

Ageísmo

Você sabe o que é?

Vamos conversar sobre o assunto!



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS





Cenário

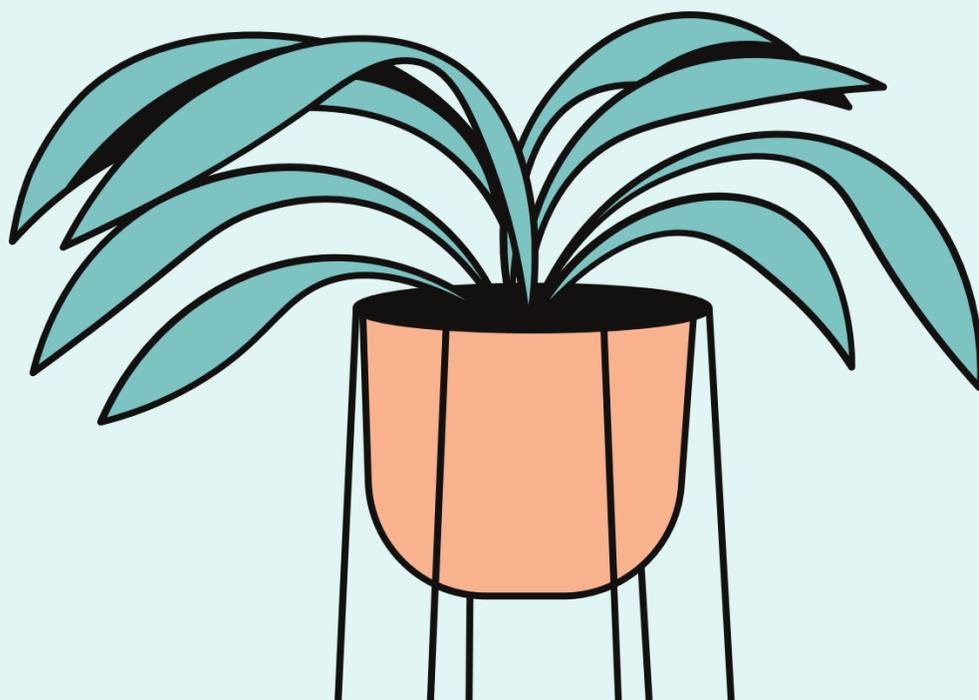
A população brasileira está envelhecendo, um reflexo, entre outros fatores, do aumento da expectativa de vida é a postergação da aposentadoria ou seguir trabalhando em nova carreira.

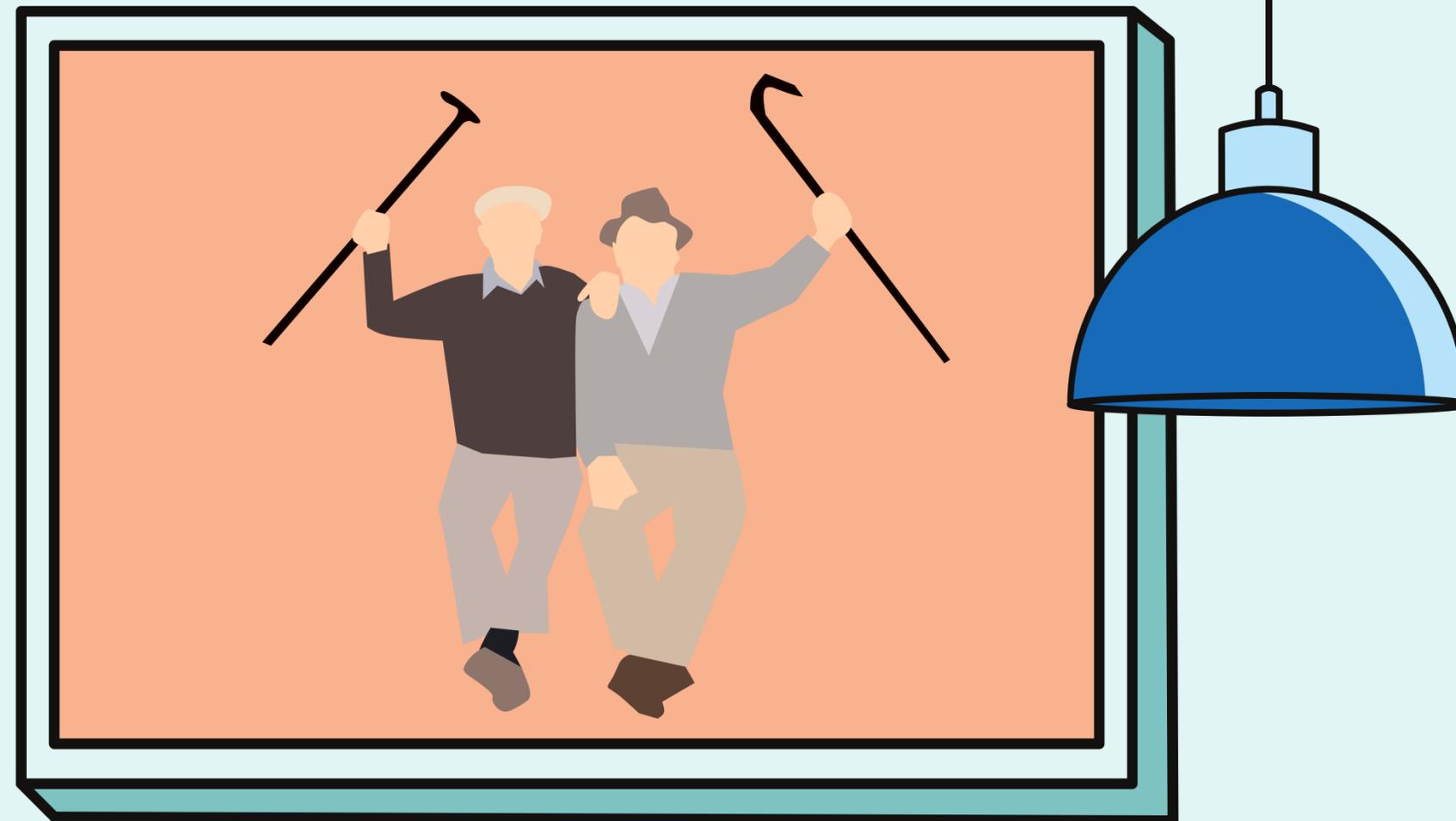
Várias são as razões para continuar trabalhando:

- 1 Sentir-se saudáveis e produtivos;
- 2 Dificuldades financeiras (valor da aposentadoria insuficiente para sustento);
- 3 Melancolia. Precisam da convivência social que o trabalho proporciona.



O fato é que o trabalhador idoso está inserido em nosso ambiente de trabalho, o que proporciona cada vez mais o convívio intergeracional. Assim, devemos estimular atitudes saudáveis de convivência para que não haja conflitos e a convivência no trabalho seja harmoniosa.





Trabalho não tem idade

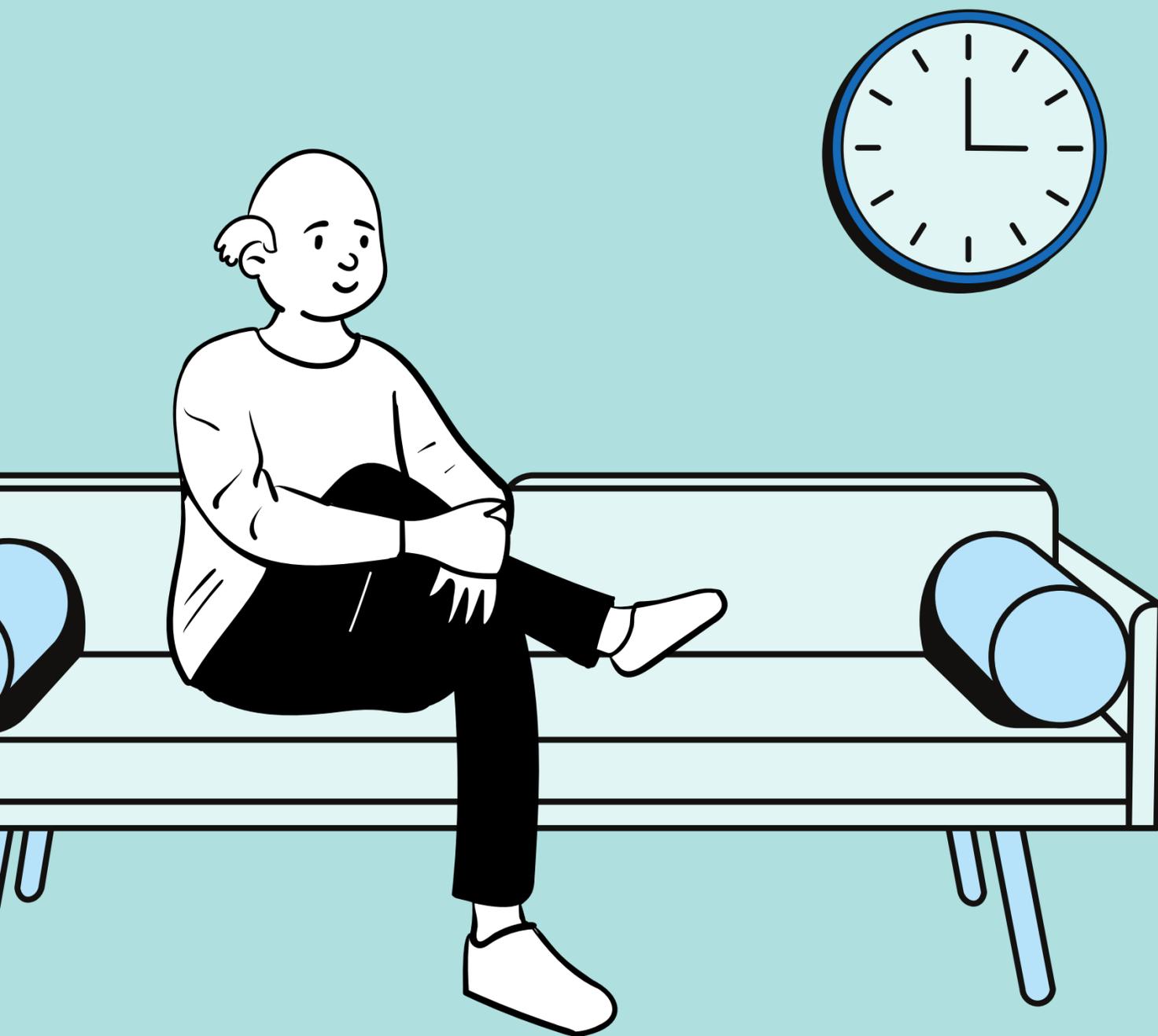
É direito do idoso o exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. ART.26 - Lei 10.741/2003

Você sabe o que é ageísmo?

- Este termo foi criado pelo médico psiquiatra americano Robert Neil Butler, em 1969, para nominar a conduta discriminatória em razão da idade avançada das pessoas, este termo também é conhecido por idadismo, idosismo, etarismo, ou ainda preconceito geracional.
- A Organização Mundial de Saúde (OMS) define idadismo como “estereótipo, preconceito e discriminação” com base na idade.
- De acordo com Marques (2011, p. 18), “... o idadismo refere-se às atitudes e práticas negativas generalizadas em relação aos indivíduos baseadas somente numa característica – a sua idade”.



Embora se fale pouco do ageísmo, esse fenômeno costuma ser comum no ambiente de trabalho, ele está presente e sorrateiramente invisível afetando os servidores com idade igual ou superior a 60 anos, que se sentem discriminados e pressionados a deixar seus cargos para dar lugar aos mais jovens. Esses, por sua vez, podem ver os mais velhos como desnecessários e desatualizados. O ageísmo nas organizações se constitui em um importante fator de exclusão dos trabalhadores mais velhos (Abreu & Peixoto, 2009; Berger, 2009; Gray & McGregor, 2003; Van Dalen et al., 2010).



EVITE O AGEÍSMO

Devemos evoluir nosso olhar sobre o envelhecimento, combater estereótipos e tabus em torno desta questão, não excluir, adaptar e adequar o trabalho, nossa cidade, transportes e residências para que os idosos não sejam desligados e afastados de nosso convívio. Mudar os clichês, valorizar suas experiências e enfatizar suas habilidades.

Combata o estereótipo de que o servidor mais velho é mais teimoso, inflexível e que não aceita a opinião dos mais jovens.

ESSE CONCEITO É ULTRAPASSADO!

Como ocorre o ageísmo no ambiente de trabalho?

- Utilização de termos pejorativos e preconceituosos ao se referir ao idoso;
- Contar piadas ridicularizando a velhice;
- Focar em suas incapacidades ao invés de valorizar suas experiências;
- Associar servidores mais velhos a estereótipos negativos como "ultrapassado e "adoecido";
- Desdenhar, humilhar, menosprezar e discriminar o idoso por qualquer motivo;





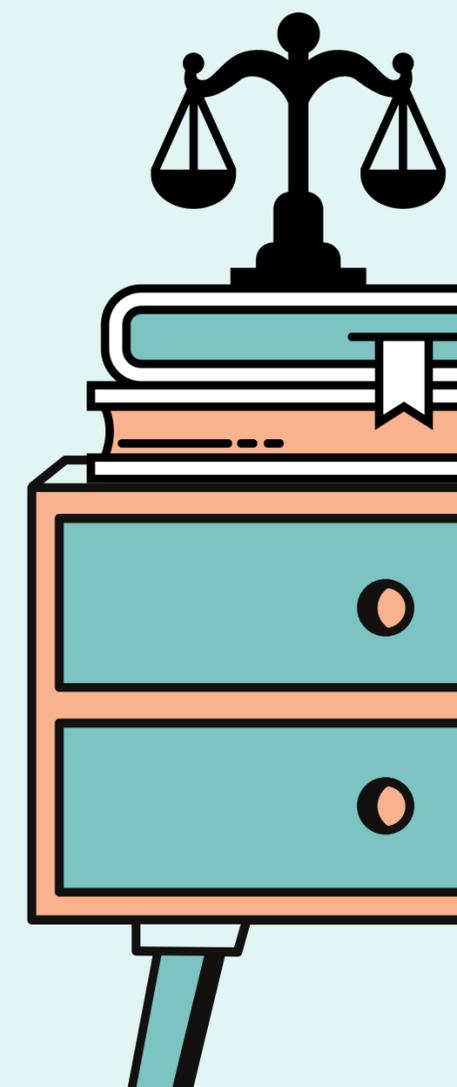
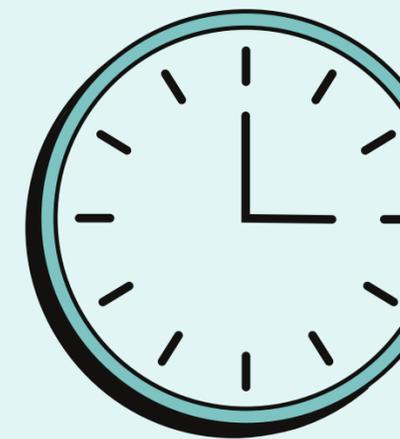
- Críticas à aparência e aos que assumiram seus cabelos brancos;
- Em razão da idade avançada, privá-lo de colocações e cargos;
- Impossibilitar os mais velhos de progredir na carreira funcional e acadêmica;
- Não respeitar opiniões, atribuindo sua falta de compreensão à idade;
- Intolerância à diversidade de idade, ignorando e subvalorizando suas habilidades.

Ageísmo e suas questões jurídicas

São vários os instrumentos de proteção dos interesses das pessoas idosas. Destaque para o artigo 96, da Lei nº 10.741 de 01 de Outubro de 2003, que Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.

Art. 96. Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade:

§ 1º Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.



É imprescindível combater o ageísmo!

Segundo a OMS, as atitudes negativas sobre o envelhecimento e pessoas idosas têm consequências significativas para saúde física e mental dos adultos mais velhos.



Dicas para um ambiente de trabalho benéfico entre as gerações



Compartilhamento e troca de experiências

Muitos problemas podem ser evitados e resolvidos a partir de soluções criativas e inovadoras. Incentivar os mais velhos a participar suas experiências tem muito a acrescentar!



Promover horizontalidade e transparência

Estimular o diálogo transparente de informações e o compartilhamento do conhecimento entre todos os membros da equipe produz confiança e bem-estar.



Incentivar a cultura de aprendizado

Atualizar conhecimentos sempre é necessário para todos, de forma que incluir esse segmento na participação de cursos e treinamentos é oportuno e essencial para qualificação dos mesmos. Afinal, somar experiência e qualificação gera resultados equilibrados e eficazes.



Você sabia?

Que atualmente a Universidade Federal do Ceará possui em seu quadro 805 servidores 60+ em plena produtividade intelectual e técnica.

No fundo somos todos iguais em tempos diferentes

Um ambiente de trabalho diverso em gerações é mais produtivo e enriquecedor.

As diferenças devem ser aceitas e valorizadas.



LEMBRE-SE: A velhice não tem idade. Todos somos velhos de alguém.

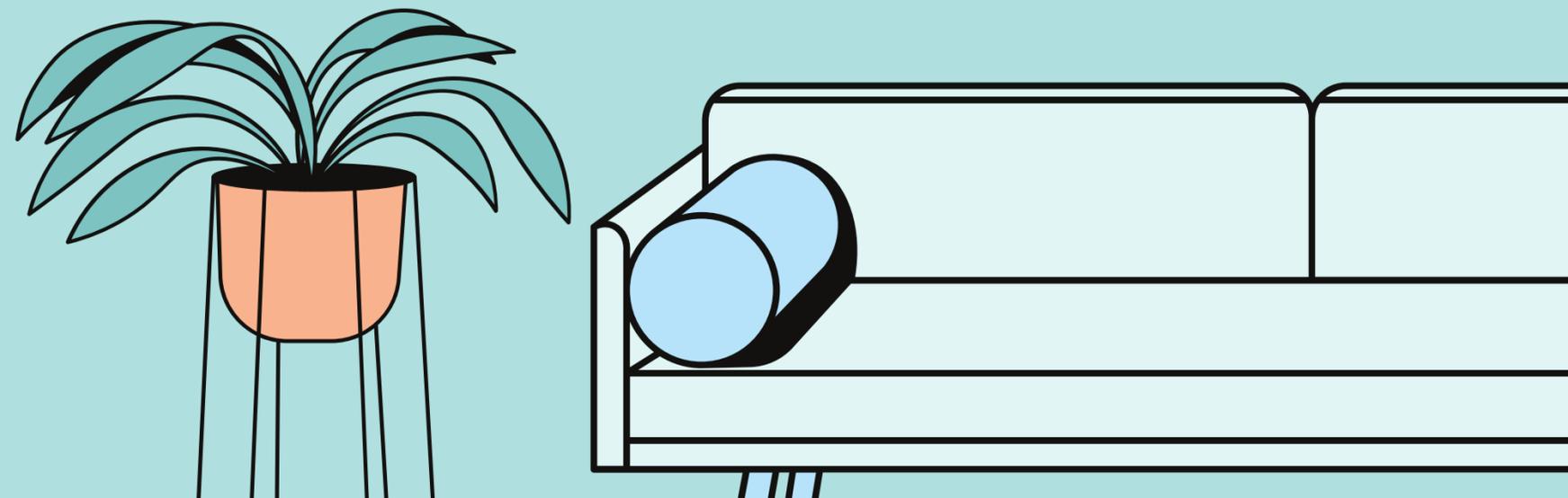
Referências

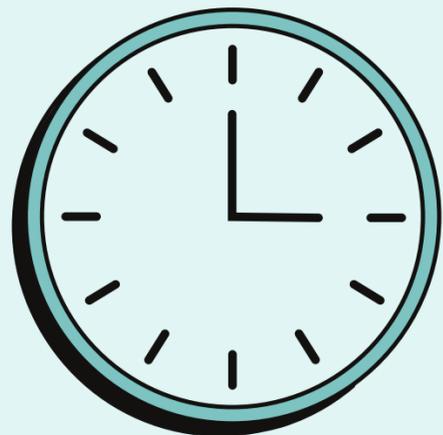
Abreu, A., & Peixoto, J. (2009). Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição: tendências, políticas e perspectiva no caso português. *Análise Social*, XLIV(193), 719-746. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aso/n193/n193a04.pdf>

Celis, J. D S., Pinedo, L. F. V., Vélez, C. D., Rodríguez, T. T., & Saavedra, P. J. O. (2012). Validación de la Escala de Actitudes hacia el Adulto Mayor de Kogan y evaluación de las Actitudes hacia el adulto mayor por parte del personal de salud del primer nivel asistencial. *Acta Médica Peruana*, 29(3), 148-154. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172012000300004&lng=es&nrm=isso

Alencar, D. L., Marques, A. P. O., Leal, M. C. C., & Vieira, J. C. M. (2014). Fatores que interferem na sexualidade de idosos: Uma revisão integrativa. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19, 3533-3542. doi: 10.1590/1413-81232014198. 12092013

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003, Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 2003.





Elaboração

Deuciângela Ângelo Carvalho

Divisão de Apoio Psicossocial da Coordenadoria de Qualidade de Vida
no Trabalho da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
(DIAPS/COQVT/PROGEP)



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS

