

ÁREA TEMÁTICA 5: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

AGEÍSMO FEMININO NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

O ageísmo feminino nas organizações é uma questão relevante e atual que impacta a vida profissional e pessoal das mulheres experientes e que não está recebendo a devida atenção por parte da sociedade e das organizações. Partindo desse pressuposto, este artigo tem como proposta identificar se as mulheres percebem que o ageísmo é algo negativo e que gera preconceito em relação à idade das profissionais. Como metodologia foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema e aplicado um formulário *online*, que foi utilizado como instrumento de levantamento de dados junto ao público-alvo, o qual continha dez questões, com nove fechadas e uma aberta para que as respondentes pudessem compartilhar alguma vivência sobre ageísmo. O formulário tinha como foco de mapear como as mulheres compreendem o ageísmo e foi enviado por *WhatsApp* e *e-mail*, somente a mulheres, as quais estão no mercado de trabalho e muitas delas, são também estudantes. Foram recebidas 529 respostas no total, porém, somente 382 utilizaram a décima questão para se expressar. Os resultados foram discutidos à luz da teoria dos autores citados no texto e as contribuições das respondentes evidenciam que as mulheres são mais vulneráveis ao envelhecimento e que isso gera diversas preocupações, como se manter ou retornar ao mercado de trabalho. Pretende-se que esse artigo contribua com um convite à reflexão para que a sociedade e as empresas se preparem melhor para o envelhecimento da população, a qual já está em evidência, mas, parece que muitos preferem postergar as ações de inclusão.

Palavras-chave: Ageísmo, envelhecimento da população, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Female ageism in organizations is a relevant and current issue that impacts the professional and personal lives of experienced women and that is not receiving due attention from society and organizations. Based in this assumption, this article aims to identify whether women perceive that ageism is something negative and that it generates prejudice in relation to the age of professionals. As a methodology, bibliographical research was carried out on the topic and, as a data collection instrument, a form was created with ten questions, nine of which were multiple choice, and one question was open so that the respondents could share some experience about ageism. The form focused on mapping how women understand ageism and was applied only to women, who are in the job market and many of whom are also students. A total of 529 responses were received, however, only 382 used the tenth question to express themselves. The results were discussed considering the theory of the authors cited in the text and the contributions of the respondents show that women are more vulnerable to aging and that this generates several concerns, such as maintaining or returning to the job market. This article is intended to contribute to an invitation to reflect so that society and companies can better prepare themselves for the aging of the population, which is already in evidence, but it seems that many prefer to postpone inclusion actions.

Keywords: Ageism, population aging, work environment.

1 INTRODUÇÃO

O ageísmo, fenômeno que se manifesta na forma de preconceito e discriminação com base na idade (TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018), é uma preocupação cada vez mais presente em diversos contextos sociais, incluindo o ambiente de trabalho. Dentro desse contexto, uma questão específica que merece atenção é o ageísmo feminino nas organizações, cujo fenômeno refere-se à discriminação enfrentada por mulheres experientes no mercado de trabalho devido à sua idade, representando um desafio significativo para a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade nas empresas (JYRKINEN; MCKIE, 2012), (SABELIS; SCHILLING, 2013).

Partindo desse ponto, faz-se necessária uma delimitação do escopo deste trabalho, o qual está focado na experiência de mulheres com mais de 40 anos em ambientes organizacionais. Essa faixa etária é particularmente relevante, pois, é a partir dessa idade que as mulheres começam a enfrentar estereótipos negativos associados à idade e gênero, ao buscar emprego. (PROFISSÕES E VAGAS, s.d.)

Para contextualizar adequadamente o tema, é fundamental considerar o cenário atual do mercado de trabalho, que está passando por transformações significativas, como o aumento da expectativa de vida e a necessidade de prolongamento da vida laboral, com isso, os profissionais necessitam permanecer no mercado de trabalho por mais tempo, enfrentando desafios e oportunidades únicas relacionadas ao envelhecimento no ambiente corporativo. (CNDL, 2021).

A problemática central deste estudo reside no pressuposto de que mulheres experientes muitas vezes são vítimas de estereótipos, discriminação e marginalização no local de trabalho devido à idade, o que pode impactar negativamente sua progressão na carreira, bem como sua saúde e bem-estar psicológico. Diante disso, surge a seguinte pergunta de pesquisa: Como as mulheres, com mais de 40 anos, percebem os efeitos do ageísmo em sua carreira profissional?

Considerando esses elementos, o objetivo deste estudo é identificar os desafios enfrentados por esse público-alvo em relação ao preconceito da idade. Para isso, utilizou-se como metodologia uma pesquisa bibliográfica com autores que discutem o envelhecimento da população e a importância em pensar que as empresas logo terão a necessidade de manter os colaboradores mais experientes em seus quadros. Diversos autores discutem o ageísmo a partir de diferentes pontos de vista os quais serão apresentados na fundamentação teórica. A fim de dar voz às mulheres, público-alvo desse artigo, foi aplicado um formulário *online* com dez questões, em que nas primeiras nove questões as respondentes tinham como escolher as respostas, porém, a décima questão foi aberta, para que elas pudessem compartilhar experiências sobre o ageísmo.

Foram 529 respostas obtidas que trouxeram um panorama de como as respondentes compreendem o termo ageísmo e se percebem como isso ocorre nas organizações ou outros ambientes. Além disso, 382 respondentes compartilharam suas vivências com ageísmo. A partir das respostas, foram analisados os impactos gerados pelo ageísmo feminino e como as profissionais que participaram da pesquisa, administram essa situação. Com isso, buscou-se evidenciar que há necessidade em sensibilizar e conscientizar sobre a importância da promoção da diversidade etária e da eliminação do ageísmo no ambiente de trabalho, pois chegará um momento, em que as empresas não poderão renunciar a seu capital humano já qualificado e experiente, o que requer que o ageísmo seja combatido.

A justificativa para a realização deste estudo baseia-se em três pontos principais. Primeiramente, destaca-se a relevância social do tema, considerando o

impacto significativo que o ageísmo pode ter na vida e na carreira das mulheres experientes. Em segundo lugar, o estudo busca contribuir com a literatura sobre o ageísmo feminino nas organizações. E, por fim, esse artigo pretende ser um convite à reflexão sobre a necessidade de políticas e práticas organizacionais voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade no ambiente de trabalho, considerando que há espaço para todos, desde que todos se comprometam em fazer do ambiente de trabalho, um local melhor para todos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Discutir o envelhecimento no Brasil é uma necessidade sob diversos aspectos como por exemplo, o mercado de trabalho, a acessibilidade, a renda, os preconceitos do ageísmo que profissionais enfrentam no mercado de trabalho, entre outras situações. Neste artigo, serão apresentados alguns dados sobre o envelhecimento pautado nos dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022. Além disso, serão apresentadas abordagens de alguns autores e autoras que discutem o ageísmo feminino.

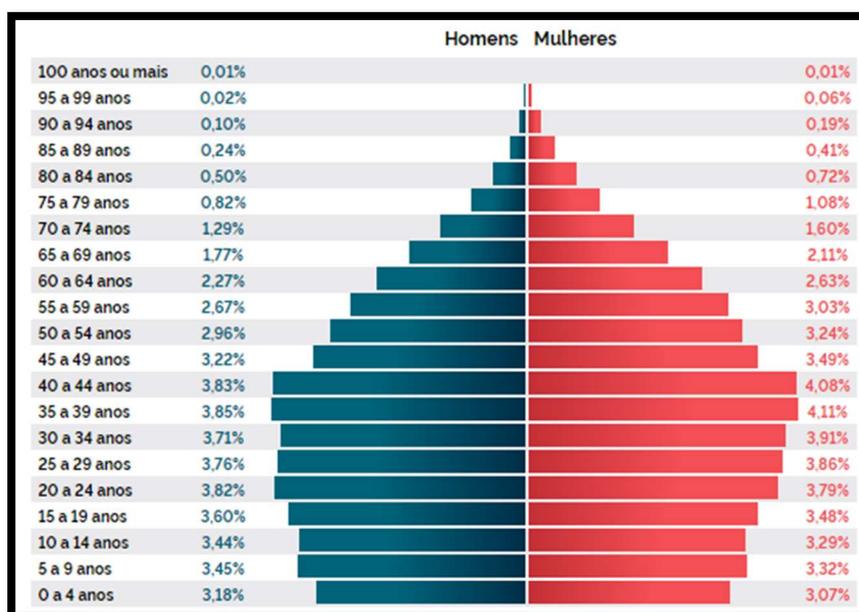
2.1 Dados do envelhecimento no Brasil

Dados do IBGE, 2022, apontam que o Brasil tinha 32.113.490 pessoas com mais de 60 anos e, em 2050 o Brasil terá 30% de sua população com idade acima dos 60 anos.

O IBGE contabiliza que, desde a década de 80, os brasileiros ganharam mais 12,4 anos de vida, graças a avanços como a diminuição das taxas de mortalidade, com melhoria da qualidade de vida. Além da mudança no perfil demográfico do país, a diminuição nos investimentos públicos no SUS e as iniciativas que visam o desmonte dos sistemas previdenciário e trabalhista trarão impacto direto na vida dessas pessoas e na forma de cuidar delas. (SAÚDE AMANHÃ, 2017)

Em relação ao envelhecimento feminino, o censo do IBGE (2022) apresenta a pirâmide etária da população brasileira que aponta que o Brasil é um país feminino e está se tornando idoso, conforme demonstrado na figura 1.

Figura 1: Pirâmide etária do Brasil em 2022



Fonte: IBGE, 2022.

Pela pirâmide etária do IBGE (2022), observa-se que o número de mulheres nas faixas etárias de 40 a 64 anos é maior que o número de homens, mas, como será apresentado a seguir, as mulheres sofrem mais preconceitos em relação à idade do que os homens.

Côrrea (2023) esclarece que o processo de envelhecimento geral da população não está sendo considerado como um desafio para as empresas no sentido de capital humano qualificado para trabalhar. No entanto, esse tema é ainda mais invisível quando está relacionado às mulheres maduras no ambiente laboral. Ainda neste âmbito, Felix (2016), expõe que 28% das mulheres brasileiras entre 45 e 49 anos possuíam emprego formal. Após os 55 anos, o montante era de 20% e, após os 60 anos, somente 10% das mulheres estavam formalmente empregadas.

2.2 O Preconceito com o envelhecimento feminino

O preconceito conhecido como ageísmo feminino, contribui para a lenta ascensão das mulheres a cargos de liderança (JYRKINEN; McKIE, 2012). Já Sabelis; Schilling (2013) acrescentam que mulheres entre 50 e 60 anos enfrentam expectativas contraditórias, apesar de estarem no auge de suas carreiras. No entanto, o envelhecimento também pode trazer benefícios, como maior autoconfiança e aproveitamento da experiência. Apesar dos estudos focarem no envelhecimento das mulheres em cargos de liderança, muitas vezes negligenciam a experiência pessoal dessas mulheres e como elas lidam com esse processo.

Cepellos (2021) salienta que a discriminação etária afeta de forma significativa as mulheres no Brasil, devido à sua maior vulnerabilidade ao envelhecimento e às dificuldades enfrentadas na esfera profissional, incluindo inserção, manutenção e progressão na carreira, influenciadas pelo preconceito de gênero e de idade, entre outros desafios.

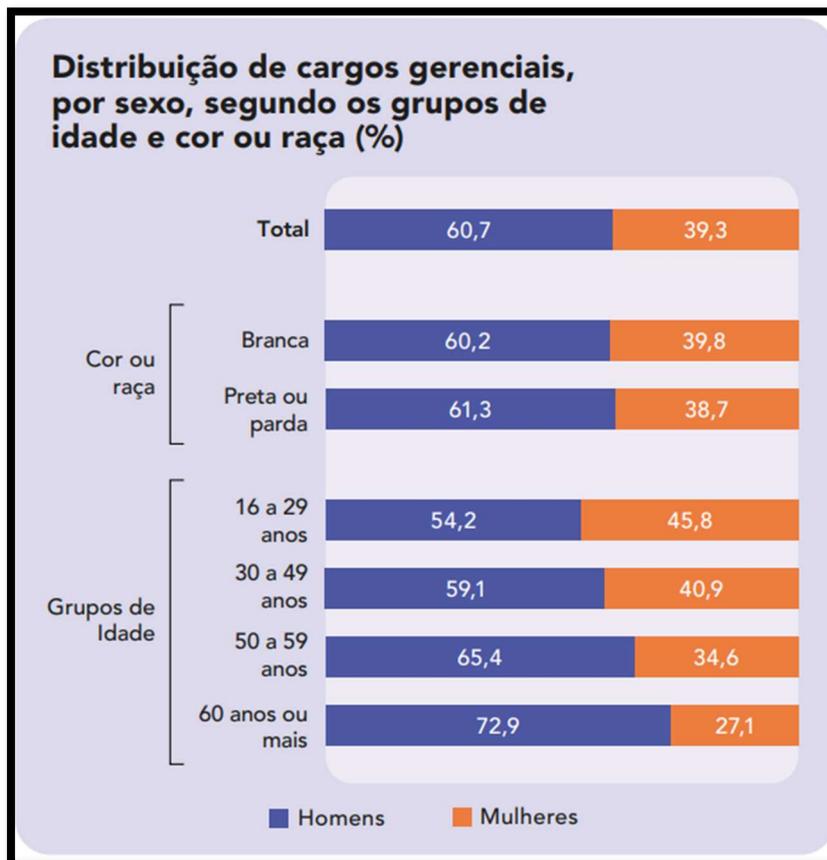
Mori; Coelho (2004) observam que mulheres experientes se tornam mais suscetíveis devido à valorização da juventude na sociedade, o que pode levá-las a depreciar sua própria imagem mesmo antes da velhice, perpetuando uma condenação estética associada à funcionalidade do corpo. Ainda neste viés, Goldenberg (2012) destaca que em culturas como a brasileira, onde o corpo é considerado um importante capital, o envelhecimento pode ser encarado como uma perda desse capital, visto que o ideal de corpo jovem, magro e atraente é valorizado como superior. O autor explica que, nesse contexto, o corpo é percebido como um meio essencial para a ascensão social e como capital relevante no mercado de trabalho. Barros, 2006 acrescenta que o corpo e o uso de artifícios são formas de expressão durante o envelhecimento, podendo também servir como mecanismo para ocultar o estigma associado à idade avançada.

Essa forma de discriminação, que visa principalmente pessoas consideradas esteticamente menos atraentes de acordo com padrões sociais, é especialmente relevante para mulheres experientes em cargos de liderança, afetando questões como saúde, maternidade tardia, menopausa e disposição sexual, além de diversos tipos de discriminação relacionando idade e gênero (ATKINSON; FORD; JONES, 2015), (MORE, 2009), (MOORE, 2009). Contudo, a discriminação baseada na aparência é mais desafiadora de ser comprovada em comparação ao sexismo e ao racismo e há escassez de estudos empíricos que explorem como as mulheres em cargos de liderança corporativa lidam com essas questões, apesar da suposição de que, devido ao seu *status* profissional, estão menos sujeitas a esse tipo de preconceito. (ADOMAITIS; RASKIN; SAIKI, 2017). Isso porque, embora, mulheres experientes demonstrem persistência em permanecerem ativas no mercado de trabalho à medida

que envelhecem (CEPELLOS, 2021), mantendo relações sociais, autonomia, flexibilidade e interesses além do ambiente profissional, as pesquisas sobre envelhecimento raramente exploram de forma conjunta os efeitos da idade e do gênero no contexto laboral (Spedale; Coupland; Tempest, 2014), especialmente no que se refere ao envelhecimento de mulheres em posições de liderança corporativa. (GERSICK; KRAM, 2002).

A título de ilustração dessa situação, a figura 2, traz dados sobre a distribuição de cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%).

Figura 2: Cargos gerenciais: homens e mulheres



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

Os dados da figura 2 evidenciam a disparidade entre homens e mulheres em cargos de comando, o que reflete na renda das mulheres e, conseqüentemente, em suas aposentadorias. (IBGE, 2022). Ao relacionar o fato de que os homens recebem maior remuneração e vivem menos, a renda menor impacta na qualidade de vida da mulher por mais tempo.

Outro fator que precisa ser considerado nessa seara é como se manter no mercado de trabalho ao entrar na fase madura, que, para o universo feminino, inicia partir dos quarenta anos e reflete até a saída completa do mercado de trabalho por volta dos sessenta anos. Segundo a matéria "Recolocação após os 60 anos é tarefa difícil e individual" do site do Jornal online do Estadão (s.d.), apenas 1% dos cargos em mais de uma centena de empresas no Brasil são ocupados por pessoas com mais de 65 anos, de acordo com o estudo Envelhecimento da Força de Trabalho no Brasil, realizado pela consultoria PWC e a Fundação Getúlio Vargas em 2022. A matéria explica que um dos motivos é que no Brasil, as empresas se preocupam mais em

capacitar jovens em programas de *trainee* e estágios e os profissionais maduros são relegados para segundo plano.

Esse é um dos elementos que evidenciam que os efeitos do ageísmo fazem parte do preconceito social que a sociedade brasileira impõe aos profissionais maduros, os quais precisam se manter jovens para serem considerados produtivos. (CÔRREA, 2023). A autora ainda convida para a reflexão sobre os aspectos demográficos, sociais, culturais e econômicos do processo de envelhecimento no país. Isso porque, ainda que tenha ocorrido avanços nas últimas décadas, a longevidade ainda não é valorizada em sua plenitude e potencialidade. (CÔRREA, 2023).

3 METODOLOGIA

A discriminação relacionada à idade é um fenômeno complexo e que pode se manifestar de diversas maneiras no ambiente de trabalho. Mulheres experientes frequentemente enfrentam desafios adicionais, pois são alvo de estereótipos negativos associados à idade e ao gênero. Portanto, é essencial examinar de perto como essas mulheres percebem e lidam com o ageísmo em suas vidas profissionais.

Para atingir esse objetivo, este estudo adotou uma abordagem qualitativa, pois, buscou explicar o porquê e o como ocorre o ageísmo nas organizações, principalmente o feminino. Além disso, a abordagem qualitativa permite uma compreensão mais profunda e rica das experiências e percepções dos participantes do estudo. Martins; Bicudo (2005) afirmam que a pesquisa qualitativa é também fenomenológica porque, busca responder uma interrogação a partir de um fenômeno vivenciado pelo grupo que está sendo analisado. Para coletar dados junto às mulheres, foi aplicado um Formulário *online* com dez perguntas o qual foi aplicado entre 29 de abril a 06 de maio de 2024. A amostra foi composta por mulheres que representam uma diversidade de ocupações, níveis hierárquicos e tamanhos de organizações, garantindo diversas perspectivas e experiências. A seleção dos participantes foi realizada por meio de amostragem intencional, considerando a importância de incluir vozes variadas no estudo.

O formulário aplicado explorou questões relacionadas às experiências das mulheres com ageísmo no ambiente de trabalho ou de estudos, incluindo a percepção da existência desse fenômeno, os impactos na autoestima e motivação e as estratégias utilizadas para lidar com o ageísmo. A participação das mulheres foi *online* por meio do preenchimento do formulário, de acordo com a disponibilidade das participantes.

Os dados coletados foram analisados de acordo com os conteúdos abordados nas questões, buscando identificar padrões. Esse processo permitiu a compreensão das experiências das mulheres que enfrentam o preconceito do ageísmo no ambiente de trabalho, destacando tanto os desafios quanto as estratégias de enfrentamento adotadas por elas. É importante ressaltar que este estudo também considerou questões éticas, garantindo a confidencialidade, o anonimato e o consentimento informado das participantes.

Por outro lado, é necessário reconhecer que este estudo possui algumas limitações potenciais, como por exemplo: as experiências relatadas pelas participantes foram subjetivas e variaram de acordo com o contexto cultural. Além disso, a amostra pode não representar completamente a diversidade de experiências de ageísmo entre mulheres com mais de 40 anos em diferentes contextos de trabalho, uma vez que grande parte das respondentes não se enquadram ainda no estereótipo

discutido pelos autores da fundamentação teórica. O quadro 1 apresenta as questões aplicadas no formulário *online*.

Quadro 1: Questionário sobre ageísmo nas organizações

Número	Questão
1	Você conhecia o termo “AGEÍSMO”?
2	Qual a sua faixa etária?
3	Já presenciou ou foi vítima de Ageísmo no ambiente de trabalho?
4	Você acredita que mulheres experientes enfrentam mais desafios relacionados ao Ageísmo do que os homens?
5	Quais as principais barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho?
6	Você acredita que a valorização da experiência e conhecimento das mulheres experientes pode trazer benefícios para as organizações?
7	Você considera que as organizações devem rever sua cultura e implementar políticas específicas para combater o Ageísmo?
8	Quais são as principais consequências do Ageísmo no ambiente de trabalho?
9	Como organizações podem promover um ambiente de trabalho sem Ageísmo?
10	Experiência pessoal com alguma frase pejorativa que escutou e magoou você?

Fonte: Autores, 2024.

As questões do quadro 1 foram aplicadas por meio de um questionário *Google Forms* e obteve 529 respostas nas questões de múltipla escolha e 382 respostas da pergunta (10) aberta. A análise das respostas será apresentada na sequência.

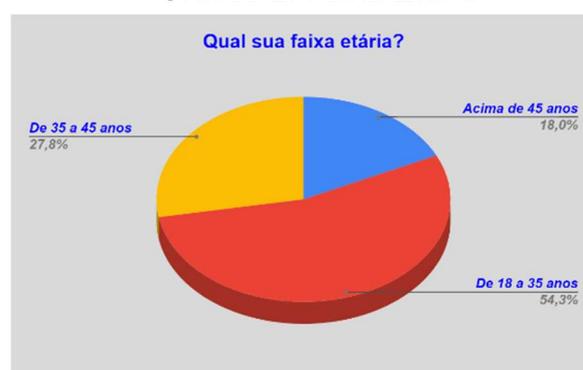
4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

As respostas obtidas foram organizadas em gráficos para facilitar a visualização e análise.

Gráfico 1: Conhecimento do Termo



Gráfico 2: Faixa Etária



Fonte: Autores, 2024

Os gráficos das questões de 1 e 2 buscaram identificar a faixa etária, e se as participantes tinham conhecimento do termo ageísmo. A pesquisa trouxe a seguinte realidade: 78% não conheciam o termo; 18% das participantes são mulheres acima de 45 anos, 27,8% estão entre 35 e 45 anos, a maior parte das entrevistadas 54,3% têm entre 18 e 35 anos. O fato de que a maioria não está na faixa etária que provavelmente já vivenciou alguma situação de ageísmo, pode ser um dos motivos pelo qual, grande parte das respondentes ainda não conheciam o termo.

Gráfico 3: Presença de AGEÍSMO



Fonte: Autores, 2024

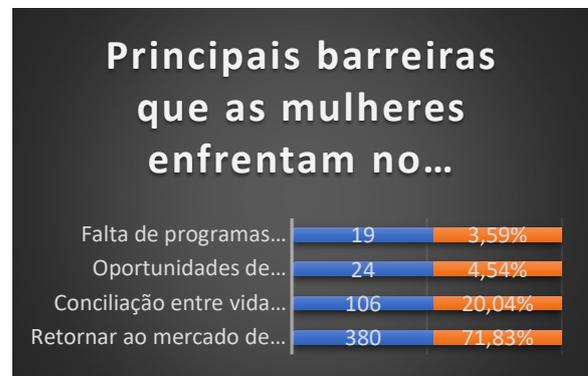
A questão 3 indica que 38,4% dos participantes já presenciaram ou foram vítimas de ageísmo no ambiente de trabalho, enquanto 61,6% não relataram tal experiência. Uma das possibilidades para esses percentuais é que, por não conhecerem o termo, ou não compreenderem seu significado, muitas mulheres já vivenciaram alguma situação, porém, não entenderam como tal.

Gráfico 4: Desafios



Fonte: Autores, 2024

Gráfico 5: Barreiras



Fonte: Autores, 2024

As questões 4 e 5 tinham como foco identificar a percepção das mulheres no ambiente de trabalho, enfrentam mais desafios devido a idade do que os homens e sim, 84,9% das respondentes consideram que são mais expostas à tais desafios. Já em relação às barreiras que o avanço da idade traz para o público feminino, grande parte (71,83%) considera que retornar ao mercado após os 40 anos é uma das principais barreiras. E, com 20,04% elas consideram que a conciliação entre a carreira e a vida pessoal é um dos limitantes também o que pode ser um dos elementos de impacto na menor participação das mulheres em cargos de comando conforme apresentado na figura 2. (IBGE, 2022).

Gráfico 6: Valorização da Experiência



Fonte: Autores, 2024

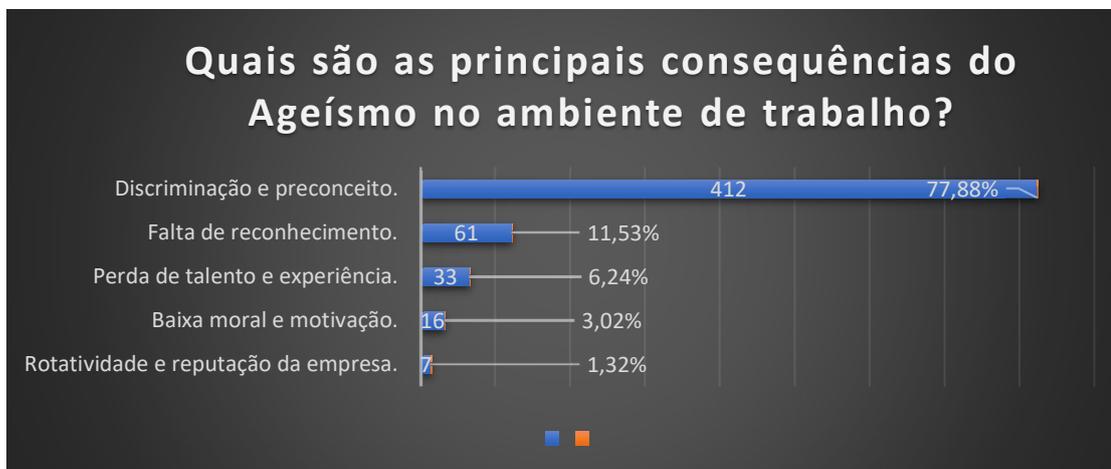
Gráfico 7: Implementar Políticas



Fonte: Autores, 2024

As questões 6 e 7 demonstram que as respondentes concordam que a valorização da experiência das profissionais mais maduras, traz benefícios para as organizações. O que certamente dependerá de uma revisão da cultura das organizações e da implementação de políticas específicas para combater o ageísmo. Isso inclui políticas para valorização do conhecimento das profissionais maduras e não somente dos aspectos estéticos como a juventude e o corpo atraente conforme foi discutido por Goldenberg (2012) e Barros (2006).

Gráfico 8: Principais Consequências

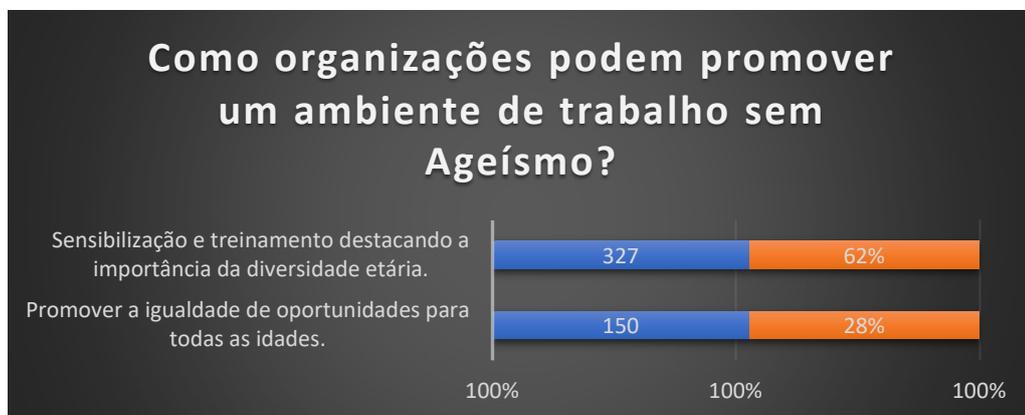


Fonte: Autores, 2024

A questão 8 aborda as consequências que o ageísmo não tratado pelas organizações pode trazer para as profissionais mais maduras, em que discriminação e preconceito foram os mais citados. Cepellos (2021) discute que a discriminação etária afeta as profissionais mais maduras no Brasil e gera vulnerabilidade ao envelhecimento, dificultando a inserção, manutenção e progressão na carreira. Ainda nesta questão, as respondentes indicaram que a falta de reconhecimento e perda de talento e experiência, com 11,53 % e 6,24%, respectivamente, também foram apontados como consequências para as organizações que não estão tratando o tema com seriedade. Isso porque, não consideram que quando perdem mulheres talentosas

que, ao chegarem na idade madura, estão mais autoconfiantes e experientes para lidarem com diferentes situações, conforme foi discutido por Sabelis e Schilling (2013).

Gráfico 9: Trabalho sem Ageísmo



Fonte: Autores, 2024

A questão 9 abordou o fato de que as pessoas sabem como o ageísmo pode administrado e se possível, eliminado. Neste sentido 62% indicaram que a sensibilização e o treinamento para os colaboradores são essenciais para mudança da cultura empresarial. Já 28% indicaram que promover a igualdade de oportunidades para todas as idades também é uma forma de lidar com a temática.

A questão 10 era aberta e tinha como foco dar voz às respondentes para que compartilhassem experiências que caracterizassem situações de ageísmo. Foram recebidas 382 contribuições nessa questão e foram selecionadas 18 frases como amostragem, conforme exposto no quadro 2.

Quadro 2: Questão 10: Experiência pessoal com ageísmo

"Já ouvi: que cargo de liderança não cabe às mulheres"
"Experiência própria: quando demorava para recordar algum dado me chefe imediato sempre falava que eu estava com Alzheimer."
"Presenciei uma situação em que uma mulher mais experiente sofreu críticas por estar atuando em um determinado cargo"
"Não tem mais idade para estar neste cargo."
"No mundo lá fora (mercado de trabalho) não tem mais lugar para você."
"Nunca sofri esse tipo de preconceito, porém trabalhei em uma multinacional de vendar de cosméticos que só contratam jovens e de boa aparência, de preferência sem filhos tbm"
"Vejo muitas pessoas utilizar a frase: "ahh mais ela está velha já para conseguir um cargo x. Se fosse mais nova com certeza seria mais fácil..."
"Eu trabalho aqui há 20 anos e não tive metade das oportunidades dessa novata"
"Pessoalmente não recebi nenhuma frase ou palavra, porém achei difícil encontrar novo trabalho a partir dos 40 anos."
"Lugar de mulher depois dos 40 é em casa cozinhando e passando"
"Mulher engravida, tem períodos sensíveis e é muito emocional. Por isso, homens devem estar a frente de cargos importantes".
"Sim. No curso de Pedagogia. Uma pessoa me perguntou se não me achava muito velha para participar de um curso para jovens que desejam ser professores? Que hj em dia tem que ter paciência, respondi que não seria uma professora e sim uma diretora rs. Vou chegar lá, passei por algumas dificuldades. Com separação e tudo mais tive que trancar a faculdade. Mas não importa passe O tempo que passar nunca e tarde se acreditarmos em nossos sonhos."
Você não se sente mal por não ter conseguido nada nem progredir ... E sua superiora sendo bem mais nova que você?

“Uma vez disseram para a minha mãe no trabalho dela que ela estava nervosa porque estava na menopausa e que ela deveria tomar os remédios dela para não ficar pior”
“alunos de mais ou menos 17 anos dizendo que idosos não deveriam sair de casa para não ocuparem espaço em transportes públicos”
“Por que não aposenta? Fica tirando lugar dos jovens”
“Essas véias deveriam estar em casa fazendo crochê”
“Sim, uma frase dita pela chefe da empresa sobre uma ex-funcionária "tive que dispensar a fulana, uma velha daquelas não sabia nem abrir o e-mail coitada, ela tava mais para faxineira, mas ela não quis o cargo.”

Fonte: Autores, 2024.

As contribuições da questão 10 evidenciam que na prática, o ageísmo é mais comum do que a literatura pode abordar. Além disso, pelos relatos das respondentes, o preconceito não ocorre somente com a idade, mas, sim, pelo fato de serem mulheres, indicando que há necessidade de um estudo mais amplo sobre esses elementos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ageísmo, caracterizado pelo preconceito e discriminação com base na idade, tem sido uma preocupação crescente em diferentes esferas da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho, mas, é preciso que ações práticas sejam efetivadas para reduzir os casos de ageísmo. Apesar de ser amplamente reconhecido, há uma lacuna significativa na literatura em relação ao ageísmo feminino, especialmente em contextos organizacionais. Este estudo objetivou investigar a experiência de mulheres com mais de 40 anos em relação ao ageísmo nas organizações, buscando compreender se elas enfrentam preconceitos relacionados à idade no local de trabalho ou outros ambientes, a partir dessa fase da vida. E para isso, o questionamento que norteou esse artigo buscou identificar como as mulheres com mais de 40 anos percebem os efeitos do ageísmo na carreira profissional. Pelas respostas obtidas e apresentadas no capítulo anterior observa-se que elas se sentem discriminadas e que o avanço da idade impacta negativamente mais na carreira das mulheres do que dos homens.

Esse artigo, sobre o ageísmo feminino nas organizações, ressaltou a complexidade e a urgência de abordar questões relacionadas à discriminação por idade no ambiente de trabalho. Ao longo desta pesquisa, foi possível compreender os desafios enfrentados por mulheres experientes e os impactos do ageísmo em suas carreiras e bem-estar. Diante disso, algumas considerações finais puderam ser feitas, como por exemplo: compreender que o ageísmo é uma realidade que pode trazer prejuízos às pessoas que se sentem desprestigiadas por envelhecer e às organizações que perdem talentos das suas equipes. Outro ponto é que, no caso feminino, percebe-se discriminação não somente pela idade, mas também pelos efeitos disso no corpo da mulher que é visto como sinônimo de juventude e produtividade. Tal fato impacta na autoestima das profissionais mais experientes, além de afetar a saúde mental e a qualidade de vida.

Nesse sentido, a conscientização e a sensibilização sobre o ageísmo são fundamentais, tanto entre os líderes e gestores quanto entre os próprios colaboradores. As empresas precisam compreender que a promoção da diversidade etária e o reconhecimento do valor das experiências e habilidades das mulheres experientes são passos essenciais para criar ambientes de trabalho mais justos, equitativos e produtivos. Diante disso, compreende-se que há um longo trabalho a ser desenvolvido envolvendo a sociedade, as empresas e os profissionais de diferentes

idades para discutir o tema e esclarecer a importância da mudança de cultura e de discurso.

Como contribuição, esse artigo convida à reflexão sobre o tema uma vez que a população brasileira está em processo de envelhecimento e, pelas discussões apresentadas pelos autores da fundamentação teórica, o processo inicia a partir dos 40 anos e o público feminino é mais afetado que o masculino no âmbito profissional. Diante disso, os futuros gestores precisam compreender que há espaço para todos no mercado de trabalho e não há necessidade dos jovens se sentirem ameaçados em suas carreiras, bem como, os profissionais mais experientes se sentirem ameaçados pelos mais jovens. Com isso, compreende-se que um ambiente livre de ageísmo oportuniza o crescimento do respeito à diversidade e ao acolhimento de profissionais independente das faixas etárias.

REFERÊNCIAS

- ADOMAITIS, Alyssa Dana. RASKIN, Rachel. SAIKI, Diana. **Appearance discrimination: Lookism and the Cost to the American Woman.** (2017). Disponível em: <<https://fisherpub.sjf.edu/sfd/vol2/iss1/6/>>. Acesso em julho de 2024.
- ATKINSON, Carol. FORD, Jackie. JONES, Flora. **The expectations and aspirations of a late-career professional woman.** Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017015581987>>. Acesso em julho de 2024.
- BARROS, Myrian Moraes Lins de. **Trajetória dos estudos de velhice no Brasil.** (2006). Disponível em: <<https://sociologiapp.iscte-iul.pt/pdfs/52/540.pdf>>. Acesso em julho de 2024.
- CEPELLOS, Vanessa Martines. **Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números.** Revista RAE, v. 61, n. 2, 2021, p. 1-7.
- CNDL – Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas. **52% dos idosos são os principais responsáveis pelo sustento da casa, revela pesquisa da CNDL/SPC Brasil.** Disponível em: <<https://cndl.org.br/politicaspUBLICAS/52-dos-idosos-sao-os-principais-responsaveis-pelo-sustento-da-casa-revela-pesquisa-da-cndl-spc-brasil/>>. Acesso em julho de 2024.
- CÔRREA, Luciana Silva. **Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho.** (2023) Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721>>. Acesso e julho de 2024.
- FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (orgs.) **Política nacional do idoso: velhas e novas questões.** Rio de janeiro: Ipea, 2016.
- FGV EASP PESQUISA. **Envelhecimento nas organizações e a gestão da idade.** Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf>. Acesso em julho de 2024.
- GERSICK, Connie J. G. KRAM, Kathy E. **High-Achieving Women at Midlife: An Exploratory Study.** (2002) Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10592602011002005?icid=int.sj-abstract.similar-articles.7>>. Acesso em julho de 2024.
- GOLDENBERG, Mirian. **Mulheres e envelhecimento na cultura brasileira.** (2012). Disponível em: <<https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/21803>>. Acesso em julho de 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf>. Acesso em julho de 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População por idade e sexo. A idade do Brasil censo 2022**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/ca93b770f7ef3931bd425cdea60c8b5c.pdf>. Acesso em julho de 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>>. Acesso em julho de 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Panorama do censo 2022**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>>. Acesso em julho de 2024.

JORNAL ONLINE ESTADÃO (s.d.). **Recolocação após os 60 é tarefa difícil e individual**. Disponível em: <<https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/recolocacao-apos-os-60-e-tarefa-dificil-e-individual>>. Acesso em julho de 2024.

JYRKINEN, Marjut. McKIE, Linda. **Gender, Age and Ageism: Experiences of Women Managers in Finland and Scotland**. (2012). Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/227575994_Gender_Age_and_Ageism_Experiences_of_Women_Managers_in_Finland_and_Scotland>. Acesso em julho de 2024.

JORNAL ONLINE ESTADÃO (s.d.). **Recolocação após os 60 é tarefa difícil e individual**. Disponível em: <<https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/recolocacao-apos-os-60-e-tarefa-dificil-e-individual>>. Acesso em julho de 2024.

MARTINS, Joel. BICUDO, Maria Aparecida. **A pesquisa qualitativa em psicologia**. São Paulo: Centauro, 2005.

MOORE, Sian. **No matter what I did would still end up in the same position: age as a factor defining older women's experience of labor market participation**. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017009344871>>. Acesso em julho de 2024.

MORI, Maria Elizabeth. COELHO, Vera Lucia Decnop. **Mulheres de corpo e alma: aspectos biopsicossociais da meia-idade feminina**. (2004). Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prc/a/RMLkMfGS8kgbvKnSFkWp9zn/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em julho de 2024.

PROFISSÕES E VAGAS, (s.d.). **Uma nova carreira após os 40 anos é possível?** Disponível em: <<https://profissoes.vagas.com.br/uma-nova-carreira-apos-os-40-anos-e-possivel/>>. Acesso em julho de 2024.

SABELIS, Ida. SCHILLING, Elisabeth. Editorial: **Frayed Carriers: Exploring Rhythms of Working Lives**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/263527046_Editorial_Frayed_Careers_Exploring_Rhythms_of_Working_Lives>. Acesso em julho de 2024.

SAÚDE AMANHÃ. 2050: **Brasil terá 30% da população acima dos 60 anos**. Disponível em: <<https://saudeamanha.fiocruz.br/2050-brasil-tera-30-da-populacao-acima-dos-60-anos/>>. Acesso em julho de 2024.

SPEDALE, Simona. COUPLAND, Christine. TEMPEST, Sue. **Gendered Ageism and Organizational Routines at Work: The case of day-parting in television broadcasting**. Disponível

em:<<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840614550733>>. Acesso em julho de 2024.

TEIXEIRA, Selena Mesquita de Oliveira. SOUZA, Luana Elayne Cunha. MAIA, Luciana Maria. **Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica**. Revista Kayrós-Gerontologia, 21(3), p. 129-19. ISSN 2176-901X. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/41448>>. Acesso em julho de 2024.