegas e também quando esses servidores se sentem reconhecidos e valorizados pela instituição. Muitos foram os fatores foram identificados como estimuladores da tomada de decisão de se permanecer no trabalho ou de deixar as funções quando atingidos os requisitos para a aposentadoria.

Neste contexto, o etarismo institucional pode se enquadrar na definição de ser um conjunto de atitudes negativas ou positivas diante do envelhecimento, de maneira a valorizar ou desvalorizar a força de trabalho das pessoas mais velhas, e com isso favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e que o mesmo venha a permanecer no mercado de trabalho (Siqueira, 2016). É possível trazer como exemplo de etarismo institucional, a discriminação vivenciada pelos trabalhadores mais velhos, podendo chegar a sua não contratação e afetando a sua dispensa, principalmente em situações nas quais a organização acaba precisando fazer uma redução seu quadro de funcionários; (Bem-Harush, 2019).

2.3 Contribuição do presente trabalho

Diante do acima exposto, fica evidente que esse trabalho científico traz uma importante contribuição para o combate a prática do etarismo nas instituições públicas, da mesma forma

que em qualquer ambiente de trabalho. Isso no sentido de que a discriminação é algo que pode causar danos, indo de uma decepção com a equipe de trabalho a uma depressão em função do sentimento de discriminação sofrida pela pessoa que é afetada por este tipo de ocorrência.

Ao se falar em preconceito, evidentemente o senso comum é de preconceito racial, de gênero ou algo mais na sociedade. Entretanto, o preconceito que afeta o trabalhador idoso, por ser algo bem mais sutil, mas que é comum, em muitas situações pode passar despercebido, se tornando por isso uma questão que precisa ser combatida e imediatamente rechaçada quando percebido.

O que foi possível perceber com a realização da pesquisa é que trata-se de um tema raramente abordado dentro da seara do serviço público e privado e que por tal razão não recebe a devida atenção, assim a escolha para este tipo de estudo se volta exatamente a despertar um maior interesse a esse tipo de discussão, para que cada vez mais se possa combater esse tipo de violência contra a pessoa idosa.

Em particular, o etarismo no serviço público tem sido algo cada vez mais frequente e comum, considerando que o número de pessoas jovens que são aprovadas em concursos é incomparavelmente maior que aquelas de meia idade, e sua dinamicidade acaba fazendo que estes jovens tenham um destaque em meio as repartições em decorrência de sua versatilidade e de sua proatividade. Porém, não se pode esquecer que aqueles funcionários mais antigos de idade mais avançada carregam uma bagagem expressiva de conhecimento que pode ser aproveitada em uma função que exija fisicamente e mais intelectualmente dele, fazendo assim com que o servidor se sinta valorizado e tenha a sua experiência devidamente aproveitada.

1648

3 CONCLUSÃO

Conclui-se, assim, diante de tudo que foi exposto nesse estudo, que quando mal aproveitada a experiência do trabalhador ou servidor idoso, ele acaba se tornando um peso em determinadas situações. Assim quando este tipo de discriminação ocorre, afeta negativamente o trabalho do indivíduo, sendo necessário que haja uma conscientização para o correto aproveitamento de sua expertise laboral acumulada ao longo de anos de dedicação.

Dessa forma, as empresas e os órgãos estatais precisam avançar em projetos de requalificação e aproveitamento de seus “veteranos”, que ainda têm muito a contribuir com os seus trabalhos, inclusive orientando os mais jovens para o correto cumprimento de suas atribuições, pelos exemplos de sua abnegação e experiência ao longo de anos.

REFERÊNCIAS

BEN-HARUSH A, Shiovitz- Ezra S, Doron I, Alon S, Leibovitz A, Golander H, et al. **Ageism among physicians, nurses, and social workers: findings from a qualitative study.** *Eur J Ageing*. 14(1):39–48, 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em 15 ago. 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 152 de 03/12/2015.** Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/572907#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20aposentadoria%20compuls%C3%B3ria,40%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal.&text=A%20ADMINISTRA%C3%87%C3%83O%20PUBLICA%20%2C%20PESSOAL%20>. Acesso em 16 ago. 2024.

COUTO, Maria Clara P. de Paula; KOLLER, Sílvia Helena; NOVO, Rosa; SOARES, Pedro Sanchez. Avaliação de Discriminação contra Idosos em Contexto Brasileiro – **Ageismo. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 4, p. 509-518, out./dez. 2009. Disponível em: 1649

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/dkt7tRSPpN7zCnrrK4vG3Rc/abstract/?lang=pt>. Acesso em 10 ago. 2024.

CRUZ, M. A. G. da. **Adiando o pós-carreira:** um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa. 2011. Disponível em: https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2010/anais/arquivos/RE_0100_0257_01.pdf. Acesso em 18 ago. 2024.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice:** socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Universidade de São Paulo/Fapesp, 1999.

DEJOURS, C. A. **Banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DENNIS, Helen; THOMAS, Kathryn. Ageism in the Workplace. **Generations: Journal of The American Society on Aging**, [s. l.], v. 31, n. 1, p. 84-89, 2007. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/26555516?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em 10 ago. 2024.

FRANÇA, L. H. F. P. et al. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>. Acesso em 18 ago. 2024.

FIGUEIRA, D. A. M. et al. A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução de Waltensir Dutra. 21. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil: Teoria geral do Direito Civil**. v. 1. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

LUSTOZA, Daniela. **Mercado de trabalho e discriminação etária: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”**. São Paulo: LTr, 2006.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso: responsabilidade social das empresas e do Estado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-43, jul./dez. 2008.

MARANGONI, J. F.C.; MANGABEIRA, J.A. Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período pós-carreira. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v.12, n. 1, p. 8-15, 2014.

MENEZES, G. S.; FRANÇA, L. H. Preditores da decisão de aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n.3, p. 315-328, set.-dez. 2012.

MORENO, Jamile Coelho. Conceito de minorias e discriminação. **Revista USCS – Direito**, ano X, n. 17, jul./dez. 2009. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/888/740. Acesso em 15 ago. 2024. 1650

NERI, A. L., & FREIRE, S. A. (Orgs.). **E por falar em boa velhice**. Campinas: Papirus, 2000.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial sobre Idadismo**. Genebra, 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/documentos/relatorio-mundial-sobre-idadismo>. Acesso em 10 ago. 2024.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Resolução A/75/L.47 sobre a Década do Envelhecimento Saudável 2020-2030**. Nova Iorque, 2020.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo n. 34599-2010-015-09-00-5, ACO 26226-2014**, 2ª Turma, Relatora MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, DEJT de 19-08-2014.

RAMOS, Donato; STELMAK, Madalena. **Terei Saudade Da Vida?** Florianópolis: Somar, 2011.

RUHM, C. J. Bridge Jobs and partial retirement. **Journal of Labor Economics**, v. 8, n. 4, p. 482-501, 1990. Disponível em: https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/C_Ruhm_Bridge_1990.pdf. Acesso em 16 ago. 2024.

SHULTZ, K. S.; MORTON, K. R.; WECKERLE, J. R. The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 53, p. 45-57, 1998. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1610>. Acesso em 16 ago. 2024.

Siqueira-Brito AR, França, LHFP, Valentini F. **Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional**. Aval Psicol. 15(3):337-45, 2016

SOUSA, Ana Maria Viola de. **Tutela jurídica do idoso: a assistência e a convivência familiar**. São Paulo: Alínea, 2004.