



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE

CURSO DE ENFERMAGEM

Kauana Bianca Pires de Oliveira

**O IMPACTO DO AGEÍSMO NO MERCADO DE TRABALHO  
ENTRE PESSOAS IDOSAS**

GOIÂNIA- GO

2022

Kauana Bianca Pires de Oliveira

**O IMPACTO DO AGEÍSMO NO MERCADO DE TRABALHO  
ENTRE PESSOAS IDOSAS**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à banca examinadora do curso de Enfermagem, da Escola de Ciências Sociais e d Saúde, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

ORIENTADORA: Profª Dra. Marina Aleixo Diniz Rezende

GOIÂNIA

2022

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Kauana Bianca Pires de Oliveira

### **O IMPACTO DO AGEÍSMO NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE PESSOAS IDOSAS**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à banca examinadora do curso de Enfermagem, da Escola de Ciências Sociais e d Saúde, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Aprovada em 13 de dezembro de 2022.

#### BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup>: Dra. Marina Aleixo Diniz Rezende

---

Prof.<sup>a</sup> Esp. Damiana Aparecida Andrade de Carvalho Moreira Marques

---

Prof.<sup>a</sup> Ma. Silvia Rosa de Souza Toledo

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradeço a Deus pelo zelo com a minha vida e dos meus familiares e amigos, por ter me sustentado e dado forças para que todos os meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos. Agradeço aos meus pais que não medem esforços para fazerem meus sonhos tornar-se realidade, por seu amor e carinho incondicional. Aos meus avós que me motivam e me inspiram todos os dias para ser uma pessoa melhor e me dedicar mais a minha profissão, para que eu consiga dar toda a qualidade de vida para eles e meus pais. Às minhas irmãs agradeço o companheirismo e amizade que temos, por serem meu ponto de apoio, aconchego e por acreditarem em mim. Aos meus amigos, muito obrigada pela paciência e por estarem comigo nessa caminhada, sempre me motivando, vocês desempenharam um papel significativo no meu crescimento. Agradeço a minha orientadora pelos ensinamentos que permitiram eu entregar o melhor dos meus resultados profissionais, ela que durante todos os nossos encontros me tranquilizou e motivou a buscar por conhecimento técnico-científico, mas mostrou que o cuidado humano é extremamente valoroso. Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica. Aos meus colegas de turma, por compartilharem comigo tantos momentos de descobertas e aprendizado e por todo o companheirismo ao longo deste percurso. Por fim, agradeço a todos os professores do Pontifícia Universidade Católica de Goiás que compartilham seus conhecimentos, tornando-me uma profissional melhor a cada dia.

## RESUMO

O ageísmo é um preconceito e discriminação que qualquer pessoa pode ser atingida por ele ao longo de sua vida e desde que viva o suficiente para envelhecer. As práticas ageístas estão presentes de forma significativa no ambiente organizacional, sendo as mais recorrentes o veto de profissionais mais velhos na participação de processos seletivos, a destituição de cargo e até mesmo demissão de pessoas em função da idade. O objetivo deste trabalho é identificar as evidências científicas a respeito do ageísmo no mercado de trabalho entre as pessoas idosas. Foi realizada uma revisão narrativa, a busca bibliográfica foi nas bases de dados, Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), MEDLINE, SciELO e Google Acadêmico, complementada com uma busca manual nas listas de referências dos trabalhos selecionados. O preconceito de idade não acomete somente os trabalhadores do Brasil. Nos Estados Unidos 1 em cada 5 trabalhadores tem mais de 55 anos e 65% dos deles relatam que já sofreram discriminação com base na idade no trabalho. A idade constitui um fator limitante para a manutenção e inserção dos trabalhadores, causando desânimo em muitos desempregados mais velhos. O ageísmo é inquestionável e prejudicial. Tendo em consideração seus efeitos negativos, identificá-lo e combatê-lo é essencial.

Palavras chaves: ageísmo, trabalho, discriminação, idosos.

## **ABSTRACT**

Ageism is a prejudice and discrimination that anyone can be affected by it throughout their life and as long as they live long enough to age. Ageist practices are significantly present in the organizational environment, the most recurrent being the veto of older professionals from participating in selection processes, dismissal from office and even dismissal of people due to age. The objective of this work is to identify the scientific evidence regarding ageism in the labor market among the elderly. A narrative review was carried out, the bibliographic search was in the databases, Virtual Health Library (BVS), MEDLINE, SciELO and Google Scholar, complemented with a manual search in the reference lists of the selected works. Age prejudice does not only affect workers in Brazil. In the United States 1 in 5 workers are over 55 years old and 65% of them report that they have experienced discrimination based on age at work. Age constitutes a limiting factor for the maintenance and insertion of workers, causing discouragement in many older unemployed people. Ageism is unquestionable and harmful. Taking into account its negative effects, identifying and combating it is essential.

Keywords: ageism, work, discrimination, elderly.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	8
2. OBJETIVO GERAL .....	13
3. MÉTODO.....	14
4. RESULTADOS.....	15
5. DISCUSSÃO.....	17
6. CONCLUSÃO .....	20
REFERÊNCIAS .....	22

# 1. INTRODUÇÃO

O Brasil, à semelhança de outros países, está vivenciando um processo de envelhecimento rápido e intenso, o que demanda ações integradas para atendimento adequado à realidade vivida por esta população (GOMES; CAMARGO; BORGES, 2008).

O Ministério da Saúde, na Portaria nº 2.874, de 30 de agosto de 2000 Instituído pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, regula os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

Define as diretrizes básicas que fundamentam e norteiam as ações de proteção e de promoção da qualidade de vida para a pessoa idosa. Considera-se idoso todo aquele (a) que tem 60 ou mais, constatados em documento de identificação. Participando de atividades na comunidade em que vive, recebendo proteção da família, não deixando que o idoso seja excluído da sociedade, garantindo sua cidadania e bem-estar (BRASIL, 2000).

A criação dessa lei foi de grande significância, pois se tornou uma referência relevante para políticas que envolvem os idosos. Esse estatuto fez com que a terceira idade ganhasse mais notoriedade, uma vez que foram firmadas atribuições e garantias para essa geração, a fim de proporcionar maior segurança e, também, de tentar mudar a crendice que está instalada na sociedade, para que, com isso, haja diminuição do reatamento social imposto a eles, reação resultante do mundo capitalista atual (BRASIL, 2003).

No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a transformação que está ocorrendo em relação à faixa etária da população representa uma das importantes pautas para debates, devido à reorganização estrutural que ocorre no país com o aumento da população idosa. Veras, em 1988, já nos trazia os seguintes dados:

[...] o Brasil ocupava no ano de 1950 o 16º lugar no *ranking* mundial, com 2,2 milhões de idosos. Em 1985, essa população aumentou para 8,9 milhões, colocando o Brasil no 11º lugar. No ano de 2025, o país deverá estar ocupando o sexto lugar no *ranking*, com uma população acima de sessenta anos estimada em 33,8 milhões. No período compreendido entre o ano de 1950 e 2025, a população brasileira terá aumentado cinco vezes, enquanto o número de idosos será quinze vezes maior (p. 382-3) (PAOLINI, 2016).

Nos últimos anos, a estrutura da população brasileira mudou. Por um lado, as baixas taxas de fertilidade e o declínio constante da mortalidade provocaram mudanças estruturais; por outro lado, a introdução de novas tecnologias e melhorias na prestação de cuidados de saúde

têm favorecido um aumento da expectativa de vida da população, fazendo com que aconteça uma inversão da pirâmide etária. (COUTO *et al.*, 2009).

O processo de envelhecimento é vitalício, envolve fatores de ordem social, psíquica, cultural e ambiental. Portanto, acontece de modo evolutivo e gradual e é irreversível: ocorre do nascimento até a morte e se prolonga por todas as fases da vida (MAZZA; LEFÉVRE, 2004).

Pereira (2005) afirma que a velhice é o processo de envelhecimento, no qual se revela como um fenômeno de grande interesse para estudo e debate, se tornando uma questão prioritária, já que o crescimento dessa população, envolta em uma nova condição, trazem juntamente consigo, novos desafios e várias implicações, como a necessidade do desenvolvimento e execução de políticas públicas que dê conta das peculiaridades dessa fase da vida (SILVA, SANTOS, PUCCI, 2021).

Este fenômeno é constituído pelo aspecto biopsicossocial e varia de indivíduo para indivíduo dentro das condições, cultura e contextos de vida. Apesar disso, a tendência humana a categorizar simplificada os fenômenos leva que a velhice seja externamente percebida como homogênea e, assim, observa-se, sobretudo, a valorização das perdas, associados ao envelhecimento e o preconceito que lhes é correlativo (COUTO *et al.*, 2009).

Dentro desse contexto de preconceito e discriminação surge o termo ageísmo, o qual foi descrito pela primeira vez em 1969 por Robert Butler, um gerontologista americano e o primeiro diretor do Instituto Nacional do Envelhecimento nos Estados Unidos. Embora o preconceito de idade tenha existido ao longo de séculos, países, contextos e culturas, o conceito é relativamente novo e ainda não existe em todas as línguas. Isso pode tornar desafiador aumentar a conscientização sobre esse fenômeno social e defender mudanças (WHO, 2021).

O ageísmo é um preconceito e discriminação que qualquer pessoa pode ser atingida por ele ao longo de sua vida e desde que viva o suficiente para envelhecer. Alguns dos estereótipos e atitudes negativas associadas aos idosos classificam-nos como inflexíveis, solitários, religiosos, improdutivos, doentes, depressivos, senis, frágeis e sem energia (NUSSBAUM COLS., 2005). Para Levy e Banaji (2002), um dos aspectos mais traiçoeiros do ageísmo é que, diferentemente de outros tipos de discriminação, como a racial, religiosa, étnica, o mesmo se articula de modo inconsciente, implícito, sem controle e intenção de prejudicar o seu alvo.

O ageísmo é considerado como a terceira forma de discriminação mais comum no Ocidente, ficando atrás apenas do racismo e do sexismo (PALMORE 2001A; NELSON, 2004).

Diferentemente de outra forma de discriminação, a vítima do ageísmo pode ser todo o sujeito que viver e envelhecer, independente de qualquer variável biológica, econômica, psíquica, social. Portanto, trata-se de uma negação à natureza humana e aos processos biológicos naturais do corpo, fazendo ver a incessante busca da eterna juventude. O apelo estético pesa ainda mais sobre a mulher. (ROZENDO, 2016).

Conforme Macnicol (2006), a sociedade é mais tolerante ao envelhecimento do homem. Para a mulher, o processo de envelhecer é tratado como uma desqualificação gradual. Palmer (2001) aponta que o grupo mais exposto ao ageísmo é formado por mulheres, de baixa renda e de cor negra.

Pesquisas sobre o ageísmo ainda são raras e tornam-se cada vez mais necessárias, visto que o preconceito contra os mais velhos é uma realidade que está em diversos contextos, dentre eles o ambiente de trabalho (BODNER, 2009). Os estereótipos ageístas estão presentes nas organizações e influenciam o empregador no momento da contratação de empregados mais velhos (BERGER *et al.*, 2009).

Tais posturas estereotipadas tentam modular a forma como os trabalhadores mais velhos agem e se comunicam dentro das organizações. De acordo com McCann e Giles (2004), os estereótipos negativos incluem irritabilidade, excentricidade, fraqueza e deficiência cognitiva. Nussbaum *et al.* (2005) citam outros estereótipos, como inflexibilidade, improdutividade e fragilidade, atribuídos aos trabalhadores mais velhos.

O mundo do trabalho tem-se mostrado cada vez mais seletivo, conseqüentemente os idosos estão sendo bastante afetados por esta seleção, pois esta é realizada, muitas vezes, a partir de preconceitos, generalizando aqueles que estão vivendo esta etapa como incapazes, não levando em consideração a subjetividade de cada idoso, e nem mesmo muitas habilidades que, como já foi comprovado, não sofrem alteração alguma. Dessa forma, consideramos que muitos idosos possuem plena capacidade para precisando somente que a sociedade se abra, ofereça oportunidades e condições de trabalho para estas pessoas continuarem exercendo suas habilidades profissionais (ALVES E ALVES, 2011).

Percebe-se, assim, que o trabalho está para além do produzir; é o espaço por excelência no qual se desenvolve potencialidades, capacidades e o aprimoramento do modo de ser

(ATHAYDE, NEVES, & SILVA, 2004). Sabendo do quão importante é o labor para os indivíduos, é preciso levar em consideração que, para o sujeito idoso, isso tende a ser ainda mais significativo. Quando o sujeito continua com uma atividade regular e sistemática, que traz a ele significados e satisfação a sua própria existência, quer seja pelo compromisso e pela responsabilidade e valor social, ou ainda pela oportunidade de se manter no convívio social, ele tende a ser mais saudável e realizado. Além disso, o trabalho, para o idoso, além de trazer satisfação pessoal e permanência de ações e relações, tende a contribuir na prevenção de doenças e na promoção da saúde, prolongando o tempo de vida e a qualidade dos dias dos sujeitos (TORELLY, 2008; SILVA E HELAL, 2019)

O idadismo tem um sério impacto em todos os aspectos da saúde, que é definida pela OMS como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. O idadismo constitui, assim, um importante, e até agora negligenciado, determinante social da saúde. Seu impacto na saúde é equivalente, se não maior, ao do racismo, uma forma de preconceito e discriminação cujas consequências para a saúde têm sido amplamente estudadas (WHO, 2021).

Um outro aspecto a se observar são as chances reduzidas no mercado de trabalho para os idosos que se refletem em estatísticas agregadas em nível populacional, demonstrando menores chances de os idosos serem convidados para entrevistas de emprego, serem contratados, enviados para treinamento ou promovidos, e maiores probabilidades de serem demitidos. Dessa forma, motiva a procura de serviços informais e sem segurança (BAL *et al.*, 2011; FISHER *et al.*, 2017).

Revelando uma tendência crescente, em 1977, 4,9% dos trabalhadores que atuavam no mercado de trabalho eram idosos. Já em 1998, esse número subiu para 9% e a expectativa é de que, em 2020, cerca de 13% da população empregada no país seja constituída por pessoas idosas. Essas previsões têm se sustentado por diversas razões (QUEIROZ VS, RAMALHO HMB, 2009).

No Brasil, as pessoas idosas tendem a permanecer no trabalho para complementar a renda familiar, já que, muitas vezes, os recursos provenientes de sua aposentadoria são a única renda delas e/ou de suas famílias e seu valor é insuficiente para mantê-las. Algumas pessoas também se mantêm trabalhando pelo significado e pela importância que atribuem ao trabalho. Essas podem estar relacionadas às necessidades de interação social, de se manter ativas, produtivas e até mesmo de ocupar o tempo ocioso. (SATO, AT, LANCMAN, S.2020)

Essa perspectiva deveria permitir uma nova lógica, instituindo o retorno do idoso ao mercado de trabalho, uma vez que ele pode contribuir com as suas experiências adquiridas em

anos de vivência e de vida laboral. O trabalho faz com que a pessoa esteja mais integrada com o mundo, possibilitando ao indivíduo obter e construir conhecimentos, desenvolver argumentos próprios para solução de problemas diários, usando meios que estão disponíveis ao seu redor para cumprir plenamente sua função de ser humano, podendo, com isso, ter maior autonomia ao planejar o difícil seguimento para a aposentadoria (PAOLINI, 2016).

Mas tais habilidades não asseguram a ausência de práticas discriminatórias no trabalho. Aplicado ao contexto organizacional, o ageísmo pode desvalorizar o trabalhador idoso e se tornar um entrave para a sua inclusão no mercado de trabalho (FRANÇA *et al.*, 2017). As práticas ageístas estão presentes de forma significativa no ambiente organizacional, sendo as mais recorrentes o veto de profissionais mais velhos na participação de processos seletivos, a destituição de cargo e até mesmo demissão de pessoas em função da idade (MAGALHÃES, 2008, LINHARES, AGUIAR, 2019)

Sendo assim, para uma saída mais tardia do mercado de trabalho, é importante garantir ao trabalhador uma qualidade de vida adequada à sua idade. Porém, para que isso ocorra, faz-se necessária a atenção dos governantes para uma gama de fatores e o planejamento de políticas específicas para esse segmento. (PAOLINI, 2016).

Contudo, a importância deste estudo é mostrar as consequências das práticas ageístas no mercado de trabalho, com intuito de impedir e retardar esse preconceito. Trazendo para sociedade esse termo novo e pouco conhecido, para terem conhecimento que essa forma de discriminação pode gerar impactos na saúde dos idosos. Dessa forma, preservando-os da população de sofrerem com opiniões e atitudes desfavoráveis. Diante disso, surge a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a produção científica a respeito do impacto do ageísmo no mercado de trabalho entre pessoas idosas?

## 2. OBJETIVO

Identificar as evidências científicas a respeito do ageísmo no mercado de trabalho entre pessoas idosas.

### 3. MÉTODO

Foi realizada uma revisão narrativa que tem a finalidade de descrever o estado da arte de um determinado assunto e possibilitar uma discussão ampliada. Para nortear a busca, foi elaborada a questão de pesquisa utilizando a estratégia PICO (População, Interesse e Contexto): P: Idosos, I: ageísmo, Co: mercado de trabalho. Possibilitando o alcance de uma busca efetiva a partir da elaboração de uma questão de pesquisa esclarecedora para direcionar o estudo de acordo com os objetivos propostos. Essa estratégia permitiu formular a seguinte questão norteadora: “Qual a produção científica a respeito do impacto do ageísmo no mercado de trabalho entre pessoas idosas?”.

A busca bibliográfica foi realizada nas bases de dados, Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), MEDLINE, SciELO e Google Acadêmico, complementada com uma busca manual nas listas de referências dos trabalhos selecionados. Não foi determinada limitação de data, país do estudo ou área de conhecimento. Foram utilizados os seguintes termos: *Ageísm, Preconceito, Discriminação Etária, Etarismo, Idadismo, Discriminação por Idade, Idosos, Pessoas Idosas, População Idosa, Idoso com 80 Anos ou mais, Octagenário, trabalho, aposentadoria, emprego, população em idade de trabalhar*. Para realizar cruzamento entre esses vocábulos, foram utilizados os operadores booleanos AND E OR.

Foram incluídos no estudo artigos originais, de revisão de literatura, artigos de opinião e documentos técnicos nos idiomas inglês e português. A análise das informações foi realizada por meio de leitura exploratória do material bibliográfico encontrado, utilizando-se abordagem qualitativa. A leitura dos artigos permitiu evidenciar as principais convergências encontradas, que foram sintetizadas, agrupadas e categorizadas.

Por se tratar de uma revisão não é necessário passar por avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), porém as pesquisadoras se comprometem com a leitura e análise dos artigos de forma ética e fidedigna.

## 4. RESULTADOS

Cabrera (2021), mostra em seu estudo que o preconceito etário ainda é muito presente na nossa sociedade e nas empresas, assim como a discriminação e o ageísmo. A questão, segundo os entrevistados, é cultural, e está enraizado em nossa sociedade. É preciso combater e mitigar o preconceito etário para ajudar no processo de inclusão dos mais velhos no mercado de trabalho. Uma de suas entrevistadas relatou:

[...] O preconceito é herdado, culturalmente, e uma vez que ele já está arraigado, os gestores não buscam evidências, pesquisas onde eles podem ver que é cientificamente comprovada a capacidade de aprender das pessoas com mais de 50 anos, e entender que eles querem sim colaborar com outras gerações. A cultura da empresa, processos e preparação dos gestores, e de preferência de toda a organização em termos de pessoas, para trabalhar de forma colaborativa, para reduzir ou mitigar o preconceito etário, que é o que leva as relações não frutificarem muito nas organizações, então a partir do momento que a empresa olha todos esses aspectos, consegue perceber o valor daquele trabalhador mais velho. Se não estiverem sendo ajustadas para permitir que o trabalhador 60+ performe bem, as empresas nunca vão perceber o valor deles. Uma vez que existe o preconceito, ele turva a visão das empresas para enxergar as evidências das pesquisadas que mostram as potencialidades dos seniores, o que acaba mantendo esses mitos, que vão se perpetuando (Márcia Tavares).

Nista *et al.*, (2017) realizou uma entrevista com seis idosos e um dos questionamentos foi a respeito das maiores dificuldades encontradas hoje no mercado de trabalho pelos seniores? E as respostas foram muito semelhantes, uma vez que eles apontaram a concorrência (principalmente em relação aos mais jovens), a economia e sua instabilidade, a crise, o preconceito que acaba delimitando a participação do idoso, não estar tão qualificado, não ter intimidade com a tecnologia e os entraves de ordem tributária e trabalhista

No estudo de Rodrigues *et al.*, (2021) foi feita uma entrevista e o profissional compartilhou que que o impediam de contratar candidatos idosos, seriam as limitações em certas atividades por partes deles, a maior dificuldade e falta de agilidade e habilidade relacionadas às mudanças tecnológicas. Outro fator crucial seria os custos altos que a empresa obtém quando se tem a contratação de idosos ingressando, quanto a funcionários com mais tempo de experiência na empresa, se referindo muito na questão do plano de saúde que acaba tendo uma diferença de valor bastante significativa ao ser comparado com os demais funcionários mais novos, notando constante aumento também acima do dissídio no piso salarial, por parte principalmente dos que estavam mais tempo dentro da empresa.

Em outra entrevista do estudo de Rodrigues *et al.*, (2021) a entrevistada é questionada sobre as características que poderiam limitar idosos no mercado de trabalho, ela relatou que atualização acaba sendo um fator decisivo diante dessas contratações, pois a facilidade e adaptação a ferramentas de trabalho vem sendo um fator cada vez mais exigido por grandes empresas, o que gera um pensamento equivocado de que profissionais mais velhos não estão atualizados suficientemente a ferramentas de tecnologia e comunicação. Outro aspecto mencionado pela entrevistada é o preconceito disfarçado de preocupação, que leva a crer que esses indivíduos não poderão executar suas tarefas considerando o seu grau de complexidade e exigibilidade.

O preconceito de idade não acomete somente os trabalhadores do Brasil. A AARP Research relata que 1 em cada 5 trabalhadores nos Estados Unidos tem mais de 55 anos e 65% dos trabalhadores relatam que já sofreram discriminação com base na idade no trabalho. E 58% dos entrevistados notaram que após os 50 anos o ageísmo tornou-se mais aparente (AARP, 2019, ECYCLE,2021).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) o etarismo custa caro para a sociedade, esta prática levam as vítimas se ausentarem do trabalho, após sofrerem esse preconceito. Este estudo publicado nos EUA, mostrou que em um grupo de dez mil trabalhadores, foram cinco mil faltas não justificadas, ao longo de um ano, relacionadas ao ageísmo. Essa discriminação de idade também está associada a uma expectativa de vida mais curta, levando-a piora da saúde física e mental do trabalhador (FLORESTI, 2021).

Percebe -se então, que obstáculos como a tecnologia, a situação econômica do país, o mercado competitivo, causam, sim, um impacto na vida profissional dos seniores; porém, a experiência que estes possuem em relação ao mercado de trabalho, e seus valores pessoais e profissionais, e o relacionamento estabelecido com a chefia, colegas e clientes, fazem com que os seniores se destaquem e sejam indispensáveis dentro das empresas, apesar de não serem academicamente tão qualificados como os profissionais jovens, nem terem tanta habilidade com a tecnologia, os valores e a experiência que as pessoas idosas possuem, é exatamente o que o mercado procura, porém não encontra no profissional jovem.

## 5. DISCUSSÃO

Hodiernamente, existe uma redução drástica da taxa de fertilidade e aumento de expectativa de vida e melhorias da saúde para uma maior longevidade das pessoas. Isso gerou uma alteração piramidal da sociedade, onde o IBGE todos os anos mostra o crescimento da faixa etária do idoso. Dessa forma, percebe-se forte participação dos idosos na economia do país, uma vez que em muitos casos a contribuição da renda do idoso para o orçamento familiar é de 68% (AZEVEDO, 2008). Além disso, o Estatuto do Idoso é um avanço na proteção para eles, no Art. 26, assegura que é direito de toda pessoa idosa, exercer uma atividade profissional em um ambiente de trabalho saudável e seguro, com especial atenção às suas condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo. (BRASIL,2003)

Em uma pesquisa realizada pela United Nations (2017), as projeções indicam que o Brasil deverá ser o 6º país mais velho do mundo em 2050, com quase 69 milhões de pessoas acima de 60 anos de idade, 30% da população. Em 2017, o Brasil tinha em torno de 26 milhões de pessoas com esta idade. A pesquisa ainda aponta que em 2030, haverá mais idosos do que pessoas com até 14 anos no país; que a idade média da população brasileira, em 2017, era de 31 anos, e que no ano de 2050, será de 45 anos. No mundo, a pesquisa mostra que haverá cerca de 2,1 bilhões de pessoas acima de 60 anos em 2050, o dobro em relação a 2017 e 6 vezes mais que em 1980. (CABRERA, 2021)

O trabalho, essencialmente, é uma ação própria do homem mediante a qual transforma e melhora os bens da natureza, com a qual vive historicamente em insubstituível relação. Nesse sentido, pode se afirmar que o homem trabalhou sempre e que não existirá momento, na terra, em que não será necessário trabalhar. Consequentemente, o fundamento para determinar o valor do trabalho não é o tipo de trabalho que se realiza, e sim o fato de que quem o executa é uma pessoa (FILHO, 1994).

Sendo assim, o trabalho é extremamente importante para os seres humanos, já que eles compreendem a função como essência da vida, no quesito econômico e pessoal (NISTA, *et al.*, 2017), porque através dele a pessoa supre várias necessidades de sua vida que demandam de relações interpessoais e subjetivas. E para os idosos trabalhar, além de possibilitar uma melhoria no condicionamento físico e mental, relaciona-se com sua identidade

e com o contexto inserido, dignificando-o e fazendo-o sentir-se útil e responsável consigo mesmo, na família e na sociedade (SOUZA, MATIAS, BRÊTAS, 2010).

O idoso que trabalha é considerado executor, possui um papel ativo, é produtivo, provedor, gerador de bens e, para tal, precisa atender a determinadas exigências físicas, psicológicas e sociais, assumindo responsabilidade e cumprimento de carga horária definida pelo empregador. Em contrapartida, o que não exerce mais atividades laborais costuma ser associado à ausência de produtividade, alimentada por benefícios, de pouca competência física, atividade lenta e sem exigências de obrigações. (LADEIRA, 2017)

Ainda não existe um padrão ao definir a idade do trabalhador longo, podendo variar de 40 até 75 anos. A partir dos 60 anos, a perda de algumas capacidades funcionais tende a destacar-se e em decorrência esses servidores, podem sofrer preconceitos por parte dos contratantes. Este preconceito pode estar relacionado ao dado que aponta que entre os anos 1984 e 2014, houve crescimento da população masculina brasileira com idade entre 50 a 64 anos, que não trabalha e não é aposentada (PIRES *et al.*, 2021).

O profissional sênior enfrenta uma série de desafios para se manter ativo e relevante no mercado de trabalho. Precisa lidar com o preconceito, cada vez mais presente nas organizações, em relação à sua capacidade de lidar com as mudanças, aprender novas competências e se adaptar a novas tecnologias e novos modelos de trabalho. Outro grande desafio está relacionado ao fato de o profissional precisar desenvolver constantemente novas competências para que possa atuar em um mercado de trabalho em constante evolução. As tecnologias de comunicação e informação trouxeram uma grande mudança para o ambiente de trabalho (CAXITO, 2021).

No mercado de trabalho, estereótipos de idade influenciam processos de contratações, programas de manutenção e desenvolvimento, análise de clima organizacional e saúde ocupacional. A idade constitui um fator limitante para a retenção e inserção dos trabalhadores, causando desânimo em muitos desempregados mais velhos (SIQUEIRA-BRITO, FRANÇA, VALENTINI, 2016). Promovendo o ageísmo na análise de decisões como: promoção, contratação e avaliação do desempenho do trabalhador, sobressaindo-se os preconceitos com relação aos idosos e as dificuldades de se reinserir ou permanecer em espaços relevantes e imbuídos de sentidos e afetividades. (FERNANDES-ELOI *et al.*, 2019).

Em contrapartida há uma série de qualidades positivas associados ao idoso, como maior confiabilidade, produtividade, criatividade e menor propensão a sofrerem acidentes (FERREIRA, *et al.*, 2020).

As outras características atribuídas a força de trabalho dos sêniores são a maturidade, o profissionalismo, a ética no trabalho, a lealdade, o conhecimento, o entendimento e a capacidade de servirem às companhias como mentores. As pessoas idosas são, ainda, avaliadas pelo seu desempenho sólido, pelas competências básicas e pela boa convivência com os colegas de trabalho. Ademais, o trabalho para o idoso, além de trazer satisfação pessoal e a continuidade de relações e vínculos, tende a contribuir na prevenção de doenças e na promoção da saúde, prolongando o tempo e a qualidade de vida deles (TORELLY, 2008).

Assim, percebe-se que a inserção do idoso no mercado de trabalho, embora desafiadora e permeada de preconceitos, pode gerar sentimentos de realização e felicidade na trajetória do sujeito. Dessa forma, os desafios que atingem a vivência da velhice, podem influenciar na alteração de motivações e sentimentos frente às novas conquistas (FERNANDES-ELOI *et al.*, 2019).

## 6. CONCLUSÃO

O ageísmo é um tema bastante presente na sociedade, mas ainda existem poucos estudos relacionados a ele, e isso dificulta a percepção de sua existência e o impacto que ele causa no mercado de trabalho entre as pessoas idosas.

Nesse estudo pode-se analisar que a inclusão e manutenção de idosos no mercado de trabalho ainda é pautada no preconceito inconsciente de que esses profissionais não são aptos a atribuições de determinadas áreas da empresa. Além disso, os possíveis custos constituídos pela contratação ou permanência dos idosos, seria um fator de desinteresse para o incentivo de práticas de diversidade voltadas a inserção de profissionais sêniores.

Outra dificuldade apontada no trabalho é a falta de habilidade dos profissionais idosos com a tecnologia, que os resultados trouxeram. Isso mostra que as empresas têm que promover treinamentos de ferramentas tecnológicas e programas educacionais que ensinem o trabalhador idoso desempenhar suas funções com eficácia e se sintam inserido na empresa.

O ageísmo é inquestionável e prejudicial. Tendo em consideração seus efeitos negativos, identificá-lo e combatê-lo é essencial. É principalmente divulgar sobre esse preconceito, mostrar à população que ele existe e que está enraizado em nossa cultura, sendo necessário políticas sociais para a conscientização da sociedade.

É importante que as empresas se preocupem com a adaptação e a integração dos idosos no mercado de trabalho, para que eles possam cumprir suas funções, serem produtivos e estejam em um ambiente sem discriminação. Isso fará com que as pessoas idosas possam render excelentes resultados e proporcionar saldo positivo as empresas. É por isso que as pessoas idosas estão no mercado de trabalho, para se sentirem úteis e ativos.

Por fim, é necessário ressaltar a importância que o profissional da saúde com ênfase o enfermeiro tem nesse contexto, vez que ele é responsável por ser um educador em saúde e assim através de suas consultas e palestras, pode relatar sobre o ageísmo e o mercado de trabalho, como ele age em nossa sociedade, acionando a população e gerando conhecimentos a todas as faixas etárias. Dessa forma, incentivará os idosos a permanecer no mercado de

trabalho e alertando os que estão inseridos neste ambiente que podem ser vítimas desse preconceito e mostrando o respaldo que eles têm no Estatuto do Idoso.

## REFERÊNCIAS

AARP. **2019 AARP Annual Report**. Washington: AARP Thought Leadership, dez. 2019.

Disponível em: <

[https://www.aarp.org/content/dam/aarp/about\\_aarp/annual\\_reports/2019/2019-annual-report.pdf](https://www.aarp.org/content/dam/aarp/about_aarp/annual_reports/2019/2019-annual-report.pdf)> Acesso em: 21 nov. 2022.

ALVES, C. M., ALVES, S. C. A. Aposentei e agora? Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade. **Revista Kaleidoscópio**, v.2 p.01-16, 2011.

Disponível em:<https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/3167/2217> Acesso em 09 de maio de 2022

BAL, CA *et al.* Examinando percepções positivas e negativas de trabalhadores mais velhos: uma meta-análise. **As Revistas de Gerontologia, Série B: Ciências Psicológicas e Ciências Sociais**,66(6),687–698, Miami, 2011. Disponível

em:<<https://academic.oup.com/psychogerontology/article/66B/6/687/588946>> Acesso em 24 de maio de 2022.

BERGER, E.D. Managing Age Discrimination: An Examination of the Techniques Used When Seeking Employment. **The Gerontological Society of America**, Vol. 49(3), P.317–332.2009. Disponível em:< doi:10.1093/geront/gnp031> Acesso em 09 de maio de 2022.

BODNER, ENUD. Sobre as origens do preconceito de idade entre adultos mais velhos e mais jovens. **International psychogeriatrics**, V21(6):P.1003-14. Cambridge University, 2009.

Disponível em:< <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19619389/>> Acesso em: 09 de maio.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Brasília: Diário Oficial da União; 2003. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70326/672768.pdf>. Acesso em: 15 de outubro de 2021.

BRITO, A.R.S; FRANÇA, L.H.F.P; VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. **Avaliação Psicológica**, 15(3), pp. 333-345, Niterói, RJ, 2016. Disponível em:<

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000400007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000400007)>

Acesso em 20 de abril de 2022.

CABRERA, A. N. **O papel das empresas especializadas na promoção do trabalho para pessoas acima de 50 anos no Brasil**. Orientador: Maria José Tonelli. 2021. 78f. Dissertação

(Mestrado)- Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em

[https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;handle/bitstream/handle/10438/30318/TA\\_ANTONIO\\_CABRERA\\_FINAL\\_rev160321.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;handle/bitstream/handle/10438/30318/TA_ANTONIO_CABRERA_FINAL_rev160321.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 30 out. 2022.

CAXITO, F. D.A. aprender a reaprender ageísmo no mercado de trabalho do século XXI e o papel das instituições de ensino no desenvolvimento de competências em profissionais acima de 50 anos de idade. **EMPRAD - Encontro dos Programas de Pós-graduação**

**Profissionais em Administração**. São Paulo, 2021. Disponível em:

<<https://sistema.emprad.org.br/7/arquivos/55.pdf>> Acesso em: 29 nov. 2022.

COUTO, M.C.P. P, *et al.* Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro – ageísmo. **Psic.: Teor. e Pesq.** 25 (4) • dez 2009. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006> Acesso em 15 de março de 2022.

DA SILVA, Romário Alves; HELAL, Diogo Henrique. Ageísmo nas Organizações: Questões para Debate. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 1, p. 187-197, jun.

2019. ISSN 2237-7956. Disponível

em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/3167>. Acesso em: 09 maio 2022.

DUARTE, L.M.N. O processo de institucionalização do idoso e as territorialidades: espaço como lugar? **Estud. interdiscipl. envelhec.**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 201-217, 2014.

Disponível em: <file:///C:/Users/PC/Downloads/33754-Texto%20do%20artigo-201193-1-10-20140813.pdf> Acesso em: 20 de abril de 2022.

ECYCLE. **Ageísmo: o que é, causas e impactos**, 2021. Disponível em:

<https://www.ecycle.com.br/ageismo/> . Acesso em: 21 nov. 2022.

FERNANDES-ELOI, J. *et al.* Afetos e percepções de idosos universitários acerca do mercado de trabalho na velhice. **Revista Kairós-Gerontologia**, 22(1), 249-271, São Paulo,

2019. Disponível em: < <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2019v22i1p249-271> > Acesso em: 23 ago. 2022.

FERREIRA, C. C. M., *et al.* O ageísmo nas organizações: estereótipos sobre o envelhecimento e vivências de trabalhadores mais velhos. **ENCONTRO**

**INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, XXII.**, 2020, São Paulo. Disponível em:

<https://engemausp.submissao.com.br/22/anais/arquivos/566.pdf?v=1669757174> Acesso em 24 ago. 2022.

FILHO, R. M. Reflexões sobre o homem e o trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 34, n. 2, p. 18-32. São Paulo, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/M8bDLqd5vmfxnBmTxH4sbQ/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 23 ago. 2022.

FLORESTI, F. **Preconceito de idade prejudica empresas e a economia, dizem estudos**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/10/preconceito-de-idade-prejudica-empresas-e-a-economia-dizem-estudos.htm> Acesso em: 21 nov. 2022.

França, L. H. F. P, *et al.* Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 20(6), 762- 772. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052> > Acesso em 06 de junho de 2022.

GOMES, Daniela Jaquinta; CAMARGO, Pamela Martins; BORGES, Camila Dellatorre. A vivência de idosos no contexto asilar: Pesquisa de campo em Psicologia Social. Ribeirão Preto: **Instituto de Ciências Humanas - Universidade Paulista**, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/2316-2171.33754> Acesso em: 20 de abril de 2022.

KLAUS ROTHERMUND, PHD, VERENA KLUSMANN, PHD, HANNES ZACHER, PHD, Age Discrimination in the Context of Motivation and Healthy Aging, **The Journals of Gerontology: Series B** , Volume 76, Issue Supplement\_2, October 2021, Pages S167–S180, <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab081>

LADEIRA, M. M. Significado do trabalho para o idoso: um estudo exploratório. **Revista Vianna Sapiens**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 32, 2017. Disponível em: <https://viannasapiens.com.br/revista/article/view/216>. Acesso em: 23 ago. 2022.

LINHARES, L.P, AGUIAR, C.V.N. Idoso no trabalho: a representação social de profissionais de recursos humanos. **Revista Psicologia & Saberes**. v. 8, n. 13, P. 59-75, Maceió, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/PC/Downloads/1076-Texto%20do%20artigo-3346-1-10-20191228.pdf>> Acesso em: 06 de junho de 2022.

Magalhães, M. A discriminação do trabalhador idoso - responsabilidade social das empresas e do estado. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v.48, n.78, p.31-43, Belo Horizonte,2008.

Disponível

em:[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_78/maria\\_lucia\\_cardoso\\_magalhaes.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf) Acesso em 06 de junho de 2022.

MAZZA, Márcia Maria Porto Rossetto; LEFÉVRE, Fernando. A instituição asilar segundo o cuidador familiar do idoso. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 68-77, set./dez. 2004. Disponível em:<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/w4SBqNS3DwwvpPxyRVm7gKL/abstract/?lang=pt> Acesso em 20 de abril de 2022.

NISTA, N. A., PEREIRA. M. B., & VIANA, H. B., & LANDIM, A. Senhores da vida: A importância da valorização do idoso no mercado de trabalho sob o ponto de vista do filme "Um Senhor Estagiário". **Revista Kairós — Gerontologia**, 2017, 20(3), 365-387. São Paulo (SP). Disponível em:< <http://dx.doi.org/10.23925/2176-901X.2017v20i3p365-387>> Acesso em 23 ago. 2022.

NUSSBAUM, J. F. *et al.* Ageism and ageist language across the life span: Intimate relationships and non-intimate interactions. **Journal of Social Issues**, Medford; v. 61, p. 287-305, 2005. Disponível em:< [https://www.academia.edu/772483/Ageism\\_and\\_Ageist\\_Language\\_Across\\_the\\_Life\\_Span\\_Intimate\\_Relationships\\_and\\_Non\\_intimate\\_Interactions](https://www.academia.edu/772483/Ageism_and_Ageist_Language_Across_the_Life_Span_Intimate_Relationships_and_Non_intimate_Interactions)> Acesso em 09 de maio de 2022.

PAOLINI KS. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev Bras Med Trab.** V. 14(2):177-82. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em:< <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n2a16.pdf>> Acesso em: 31 de maio de 2022.

PIRES, T. D. S. Opinião de gestores sobre trabalhadores mais velhos no contexto organizacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3. Londrina, 2021. Disponível em:< [file:///C:/Users/famil/Downloads/13114-Article-173266-1-10-20210311%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/famil/Downloads/13114-Article-173266-1-10-20210311%20(2).pdf)> Acesso em 25 ago. 2022.

QUEIROZ VS, RAMALHO HMB. A Escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. **Economia, Selecta.** v.10, n.4, p.817–848, Brasília, 2009. Disponível em:<[http://www.anpec.org.br/revista/vol10/vol10n4p817\\_848.pdf](http://www.anpec.org.br/revista/vol10/vol10n4p817_848.pdf)> Acesso em 31 de maio de 2022.

RODRIGUES *et al.* **Mercado de trabalho para pessoas da Terceira Idade: Qual a percepção que as empresas possuem em relação a contratação de idosos?** 2021. 72f. Monografia (Bacharel em Administração) - Administração de Negócios- Centro Universitário FEI, São Bernardo do Campo,2021.

ROZENDO, A. DA S. Ageísmo: um estudo com grupos de terceira idade. **Revista Kairós Gerontologia**, 19(3), pp. 79-89. São Paulo (SP),2016. Disponível em:< <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/31558/22007>> Acesso em 31 de maio de 2022.

SATO, AT, LANCMAN, S. Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.** São Paulo, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-22562020023.200170>. Acesso em 20 de maio de 2022.

SILVA, E.; SANTOS, E.; PUCCI, S.H.M. O impacto da qualidade de vida na saúde mental do idoso. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. V.7.N.10. São Paulo, 2021. Disponível em:< <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/2588/999>> Acesso em 09 de maio de 2022.

SIQUEIRA-BRITO, A. D. R., FRANÇA, L. H., VALENTINI, F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. **Avaliação Psicológica**, 15(3), pp. 333-345. Niterói, 2016. Disponível em: DOI: 10.15689/ap.2016.1503.06. Acesso em: 25 ago. 2022.

SOUZA, R. F., MATIAS, H. A., & BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, 15(6), 2835-2843. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:< <https://www.redalyc.org/pdf/630/63017464021.pdf>> Acesso em: 25 ago. 2022.

TORELLY, I. W. O. **A influência do trabalho na qualidade de vida do idoso e na sintomatologia depressiva**. 106 f. Monografia (Especialização em Gerontologia Biomédica) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/3706/1/000407623-Texto%2BCompleto-0.pdf> Acesso em: 23 nov. 2019.

VIEIRA, A.G. *et al.* Crise de ansiedade e depressão em idosos. *IN: FARIAS. Saúde, Meio Ambiente E Tecnologia No Cuidado Interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Epitaya Propriedade Intelectual Editora Ltda, 2021 p. 111-119. Disponível em:< <https://portal.epitaya.com.br/index.php/ebooks/article/view/163/137>> Acesso em 09 de maio de 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**. Geneva, 2021. Disponível em:< <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/340208/9789240016866-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 15 de março de 2022.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE  
CURSO DE ENFERMAGEM

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante Kauana Bianca Pires de Oliveira  
do Curso de Enfermagem, matrícula  
20181002403104,  
telefone: (62) 98406 8821, e-mail kaunabianca@outlook.com,  
na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei  
dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC  
Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:  
\_\_\_\_\_, gratuitamente,  
sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do  
documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato  
especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS);  
Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou  
impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos  
de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 08 de março de 2022.

Assinatura do(s) autor(es):

Kauana Bianca Pires de Oliveira  
\_\_\_\_\_

Nome completo do autor:

Kauana Bianca Pires de Oliveira  
\_\_\_\_\_

Assinatura do professor-orientador:

Márcio  
\_\_\_\_\_

Nome completo do professor-orientador:

Marciano Abilio Diniz Rezende  
\_\_\_\_\_