

## DESAFIOS DA REALOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO APÓS OS 50 ANOS

### *CHALLENGES OF REALLOCATION IN THE LABOR MARKET AFTER 50 YEARS OF AGE*

Andreia Brandão dos Reis – andreiareis41@hotmail.com  
Faculdade de Tecnologia São Carlos (Fatec) – São Carlos – São Paulo – Brasil

Tamara Damasceno Pereira dos Santos – tamara\_lta@hotmail.com  
Faculdade de Tecnologia São Carlos (Fatec) – São Carlos – São Paulo – Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br  
Faculdade de Tecnologia São Carlos (Fatec) – São Carlos – São Paulo – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v21i1.1910

Data de submissão: 11/04/2024

Data do aceite: 10/03/2024

Data da publicação: 20/06/2024

### RESUMO

A realocação no mercado de trabalho após os 50 anos é um desafio enfrentado por muitos profissionais experientes. Em virtude de preconceitos, como o etarismo, esses profissionais acabam encontrando muitas dificuldades na busca por novas oportunidades de trabalho. O presente artigo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelos profissionais com mais de 50 anos ao buscarem uma nova colocação no mercado de trabalho. Para isso, foi aplicado um questionário para esse público-alvo, composto por 10 perguntas fechadas. Os resultados comprovam que profissionais com mais de 50 anos enfrentam discriminação por idade, corroborando estudos anteriores sobre o tema. Muitos profissionais mais experientes enfrentam obstáculos devido à falta de competências tecnológicas. Conclui-se que promover a inclusão e retenção de profissionais mais experientes no mercado de trabalho resultará em uma sociedade mais justa e inclusiva, além de trazer benefícios às organizações.

**Palavras-chave:** Realocação no mercado de trabalho. Etarismo. Inclusão.

### ABSTRACT

The reintegration into the workforce after the age of 50 is a challenge faced by many experienced professionals. Due to prejudices like ageism, these professionals encounter significant difficulties in seeking new job opportunities. This paper aims to analyze the challenges experienced by professionals over 50 when seeking new employment. For this purpose, a questionnaire consisting of 10 closed-ended questions was administered to this target audience. The results confirm that professionals over 50 face age discrimination, consistent with previous studies on the topic. Many experienced professionals encounter obstacles due to a lack of technological competencies. It is concluded that promoting the inclusion and retention

of older professionals in the workforce will lead to a fairer and more inclusive society, as well as benefiting organizations.

**Keywords:** Workforce reintegration. Ageism. Inclusion.

## 1 INTRODUÇÃO

A realocação no mercado de trabalho após os 50 anos é um desafio enfrentado por muitos profissionais experientes, que enfrentam como principais dificuldades na busca por uma realocação no mercado de trabalho a discriminação por idade, a falta de atualização tecnológica e a resistência das empresas em contratar profissionais mais experientes. Essa hipótese é baseada em relatos comuns de profissionais nessa faixa etária e será confirmada ou refutada com base nos resultados obtidos durante a pesquisa (Mattos, 2021).

A relevância deste estudo se dá pelo aumento da expectativa de vida e da população idosa e a necessidade de debatermos o etarismo, que reina em muitas organizações e na mentalidade de líderes. Maradei (2023) aponta que muitas pessoas desejam se manter ativas e produtivas por mais tempo, mas encontram dificuldades ao tentar se recolocar no mercado de trabalho após os 50 anos. Além disso, a inclusão de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode trazer benefícios significativos para as organizações.

Portanto, entender os desafios enfrentados por esses profissionais e fornecer soluções e recomendações auxiliará na criação de políticas públicas e medidas específicas que promovam a inserção e permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho, contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva para todas as faixas etárias.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar os desafios enfrentados pelos profissionais com mais de 50 anos ao buscarem uma nova colocação no mercado de trabalho. Para alcançar esse objetivo, foi realizada uma discussão teórica sobre o tema, em especial os desafios enfrentados por esses profissionais já observáveis na literatura, e aplicado um questionário a esse público-alvo.

O artigo está dividido em cinco seções distintas, sendo elas: discussão teórica; principais obstáculos encontrados pelos profissionais mais experientes ao tentarem se recolocar no mercado de trabalho, habilidades e competências mais valorizadas pelas empresas em profissionais com mais de 50 anos, estratégias e ferramentas utilizadas por esses profissionais para enfrentar os desafios da realocação no mercado de trabalho, processo de adaptação desses

profissionais em novas funções e ambientes de trabalho, e soluções e recomendações para auxiliar profissionais com mais de 50 anos a superarem as dificuldades e aumentarem suas chances de inserção no mercado de trabalho. Cada seção abordará aspectos relevantes para compreender e propor soluções para os desafios enfrentados por profissionais com mais de 50 anos na busca por uma nova colocação no mercado de trabalho.

## **2 DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS PROFISSIONAIS COM MAIS DE 50 ANOS AO BUSCARAM UMA NOVA COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Os estereótipos e conceitos errados sobre os trabalhadores mais velhos prevalecem no mercado de trabalho atual, tornando difícil aos profissionais com mais de 50 anos encontrar novos empregos. Este preconceito decorrente da preocupação dos empregadores quanto à capacidade dos trabalhadores mais velhos de se adaptarem às novas tecnologias, aprenderem novas competências ou manterem os seus níveis de produtividade e energia. Estes estereótipos e conceitos errados não só limitam as perspectivas dos trabalhadores mais velhos, mas também privam as empresas de talentos e experiências valiosos que poderiam contribuir para a inovação e o crescimento (Hanashiro; Pereira, 2020).

Segundo Goldani (2010, p.2), “a discriminação por idade e os estereótipos são problemas que a sociedade deve enfrentar e eliminar através da conscientização, da educação e de intervenções políticas apropriadas”. Os trabalhadores mais velhos e mais bem pagos são normalmente substituídos por trabalhadores mais jovens e menos dispendiosos numa economia centrada no lucro que dá prioridade ao ganho financeiro.

Os desafios para superar os preconceitos relacionados com a idade durante as entrevistas podem ser particularmente assustadores para profissionais com mais de 50 anos. Para Castro (2015), a desvalorização do velho em nossas sociedades está diretamente relacionada com os preconceitos do “idadismo”. Muitos trabalhadores mais velhos acreditam que as empresas têm preconceito em relação à idade, como evidenciado pelos dados do Instituto que mostram que os profissionais com mais de 50 anos percebem uma discriminação significativa em relação à idade. As mulheres profissionais mais idosas, em particular, enfrentam desafios únicos no mercado de trabalho, mas possuem uma gama de ferramentas e recursos para superar o preconceito de idade (Palmore, 1999; Fineman, 2014; Nelson, 2016).

Estratégias para combater a discriminação etária durante o processo de procura de emprego são cruciais para que profissionais com mais de 50 anos garantam novas oportunidades. Ao abordar proativamente o preconceito de idade e implementar estratégias para o superar, os profissionais mais velhos podem aumentar as suas hipóteses de garantir novos empregos e contribuir para locais de trabalho mais inclusivos e equitativos. Ao promover uma cultura mais inclusiva, as empresas podem beneficiar da experiência, do conhecimento e da motivação que os trabalhadores mais velhos trazem para a mesa.

O preconceito de idade, ou discriminação etária, é um problema cada vez mais presente no mercado de trabalho, especialmente para profissionais mais experientes que tentam reingressar no mercado de trabalho. O impacto do preconceito de idade nos profissionais vai além da superfície, gerando repercussões emocionais, psicológicas e até físicas. Etarismo velado é o termo usado para descrever situações em que trabalhadores mais experientes são excluídos, desvalorizados ou subvalorizados devido à sua idade. Esta forma de discriminação não só prejudica as oportunidades de emprego dos profissionais mais velhos, mas também cria um ambiente de trabalho hostil e hostil para aqueles que conseguem garantir um emprego (Júnior; Queiroz, 2024).

Segundo Pacheco (2021) os profissionais 50+ são mais experientes e dedicados à aprendizagem e trazem uma infinidade de vantagens. Esses trabalhadores experientes possuem uma consciência incomparável das mudanças nas tendências e novidades do mercado. Os estereótipos negativos associados aos profissionais mais velhos apresentam frequentemente obstáculos significativos para os trabalhadores experientes que procuram reentrar no mercado de trabalho.

Para superar estes estereótipos, os candidatos a emprego mais velhos devem concentrar-se em demonstrar a sua adaptabilidade e vontade de aprender novas competências, bem como em destacar as suas realizações e sucessos em funções anteriores. Um estereótipo comum é a suposição de que os profissionais mais velhos não possuem competências digitais e têm dificuldade de adaptação às novas tecnologias. É essencial que esses profissionais desafiem estes estereótipos e demonstrem o seu valor aos potenciais empregadores, a fim de aumentar as suas hipóteses de conseguir um emprego (Winandy, 2021).

As estratégias para combater a discriminação etária no processo de procura de emprego incluem tanto esforços pessoais de profissionais mais velhos como mudanças sistémicas nas organizações e no mercado de trabalho como um todo. Ao trabalharem juntos, os profissionais e organizações mais velhos podem criar um mercado de trabalho mais inclusivo, que valoriza

as contribuições dos trabalhadores de todas as idades. Com isso, profissionais experientes podem ter dificuldade em manter sua relevância no mercado de trabalho e garantir novas oportunidades.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Este artigo possui natureza descritiva e abordagem qualitativa, à medida que visa apresentar e analisar os desafios da recolocação no mercado de trabalho após os 50 anos. Com relação aos procedimentos técnicos, foi realizada a pesquisa bibliográfica e um levantamento por meio de questionário estruturado para coleta de dados.

A busca bibliográfica foi realizada em bases de dados acadêmicas, como SciELO, Google Acadêmico e bibliotecas universitárias virtuais. Inicialmente foram selecionadas e revisadas fontes bibliográficas relevantes, como livros, artigos científicos e documentos institucionais, que abordassem o tema em questão.

Com relação ao levantamento, foi aplicado um questionário eletrônico com 10 questões fechadas destinadas ao público-alvo desta pesquisa, os profissionais com 50 anos ou mais que já tentaram, ou estão tentando, uma realocação profissional nesta idade. O questionário foi disponibilizado aos participantes através de redes sociais e aplicativos de mensagens e recebeu, ao todo, 20 respostas.

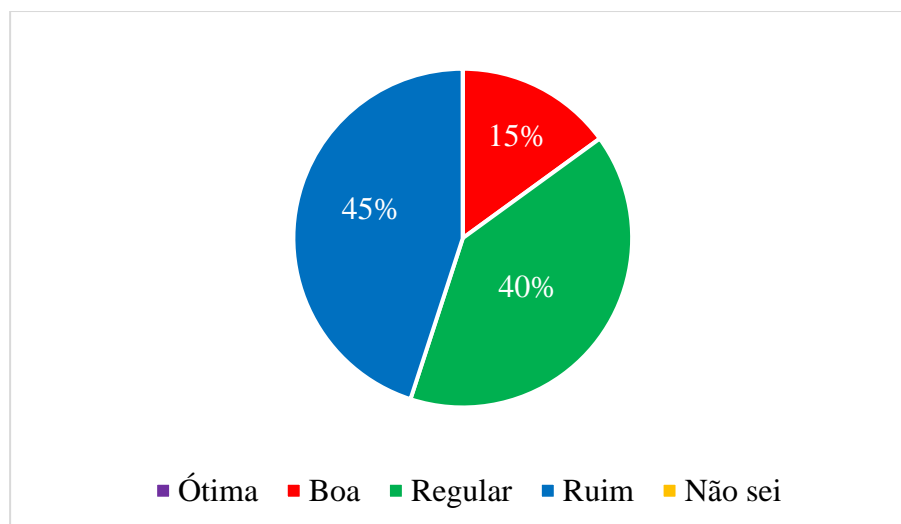
### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A pesquisa realizada teve como objetivo investigar os desafios enfrentados por profissionais com mais de 50 anos ao buscarem uma nova colocação no mercado de trabalho. Para atingir esse objetivo, foram identificados os principais obstáculos encontrados por esses profissionais causados pelo etarismo, analisadas as habilidades e competências mais valorizadas pelas empresas nessa faixa etária, investigadas as estratégias e ferramentas utilizadas por esses profissionais para enfrentarem os desafios da realocação no mercado de trabalho, avaliado o processo de adaptação em novas funções e ambientes de trabalho, e propostas soluções e recomendações que auxiliem esses profissionais a superarem as dificuldades e aumentarem suas chances de inserção no mercado de trabalho.

Ao analisar os resultados da terceira questão, foi confirmado que a receptividade da contratação de pessoas com mais de 50 anos é ruim para 45% dos entrevistados e regular para

40% deles. Isso aponta para a existência de discriminação por idade no mercado de trabalho, como mostra o Gráfico 1.

**Gráfico 1.** A receptividade das empresas em relação a contratação de pessoas com mais de 50 anos



Fonte: Elaborado pelas autoras com base no questionário (2024)

As perguntas de 4 a 9 tinham como opção de resposta apenas “Sim”, “Não” e “Não sei Responder”. Portanto, para facilitar a leitura, essas perguntas foram aglutinadas no Quadro 1 e seus resultados analisados na sequência.

**Quadro 1.** Compilado das questões de 4 a 9 do questionário

Pergunta	Sim	Não	Não sei Responder
Você considera que, para mulheres-mães de 50 anos ou mais, os desafios na realocação profissional são maiores?	100%	0%	0%
Você já participou de algum programa ou política de realocação profissional voltado para pessoas de 50 anos ou mais?	0%	95%	0%
Você está disposto à se atualizar profissionalmente para aumentar suas chances de reinserção no mercado?	90%	5%	5%
Você se sente preparado para voltar ao mercado de trabalho ou mudar de profissão/empresa?	80%	15%	5%
Você acredita que as empresas oferecem as mesmas oportunidades para pessoas de todas as idades?	15%	80%	5%

Você já sofreu discriminação por idade em processos seletivos?	60%	40%	0%
----------------------------------------------------------------	-----	-----	----

Fonte: Elaborado pelas autoras com base no questionário (2024)

A quarta pergunta, destinada exclusivamente às mulheres que são mães, revelou um dado significativo. Mulheres acima dos 50 anos enfrentam consideráveis dificuldades para conseguir emprego, conforme indicado por todas as participantes mulheres. Esse resultado aponta para uma interseccionalidade entre idade e maternidade, criando um obstáculo adicional para essa demografia. Essa interseccionalidade entre idade e maternidade revela um desafio específico para mulheres mais velhas que também são mães, destacando a importância de políticas e práticas inclusivas no mercado de trabalho que levem em consideração esses fatores.

Esse resultado vai ao encontro da pesquisa de Corrêa (2023), que afirma que, enfrentando a dualidade do sexismo e do preconceito relacionado à idade, mulheres maduras enfrentam desafios significativos ao tentar se manter ativas no ambiente de trabalho formal. Esses desafios vão além das competências técnicas e permeiam suas vidas pessoais e imagem pública. Especificamente, executivas maduras são frequentemente pressionadas a parecerem eternamente jovens e atraentes, seja para manterem suas posições atuais ou para terem acesso às poucas oportunidades de progresso profissional disponíveis para elas.

Além disso, a análise da quinta pergunta revelou que a maioria dos entrevistados (95%) nunca participou de programas ou políticas de realocação voltados para pessoas com mais de 50 anos. Isso indica uma necessidade clara de implementar tais iniciativas para oferecer novas oportunidades no mercado de trabalho para esse grupo demográfico. A falta de participação em programas de realocação sugere uma lacuna significativa em termos de suporte e recursos disponíveis para trabalhadores mais velhos que procuram se reintegrar ao mercado de trabalho. Isso destaca a importância de políticas públicas e empresariais para abordar essa questão.

Silva e Ribeiro (2016) também abordaram os desafios enfrentados por trabalhadores com mais de 60 anos na busca por emprego e destacaram a importância de programas de treinamento e desenvolvimento profissional para ajudá-los a atualizar suas habilidades e competências em suas áreas. Além disso, eles investigaram as estratégias adotadas por uma empresa para apoiar a reintegração de seus funcionários mais velhos ao mercado de trabalho, explorando práticas como a criação de redes de contatos e o suporte ao empreendedorismo.

Já Silva e Nakata (2017) propõem uma estratégia inovadora fundamental para auxiliar esses trabalhadores na reintegração ao mercado: além da atualização de habilidades e competências por meio de programas de treinamento e desenvolvimento profissional, os autores

sugerem a implementação de oportunidades de trabalho flexíveis e adaptáveis às necessidades específicas desses profissionais.

Também foi constatado que a grande maioria (90%), como ilustrado no Quadro 1, está disposta a se atualizar profissionalmente para aumentar suas chances de reintegração no mercado. A disposição dos entrevistados em se atualizar reflete uma mentalidade positiva e adaptativa, mostrando uma abertura para aprender novas habilidades e se manter competitivo no mercado de trabalho em constante evolução. Ademais, esses trabalhadores possuem competências essenciais e motivação para sempre estarem dispostos a aprender.

Neste contexto, Nascimento, Paro e Gritti (2023) afirmam que estudos realizados em diferentes locais e períodos indicam que trabalhadores com mais de 60 anos possuem habilidades altamente valorizadas pelas empresas, tais como experiência, maturidade, responsabilidade, pontualidade e comprometimento. Além disso, esses profissionais geralmente demonstram níveis elevados de motivação no trabalho, muitas vezes optando por permanecer ativos por razões financeiras ou de realização pessoal. É importante ressaltar que essa tendência tem sido observada em diversos setores do mercado, em diferentes regiões do mundo e ao longo de décadas, com vários autores apoiando a ideia de que a experiência e maturidade desses trabalhadores representam habilidades valiosas no ambiente de trabalho.

Outro dado relevante é que a maioria dos entrevistados (80%) se sente preparada para voltar ao mercado de trabalho. O alto índice de confiança entre os entrevistados em suas próprias capacidades indica um potencial significativo para reintegração profissional bem-sucedida. Isso sugere que o desafio principal pode residir mais nas oportunidades oferecidas pelas empresas do que na disposição ou habilidades dos trabalhadores mais velhos. No entanto, a pesquisa também evidenciou que muitos entrevistados (80%) acreditam que as empresas não oferecem oportunidades equitativas para pessoas de todas as idades, como mostrado no Quadro 1. Essa percepção de desigualdade no acesso a oportunidades de emprego destaca a persistência do preconceito etário nas práticas de recrutamento e seleção. Isso ressalta a necessidade urgente de abordar esses preconceitos e promover uma cultura mais inclusiva no ambiente de trabalho.

De fato, o que se evidencia tanto nos debates acadêmicos quanto nas práticas empresariais é que, embora esses profissionais se sintam preparados e sejam dotados de muitas competências, como a responsabilidade, a experiência, a pontualidade, dentre outras (Nascimento; Paro; Gritti, 2023), são as empresas que não estão preparadas para recebê-los, tal como afirma a pesquisa de Falcão et al., (2019). Ao analisar, por meio de entrevistas, se esses profissionais acreditam que as empresas estejam preparadas para recebê-los, mais de 60%



afirma que não. Dentre os motivos dados por eles estão: preferem pessoas mais novas, com tecnologia avançada; ainda existe preconceito e falta de credibilidade; com a evolução creio que as empresas não necessitam desse pessoal; algumas pessoas ainda não aceitam pessoas com mais experiência para o mesmo mercado de trabalho.

Hanashiro e Pereira (2020) realizaram uma análise sobre trabalhadores com idades entre 45 e 68 anos, com o objetivo de investigar a composição etária nas empresas e os casos de desligamento devido à discriminação. O estudo revelou que os trabalhadores nessa faixa etária representavam uma minoria dentro das organizações, enfrentando estereótipos negativos devido à sua menor representatividade numérica. Além disso, o estudo destacou a existência de normas relacionadas à idade nas empresas, que valorizam implicitamente ou explicitamente os trabalhadores mais jovens, refletindo uma tendência de sociedades cada vez mais focadas na juventude.

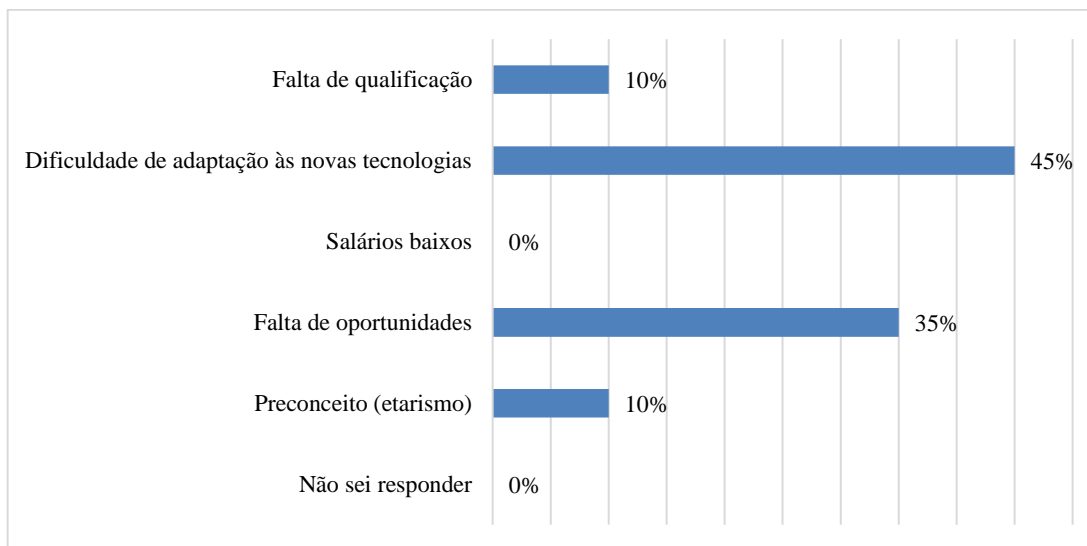
Quando questionados sobre experiências de discriminação por idade em processos seletivos, 60% dos entrevistados afirmaram já ter passado por essa situação. A alta incidência de discriminação relatada sugere que o preconceito baseado na idade continua sendo um desafio significativo enfrentado pelos trabalhadores mais velhos. Isso destaca a importância de medidas proativas para combater a discriminação etária e promover a igualdade de oportunidades no emprego. Esse resultado reforça os achados de Pereira e Hanashiro (2014), que afirmam que o preconceito baseado na idade, o etarismo, pode afetar os processos de recrutamento, levando algumas empresas a adotar estratégias para reter profissionais experientes e produtivos de idade avançada. Essas empresas muitas vezes concentram esforços em atrair jovens talentos para desenvolver novas lideranças na organização. No entanto, é cada vez mais evidente que a discriminação durante o processo de contratação ocorre e deve ser evitada.

Muitas vezes, a discriminação contra trabalhadores mais velhos muitas vezes ocorre de maneira implícita, o que dificulta a implementação de estratégias eficazes tanto para contratar pessoas nessa faixa etária quanto para desenvolver programas que melhorem sua produtividade e retenção (Mattos, 2021). Esses casos mais sutis de preconceito, que não são explicitamente abordados nas leis, geralmente surgem em interações interpessoais e podem ter diversas consequências negativas para os trabalhadores mais velhos.

Por fim, no Gráfico 2 é possível ver os desafios mais apontados pelos entrevistados para retornar ao mercado de trabalho após os 50 anos. Se sobressaem a dificuldade de adaptação às novas tecnologias (45%) e a falta de oportunidades (35%). Nota-se que, entre o etarismo e a dificuldade de adaptação às novas tecnologias, os participantes encaram o segundo como o

maior desafio, em que pese 60% deles afirmarem, na questão anterior, que já passaram por discriminações em processos seletivos.

**Gráfico 1.** Principais desafios para a realocação profissional dos participantes



Fonte: Elaborado pelas autoras com base no questionário (2024)

Podemos concluir que esse é um desafio importante e que, na percepção dessas pessoas, é o que mais as limita ao retornar ao mercado de trabalho. As pessoas maduras vivenciaram uma época em que a educação e o trabalho eram diferentes dos tempos atuais. Um fator importante a considerar é o uso de tecnologias digitais, como celulares, computadores e programas digitais, por pessoas de faixa etária mais avançada. Em uma sociedade altamente digitalizada, é possível que essas mudanças representem um desafio para alguns, contribuindo para a exclusão social e digital (Santos, 2022).

Com base nos resultados obtidos, é possível analisar criticamente que a pesquisa ratifica que profissionais com mais de 50 anos enfrentam discriminação por idade, corroborando estudos anteriores sobre o tema. Muitos profissionais mais experientes enfrentam obstáculos devido à falta de competências tecnológicas. De modo geral, promover a inclusão e retenção de profissionais mais experientes no mercado de trabalho resultará em uma sociedade mais justa e inclusiva, além de trazer benefícios às organizações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar desafios enfrentados pelos profissionais com mais de 50 anos ao buscarem uma nova colocação no mercado de trabalho. Para alcançar esse objetivo, realizamos uma revisão bibliográfica para identificar os principais obstáculos enfrentados por esses profissionais, as habilidades e competências mais valorizadas pelas empresas nessa faixa etária, as estratégias e ferramentas utilizadas para enfrentar esses desafios e o processo de adaptação em novas funções e ambientes de trabalho. Além disso, aplicamos um questionário para obter informações específicas do público-alvo da pesquisa.

Profissionais com mais de 50 anos frequentemente enfrentam múltiplos desafios no mercado de trabalho, incluindo discriminação etária, defasagem na atualização tecnológica e resistência por parte das empresas em contratar profissionais experientes. Esta pesquisa sugere a implementação urgente de programas abrangentes de atualização tecnológica e iniciativas de conscientização para combater efetivamente a discriminação baseada na idade.

Além disso, seria altamente benéfico explorar como as empresas podem tirar proveito da contratação de profissionais mais experientes, desenvolvendo estratégias concretas para promover sua inclusão, valorização e aproveitar ao máximo seu conhecimento e habilidades no ambiente de trabalho moderno. Essas abordagens são essenciais para construir ambientes de trabalho mais inclusivos, dinâmicos e eficazes, que reconheçam e aproveitem plenamente a diversidade geracional em benefício de todos os colaboradores e organizações.

## REFERÊNCIAS

CASTRO, G. S. **Precisamos discutir o idadismo na comunicação.** Comunicação & Educação, v. 20, n. 2, 2015.

CORRÊA, L. S. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. **Organicom**, São Paulo, Brasil, v. 20, n. 41, p. 120–134, 2023. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.206721.

FALCÃO, A. L. S.; WEIGEL, G. G.; INÁCIO, J. C.; MAPELLI, L. T. S.; SANTOS, L. G.; SANTOS, N. C. **O retorno dos profissionais maduros ao mercado de trabalho:** análise na cidade de Tupã. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos). Cento Paula Souza, Escola Técnica Professor Massuyuki Kawano. Tupã/SP, 2019.

FINEMAN, S. **Organizing Age. Oxford (UK): Oxford University Press**, 2016.

GOLDANI, A. M. **Desafios do “Preconceito Etário” no Brasil.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, 2010.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. WW. M. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020.

JÚNIOR, Miguel Horvath; QUEIROZ, Vera. Etarismo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 7, n. 1, p. 95-110, 2024.

MARADEI, A. Diversidade e inclusão: a importância da discussão do etarismo nas organizações. In: **O Jornalismo na Comunicação Organizacional: tendências e desafios/** Organização de Wilson da Costa Bueno. São Paulo: JORCOM/Contexto Comunicação e Pesquisa, 2022.

MATTOS, R. L. **Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+**. Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021.

NASCIMENTO, G. A.; PARO, J. A.; GRITTI, N. H. S. Profissionais acima de 60 anos: principais competências técnicas e interpessoais e seus impactos para as empresas. **Revista Fatec Sebrae em debate-gestão, tecnologias e negócios**, v. 10, n. 18, p. 101-101, 2023.

NELSON, T. D. **The age of ageism. Journal of Social Issues, Hoboken**, v. 72, n. 1, p. 191-198, 2016.

PACHECO, Eugénia Medeiros. **Discriminação no mercado de trabalho: uma análise empírica**. 2021. Dissertação de Mestrado. Universidade dos Acores (Portugal).

PALMORE, E. **Ageism: Negative and positive**. 2nd.ed. New York, NY: Springer Publishing Company, 1999.

PEREIRA, MFMWM; HANASHIRO, D. M. **Etarismo em seleção: a dura realidade para quem tem mais de 45 anos no Brasil**. Encontro Da Associação Nacional De Pós-Graduação E Pesquisa Em Administração, v. 38, 2014.

SANTOS, J. M. **Requalificação profissional do trabalhador para reingresso ao mercado de trabalho e a exclusão por idade na contratação do empregado**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022.

SILVA, M. P.; NAKATA, L. E. M. A recolocação profissional de pessoas com mais de 50 anos: desafios e perspectivas. **Anais...** Congresso Internacional de Administração, 2017.

SILVA, J. G.; RIBEIRO, M. A. S. Recolocação profissional de trabalhadores com idade avançada: um estudo de caso. **Anais...** XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2016.

WINANDY, F. **Etarismo**: um novo nome para um velho preconceito. 1. ed. Divinópolis, MG: Adelante, 2021.