



PERCEPÇÕES SOBRE ETARISMO ORGANIZACIONAL ENTRE DISCENTES DA GRADUAÇÃO DE ENFERMAGEM: ESTUDO TRANSVERSAL*

PERCEPTIONS ABOUT ORGANIZATIONAL AGEISM AMONG UNDERGRADUATE NURSING STUDENTS: CROSS-SECTIONAL STUDY

Alexa Martins Soares de Palma¹

ORCID: 0000-0002-5130-4448

¹ Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Enfermagem.

Gabrielle Silva Pereira¹

ORCID: 0000-0002-4930-3390

Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Luana Cardoso Pestana¹

ORCID: 0000-0002-2629-8584

Tallita Melo Delphino¹

ORCID: 0000-0002-4489-1795

Laríssia Admá de Souza Pereira¹

ORCID: 0000-0002-4242-2354

Cristiane Helena Gallasch¹

ORCID: 0000-0002-0823-0818

Como citar: Palma AMS, Pereira GS, Pestana LC, Delphino TM, Pereira LAS, Gallasch CH. Perceptions about organizational ageism among undergraduate nursing students: cross-sectional study. Online Braz J Nurs. 2025;24(Suppl 2):e20256910. <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20256910>

RESUMO

Objetivo: analisar a percepção de discentes da graduação em enfermagem sobre o etarismo organizacional. **Método:** estudo descritivo, transversal, de abordagem quantitativa, realizado entre setembro e novembro de 2023, com 166 graduandos de enfermagem de uma universidade pública do Rio de Janeiro, a partir de um formulário de caracterização sociodemográfica e da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), composta por 13 itens distribuídos nos domínios atitudes negativas e positivas. Os dados foram submetidos a análises descritivas e inferenciais utilizando o Coeficiente de Correlação por Postos de Spearman. Protocolo de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa. **Resultados:** os participantes apresentaram idade média de 22,8 anos; 83,1% eram mulheres, 54,8% autodeclarados brancos e 94,6% solteiros. Pela EACO, 83,1% não apresentaram atitudes negativas em relação a profissionais mais velhos, enquanto 42,8% expressaram atitudes positivas. Identificou-se correlação inversa, embora fraca, entre o período cursado e as atitudes positivas e negativas ($p < 0,05$), sugerindo diminuição das atitudes positivas ao longo da graduação. **Conclusão:** destacou-se a predominância da ausência de atitudes negativas, acompanhada de limitada presença de atitudes positivas em relação a profissionais mais velhos, evidenciando a necessidade de estratégias educativas que fortaleçam a valorização geracional no contexto da formação em enfermagem.

Descritores: Saúde do Trabalhador; Enfermagem; Educação em Enfermagem; Programas de Graduação de Enfermagem; Envelhecimento; Etarismo.

ABSTRACT

Objective: to analyze the perception of undergraduate nursing students regarding organizational ageism. **Method:** descriptive, cross-sectional, and quantitative study conducted between September and November 2023 with 166 nursing undergraduates from a public university in Rio de Janeiro, using a sociodemographic form and the Ageism Scale in the Organizational Context (EACO), which consists of 13 items distributed across the domains of negative and positive attitudes. Data were analyzed by using both descriptive and Spearman's Rank Correlation Coefficient inferential analyses. The Research Ethics Committee approved the research protocol. **Results:** the mean age of participants was 22.8 years; 83.1% were women, 54.8% self-identified as White, and 94.6% were single. According to the EACO, 83.1% did not display negative attitudes toward older professionals, while 42.8% expressed positive attitudes. An inverse correlation, although weak, was identified between the period studied and positive and negative attitudes ($p < 0.05$), suggesting a decrease in positive attitudes throughout the undergraduate course. **Conclusion:** the predominance of the absence of negative attitudes was highlighted, alongside a limited presence of positive attitudes toward older professionals, underscoring the need for educational strategies that strengthen generational appreciation within nursing education.

Descriptors: Occupational Health; Nursing; Education, Nursing; Education, Nursing, Diploma Programs; Aging; Ageism.

Editores:

Rosimere Ferreira Santana (ORCID: 0000-0002-4593-3715)

Geilsa Soraia Cavalcanti Valente (ORCID: 0000-0003-4488-4912)

Carla Argenta (ORCID: 0000-0002-9729-410X)

Editora:

Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa – UFF

Rua Dr. Celestino, 74 – Centro, CEP: 24020-091 – Niterói, RJ, Brasil

E-mail da revista: objn.cme@id.uff.br

Autor Correspondente:

Cristiane Helena Gallasch

E-mail: cristiane.gallasch@gmail.com

INTRODUÇÃO

O envelhecimento é um processo natural que envolve fatores biológicos, sociais e culturais, conferindo singularidade à forma como cada indivíduo vivencia essa etapa da vida⁽¹⁾.

No Brasil, a transição demográfica é marcada pela redução da população jovem e pelo aumento expressivo de pessoas acima de 60 anos⁽²⁾, o que reforça a necessidade de discutir os desafios do envelhecimento, entre eles a manutenção da saúde, a inserção social e a permanência no mercado de trabalho⁽³⁾.

Verifica-se, ainda, a presença de um preconceito arraigado que associa o envelhecimento à doença. Esse estigma é agravado pela exclusão frequente de pessoas idosas do mercado de trabalho, o que acarreta repercussões econômicas significativas em suas vidas. Assim, a percepção de que a terceira idade não é funcional nem produtiva para o mundo laboral reforça o preconceito etário, conhecido como etarismo⁽⁴⁾.

O Etarismo, também conhecido como ageísmo ou idadeísmo, foi um termo criado em 1969 por Robert Butler, caracterizado por um tipo de preconceito e discriminação que tem a idade como fator de julgamento, atualmente discutido em três dimensões: estereótipos (pensamentos), preconceitos (sentimentos) e discriminação (ações ou comportamentos); três níveis de manifestação - institucional, interpessoal e contra si próprio; e duas formas de expressão - explícita (consciente) e implícita (inconsciente)⁽¹⁾.

No nível de manifestação institucional, o etarismo organizacional se manifesta como um conjunto de atitudes negativas ou positivas, que valorizam ou desvalorizam a força de trabalho das pessoas mais velhas, favorecendo ou desfavorecendo a inclusão destes no ambiente de trabalho⁽⁵⁾. As pessoas mais velhas são as que mais sofrem preconceito no trabalho, resultando em demissões e aposentadorias forçadas, além de evidenciar a desvalorização do idoso no meio laboral⁽⁶⁾.

Como pode ser observado, o etarismo permeia instituições e setores da sociedade, incluindo as formadoras e que prestam assistência à saúde. Na enfermagem, a discussão sobre o etarismo tem sido tradicionalmente vinculada ao cuidado prestado a pessoas idosas, com evidências de que componentes curriculares voltados à gerontologia podem reduzir preconceitos⁽⁷⁻⁸⁾. Entretanto, ainda são incipientes as investigações sobre o etarismo organizacional, sobretudo na formação em enfermagem, área em que se consolidam valores e atitudes que influenciarão o futuro exercício profissional.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo compreender como discentes percebem o etarismo organizacional durante a graduação, o que representa uma oportunidade de identificar fragilidades na formação e de propor estratégias educativas que favoreçam a construção de práticas inclusivas e intergeracionais no campo da saúde.

MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo, transversal, de abordagem quantitativa, realizado entre setembro e novembro de 2023 em uma faculdade de enfermagem de uma universidade pública no município do Rio de Janeiro, seguindo as recomendações do *checklist* STROBE para estudos observacionais.

A população foi composta por 296 discentes regularmente matriculados do primeiro ao oitavo período do curso de graduação em enfermagem. O cálculo amostral considerou população finita, erro amostral de 5% e intervalo de confiança de 95%⁽⁹⁾, resultando em mínimo de 123 participantes. A amostra final foi de 166 estudantes. Foram incluídos discentes matriculados nos períodos letivos referidos e excluídos aqueles afastados por licenças de qualquer natureza.

A coleta de dados ocorreu presencialmente, em sala de aula, mediante anuência docente, sem necessidade de deslocamentos adicionais para os participantes. Utilizaram-se dois instrumentos: (1) formulário de caracterização sociodemográfica e acadêmica (sexo, idade, cor/raça, escolaridade, período de matrícula) elaborado pelas pesquisadoras; e (2) a Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional (EACO), composta por 13 itens distribuídos em dois domínios (atitudes negativas e atitudes positivas) avaliados em escala Likert de cinco pontos⁽⁹⁾.

A EACO apresenta evidências de validade de conteúdo e estrutura interna, confirmada por análise fatorial confirmatória em amostras de trabalhadores brasileiros, com índices de ajuste adequados (CFI=0,93; TLI=0,91; RMSEA=0,05) e consistência interna satisfatória (alfa de Cronbach variando de 0,70 a 0,82). Considerando que as evidências psicométricas não sustentam a interpretação de escore global robusto, optou-se pela análise das respostas em frequência, o que permite melhor representação do padrão de atitudes positivas e negativas⁽¹⁰⁾.

Os dados foram organizados em planilha eletrônica (Excel 365) e analisados no software SPSS (IBM, versão 22). Realizou-se estatística descritiva (frequências, médias e medidas de dispersão) e estatística inferencial. Para verificar a associação entre o período da graduação e os escores de atitudes positivas e negativas, aplicou-se exclusivamente o coeficiente de correlação de Spearman, por tratar-se de variáveis ordinais derivadas de escala Likert e de distribuição não normal, o que torna esse teste mais apropriado para identificar relações entre os construtos. Adotaram-se os seguintes parâmetros para interpretação da magnitude do efeito: fraco ($0,10 < \rho < 0,30$), moderado ($0,30 < \rho < 0,50$) e forte ($\rho > 0,50$)⁽¹¹⁾.

O estudo atendeu às normas éticas de pesquisa envolvendo seres humanos (Resolução CNS nº 466/2012), tendo sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição e autorizado pela direção local. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

RESULTADOS

Participaram do estudo 166 discentes de enfermagem, com idade média de 22,8 anos (mínimo 18; máximo 43), majoritariamente do sexo feminino (83,1%), solteiros (94,6%) e autodeclarados brancos (54,8%). O número médio de filhos foi de 0,4 (variando de 0 a 4) e 94% estavam na primeira graduação. A distribuição por período acadêmico foi equilibrada entre os oito períodos, variando de 9% (5º período) a 15,1% (2º período), como demonstrado na Tabela 1.

Como pode ser observado na Tabela 2, na EACO, 83,1% dos estudantes não apresentaram atitudes negativas em relação a profissionais mais velhos, enquanto 42,8% expressaram atitudes positivas.

Tabela 1 - Características sociodemográficas e acadêmicas dos estudantes de graduação em enfermagem participantes do estudo (n=166). Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2023

Variáveis sociodemográficas e acadêmicas	n	f(%)	
Sexo	Feminino	138	83,1
	Masculino	27	16,3
	Outro	1	0,6
Cor/raça	Branca	91	54,8
	Preta ou parda	75	45,2
	Graduação	156	94
Escolaridade	Segunda graduação	9	5,4
	Não declarado	1	0,6
	Idade (anos)	$\mu = \pm 22,86$	Min = 18
Período matriculado	Primeiro período	22	13,3
	Segundo período	25	15,1
	Terceiro período	16	9,6
	Quarto período	20	12
	Quinto período	15	9
	Sexto período	22	13,3
	Sétimo período	24	14,5
	Oitavo período	22	13,3

Legenda: μ - média; Min - mínimo; Max - máximo.

Tabela 2 - Atitudes positivas e negativas de estudantes de graduação em enfermagem (n=166). Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2023

Variáveis	Sim n (%)	Não n (%)	p-valor (ρ) período da graduação
Atitudes positivas	71 (42,8%)	95 (57,2%)	0,0003 (-0,261)
Atitudes negativas	28 (16,9%)	138 (83,1%)	0,0024 (-0,217)

Legenda: ρ - Correlação de Spearman.

Na análise inferencial, o único fator associado às atitudes etaristas foi o período acadêmico. Identificou-se correlação inversa, embora fraca, entre o período cursado e tanto as atitudes negativas ($\rho = -0,217$; $p = 0,002$) quanto as positivas ($\rho = -0,261$; $p < 0,001$). Esse achado sugere que, à medida que avançam na graduação, os estudantes tendem a reduzir suas atitudes negativas, mas também demonstram declínio nas atitudes positivas em relação a profissionais mais velhos.

Por outro lado, não foram observadas associações significativas entre sexo, idade, estado civil, cor/raça, número de filhos ou tipo de graduação e as atitudes positivas ou negativas mensuradas pela escala, demonstrando que o perfil sociodemográfico não exerceu influência relevante nos resultados da EACO, sendo o período acadêmico a variável que melhor explicou as diferenças identificadas.

DISCUSSÃO

A partir dos achados, observa-se que os dados sociodemográficos estão em consonância com estudo realizado em 2021 sobre a representatividade feminina nas universidades, que revelou que, embora as mulheres sejam maioria no ensino superior, os cursos com maior concentração de alunas são aqueles voltados para a licenciatura, ciências humanas e ciências biológicas aplicadas à saúde. Isso, em tese, perpetua a tradicional divisão sexual do trabalho, na qual a mulher é frequentemente responsável pela educação e pelo cuidado. A proporção de homens na profissão é de 16,3%⁽¹²⁾. Tal realidade, de forma implícita, perpetua um paradigma que dificulta a conquista da equidade de gênero no ambiente acadêmico⁽¹³⁾. Quanto à idade, o meio acadêmico é majoritariamente composto por jovens. Também se explica o resultado do estudo que analisou o perfil sociodemográfico dos gradu-

andos de enfermagem, destacando o rejuvenescimento na categoria de enfermagem no qual 25,3% eram profissionais com idade até 30 anos e 61,7% até 40 anos⁽¹⁴⁾.

Apesar dos avanços no campo da diversidade e inclusão, o fator etário ainda ocupa uma posição marginal nos debates organizacionais. Frequentemente, a valorização exacerbada de discursos que enaltecem a inovação, a flexibilidade e a agilidade operacional, acabando por reforçar estigmas contra profissionais mais velhos, ao associar tais características exclusivamente à juventude. Esse viés implícito se manifesta em práticas de recrutamento seletivo, na limitação de oportunidades de promoção, na exclusão de processos formativos e em desligamentos precoces, consolidando, assim, barreiras estruturais à plena inserção e permanência da força de trabalho envelhecida no mercado laboral⁽¹⁵⁾.

No contexto da enfermagem, de maneira organizacional, profissionais mais velhos frequentemente enfrentam estigmas relacionados à suposta perda de vigor físico, lentidão na execução de tarefas, resistência à inovação tecnológica ou menor adaptabilidade a mudanças institucionais. Essas percepções, muitas vezes implícitas nas decisões de gestores, resultam na exclusão desses profissionais de atividades mais complexas, em limitações ao acesso a cargos de liderança e em sua dispensa precoce ou não justificada⁽¹⁶⁻¹⁷⁾.

Tais práticas reproduzem uma lógica produtivista que valoriza a juventude como sinônimo de eficiência, em detrimento da experiência, do conhecimento clínico acumulado e da capacidade de julgamento desenvolvida ao longo dos anos. Esse processo compromete não apenas a dignidade do trabalhador idoso, mas também o potencial coletivo das equipes intergeracionais, que poderiam se beneficiar do intercâmbio de saberes e da complementaridade de competências⁽¹⁸⁾.

Apesar da maioria dos discentes se considerarem brancos, os achados se aproximam da quantidade de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas (45,2%), um achado significativo ao considerar os anos pregressos das políticas de cota dentro das universidades públicas, a qual se constata como um fator extremamente importante para a busca da igualdade social⁽¹⁹⁾.

Entretanto, embora esses números sejam encorajadores, ainda não refletem plenamente o perfil social do Brasil. De acordo com estudo do IBGE, realizado em 2022, cerca de 92,1 milhões pessoas (ou 45,3% da população do país) se declararam pardas. Outros 88,2 milhões (43,5%) se declararam brancos, 20,6 milhões (10,2%), pretos, 1,7 milhões (0,8%), indígenas e 850,1 mil (0,4%), amarelas. Assim, mais da metade da população (55,5%) se autodeclara negra⁽²⁰⁾. Portanto, a disparidade entre a representação nas universidades e a composição demográfica do país, evidencia necessidade contínua de políticas afirmativas e de inclusão. Além disso, é crucial analisar não apenas o acesso, mas também a permanência e o sucesso acadêmico desses estudantes, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de conclusão e inserção no mercado de trabalho.

Todavia, ao analisar o perfil da enfermagem brasileira sob a perspectiva de classe, gênero e raça/cor da pele, constatou-se que 85% dos profissionais de enfermagem são do sexo feminino e 53% se identificam como negros (11,5% pretos e 41,5% pardos). A maioria dessas profissionais são mulheres negras, que ocupam predominantemente funções de auxiliares e técnicas de enfermagem⁽²¹⁾.

Tais dados refletem o racismo estrutural, o sexismo e a desigualdade social na sociedade brasileira, uma vez que, quanto mais alta a posição hierárquica profissional, menor é a representatividade negra. Essas questões estão interligadas com desigualdades socioeconômicas, destacando a necessidade de promover igualdade de oportunidades e combater o racismo e o sexismo por meio de políticas públicas e conscientização⁽²²⁾.

Compreender o envelhecimento como um processo multifacetado, que envolve dimensões biológicas, psicológicas e sociais, é fundamental para desconstruir as representações negativas historicamente associadas à velhice. A discriminação por idade, ou etarismo, revela-se não apenas nas relações interpessoais, mas também nos sistemas organizacionais e institucionais que reproduzem normas excludentes⁽¹⁸⁾. Trata-se de um fenômeno que, ao naturalizar a inferiorização das pessoas idosas, compromete a equidade intergeracional e fragiliza o tecido social diante do inegável aumento da longevidade populacional.

Tem-se maior quantitativo de respostas de discentes do segundo período (15,1%) e o menor do quinto período (9%). Destaca-se que o quantitativo mediano do número de pessoas presentes em cada turma é de cerca de 36 discentes, porém, no quinto período, havia 27 alunos matriculados.

Quanto à realização de estudos incluindo estudantes de graduação como sujeitos de pesquisa e como agentes da coleta de dados, artigo publicado em 2020 analisou a visão dos alunos acerca da produção científica e como esse processo é muitas vezes tardio dentro da graduação. Verificou-se que a maioria dos acadêmicos iniciam o contato com a pesquisa científica no desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso. Assim, muitas vezes, não conseguem se ver e colaborar como objetos de pesquisas, o que pode reduzir do interesse dos mesmos pela área⁽²³⁾.

Ademais, outro fator relevante é abordagem de temá-

ticas referentes à saúde do idoso durante a graduação. No cenário de pesquisa escolhido, o estudo que aborda a saúde do idoso se inicia no quarto período e são mais focadas no processo de promoção da saúde e prevenção de doenças crônicas não-transmissíveis, porém sem foco direto em questões sobre preconceito ao qual a pessoa idosa pode ser submetida.

Acerca do etarismo organizacional no contexto de formação dos discentes, existe uma lacuna científica do tema. Para combater tais preconceitos e ampliar as atitudes positivas em relação aos idosos é essencial adotar uma abordagem multifacetada que envolva educação, políticas inclusivas e mudança cultural. Criar programas educacionais e campanhas de sensibilização são cruciais para desconstruir mitos sobre a idade avançada, destacando as capacidades e contribuições dos indivíduos mais velhos⁽²⁴⁾.

Os resultados revelam uma disparidade interessante entre a ausência de atitudes negativas e a presença limitada de atitudes positivas em relação aos idosos.

Isto posto, de acordo com a EACO os itens do **espectro negativo** mais frequentemente respondidos com tendência à atitude de preconceito foram: “Trabalhadores mais velhos costumam adoecer com mais facilidade”, “Trabalhadores mais velhos levam mais tempo para realizar tarefas no ambiente de trabalho” e “Trabalhadores mais jovens são mais produtivos do que os mais velhos”⁽²¹⁾. Enfatiza-se que é importante refletir como estereótipos negativos associados à idade avançada estão relacionados a doença, incapacidade, baixa produtividade e a dependência de forma geral.

Quanto às **atitudes positivas** foram mais frequentes os itens: “Trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com o trabalho do que os mais jovens”, “Trabalhadores mais velhos têm mais habilidade para resolver problemas do que os mais jovens” e “Trabalhadores mais velhos são mais persistentes do que os mais jovens”^(10,22). Verifica-se que, é possível interpretar que a descrição positiva dos idosos caracteriza-os como sábios, responsáveis, gentis e comunicativos.

Na análise das correlações, infere-se que, quanto menor o tempo de estudo de graduação, maior as médias dos escores para atitudes negativas (r de spearman=-0,217; $p=0,00217$) e atitudes positivas (r de spearman=-0,261; $p=0,0003$), compreendendo-se que pode haver uma transformação na visão dos estudantes sobre o fenômeno avaliado, porém ainda com aspectos a serem esclarecidos.

Apesar de aparente melhoria nas atitudes etaristas negativas no contexto organizacional durante a graduação, com redução da média dos escores com o avanço dos períodos cursados, a média de escores relacionados às atitudes positivas também tendem a diminuir, com maior média de escore no início da graduação. Como é um tema pouco explorado na literatura nesse contexto de formação, estudos adicionais são necessários para melhor compreensão desse achado.

Para combater tais preconceitos e ampliar as atitudes positivas em relação aos idosos é essencial adotar uma abordagem multifacetada que envolva educação, políticas inclusivas e mudança cultural. Criar programas educacionais e campanhas de sensibilização são cruciais para desconstruir mitos sobre a idade avançada, destacando as capacidades e contribuições dos indivíduos mais velhos⁽²⁴⁾.

É necessário reconhecer que a abordagem do etarismo não pode se restringir à denúncia de seus efeitos deletérios. Uma resposta estratégica exige, antes de tudo, a superação de uma postura negativista e passiva diante do envelhecimento. Aceitar a velhice como parte indissociável do ciclo

vital humano implica reconhecer suas singularidades, inclusive suas limitações físicas, sem reduzir o sujeito idoso à sua funcionalidade orgânica. A longevidade, longe de ser um entrave, carrega consigo potenciais que devem ser valorizados: experiência acumulada, maturidade emocional e conhecimento tácito, muitas vezes essenciais para a tomada de decisões complexas e para a mediação de conflitos nas organizações⁽¹⁸⁾.

Em algumas culturas o envelhecimento é compreendido sob uma lógica ancestral, na qual a pessoa idosa ocupa lugar de prestígio como guardiã da memória coletiva, da tradição e da sabedoria prática. Esse contraste evidencia a construção social da velhice e demonstra que os estigmas etários são produtos de uma lógica cultural ocidental, centrada na produtividade e na estética da juventude.

Além disso, políticas inclusivas devem promover a participação dos idosos em todos os aspectos da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, por meio de incentivos à contratação, formação contínua e adaptação dos locais de trabalho. Promover um envelhecimento ativo e saudável, investir em programas de saúde e bem-estar, e valorizar a experiência dos idosos são medidas fundamentais que devem ser priorizadas em políticas públicas e estratégias sociais. Essas ações combinadas podem construir para uma sociedade mais inclusiva e justa, na qual a idade avançada possa ser vista de forma mais positiva e respeitosa⁽¹⁸⁾.

Limitações do estudo

O estudo tem como limitações a realização em um único cenário, com currículo formativo particular, podendo os achados não serem similares a outras propostas formativas e localidades. Além disso, o poder inferencial é limitado pelas características do instrumento utilizado para avaliação da variável desfecho. As testagens utilizadas não estabelecem relações de causalidade.

CONCLUSÃO

Os resultados desse estudo destacam a redução de atitudes negativas e a presença limitada de atitudes positivas em relação aos profissionais mais velhos no contexto organizacional entre discentes durante o avanço do desenvolvimento da graduação em uma faculdade de enfermagem. Não foram observadas associações significativas entre outras variáveis sociodemográficas e as atitudes relacionadas.

Indica-se a necessidade urgente de intervenções educacionais e culturais mais abrangentes e enfáticas sobre essa temática durante toda a formação acadêmica, com foco na

redução do etarismo organizacional, além da promoção de um ambiente de trabalho, local onde o estudante de enfermagem passa significativa parte de sua formação, mais inclusivo e respeitoso para todos os membros da equipe de enfermagem, independentemente da idade.

Dentro da universidade, nos ambientes de ensino teórico e de simulação, tais medidas são igualmente indispensáveis, considerando que o etarismo é uma questão pouco abordada tanto na academia quanto na sociedade em geral. Este preconceito silencioso afeta indivíduos em diversos contextos, incluindo o mercado de trabalho. Portanto, uma sociedade que se pretende justa e inclusiva deve garantir que cada fase da vida, desde a infância até a velhice, disponha de espaço legítimo para o desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Para tanto, é imperativo que se adotem estratégias integradas e intersetoriais que abarquem dimensões políticas, econômicas, culturais e institucionais. O enfrentamento do etarismo passa pela identificação de seus determinantes estruturais e simbólicos, o que inclui práticas normativas, valores organizacionais e políticas públicas ineficazes ou ausentes. Mais do que combater a exclusão, trata-se de construir uma cultura que reconheça no envelhecer um processo natural, legítimo e carregado de possibilidades, e não uma etapa de redução de vida social ou profissional.

Ao criar uma cultura que valorize a diversidade geracional é possível, ainda, aprimorar a qualidade do cuidado prestado, bem como fomentar um ambiente de estudo e trabalho mais saudável e produtivo para todos os envolvidos.

Verifica-se, portanto, que é essencial promover pesquisas e implementar mudanças no ambiente acadêmico, especialmente nos componentes curriculares, com foco na redução das atitudes negativas e na promoção das atitudes positivas em relação à idade. Isso poderá contribuir para uma melhor preparação dos alunos para a futura vida profissional e sua inserção no mercado de trabalho.

*Artigo extraído da monografia de conclusão de graduação em enfermagem intitulada “Percepções sobre etarismo organizacional entre discentes da graduação de enfermagem”, apresentada ao Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, no ano de 2023.

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

REFERÊNCIAS

1. Organização Pan-Americana de Saúde. Relatório mundial sobre o idadismo. Washington (DC): OPAS; 2022. <https://doi.org/10.37774/9789275724453>
2. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021 [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2022 [citado 2023 Abr 23]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>
3. World Health Organization. Ageing and health [Internet]. Geneva: WHO; 2023 [citado 2023 Abr 23]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
4. Bezerra PA, Nunes JW, Moura LB de A. Aging and social isolation: an integrative review. Acta Paul. Enferm. (Online). 2021;34:eAPE02661. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AR02661>

5. França LH de FP, Siqueira-Brito A da R, Valentini F, Vasques-Menezes I, Torres CV. Ageism in the organizational context - the perception of Brazilian workers. *Rev. bras. geriatr. gerontol.* (Online). 2017;20(6):762-772. <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052>
6. Silva RA da, Helal DH. Ageismo nas Organizações: Questões para Debate. *Rev. adm. IMED.* 2019;9(1):187-197. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>
7. Haight BK, Christ MA, Dias JK. Does nursing education promote ageism? *J Adv Nurs.* 1994;20(2):382-390. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1994.20020382.x>
8. Gallo V. Ageism in nursing education: A review of the literature. *Teach Learn Nurs.* 2019;14(3):208-215. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2019.04.004>
9. Levine DM, Berenson ML, Stephan D. *Estatística: Teoria e Aplicações usando o Microsoft Excel em Português.* Rio de Janeiro: LTC; 2000.
10. Siqueira-Brito A da R, França LHFP, Valentini F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageismo no Contexto Organizacional. *Aval. Psicol.* (Online). 2016;15(3):337-345. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1503.06>
11. Cohen J. A power primer. *Psychol Bull.* 1992;112(1):155-159. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.112.1.155>
12. Machado MH, Filho WA, Lacerda WF de, Oliveira E de, Lemos W, Wermelinger M, et al. Características gerais da enfermagem: o perfil sócio demográfico. *Enferm. foco (Brasília).* 2016;7(spe):9-14. <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.686>
13. Nunes DH, Pina ST, Silva JB. A representação feminina nas universidades e a concreção da cidadania. *Direito Justiça, Reflex. Sociojuríd.* (Online). 2021;21(41):159-173. <https://doi.org/10.31512/rdj.v21i41.634>
14. Brito QHF, Avena K de M, Portilho EML, Pereira MA, Quintanilha LF. Maternidade, paternidade e vida acadêmica: impactos e percepções de mães e pais estudantes de medicina. *Rev Bras Educ Med.* 2021;45(04):e233. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.4-20210309>
15. Araújo PO de, Soares IMSC, Vale PRLF do, Sousa AR de, Aparicio EC, Carvalho ES de S. Ageism directed to older adults in health services: A scoping review. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2023;31:e4019. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6727.4020>
16. Chen C, Shannon K, Napier S, Neville S, Montayre J. Ageism directed at older nurses in their workplace: A systematic review. *J Clin Nurs.* 2024;33(7):2388-2411. <https://doi.org/10.1111/jocn.17088>
17. Park S, Lee H, Seo M, Kim HK, Shin E. Effects of ageism on burnout among clinical nurses. *PLoS One.* 2024;19(11):e0313043. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313043>
18. Santana JC de, Furtado VC, Fhon JRS, Neto AP dos S, Lira R de, Lima FM de. Etarismo nos tempos atuais. In: Farias BM de. *Entre saberes e inovação: um olhar multidisciplinar.* Epitaya E-books. 2024;1(58):11-22. <https://doi.org/10.47879/ed.ep.2024984p11>
19. Batista NC, Figueiredo HAC de. Racial heteroidentification committees for admission to federal universities. *Cad Pesqui.* 2020;50(177):865-881. <https://doi.org/10.1590/198053147264>
20. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico [Internet].* Rio de Janeiro: IBGE; 2022 [citado 2024 Jun 3]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>
21. Carmo KM do, Silva EF da, Lima MARM, Oliveira PS de, Moura RF. Perfil da enfermagem brasileira sob a perspectiva de classe, gênero e raça/cor da pele. *CED.* 2024;16(3):e3549. <https://doi.org/10.55905/cuadv16n3-015>
22. Fonseca RS, Escola J, Carvalho A, Loureiro A. O perfil sociodemográfico dos estudantes universitários: estudo descritivo-correlacional entre uma universidade portuguesa e brasileira. *Educação em Foco.* 2019;24(1):341-366. <https://doi.org/10.34019/2447-5246.2019.v23.26040>
23. Wanzeler LB, Pantoja ACR, Mercês DS das, Santos B de JC dos, Nogueira M de A, Lopes TMR, et al. A pesquisa científica sob o olhar dos acadêmicos de enfermagem. *Rev. Eletrônica Acervo Saúde.* 2020;12(2):e2503. <https://doi.org/10.25248/reas.e2503.2020>
24. Fhon JRS, Alves N, Neto AP dos S, Djinan ARFS, Laurenti AV, Lima EFC. Attitudes and perceptions about ageism among nursing students: a scoping review. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2024;32:e4117. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6851.4117>

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Concepção do estudo: Palma AMS, Pereira GS, Gallasch CH.

Obtenção de dados: Palma AMS, Pereira GS.

Análise de dados: Palma AMS, Pereira GS, Pestana LC, Delphino TM, Pereira LAS, Gallasch CH.

Interpretação dos dados: Palma AMS, Pereira GS, Pestana LC, Delphino TM, Pereira LAS, Gallasch CH.

Todos os autores se responsabilizam pela redação textual e revisão crítica do conteúdo intelectual, pela versão final publicada e por todos os aspectos éticos, legais e científicos relacionados à exatidão e à integridade do estudo.



Copyright © 2025 Online Brazilian Journal of Nursing

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.