



DIVERSIDADE ▶▶▶ EM PAUTA

8ª edição | Outubro | 2024

DIVERSIDADE ETÁRIA

Conforme os resultados do Censo Demográfico 2022, **o número de pessoas com 65 anos ou mais cresceu 57,4% na população brasileira em 12 anos**. O total de pessoas dessa faixa etária chegou a cerca de 22,2 milhões de pessoas (10,9%) em 2022, contra 14 milhões (7,4%) em 2010. Por outro lado, o total de crianças com até 14 anos de idade decresceu 12,6%, mudando de 45,9 milhões (24,1%) em 2010 para 40,1 milhões (19,8%), em 2022.

Com o envelhecimento populacional, cresce também a relevância de discutir a diversidade etária, principalmente no combate ao **etarismo, que é o preconceito contra pessoas com base na idade, e que incide, principalmente, sobre pessoas mais velhas**. Esse tipo de discriminação pode ocorrer em diferentes contextos: de forma institucional, quando leis ou políticas limitam oportunidades para certas idades; de maneira interpessoal, nas interações do dia a dia; e de forma internalizada, quando as pessoas adotam visões preconceituosas contra si mesmas. O etarismo impacta negativamente na saúde, no bem-estar e no desenvolvimento social e econômico.

Para garantir a proteção de diferentes faixas etárias, o Brasil possui legislações importantes. O Estatuto da Criança e do Adolescente (1990) assegura a proteção integral a crianças e adolescentes, promovendo seus direitos à educação, à saúde e à convivência familiar. O Estatuto da Juventude (2013) protege os jovens, garantindo-lhes acesso a oportunidades de trabalho, educação e participação social. Para os idosos, o Estatuto da Pessoa Idosa (2003) assegura o direito à dignidade, ao respeito e à inclusão social, reconhecendo o valor da experiência e da contribuição dessa parcela da população para o desenvolvimento do país.

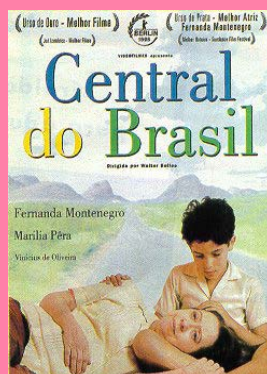
Neste mês de outubro, quando celebramos tanto o **Dia Internacional da Pessoa Idosa (1º)** quanto o **Dia das Crianças (12)**, a curadoria do Boletim Diversidade em Pauta traz uma série de recomendações voltadas à valorização da diversidade etária. O objetivo é **promover o respeito e a inclusão de todas as gerações, ressaltando a importância de políticas que incentivem a igualdade no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo.**

LIVROS



PÁG. 3

FILMES



PÁG. 6

▶▶▶ CURSOS

- ▶ Etarismo e as gerações nas organizações

▶▶▶ PUBLICAÇÕES

- ▶ Relatório mundial sobre o idadismo

PÁG. 8

▶▶▶ ACONTECE POR AÍ

PÁG. 9

▶▶▶ ACONTECE NO MINC

PÁG. 10

▶▶▶ ENTREVISTA

PÁG. 11

LIVROS



Etarismo: Um novo nome para um velho preconceito

Fran Winandy
Brasil, 2023 (168 páginas)
Editora Matrix

O mundo está ficando grisalho, mas a pessoa idosa é sempre vista como um outro. Falamos com muita propriedade sobre as estatísticas relacionadas às mudanças na nossa pirâmide etária, mas estamos sempre de fora, como narradores da história alheia. Se você nunca foi alvo do preconceito etário, é possível que venha a ser, pois, segundo dados recentes da Organização Mundial da Saúde, a cada duas pessoas idosas no mundo, uma é discriminada. No Brasil, os estudos sobre o etarismo são recentes, e Fran Winandy é uma pioneira na pesquisa e em trabalhos sobre esse tema nas organizações.

Neste livro, a autora explica a fundo esse assunto, cada vez mais presente nas conversas e na imprensa, trazendo sua experiência e percepções, e convida você a percorrer com ela o caminho para combater esse terrível preconceito que está infiltrado em nosso tecido social.

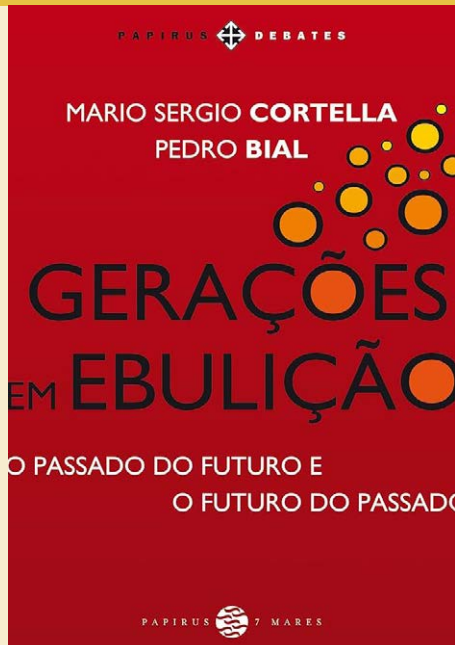
Etarismo e Diversidade no Mercado de Trabalho: Até quando o profissionalismo será minimizado pelos estereótipos?

Vários autores
Brasil, 2024 (340 páginas)
Editora BOC

Este é um livro abrangente, que reúne a *expertise* de 32 coautores de diversos estados do Brasil. Com uma abordagem multidisciplinar, a obra analisa a questão do etarismo e sua influência no ambiente profissional, destacando a importância da diversidade para a construção de organizações mais inclusivas e produtivas. Com base em pesquisas atualizadas e experiências pessoais, são apresentadas estratégias para promover a diversidade nas organizações, destacando os benefícios de uma força de trabalho heterogênea e equilibrada em termos de idade, raça, cor, gênero. São discutidos programas de recrutamento e seleção inclusivos, desenvolvimento de carreira, gestão intergeracional, políticas de conciliação entre gerações e formas de combater o preconceito nas empresas. Os *insights* e recomendações apresentados oferecem uma visão abrangente sobre o tema, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais justos, produtivos e enriquecedores.



LIVROS



Gerações em ebulição: O passado do futuro e o futuro do passado

Mario Sergio Cortella, Pedro Bial
Brasil, 2018 (128 páginas)
Editora Papyrus 7 Mares

Vivemos dias velozes, em que parece não haver lugar para o passado, apenas para o futuro. "O futuro é agora", dizem. No entanto, numa aparente contradição, como se estivesse fora de seu tempo, vemos a juventude se aproximando e se apropriando de referências e comportamentos de gerações anteriores. Por melancolia ou mesmo desilusão com o futuro, as pessoas mais jovens têm voltado seu olhar para trás, idealizando um passado que, talvez, não tenha sido como imaginam. Nesse livro, que deve agradar tanto a pessoas jovens quanto àquelas com mais idade, o filósofo Mario Sergio Cortella e o jornalista Pedro Bial procuram entender esse fenômeno e, em um bate-papo pontuado por referências históricas e culturais, conversam sobre ansiedade, ócio, rebeldia, militância política e empreendedorismo, oferecendo importantes reflexões para repensar a juventude hoje.

Envelhecer é para as fortes

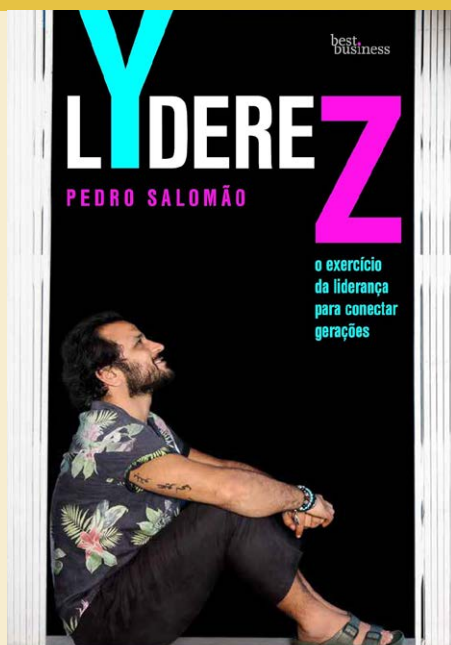
Helena Celestino
Brasil, 2022 (168 páginas)
Editora Record

Envelhecer é para as fortes busca resgatar a história do Círculo de Mulheres Brasileiras, um grupo feminista formado em Paris durante o exílio nos anos 1970. Por meio da trajetória de oito pioneiras — Glória Ferreira, Vera Valdez, Lena Tejo, Eliana Aguiar, Lena Giacomini, América Ungaretti, Betânia e Vera Sílvia — o livro apresenta relatos de suas experiências durante a ditadura, as descobertas no ativismo feminista e as reinvenções necessárias ao longo da vida.

Hoje, com 60 ou 70 anos, essa geração que lutou pela liberdade sexual enfrenta as mudanças em seus próprios corpos. Helena Celestino destaca que a dificuldade para lidar com a velhice ainda é um tabu que raramente é abordado nos grupos feministas, trazendo uma discussão sobre o etarismo. *Envelhecer é para as fortes* recupera a memória dessa geração herdeira dos movimentos de 1968, revelando seus novos desafios e mostrando como o aspecto pessoal é também político, além de enfatizar que a memória é uma forma de resistência.



▶▶▶ LIVROS

**LYdereZ: O exercício da liderança para conectar gerações**

Pedro Salomão
Brasil, 2018 (208 páginas)
Editora Best Business

Com base na experiência que adquiriu comandando sua empresa, a Rádio Ibiza, cercado por jovens, Pedro Salomão desfaz o mito de que as novas gerações são alienadas, desfocadas ou desinteressadas. Em *LYdereZ*, ele busca entender o comportamento de jovens das gerações Y (também conhecidas como Millennials, nascidos a partir dos anos 1980 até a virada para o século 21) e Z (nascidos após os anos 2000), tanto no mercado de trabalho quanto fora dele.

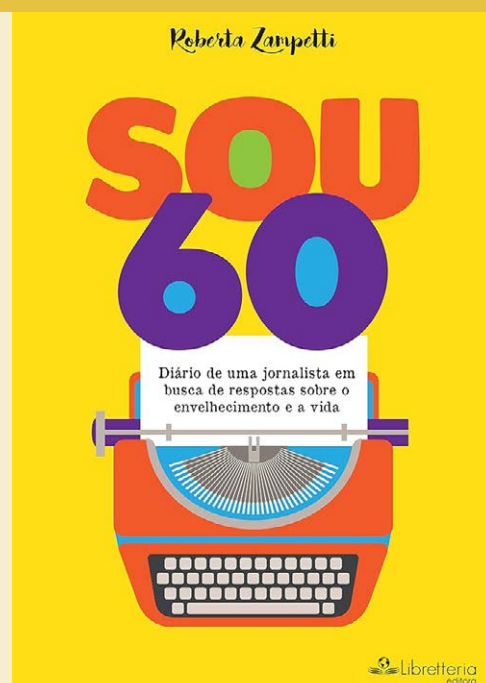
Neste livro, Pedro esclarece que nem toda chefia é uma boa liderança — aquela que está preparada para iluminar, empoderar e se conectar com a juventude que compõe as equipes nas empresas. Por isso, ele incentiva o investimento na confiança e na humanização das relações profissionais como forma de capacitar as lideranças atuais. Reconhecer a capacidade da juventude de formar opinião e apostar na troca de experiências como enriquecedora para ambos os lados é o caminho para a formação de lideranças comprometidas, responsáveis e realizadas.

Sou 60: Diário de Um Jornalista em Busca de Respostas Sobre o Envelhecimento e a Vida

Roberta Zampetti
Brasil, 2017 (178 páginas)
Editora Librerteria

“Acho que o mundo, daqui para frente, vai ser muito melhor exatamente porque teremos muito mais pessoas longevas, (...). Estamos todos envelhecendo: quem tem 5, 15, 40 anos também está envelhecendo. (...) Está demorando um pouco para nos conscientizarmos disso porque temos quase uma obsessão pela juventude, de nos mantermos jovens, de fazer cirurgia plástica, de esticar, de malhar, mas acho que daqui a pouco vamos cair na real de que envelhecer é bom para sociedade.”

Prestes a chegar aos 60 anos, Roberta Zampetti se assustou. E o futuro? Em um mundo recheado de preconceitos, envelhecer seria um problema? Utilizando sua profissão, o jornalismo, como instrumento de autoconhecimento, ela estudou teorias, entrevistou especialistas, participou de eventos e conversou com dezenas de pessoas idosas, no Brasil e no exterior. São essas histórias e descobertas que ela compartilha conosco neste livro. Prepare-se para uma boa leitura, com direito a risos, emoções e reflexões. Um convite a enxergar a velhice da maneira como deve ser: positiva, como todas as fases da vida.



FILMES

Como nossos pais

Brasil, 2017

Drama, 102'

Direção: Laís Bodanzky

Rosa (Maria Ribeiro), 38 anos, é uma mulher que se encontra em uma fase peculiar de sua vida, marcada por conflitos pessoais e geracionais: ao mesmo tempo em que precisa desenvolver sua habilidade como mãe de suas filhas, manter seus sonhos, seus objetivos profissionais e enfrentar as dificuldades do casamento, Rosa também continua sendo filha de sua mãe, Clarice (Clarisse Abujamra), com quem possui uma relação cheia de conflitos.



Aquarius

Brasil, 2016

Drama/Suspense, 145'

Direção: Kleber Mendonça Filho

Clara (Sonia Braga) tem 65 anos, é jornalista aposentada, viúva e mãe de três adultos. Ela mora em um apartamento localizado na Avenida Boa Viagem, no Recife, onde criou seus filhos e viveu boa parte de sua vida. Interessados em construir um novo prédio no espaço, os responsáveis por uma construtora conseguiram adquirir quase todos os apartamentos do prédio, menos o dela. Por mais que tenha deixado bem claro que não pretende vendê-lo, Clara sofre todo tipo de assédio e ameaça para que mude de ideia.

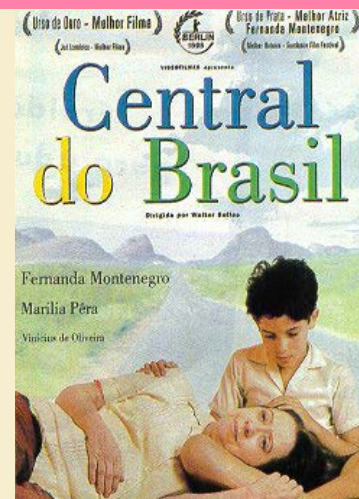
Central do Brasil

Brasil, 1998

Drama, 113'

Direção: Walter Salles

Em Central do Brasil, Dora (Fernanda Montenegro) trabalha escrevendo cartas para pessoas analfabetas na estação Central do Brasil, no centro da cidade do Rio de Janeiro. Ainda que a escritã não envie todas as cartas que escreve - as cartas que considera inúteis ou fantasiosas demais -, ela decide ajudar um menino (Vinícius de Oliveira), após sua mãe ser atropelada, a tentar encontrar o pai que nunca conheceu, no interior do Nordeste.



FILMES

Chega de Saudade

Brasil, 2008

Romance/Musical, 95'

Direção: Laís Bodanzky

Chega de Saudade retrata a rotina de pessoas com mais de 60 anos em um baile de dança em São Paulo. O filme é uma comédia romântica que conta com a participação de grandes nomes do cinema brasileiro, como Betty Faria, Cássia Kiss, Stepan Nercessian e Tônia Carrero.



Marte um

Brasil, 2022

Drama/Ficção, 115'

Direção: Gabriel Martins

A família Martins vive tranquilamente nas margens de uma grande cidade brasileira após a decepcionante posse de um presidente extremista de extrema-direita. Sendo uma família negra de classe média baixa, eles sentem a tensão de sua nova realidade. Tércia (Rejane Faria), a mãe, reinterpreta seu mundo depois que um encontro inesperado a deixa se perguntando se ela é amaldiçoada. Seu marido, Wellington (Carlos Francisco), coloca todas as suas esperanças na carreira de seu filho, Deivinho (Cícero Lucas), que por pressão e querendo agradar o pai, segue as ambições dele, apesar de secretamente aspirar estudar astrofísica e colonizar Marte. Enquanto isso, a filha mais velha, Eunice (Camilla Damião), se apaixona por uma jovem de espírito livre e questiona se é hora de sair de casa.

CURSOS

Etarismo e as gerações nas organizações

[Colletivo](#)

O mercado de trabalho está preparado para o envelhecimento populacional? Quais são as principais barreiras que pessoas mais velhas enfrentam? Essas e outras perguntas serão respondidas neste curso gratuito sobre Etarismo e as Gerações nas Organizações.

Diversidade etária nas organizações

[Escola de Pessoas](#)

O professor, palestrante e especialista em gestão de pessoas Mauro Wainstock, referência em diversidade e etarismo no LinkedIn, apresenta um panorama completo da convivência entre gerações nas empresas, com foco para a população +50, e de como o preconceito ainda é muito presente nesse espaço. O curso sugere estratégias para combater o etarismo e fazer a inclusão e integração entre profissionais de diferentes gerações.

PUBLICAÇÕES

Relatório mundial sobre o idadismo

[Organização Pan-Americana da Saúde, 2022](#)

Após definir a natureza do idadismo, o relatório resume as melhores evidências sobre a escala, os efeitos e os determinantes do idadismo, além das estratégias mais eficazes para reduzi-lo. O documento conclui com três recomendações para a ação, baseadas em evidências para criar um mundo para todas as idades.

Envelhecimento e gestão da idade nas organizações: um estudo de múltiplos casos no Poder Executivo do Estado de Pernambuco

[Escola Nacional de Administração Pública \(Mayara Silva e Diogo Helal\), 2024](#)

O estudo abordou o envelhecimento e a gestão da idade em organizações públicas, com o objetivo de compreender, a partir da perspectiva dos trabalhadores e da gestão, de que maneira o envelhecimento da força de trabalho tem sido considerado nas políticas e práticas de gestão de pessoas das organizações do Poder Executivo do Estado de Pernambuco.

Envelhecimento e Desigualdades Raciais

[Priscila Vieira \(org.\), Centro Brasileiro de Análise e Planejamento \(CEBRAP\), 2023](#)

A pesquisa explora diferenças no processo de envelhecimento entre pessoas negras e brancas. Isso é feito a partir do Índice de Envelhecimento Ativo, derivado de 11 indicadores de qualidade de vida da população de 50+: inclusão digital, inclusão produtiva, segurança financeira, mobilidade, práticas culturais, bem-estar, saúde, exposição à violência, práticas de atividades físicas, capital social e autoestima.

▶▶▶ ACONTECE POR AÍ

Observatório Nacional dos Direitos Humanos (ObservaDH)

O Observatório Nacional dos Direitos Humanos (ObservaDH), iniciativa do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), foi instituído pela portaria nº 571, de 11 de setembro de 2023, e tem como objetivo difundir e analisar informações estratégicas sobre a situação dos direitos humanos no Brasil, fornecendo evidências para o planejamento, o monitoramento e a avaliação de políticas públicas de defesa, promoção, proteção, educação e cultura em direitos humanos, nos níveis de governo federal, estadual e municipal e junto à sociedade civil.

Dentre os dados apresentados na plataforma, destacamos nesta edição as informações sobre [crianças e adolescentes](#) e sobre [pessoas idosas](#).



▶▶▶ ACONTECE NO MINC

O Ministério da Cultura (MinC) busca valorizar e apoiar as fazedoras e os fazedores de cultura de todas as idades, e possui ações direcionadas à população jovem e idosa. Essa valorização ocorre por meio de políticas e iniciativas que reconhecem a importância das tradições culturais e populares, muitas delas transmitidas de geração em geração. De mestras e mestres de saberes ancestrais a jovens agentes culturais, **o Ministério promove a continuidade dessas práticas, promovendo a preservação e a continuidade dos saberes e fazeres culturais.**

Um dos focos do MinC é a preservação das manifestações culturais populares e tradicionais por meio de figuras centrais, como mestres e mestras, muitos deles com mais de 60 anos. Essas pessoas, guardiãs de saberes ancestrais, dedicam suas vidas à transmissão de conhecimentos como o Congado, Maracatu, Capoeira e tantas outras expressões culturais que compõem a diversidade brasileira. Para essas mestras e mestres, a transmissão do saber para as novas gerações fortalece a identidade cultural, garantindo que esses legados sejam mantidos vivos e continuem a integrar as comunidades locais.

O Prêmio de Culturas Populares e Tradicionais - Mestre Lucindo é um exemplo concreto desse compromisso. Com a premiação de mestras, mestres e grupos culturais, o MinC reconhece e celebra o papel das pessoas idosas na preservação da memória cultural. Entre os trabalhos premiados, está o grupo **Mulheres do Samba de Roda**, formado por mulheres entre 60 e 80 anos, que levam suas histórias e conhecimentos a diferentes regiões do país, incentivando o convívio intergeracional e a valorização de tradições. Essas iniciativas promovem a autoestima das pessoas idosas, reforçando sua relevância social.

A atuação do Ministério também inclui o fomento à participação da juventude na preservação e promoção da cultura. **O podcast “Cultura é Viva!”, voltado para a formação de jovens agentes culturais, é um exemplo de como o Ministério busca reconectar a juventude com suas raízes culturais, utilizando novas tecnologias e linguagens acessíveis.** A série aborda temas relacionados à Política Nacional Cultura Viva (PNCV), como conceitos, princípios, acesso aos recursos federais e o Cadastro Nacional de Pontos e Pontões de Cultura, e é uma realização do MinC junto ao Consórcio Universitário Cultura Viva, formado pelas universidades federais da Bahia (UFBA), Fluminense (UFF) e do Paraná (UFPR).

Fontes:

www.gov.br/cultura/pt-br/assuntos/noticias/dia-internacional-da-pessoa-idosa-minc-atua-para-valorizar-o-fazer-cultural-da-populacao-60

www.gov.br/cultura/pt-br/assuntos/noticias/minc-lanca-podcast-para-dialogar-com-juventude-sobre-a-politica-nacional-cultura-viva

▶▶▶ ENTREVISTA



Tânia Pacheco é coordenadora-geral de Administração e Planejamento na Fundação Biblioteca Nacional.

[Tânia Pacheco] Gostaria de fazer inicialmente uma breve introdução. A Fundação Biblioteca Nacional tem por missão a preservação, a pesquisa e a divulgação da História e, quem melhor para esta importante tarefa que não aquele que, por meio de sua experiência e bagagem de vida fez a sua própria história? O jovem nos traz a inovação, a tecnologia, a energia e o anseio pelo novo.

O experiente nos traz a consciência de uma realidade vivenciada. Há uma identificação espontânea e imediata entre esses dois mundos, uma complementação.

Todos ganham quando conseguimos agregar ao jovem o sentimento e o valor que representa a experiência vivida, e a importância do aprendizado com o conhecimento da História. Forma-se, mais cedo, um jovem maduro, consciente da importância de se fazer e divulgar a história.

[Diversidade em Pauta] Poderia nos contar um pouco sobre você e sobre sua trajetória profissional?

[Tânia Pacheco] Minha trajetória profissional foi sempre na área de gestão - atuei por 12 anos como diretora de Planejamento e Administração da Fundação Casa de Rui Barbosa, do Ministério da Cultura. Venho atuando há 18 anos como coordenadora-geral de Planejamento e Administração, com enfoque nas áreas de atuação: experiência em relações e negociações com órgãos governamentais e não governamentais; formulação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas; gestão estratégica na área de investimentos em projetos culturais; gestão orçamentária e financeira; gestão da política e diretrizes de Recursos Humanos.

[Diversidade em Pauta] Como você descreveria o perfil da Biblioteca Nacional em termos de diversidade etária, considerando que há muitos servidores que trabalham na instituição desde muito tempo? Quais são os pontos fortes desse quadro de pessoal?

▶▶▶ ENTREVISTA

[Tânia Pacheco] Nós temos trabalhadores de todas as faixas etárias, sendo que mais da metade dos servidores pertencem a faixa etária acima 50 anos, o que demonstra um quadro de pessoal majoritariamente mais maduro, que conhece bem a instituição e os seus processos internos, mas oxigenado por gerações mais voltadas às inovações tecnológicas. O clima organizacional acolhedor favorece uma permanência dos servidores em suas atividades por tanto tempo, bem como o reconhecimento do valor institucional, contribuindo para o sentimento de pertencimento à instituição.

[Diversidade em Pauta] Você percebe ganhos ou dificuldades na relação entre os trabalhadores mais antigos e os mais recentes?

[Tânia Pacheco] Em geral, o domínio do conhecimento das tarefas (trabalhadores mais antigos) associado às inovações tecnológicas (trabalhadores mais recentes) contribuem para um grande sucesso dos resultados institucionais. As diferentes faixas etárias também tendem a estimular uma melhor gestão de conflitos na instituição, devido à experiência majoritária dos trabalhadores mais antigos. As diferentes faixas etárias implicam visões diferentes sobre os processos internos, tendendo a uma riqueza maior de soluções.

[Diversidade em Pauta] O que você acha que as instituições podem fazer para promover uma cultura de inclusão etária no ambiente de

trabalho?

[Tânia Pacheco] Algumas possíveis ações incluem capacitação em novas tecnologias; simplificação de processos de trabalho, tornando-os menos burocráticos; desenvolvimento de programas de integração dos funcionários; e uma distribuição de funcionários por setores ou áreas que contemple diferentes faixas etárias, visando à transmissão de conhecimento entre gerações.



Foto: @mulheresambadeiras

FICHA TÉCNICA

Ministra de Estado da Cultura
Margareth Menezes

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno
Ana Vitoria Piaggio

Chefe da Divisão de Integridade
Isabella dos Anjos Bezerra Batista

Boletim Diversidade em Cena, edição nº 8, outubro de 2024

Concepção e Curadoria: **Ana Vitoria Piaggio**

Revisão: **Assessoria Especial de Comunicação Social (Ascom/MinC)**

Diagramação: **Daniel Ribeiro**