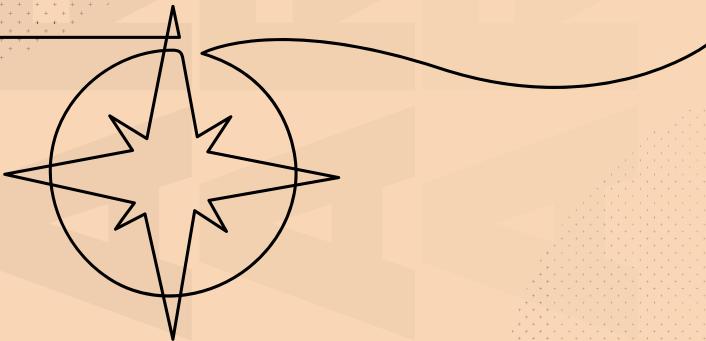


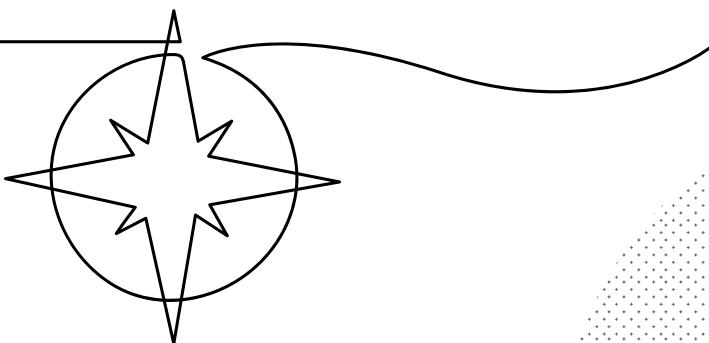
GUIA

ORIENTAÇÕES À PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ETARISMO



GUIA

ORIENTAÇÕES À PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ETARISMO



SUMÁRIO

05 Apresentação

08 O que é preconceito?

08 O que é discriminação?

10 O que é viés inconsciente?

12 Preconceito de Idade ou Etarismo

18 Choque Geracional no
Ambiente de Trabalho

26 Canais de denúncia

APRESENTAÇÃO

O Ministério de Portos e Aeroportos, comprometido com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e respeitoso, apresenta o Guia de Orientações à Prevenção e Tratamento do Etarismo como um instrumento de apoio à igualdade e valorização dos servidores, colaboradores e gestores, independentemente da idade.

A iniciativa integra ações institucionais voltadas ao respeito e à diversidade, considerando e valorizando a experiência e a trajetória de cada pessoa que integra a equipe de trabalho do MPOR. Com abordagem clara e acessível, a linguagem adotada no presente guia é um convite ao diálogo intergeracional.

o guia apresenta conceitos fundamentais, exemplos de situações discriminatórias, orientações legais e práticas de prevenção e tratamento, bem como informações sobre como proceder diante do preconceito e da discriminação etária. Entendemos que é dever de todos rejeitar atitudes etaristas, conscientes de que tal ato requer de nós abertura para o aprendizado e disposição para desafiar nossas suposições.

“

Talvez você esteja procurando nos galhos o que só encontramos nas raízes.

Rumi

O QUE É PRECONCEITO?

É quando uma pessoa ou um grupo de pessoas forma um juízo ou opinião negativa e infundada sobre algo ou alguém antes de conhecer. Atitudes preconceituosas são normalmente baseadas em estereótipos, generalizações, falta de compreensão ou experiência direta com a pessoa. Frequentemente, os preconceitos são sustentados pelos vieses inconscientes.





O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

São ações ou comportamentos negativos direcionados a indivíduos ou grupos com base no preconceito. Embora socialmente exista conexão entre os termos preconceito e discriminação, ambos têm significados diferentes. O preconceito é o pré-julgamento, a discriminação é o ato de dar tratamento diferente, é a manifestação do preconceito.

O preconceito e a discriminação contribuem para a manutenção das desigualdades e podem afetar negativamente as oportunidades no ambiente de trabalho, sempre que os vieses inconscientes são reforçados.

O QUE É VIÉS INCONSCIENTE?

São padrões de pensamento e julgamento que ocorrem de forma automática e involuntária em nosso cérebro, influenciam nossas percepções, decisões e comportamentos sem que estejamos cientes disso. Eles são formados ao longo do tempo, baseados em experiências e influências culturais e sociais.

Os vieses inconscientes são oriundos das crenças, que formaram o conjunto das nossas experiências, criam associações e influenciam nossas atitudes. Nenhum de nós está isenta(o) dos pensamentos com vieses inconscientes. Contudo, com dedicação, podemos desenvolver uma mentalidade mais inclusiva e contribuir para um mundo mais equitativo.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DOS VIESES INCONSCIENTES

- Ocorrem rapidamente, sem reflexão consciente.
- Afetam nossas decisões e comportamentos de maneira sutil.
- Frequentemente se originam de generalizações.

TIPOS MAIS COMUNS DE VIESES INCONSCIENTES

- Por afinidade, favorecer pessoas que se assemelham a nós.
- Por confirmação, buscar e valorizar informações que confirmam nossas crenças preexistentes, ignorando evidências contrárias.
- Por gênero, atribuir características, habilidades ou papéis específicos com base no gênero de uma pessoa.
- Por aparência, julgar a aparência física de uma pessoa.

COMO IDENTIFICAR E COMBATER OS VIESES INCONSCIENTES?

- Buscar autoconhecimento;
- Praticar atenção plena para aumentar a sua consciência sobre os seus pensamentos e julgamentos.
- Se responsabilizar por suas ações e decisões.
- Buscar informações sobre diferentes culturas, perspectivas e experiências;
- Interagir com pessoas diferentes.



PRECONCEITO DE IDADE OU ETARISMO

A OMS descreve o etarismo como um conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações direcionados às pessoas com base na idade, causando consequências para a saúde e para os direitos humanos.

O ageísmo se refere aos estereótipos de como pensamos e agimos com as pessoas tendo por base a sua idade. Este tipo de discriminação surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas, gerando danos, desvantagens e injustiças, especialmente com os idosos, e pode se manifestar de forma sutil, dirigido por outros e autodirigido.

Quem nunca disse ou escutou as seguintes expressões: "Melhor idade, idade dourada, terceira idade"; "você tem um espírito de velho" ou "você comporta-se como um velho". Tais expressões revelam uma conotação negativa que desqualifica a pessoa mais velha camouflada em significados positivos.

As Projeções de População do IBGE mostraram que, de 2000 para 2023, a proporção de idosos (pessoas com 60 anos ou mais) na população brasileira quase duplicou, subindo de 8,7% para 15,6%. Em números absolutos, o total de idosos passou de 15,2 milhões para 33,0 milhões no período.

O ETARISMO PODE OCORRER TANTO COM TRABALHADORES MAIS VELHOS QUANTO COM OS MAIS JOVENS

SÃO COMPORTAMENTOS ETÁRIOS COM TRABALHADORES MAIS VELHOS:

- “Pessoas idosas estão ocupando o lugar dos jovens no mercado de trabalho.”
- “O que é que essa(e) velha(o) está fazendo aqui se não tem mais idade para trabalhar?”
- “Trabalhadores mais velhos não são capazes de aprender novas tecnologias.”
- Não oferecer oportunidades de treinamento ou desenvolvimento profissional com a crença de que é um “desperdício” investir em trabalhadores mais velhos.
- Pressionar ou incentivar insistentemente trabalhadores mais velhos a se aposentarem antes de estarem prontos.
- Fazer piadas ou comentários sobre a idade de um colega, sugerindo que estão “velhos demais” para desempenhar certas funções.

- Você está ótima para a sua idade!
- Você deve ter sido muito bonita(o) no passado.
- Ela(e) poderia ser a mãe (pai) dele(a) (colega de trabalho).
- Você não tem mais idade para usar esse tipo de roupa.
- Chama uma pessoa de velha de maneira pejorativa.

SÃO COM PORTAMENTOS ETÁRIOS COM TRABALHADORES MAIS JOVENS:

- Ignora ou minimiza as contribuições de funcionários mais jovens com base na percepção de falta de experiência.
- Designa tarefas menos importantes ou de menor valor, supondo que trabalhadores jovens não estão prontos para maiores responsabilidades.
- Presumir que trabalhadores mais jovens são imaturos ou irresponsáveis por causa de sua idade.
- Negar aos trabalhadores jovens oportunidades de assumir papéis de liderança ou projetos significativos.
- “Não se casou ainda? Você precisa casar-se!”
- “Já está na idade de engravidar, quando vai ficar grávida?”
- “Cuidado para não engravidar velha demais por causa do trabalho.”

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Preferência por candidatos mais jovens;
- Exclusão de profissionais mais velhos nos processos seletivos.
- Falta de oportunidades de crescimento para funcionários mais velhos.
- Exclusão de trabalhadores mais velhos de programas de capacitação e desenvolvimento.
- Dispensa de profissionais com base na idade, especialmente acima dos 40 anos.
- Comentários depreciativos, piadas ou estereótipos relacionados à idade.
- Abordagens e atitudes preconceituosas diretas ou indiretas;
- Chamar a pessoa de “vovô” ou “vovó” pejorativamente.

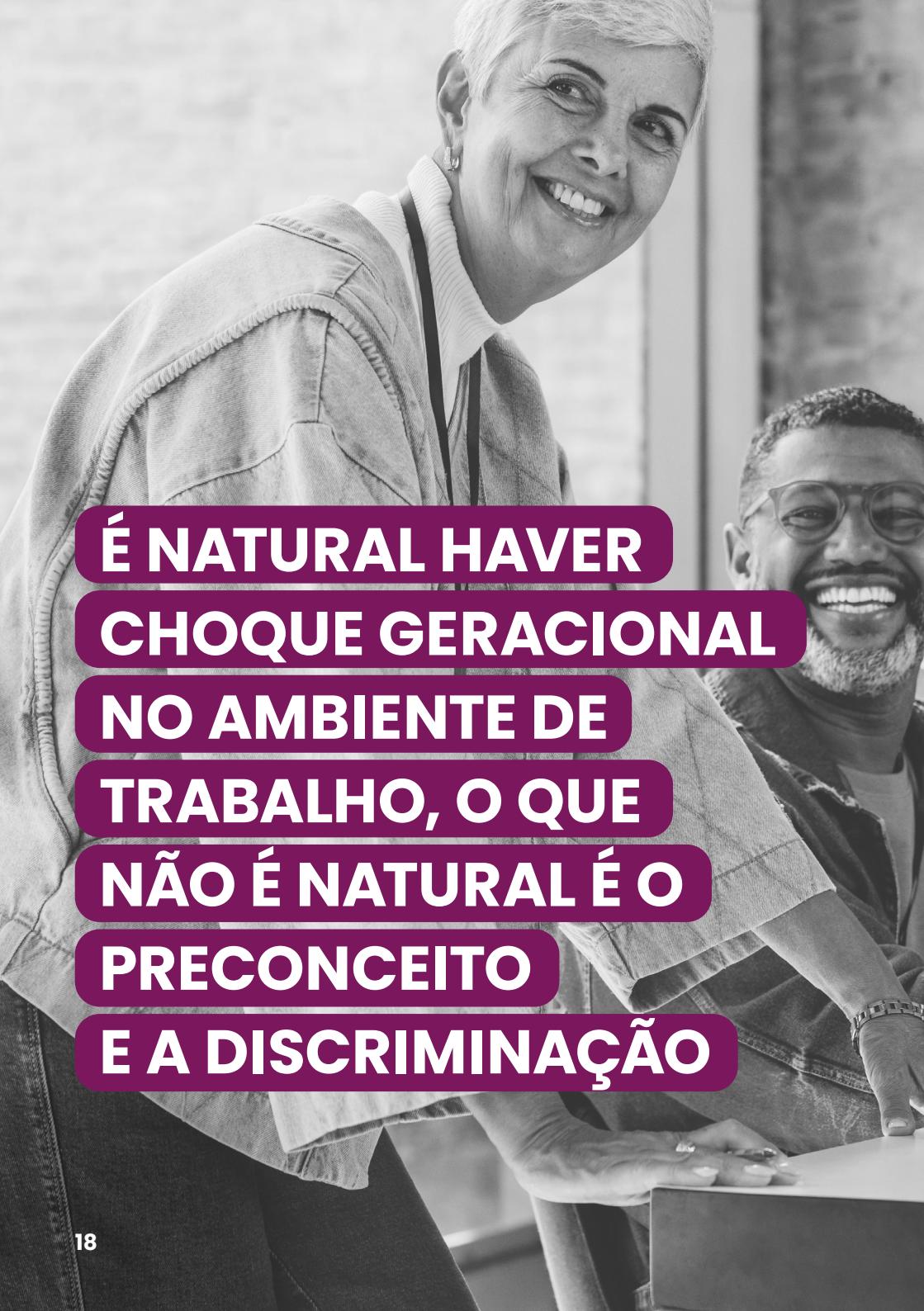
POSSÍVEIS DANOS EMOCIONAIS GERADOS PELO ETARISMO:

- Ansiedade;
- Redução da qualidade de vida;
- Aceleração da deficiência cognitiva;
- Diminuição da memória;
- Estresse;
- Esgotamento físico;
- Esgotamento mental;
- Depressão;
- Ansiedade.
- Instabilidade financeira;
- Insônia, dentre outros.

NO BRASIL, A DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS IDOSAS É CRIME

De acordo com o Estatuto da Pessoa Idosa, Lei nº 10.741/2003. Promover a inclusão etária envolve políticas justas de contratação e promoção, treinamento de conscientização e um ambiente de trabalho que valorize todas as idades. Incorre na pena de reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa a quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.





**É NATURAL HAVER
CHOQUE GERACIONAL
NO AMBIENTE DE
TRABALHO, O QUE
NÃO É NATURAL É O
PRECONCEITO
E A DISCRIMINAÇÃO**



CADA GERAÇÃO TEM UM MODELO MENTAL DIFERENTE E, ATUALMENTE, EXISTEM QUATRO GERAÇÕES CONVIVENDO NO AMBIENTE DE TRABALHO

BABY BOOMERS NASCIDOS ENTRE 1945 E 1964	Conhecidos como a geração da TV, por causa da invenção do aparelho. Em geral são pessoas comprometidas, valorizam o plano de carreira, ascensão hierárquica e são conservadores.
GERAÇÃO X NASCIDAS ENTRE 1965 E 1980	Filhos(as) dos baby boomers, assistiram a várias mudanças tecnológicas, é a primeira geração que lida com computadores e equipamentos eletrônicos. São pessoas independentes, competitivas e centradas.
GERAÇÃO Y NASCIDOS ENTRE 1982 E 1994	Geração da globalização. São pessoas questionadoras, se preocupam com as questões ambientais e da comunidade, gostam de fazer trabalhos voluntários, veem as relações de trabalho de forma muito mais horizontal.
GERAÇÃO Z NASCIDOS A PARTIR DE 1995	São nativas virtuais, imediatistas, exigentes, ao mesmo tempo que são pessoas inclusivas e abertas para o diálogo e a diversidade. Tem perfil empreendedor, visando adquirir novas experiências e menos em ter uma carreira estável. São engajados, conectados com seus valores pessoais e conciliar a vida pessoal e profissional é um fator importante.

POR QUE O DIÁLOGO INTERGERACIONAL É IMPORTANTE?

Promover interação	A união de experiência e juventude gera novas ideias e soluções criativas.
Fortalece o ambiente de trabalho	Estimula relações mais harmoniosas, produtivas e colaborativas.
Evita conflitos geracionais	Reduz ruídos de comunicação e desentendimentos, valorizando a diversidade
Garante a continuidade do conhecimento	Permite o repasse e a preservação de práticas institucionais essenciais.
Apoia o desenvolvimento profissional	Todos aprendem e se desenvolvem, beneficiando o setor e os próprios trabalhadores.
Prepara para o futuro	Equipa o órgão público para os desafios presentes e futuros com uma equipe coesa e plural.

O diálogo intergeracional é crucial no ambiente de trabalho, significa promover conversas e integrações entre profissionais mais jovens, adultos e veteranos, de modo respeitoso, aberto e colaborativo.

CARACTERÍSTICAS DO DIÁLOGO INTERGERACIONAL

Escuta ativa	Atenção ao que cada geração tem a dizer, sem preconceito.
Respeito mútuo	Valorizar as diferenças culturais, tecnológicas e linguísticas entre as gerações.
Troca de experiências	Compartilhar práticas, e aprendizados, tanto dos mais velhos quanto dos mais jovens.
Aprendizado contínuo	Disponibilidade para ensinar e aprender, reconhecendo que todos têm algo a oferecer.
Colaboração	Buscar soluções conjuntas para desafios considerando os pontos de vista de todos.
Adaptação	Flexibilidade para lidar com ritmos e estilos de trabalho distintos.

“

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.

Carl Gustav Jung

ETARISMO AUTODIRIGIDO

Etarismo autodirigido refere-se ao preconceito ou discriminação contra si com base na idade. Ocorre quando a pessoa internaliza estereótipos negativos sobre o envelhecimento e aplica essas crenças a si, afetando sua autoestima e comportamento, ao adotar, consciente ou inconscientemente, visões depreciativas sobre si e seu grupo etário.

NÃO INTERNALIZE ESTEREÓTIPOS

Culturalmente, não faltam referências repletas de imagens e ideias que associam o envelhecimento à fraqueza física, emocional, falta de capacidade, isolamento e perda de relevância. Ao internalizar tais estereótipos, a pessoa comece a se ver de maneira distorcida, limitando suas próprias expectativas, qualidades e habilidades ao acreditar que já não tem mais nada para contribuir no ambiente de trabalho.

SE LIGA!

**A AUTOCRÍTICA EXCESSIVA,
DESVALORIZAÇÃO PESSOAL E O MEDO
DE ENVELHECER, SÃO EXEMPLOS DE
ETARISMO AUTODIRIGIDO.**

EVITE PENSAMENTOS DO TIPO:

- Autocritica excessiva por não conseguir realizar atividades da mesma maneira que fazia quando era mais jovem.
- Nutrir sentimento de que não têm mais utilidade ou valor para a sociedade devido à idade.
- Preocupação excessiva sobre os efeitos físicos e mentais do envelhecimento.

NÃO SE AUTOSSABOTE!

- Não permita que os estereótipos negativos guiem suas ideias.
- Não acredite em conceitos absolutos desfavoráveis sobre a idade.
- Não caia na armadilha da autodesvalorização.

QUEBRE O CICLO DA AUTOLIMITAÇÃO

- Não evite atividades que podem demonstrar seu potencial.
- Não se veja incapaz de buscar novos desafios.
- Busque engajamento profissional no ambiente de trabalho.
- Converse com pessoas jovens dentro e fora do ambiente profissional.
- Construa uma autopercepção mais realista e positiva sobre si.
- Valorize sua experiência e sabedoria, elas foram construídas ao longo da sua vida.
- Reconheça suas capacidades de maneira consciente e coerente.

- Reconheça suas fragilidades, mas não as use como um esconderijo, busque uma forma de se adaptar.
- Não se exclua dos eventos nos ambientes profissionais e sociais.
- Se atualize, faça cursos na área de tecnologia, Inteligência Artificial - IA, se abra para o novo.
- Se informe sobre assuntos que são relativamente novos para a sua geração.
- Participe ativamente e aproveite os momentos de troca intergeracional.
- Contribua com a construção de ambientes que respeitem e incentivem a participação de pessoas, independentemente da faixa etária, dentro e fora do ambiente de trabalho.

SE CUIDE!

- Pratique exercícios regularmente, escolha atividades que você gosta e se identifica para manter a consistência.
- Estabeleça uma rotina, tente fazer exercícios em horários regulares, tornando-os parte do seu dia a dia.
- Se puder, misture diferentes tipos de exercícios, como caminhada, natação, ciclismo, dentre outros, para trabalhar vários grupos musculares e evitar monotonia.
- Respeite seus limites, evite exageros.
- Não espere se sentir motivada(o) para praticar exercício físico.
- Procure se autoconhecer e se cuidar emocionalmente.



“

*A idade não é um marcador
de incapacidade, mas um repositório
de experiências e vivências.*

Leandro Karnal

SE VOCÊ FOI VÍTIMA DE ETARISMO PROCURE A OUVIDORIA DO MPOR. QUEM PODE DENUNCIAR O ASSÉDIO?

- A vítima ou qualquer outra pessoa;
- O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima;
- Relate com detalhes a situação de discriminação e preconceito;
- Se possível, apresentar provas como mensagens, vídeos, gravações, áudios, bilhetes, entre outras. As provas facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria a denúncia;
- Caso não tenha conseguido as provas, ainda assim, denuncie;
- Denuncie na Ouvidoria do MPOR.

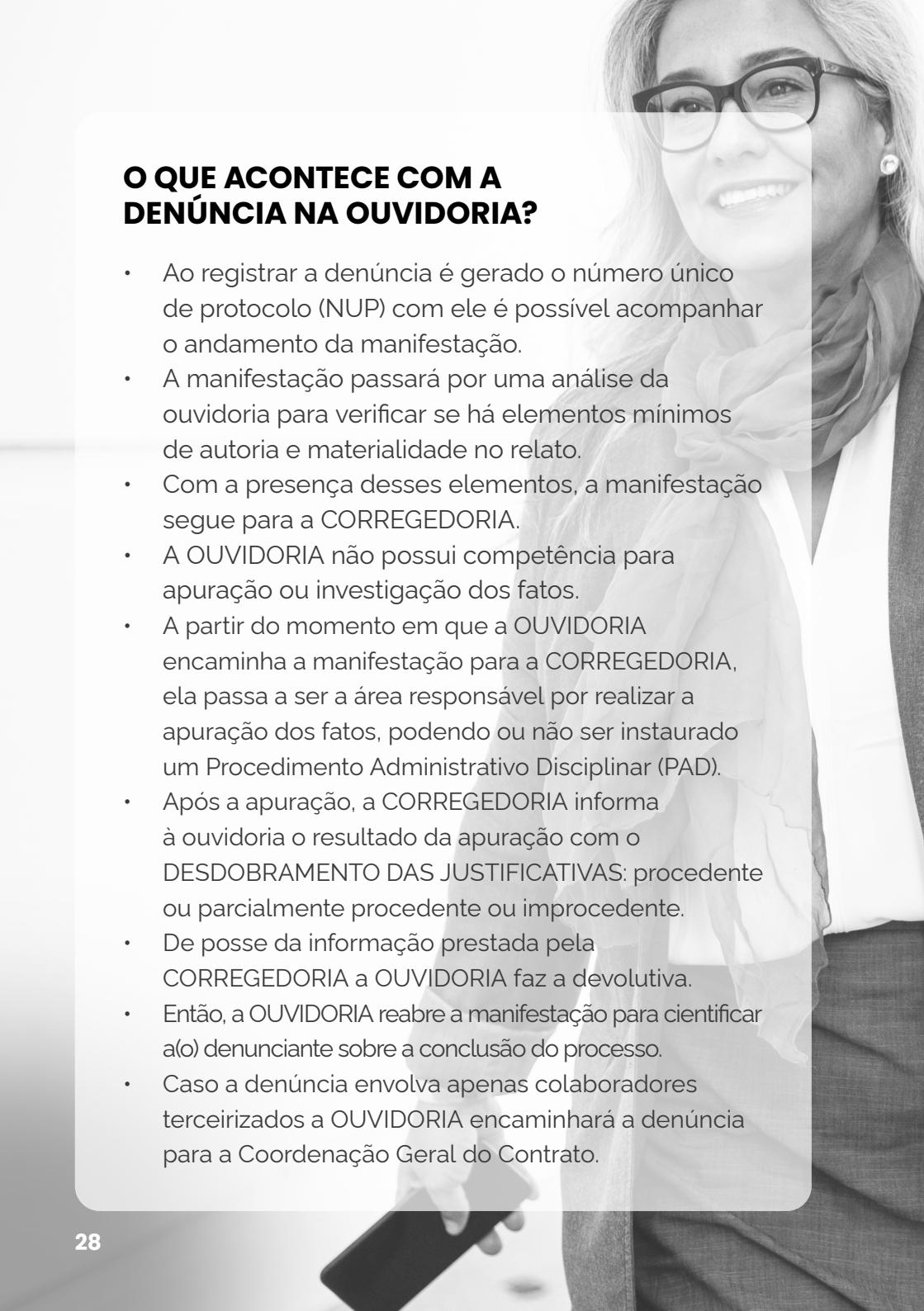
ROMPA COM O SILENCIO!

- Procure a Rede de Acolhimento do MPOR;
- Anote tudo: dia, local, nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com quem presenciou a situação;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora;
- Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, fotos de mensagens, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole.
- Busque uma rede de apoio que ajude a lidar com o ocorrido;

- Ao optar por denunciar a situação, procure a Ouvidoria do MPOR;
- Em caso de terceirizado ou empregado público, registre a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

QUAIS SÃO AS FUNÇÕES DA OUVIDORIA FRENTE À DENÚNCIA E QUAIS SÃO AS GARANTIAS PARA A(AO) DENUNCIANTE?

- Privacidade. Ambiente de escuta acolhedor.
- Sigilo sobre as informações prestadas.
- Disponibilização de tempo necessário para a escuta ativa.
- Eventual registro da manifestação.
- Estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia e pelo respeito.
- A OUVIDORIA do MPOR está preparada para realizar a escuta ativa e empática de maneira imparcial e neutra.
- Reunirá as provas trazidas pela(o) denunciante.
- Realizará uma análise preliminar.
- Fará o registro da denúncia e encaminhará para a CORREGEDORIA.
- Na Corregedoria, os procedimentos de análise possuem ritos e prazos próprios, de caráter sigiloso, para garantir a idoneidade do processo.
- Caso a denúncia envolva apenas colaboradores terceirizados a OUVIDORIA encaminhará a denúncia para a Coordenação Geral do Contrato.
- A Coordenação Geral do Contrato tratará a denúncia junto a empresa a qual pertence a(o) terceirizada(o).
- Após essa fase, a Coordenação Geral do Contrato informará a OUVIDORIA sobre o resultado da denúncia.



O QUE ACONTECE COM A DENÚNCIA NA OUVIDORIA?

- Ao registrar a denúncia é gerado o número único de protocolo (NUP) com ele é possível acompanhar o andamento da manifestação.
- A manifestação passará por uma análise da ouvidoria para verificar se há elementos mínimos de autoria e materialidade no relato.
- Com a presença desses elementos, a manifestação segue para a CORREGEDORIA.
- A OUVIDORIA não possui competência para apuração ou investigação dos fatos.
- A partir do momento em que a OUVIDORIA encaminha a manifestação para a CORREGEDORIA, ela passa a ser a área responsável por realizar a apuração dos fatos, podendo ou não ser instaurado um Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD).
- Após a apuração, a CORREGEDORIA informa à ouvidoria o resultado da apuração com o DESDOBRAMENTO DAS JUSTIFICATIVAS: procedente ou parcialmente procedente ou improcedente.
- De posse da informação prestada pela CORREGEDORIA a OUVIDORIA faz a devolutiva.
- Então, a OUVIDORIA reabre a manifestação para cientificar a(o) denunciante sobre a conclusão do processo.
- Caso a denúncia envolva apenas colaboradores terceirizados a OUVIDORIA encaminhará a denúncia para a Coordenação Geral do Contrato.

- A Coordenação Geral do Contrato tratará a denúncia junto a empresa a qual pertence a(o) terceirizada(o).
- Após essa fase, a Coordenação Geral do Contrato informará a OUVIDORIA sobre o resultado da denúncia.

RESPONSABILIZAÇÃO LEGAL PARA A PESSOA ASSEDIADORA

De acordo com o Estatuto da Pessoa Idosa, Lei n.º 10.741/2023, a pena prevista é de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa.

CANAIS DE ATENDIMENTO DA OUVIDORIA DO MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

ouvidoria@mpor.gov.br

Telefones: 8239 / 7196 / 7174 (secretaria)

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

1. CGU - **GUIA LILÁS**. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf.
2. CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Cartilha Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>.
3. IBGE. **Censo demográfico de 2022**. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202408/populacao-do-pais-vai-parar-de-crescer-em2041#:~:text=As%20Proje%C3%A7%C3%B5es%20de%20Popula%C3%A7%C3%A3o%20do%20IBGE%20mostram%20que%20de%202000,%25%20para%2015%2C6%25>
4. Justiça do Trabalho. TRT da 3ª Região. **Especial Dia da Mulher: Discriminação de Gênero ainda é Realidade No Ambiente De Trabalho**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/especial-dia-da-mulher-discriminacao-de-genero-ainda-e-realidade-no-ambiente-de-trabalho>
5. KARNAL, Leandro e FERNANDES, Luiz Estevam de Oliveira. **Preconceito: uma história** (Portuguese Edition). São Paulo: Companhia das Letras, 2023.
6. Nações Unidas Brasil. **Discriminação por idade é um desafio global, afirma relatório da ONU**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/122677-discrimina%C3%A7%C3%A3o-por-idade-%C3%A9-um-desafio-global-afirma-relat%C3%B3rio-da-onu>
7. OIT. 2021. **Violência e Assédio no Mundo do Trabalho: Um Guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação nº 206**. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf
8. MENEZES, Breno Augusto Freire; FARIAS, Débora Tito. **O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 224-237, abr./jun. 2024.
9. UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO. **Cartilha – Vamos Falar Sobre Ageismo nas Organizações?** Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/profiap/PTTCARTILHAVAMOSFALARSOBREAGEISMONASORGANIZAES.pdf>

EXPEDIENTE



Luís Inácio Lula da Silva

Presidente da República



Geraldo José Rodrigues Alckmin Filho

Vice-Presidente da República



Silvio Serafim Costa Filho

Ministro de Estados de Portos e Aeroportos

Mariana Pescatori Cândido da Silva

Secretária-Executiva do Ministério de Portos e Aeroportos

PRODUÇÃO E ELABORAÇÃO



Maíra Cervi Barrozo do Nascimento

Ouvidora do Ministério de Portos e Aeroportos



Bíni Lucêna Ribeiro

Redação

Letícia Lima e Lima

Apoio

AESCOM MPOR



Jéssica Prado

Chefe da AESCOM

Maíra Guedes

Coordenadora-geral de Comunicação

Mario Henrique

Coordenador de multimídia

Thamyllis Guimarães

Diretora de arte

Iverson Santos

Diretor de arte

Letícia Silva

Apoio

CANAIS DE ATENDIMENTO DA OUVIDORIA MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

ouvidoria@mpor.gov.br

Telefones: 8239 / 7196 / 7174 (secretaria)