

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Cristiane da Silva Costa

**IMPRESSÕES DE RECRUTADORES E PROFISSIONAIS SOBRE O AGEÍSMO
EM CONTRATAÇÕES NA ÁREA DE TI NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

**Porto Alegre
2022**

Cristiane da Silva Costa

**IMPRESSÕES DE RECRUTADORES E PROFISSIONAIS SOBRE O AGEÍSMO
EM CONTRATAÇÕES NA ÁREA DE TI NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Christine da Silva Schröder.

**Porto Alegre
2022**

Cristiane da Silva Costa

**IMPRESSÕES DE RECRUTADORES E PROFISSIONAIS SOBRE O AGEÍSMO
EM CONTRATAÇÕES NA ÁREA DE TI NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Christine da Silva Schröder.

Conceito final: A

Aprovado em: 04/10/2022

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Christine da Silva Schröder (UFRGS - Orientadora)

Prof.^a Daniel Viana Abs da Cruz (UFRGS)

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Zélia, que deixou saudades, mas sempre será minha maior fonte de amor, dedicação e inspiração e a pessoa que mais me incentivou a estudar, entrar na universidade e realizar mais um sonho.

Ao meu pai, Jair, por todo apoio em todos esses anos e que fez com que eu chegasse até aqui. Ao meu irmão, Bruno, por todo apoio e incentivo.

À minha tia, Lúcia, que sempre acreditou que eu conseguiria chegar até aqui, me apoiou nos momentos de cansaço e em toda caminhada.

À minha prima, Michele, que sempre esteve ao meu lado e me motivou em todos os momentos, muitas vezes com palavras de amor e carinho.

A Deus, por me manter sempre no caminho do bem e realizar esse sonho.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pela oportunidade de um estudo de qualidade e pela formação.

Aos meus amigos, que conheci na época que estava no curso de matemática, Aline, Bárbara, Mariana e Pedro, e sempre estiveram presentes depois de todos esses anos vibrando a cada conquista.

Ao meu colega de curso, Alecsander, que está comigo desde o início da graduação, foi maior suporte e incentivo para que cada obstáculo fosse vencido e que com muita alegria está realizando esse sonho também.

À minha amiga, Priscila, que sempre me apoiou, me ajudava a ler os artigos para esse trabalho, foi suporte emocional e que nunca me deixou desistir.

Às minhas colegas de curso, Bruna e Mayara, que fizeram a diferença e sabem o quanto foi difícil o caminho até aqui, mas que no final tudo valeu a pena.

Aos meus amigos que fizeram parte dessa trajetória e que sempre estiveram torcendo por mim, seja com pensamentos positivos, palavras de apoio, ajuda em alguma matéria, sendo entrevistado para algum trabalho de aula.

Aos meus familiares, dindas, tias e todos que sempre incentivaram e apoiaram o meu sonho.

À minha orientadora, Christine, que foi inspiração em aula e que me deu todo o suporte para estar realizando esse trabalho e faz parte dessa conquista.

A todos vocês que me acompanharam até aqui, muito obrigada!

RESUMO

Com o início da pandemia de COVID-19 em 2020, muitas pessoas se viram sem empregos e decidiram migrar de área, desde então a área da tecnologia da informação vem sendo muito procurada, seja por profissionais jovens até os mais velhos. Este estudo teve como objetivo identificar as impressões de recrutadores e profissionais sobre o ageísmo em contratações na área de TI na Região Metropolitana de Porto Alegre. Para a coleta de dados, foram feitas entrevistas on-line com os respondentes seguindo o roteiro de perguntas. Através das respostas foi possível analisar situações em que o ageísmo ainda está presente nas organizações. Quando questionados alguns entrevistados relataram se não teriam ou teriam um colega com mais de 45 anos em sua empresa atual e que em outros lugares que trabalharam esses colegas eram minoria. Para a maioria dos respondentes, quando se trata de cargos iniciais como júnior, os recrutadores procuram recém graduados ou estudantes mais jovens, já os cargos de sênior e pleno o que conta são as experiências e facilidades com as linguagens solicitadas, para quem procura uma colocação em vagas de TI é preciso estar sempre se atualizando e acompanhando o mercado. Um dos principais fatores observado foi que os funcionários mais velhos não são adaptáveis e não conseguiriam aprender rápido novas tecnologias. Desta forma, foi possível chegar a conclusões sobre o estudo, onde os principais resultados apontam que o ageísmo se faz presente na maioria das organizações, os profissionais da área de TI conseguem perceber que não há colegas com mais de 45 anos em suas empresas e que isso está relacionado ao preconceito de idade e os recrutadores precisam estar atentos aos possíveis vieses etaristas para que estes possam ser minimizados nas empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas, Relações de Trabalho, profissionais de TI, Ageísmo, Tecnologia da Informação.

ABSTRACT

With the beginning of the COVID-19 pandemic in 2020, many people found themselves without jobs and decided to migrate from the area, since then the area of information technology has been in high demand, whether by young professionals or the elderly. This study aimed to identify the impressions of recruiters and professionals about ageism in hiring in the IT area in the metropolitan region of Porto Alegre. For data collection, online interviews were conducted with the nine respondents following the script of questions. Through the answers it was possible to analyze situations where ageism is still present in organizations. When questioned, some respondents reported that they would not have or would have a colleague over 45 years old in their current company and that in other places they worked these colleagues were in the minority. For most respondents, when it comes to junior positions, recruiters are looking for recent graduates or younger students, while senior and full positions are what counts are the experiences and facilities with the requested languages, for those looking for a position. in IT vacancies it is necessary to always be updating and following the market. One of the main factors observed was that older employees are not adaptable and would not be able to quickly learn innovative technologies. In this way, it was possible to reach conclusions about the study, where the main results indicate that ageism is present in most organizations, IT professionals can perceive that there are no colleagues over 45 years old in their companies and that this is related to ageism and recruiters need to be aware of possible age biases so that they can be minimized in companies.

KEYWORDS: People Management, Labor Relations, IT professionals, Ageism, Information Technology.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 JUSTIFICATIVA.....	12
1.2 OBJETIVOS.....	13
1.2.1 Objetivo Geral:	13
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 AGEÍSMO E VIESES INCONSCIENTES	14
2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM TI	19
2.3 CARREIRAS EM TI	21
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
3.1 TIPO DE PESQUISA	24
3.2 PARTICIPANTES DE PESQUISA.....	24
3.3 COLETA DE DADOS.....	25
3.4 ANÁLISE DE DADOS	25
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	27
4.2 ENTREVISTAS COM <i>TECH RECRUITERS</i>	27
4.2.1 Principais desafios, experiências e requisitos na contratação de candidatos em TI	27
4.2.2 Percepção quanto à relevância da idade na contratação de candidatos pela empresa em geral.....	29
4.2.3 Percepção geral sobre os processos seletivos na área de TI.....	31
4.2.4 Situações de preconceito etário/ageísmo percebidas na prática na área de TI	32
4.2.5 Percepções gerais sobre a influência da idade na contratação em TI	33
4.2.6 Percepções quanto à presença de profissionais 45+ na área de TI	34
4.3 ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS DE TI	35
4.3.1 Principais desafios e experiências enfrentados na busca por vagas de TI	35
4.3.2 Percepção quanto à relevância da idade na contratação de candidatos pela empresa em geral.....	36
4.3.3 Percepção geral sobre os processos seletivos na área de TI.....	37
4.3.4 Situações de preconceito etário/ageísmo percebidas na prática na área de TI	38
4.3.5 Percepções gerais sobre a influência da idade na contratação em TI	38
4.3.6 Percepções quanto à presença de profissionais 45+ na área de TI	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	45
APÊNDICE A - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS PROFISSIONAIS DE TI	50
APÊNDICE B - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS <i>TECH RECRUITERS</i>	51
APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO	52

1. INTRODUÇÃO

Em uma sociedade em que a condição de ser produtivo é básica para que uma pessoa seja aceita como membro ativo, os mais velhos sempre foram avaliados como improdutos e dependentes. Estas características foram associadas aos trabalhadores que envelheciam e levavam a afastamento e discriminação pelo fato de não poderem mais oferecer a energia e o esforço físico que o trabalho exigia em outras épocas (STEPANSKY, 2009).

“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” (COUTO et al, 2009, p.510).

Para Esteves (2021), as organizações devem fazer um levantamento etário dos funcionários, para que assim seja possível começar ações de inclusão para profissionais mais velhos e de diversidade. Um dos modelos seriam debates sobre preconceito etário, palestras de sensibilização, diversidade e inclusão. Ainda que enquanto sociedade estamos patinando no combate ao preconceito.

O significado de velhice está relacionado à maneira em que a sociedade se comporta em relação às pessoas mais velhas, no passado pessoas de 40 anos já eram consideradas velhas, assim como nas sociedades atuais são as de 80 anos. Essa perspectiva está muito relacionada à cultura, aos princípios e valores de cada sociedade. Beauvoir argumenta que o tema da velhice foi quase sempre tratado de maneira estereotipada, repetindo-se as mesmas comparações e adjetivos (CARDOSO; DIETRICH; SOUZA, 2021).

Bittencourt (2019), traz dados do IBGE (2017), relata que a soma de aposentados que voltaram a ativa mais os idosos que ainda não se aposentaram era de 30,9% são 5,9 milhões de idosos trabalhadores do Brasil que ocupam hoje 4,5% dos postos de trabalho. É importante explorar até que ponto os funcionários com mais de 50 anos podem ser contratados por diversos setores do mercado de trabalho e identificar quais os tipos de empregos e os fatores que podem garantir uma maior empregabilidade.

Nas bases Spell, Scielo e em algumas revistas científicas, como Revista de Ciências Humanas, *Social Science Research Network* (SSRN), Revista Eletrônica de

Sistemas de Informação, foram encontrados artigos sobre o ageísmo no mercado de trabalho em geral como autores (SILVA; HELAL, 2019) que vão trazer o ageísmo nas organizações com o artigo **“Ageísmo nas Organizações: Questões para Debate”**; Cardoso, Dietrich e Souza (2021), vão trazer o artigo **Envelhecimento da População e a Desigualdade em *Brazilian Journal of Political Economy***. Lima (2021) aborda o aumento dos cargos no mercado de trabalho na área de TI em **“Procuram-se profissionais da Tecnologia da Informação: Entenda melhor a questão da falta de mão de obra e as possibilidades que o segmento oferece para quem deseja mergulhar nele”**.

Esteves (2021) relata a importância da inclusão nas organizações e como elas devem ter esse olhar crítico para que o ageísmo seja evitado e que os colaboradores mais velhos sejam avaliados por suas competências e não idades em **“O que os profissionais com mais de 50 anos têm a ver com diversidade? O mercado de trabalho está se adaptando e já surgem as primeiras iniciativas para contratação de pessoas com mais de 50 anos”**.

Algumas publicações encontradas são de 2008, 2011, 2015, 2017, 2019, 2020 e as mais atuais de 2022, que vão falar como organizações estão lidando com funcionários mais velhos em áreas como saúde, engenharias e em outros mercados de trabalhos, como o ageísmo se tornou enraizado em algumas organizações públicas, sobre o envelhecimento da população brasileira e de outros países como França, Portugal e EUA.

Em síntese, o grupo de trabalhadores com 50 anos ou mais pertencente à base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), têm participação crescente no mercado de trabalho, maior predominância masculina, maior escolaridade e ocupa-se com vínculos formais mais duradouros comparativamente ao conjunto dos trabalhadores e entre eles cerca de um terço encontra-se em serviços e outro terço, no setor público (AMORIM; FEVORINI; MELO; TAVARES, 2016).

Uma pesquisa da AARP (2021), vai trazer que um em cada quatro trabalhadores com 45 anos ou mais foram sujeitos a comentários negativos em relação a suas idades de supervisores ou colegas de trabalho. 76% desses trabalhadores mais velhos visualizam a discriminação por idade como um obstáculo para encontrar um novo emprego.

Em relação a discriminação de idade a AARP (2021), cita a *Equal Employment Opportunity Commission* (2018), órgão de fiscalização da força de trabalho nos EUA,

que emitiu um relatório condenatório sobre discriminação por idade contra os americanos mais velhos e alerta que “a discriminação por idade ainda continua sendo um problema expressivo e caro para os trabalhadores, suas famílias e a economia do país”.

Segundo dados publicados pela Organização das Nações Unidas e da Organização Mundial da Saúde (2021), o relatório sobre discriminação por idade estima-se que uma em cada duas pessoas no mundo tenha atitudes discriminatórias que pioram a saúde física e mental de pessoas idosas e reduzem sua qualidade de vida. Ocasionalmente custando às sociedades bilhões de dólares a cada ano (ONU; OMS, 2021).

A pandemia de COVID-19 descortinou o quão grande é a discriminação por idade. Em algumas situações, a idade tem sido usada como o único critério para acesso a cuidados médicos, terapias que salvam vidas e para isolamento físico, segundo a ONU (2021).

Em paralelo neste cenário, de acordo com Malinosqui (2021), devido a pandemia de COVID-19 no ano de 2020 as empresas tiveram que se adaptar e investir em novas tecnologias e com o *home office* (trabalho remoto). Assim, para a área de tecnologia, diferente das outras áreas com todos os desafios trazidos pela pandemia, o ano de 2021 apresentou evoluções no mercado da tecnologia em relação aos anos anteriores à COVID-19. Pesquisas sugerem um aumento, em torno de 10%, nas oportunidades de trabalho na área (MALINOSQUI, 2021).

Segundo estudo de Moreno Jr, Cavazzote e Farias (2009), a Tecnologia da Informação envolve diversas especializações, como desenvolvimento de sistemas, incluindo a análise, projeto e programação, gerenciamento de bancos de dados e segurança da informação. Os mesmos autores abordam o estudo de Schambach (1999), que observa que os profissionais de TI mais velhos parecem menos motivados a manter suas competências atualizadas. Isso pode estar relacionado com o pessimismo em relação a receber recompensas organizacionais, sejam elas hierárquicas, funcionais, sociais ou financeiras.

Lima (2021) vai trazer que, segundo a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM, 2021), até 2024 serão 421 mil postos de trabalho criados no setor de TI e com poucos profissionais para preenchê-las. Em 2021 aumentou a procura por profissionais da área de TI pelas organizações na área da tecnologia.

Dados da Brasscom (2022), "o profissional de tecnologia de 50 anos ou mais já faz parte, por natureza, de uma geração de pessoas muito capacitadas em linhas gerais. Desde a liberação do mercado de tecnologia no Brasil, a partir das décadas de 1980 e 1990, esses profissionais viveram o boom de adoção de tecnologia, porque o país era extremamente atrasado".

Para Silva (2022), os profissionais de Recursos Humanos encontraram uma vertente da sua área profissional que está em evidente crescimento. É o recrutamento *Tech*, ou seja, a contratação de pessoas da área de tecnologia

O profissional *Tech Recruiter* além de ter domínio nas atividades de recrutamento e seleção, precisa estar conectado a buscar novos talentos na área da tecnologia para preencher as vagas em aberto. Devido ao grande aumento de demanda dessa área, muitos profissionais estão se qualificando e especializando para conseguirem oferecer esse tipo de serviço. (SILVA, 2022)

E o que faz o *Tech Recruiter*? Para Silva (2022) é o profissional que fica responsável pelo recrutamento e seleção de profissionais na área da tecnologia, especialmente desenvolvedores(as) de sistemas. Deve conhecer a área de recursos humanos (RH) e as tecnologias. Inclusive, para Meda (2022) o *LinkedIn* e o *Facebook* detêm um papel decisivo no processo de recrutamento, pois suas pontuações médias são altas e esses são os dois sites mais utilizados para obter candidatos em potencial ou empregos em potencial por empregadores.

Optou-se, para a presente pesquisa, ter como foco geográfico de análise a Região Metropolitana de Porto Alegre, que foi escolhida pelo fato de a pesquisadora residir nesta região. Também se optou por abordar os *tech recruiters* e sua perspectiva enquanto recrutadores, dada a amplitude de carreiras e posições atualmente existentes na área de TI, bem como profissionais de TI residentes na mesma região.

Com base nestas informações, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa:

Como recrutadores e profissionais de TI veem a presença do ageísmo no recrutamento e seleção na área de TI, no contexto da Região Metropolitana de Porto Alegre (RS)?

1.1 JUSTIFICATIVA

Conforme mostram diferentes estudos, o ageísmo atualmente ainda é presente nas organizações e a população brasileira vem envelhecendo rapidamente, mas, em contrapartida, o mercado de trabalho na área da Tecnologia da Informação está ano após ano se desenvolvendo e em busca de mão de obra qualificada.

De acordo com a pesquisa Diversidade do Setor TIC (2020), da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais (Brasscom) (2020), “um terço dos profissionais em funções técnicas do setor TIC (software, serviços, indústria e comércio) têm entre 18 e 24 anos, à medida que menos de 5% têm mais de 50 anos”.

Segundo dados da CNN Brasil (2021), em 2020 surgiram muitas vagas na área da tecnologia, abertura de portas para as pessoas que estavam longe de conseguir uma vaga em suas cidades, o levantamento de uma empresa de identificação digital registrou 163 mil contratações por meios digitais em 2020, o que gerou um aumento de 87,9% em relação a 2019. O Cofundador da 99 Jobs, Eduardo Migliano relata: “que todas as empresas de tecnologia estão recrutando, o que gera uma revisão de qual está sendo o formato de empresa do mundo de hoje”.

A realização do estudo tem a importância quando, a partir de seus resultados, é possível obter conhecimento, estabelecer práticas para minimizar os possíveis vieses que o ageísmo pode trazer para o trabalho dos profissionais de recursos humanos da área da tecnologia que estão na região metropolitana de Porto Alegre, os *Tech Recruiters*, recrutadores de TI e os recrutadores de programadores.

Além de contribuir para possíveis estudos, na área de gestão de pessoas dentro da administração, para profissionais que já estão no mercado de trabalho no setor de seleção e recrutamento, os novos que estão migrando para essa área, possíveis gestores de empresas de tecnologia e pesquisadores da área. Propõe-se elaborar artigo para divulgação científica e/ou sumários técnicos para divulgação no meio corporativo.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral:

O objetivo geral deste projeto é identificar as impressões de recrutadores e profissionais sobre o ageísmo em contratações na área de TI na Região Metropolitana de Porto Alegre.

1.2.2 Objetivos específicos:

- a. Identificar os principais desafios enfrentados pelos *tech recruiters* para as contratações na área de TI;
- b. Identificar exemplos de situações vivenciadas por profissionais de TI e *tech recruiters* que levem a inferir a presença do ageísmo na área;
- c. Identificar impressões de profissionais de TI e *tech recruiters* quanto à presença ou ausência de pessoas com mais de 45 anos em suas organizações, mas principalmente atuando em TI.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AGEÍSMO E VIESES INCONSCIENTES

Em 1940, a expectativa de vida, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2021), era de 62,6 anos no Brasil. Em 2019 a expectativa saltou para 76,6 anos. Até 2060, uma a cada quatro pessoas no país será idosa, pela estimativa em 2030 teremos mais idosos do que crianças. Sintetizando os dados a reforma da Previdência que aumentou a idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62. Com isso, o mercado de trabalho apresentará profissionais cada vez mais idosos.

Ao longo do trabalho iremos abordar como as definições de ageísmo são observadas pelos autores no ambiente de trabalho e no dia a dia. Como o mercado de trabalho vem lidando com esse fenômeno, mais adiante entraremos em recrutamento e seleção na área de TI os profissionais que trabalham nessa área no setor da tecnologia, carreiras de TI (Tecnologia da Informação), a sua definição, como o mercado de trabalho está se adaptando com as novas tecnologias, como são classificados os cargos, plano de carreiras e os profissionais dessa área e por fim os vieses inconscientes que o ageísmo pode trazer nos dias de hoje.

O termo foi criado em 1969 pelo psiquiatra e gerontologista americano Robert Neil Butler, é associado à discriminação contra os mais velhos (ESTEVES, 2020).

O trabalho para os idosos além de ser um momento de satisfação pessoal ele beneficia em uma maior qualidade de vida. Ajuda na prevenção de doenças e melhora o dia a dia dos mesmos. É um dos pilares de fonte de conhecimento, experiências que fazem com que esses profissionais mais velhos se sintam incluídos e capazes para exercerem suas funções (MEIRELES; VIVIANI; CAMBOIN, 2008).

É desejado que as organizações precisem promover saúde, segurança e qualidade de vida para que seja possível reter e manter os colaboradores mais velhos, trabalhando de forma motivada e estimatória (MEIRELES; VIVIANI; CAMBOIN, 2008).

Manifestações positivas do ageísmo são vinculadas a estereótipos positivos dos idosos, sabedoria e maturidade são citadas, embora seja menos comum, ainda assim possível de acontecer (COUTO et al, 2009, p.510).

Nos locais de trabalho, funcionários mais velhos, na maioria das vezes, não são contratados ou promovidos porque os gestores costumam acreditar que serão menos flexíveis e competentes do que aqueles mais novos (GOLDANI, 2010). Para a Organização das Nações Unidas (ONU, 1982), “o ser idoso difere entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento. Nos primeiros, são consideradas idosas as pessoas com 65 anos ou mais, enquanto nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, são idosos aqueles com 60 anos ou mais”.

A maneira mais conhecida do ageísmo nas organizações é negativa, associando os profissionais à improdutividade e à velhice. E acontece na maioria dos casos de uma forma muito sutil e natural. Do mesmo modo torna-se importante debater sobre o ageísmo no Brasil, nos seus diversos aspectos e dimensões, principalmente em função do aumento da participação dos idosos na força de trabalho e na população economicamente ativa (PEA), conforme indicam Vanzella, Lima Neto e Silva (2011).

A forte vinculação dos limites da idade à aparência reforça a crença de que boa aparência e juventude muitas vezes tornam-se sinônimos em nossa sociedade (FINEMAN, 2014), especialmente para as mulheres, que sofrem de tripla discriminação: sexo, idade e aparência (GRANLEESE; SAYER, 2006).

A população está envelhecendo, havendo dados de diversos países, inclusive o Brasil. Porém a maneira como se está lidando com o envelhecimento da população brasileira é diferente dos países europeus e norte-americanos em função de razões históricas e culturais. O que explicaria eles terem vivenciado a intensificação do envelhecimento da sua população há mais tempo (FONTOURA; PICCININI, 2014).

Neste sentido, Pereira e Hanashiro apontam que o etarismo existe com relação a trabalhadores mais velhos tanto em processos de seleção quanto de demissão em empresas nacionais (PEREIRA; HANASHIRO, 2014: 2015).

Apesar de o mercado de trabalho apresentar sinais de envelhecimento, é importante destacar que o tema das gerações é prioritariamente abordado pela perspectiva dos jovens, seja desde indivíduos, em suas carreiras, e o que a empresa espera deles. São poucos os estudos que trazem a inserção dos trabalhadores de 50 anos ou mais no ambiente corporativo (AMORIM; FEVORINI; MELO; TAVARES, 2016).

O envelhecimento populacional é um grande desafio para as organizações, governos e universidades. Quanto antes os processos começarem a ser adaptados

para os funcionários mais velhos, mais produtividade, inclusão e aproveitamento da mão-de-obra serão visíveis (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

O envelhecimento é um dos fenômenos mais significativos do século XXI. Apesar dos dados demográficos enfatizarem a relevância do envelhecimento no Brasil, a literatura acadêmica ainda não aborda o tópico de forma abrangente, (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

Cepellos e Tonelli (2017), trazem (NAEGELE; WALKER, 2016) que vão destacar que a organização deve promover acesso igual para qualquer candidato e não diferenciar, direta ou indiretamente, por conta da idade.

Para Silva e Helal (2019) no campo profissional o etarismo pode vir a causar demissões indevidas, falta de promoções e valorização dos profissionais, ou então a procurar uma maneira em que consigam se aposentar o mais rápido possível.

Os autores Silva e Helal (2019) trazem Goldani (2010), que questiona muito como uma questão cultural da sociedade em que visualiza o idoso como um incapaz, um ser sem valor e utilidade. O quanto isso é enraizado e de difícil percepção para muitas organizações que devem estar preparadas e atentas para lidar com esses indivíduos que são completamente capazes de serem selecionados por suas habilidades, experiências, qualidades e não por serem 'velhas' e sem capacidade intelectual e física para realizar as atividades. Isso pode intervir diretamente na recolocação do trabalhador mais velho no mercado de trabalho, que busca ofertas que sejam mais rentáveis.

É extremamente importante que o ambiente organizacional seja compatível às necessidades de todos os trabalhadores e principalmente no caso dos mais velhos que precisam de mais atenção. Determinadas atividades precisam de equipamentos de alta qualidade para serem realizadas. Além do espaço de trabalho que também é um grande fator para que tenham concentração e se sintam inclusos no ambiente, (SILVA; HELAL, 2019).

A mão-de-obra mais velha é desvalorizada no processo de desenvolvimento e não apenas na recrutação, muitos profissionais talentosos são descartados e vistos como desnecessários para aqueles cargos e então realocados para atividades em que são julgados mais compatíveis para as suas idades, segundo (SILVA; HELAL, 2019).

Silva e Helal (2019) analisam que as organizações tenham uma mudança cultural para ter um olhar mais humano para esses colaboradores. Esse processo é um longo caminho e precisa de muita dedicação e estudos. O que ajudaria muito no

caso de acabar com esse preconceito, pois os mais velhos também têm seu espaço e sempre tem o que nos agregar. Não há mudança se o problema não é declarado e visualizado como algo prejudicial.

Podemos observar cargos do setor público onde há um número maior de trabalhadores com mais de 50 anos e em como são julgados por estarem só “ocupando espaço”, sendo que é notável uma reestruturação nos cargos, pois há muitos cargos antigos e que hoje em dia não são necessários. O que poderia ser feito é uma análise e pesquisa com esses colaboradores antigos e reorganizar uma maneira em que eles possam se sentir mais essenciais em novos cargos e que consigam contribuir cada vez mais para o seu bem-estar e o da organização até que se aposentem (MACÊDO; BENDASSOLI; TORRES, 2019).

Segundo Macêdo, Bendassoli e Torres (2019) no âmbito federal, enquanto 56,5% do total de servidores na ativa já estão acima de 41 anos, cerca de 35% do total estão acima de 51 anos no Painel Estatístico Pessoal (PEP, 2018). Encaminha-se para a idade mínima de aposentadoria que, atualmente, é de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres e requer tempo mínimo de contribuição de 35/30 anos, respectivamente, ressalvadas algumas categorias profissionais (EMENDA CONSTITUCIONAL nº 41, 2003).

Estudos mostram que os servidores não continuam em seus cargos após o tempo de aposentadoria apenas por questões financeiras, são fatores como: autonomia, flexibilidade, se identificam e estão satisfeitos com o trabalho, o significado de trabalho para eles que vai além de fatores econômicos. (MACÊDO; BENDASSOLI; TORRES, 2019).

Servidores Federais também relatam que ainda não se sentem preparados para se aposentar. O quanto o trabalho está relacionado como um grande fator para essas pessoas e o que só mostra que a idade é apenas um fator externo, pois ainda se sentem bem e realizados com os seus cargos. Há casos em que a aposentadoria é vista como um grande fator para causar problemas de saúde e depressão, pois a pessoa se vê sem direção e isso causa um grande impacto em como será daqui para frente (MACÊDO; BENDASSOLI; TORRES, 2019).

No Brasil é mais comum que os trabalhadores que já têm idade para se aposentar continuem trabalhando, em 1998 mais da metade dos idosos no geral que já poderiam estar aposentados ainda continuavam em seus trabalhos. Alguns eram do ramo da agricultura e acabavam trabalhando mais de 40 horas por dia.

Segundo Dardengo e Maфра (2019), percebem que não há detalhes suficientes para definir todos os aspectos que envolvam a velhice, o que contribui para a disseminação dos preconceitos já enraizados sobre ela.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2019), mostram que em 2019, o número de idosos no Brasil chegou a 32,9 milhões, a tendência de a população envelhecer vem se mantendo e o número de pessoas com mais de 60 anos no país ultrapassou o de crianças com até 9 anos de idade.

Cardoso, Dietrich e Souza (2021) ainda observam que mesmo sendo um país jovem, o Brasil ainda gasta com previdência como se fosse um país velho, o sistema previdenciário precisa estar sempre ajustado à rapidez da mudança geográfica.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), em 2025 o Brasil será o sexto país do mundo com mais idosos. Estudos recentes vão salientar em como a população está envelhecendo e o quanto isso está acontecendo de maneira acelerada, segundo estimativas trazidas por Cepellos e Tonelli (2017), em 2040 os empregos estarão concentrados na população com idade acima dos 45 anos, um cenário que irá exigir iniciativas de gestão específicas às necessidades destes profissionais INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA, 2006).

Por vezes, o ageísmo se manifesta na presença de vieses dos quais nem sempre estamos conscientes. Luz, Nadanovsky e Leask (2020) trazem, por exemplo, os vieses cognitivos que afetam as decisões sobre a vacinação, a facilidade com que as informações de saúde podem ser pesquisadas online faz com que o potencial de um viés de confirmação tenha um papel cada vez maior na esfera da vacinação, bem como em outras decisões relativas à saúde.

Para Dias (2021), “vieses inconscientes são preconceitos, estereótipos ou pensamentos tendenciosos sobre determinado tema ou grupo social, que induzem a decisões tendenciosas e comportamentos prejudiciais”. Algumas crenças são incorporadas inconscientemente ao longo da vida, isto é, sem que as pessoas se deem conta, e acabam ditando muitos comportamentos do dia a dia, como se fosse algo natural (DIAS, 2021). Alguns exemplos de vieses, na definição do mesmo autor:

Viés da afinidade: No contexto empresarial, é comum que os gestores acabam escolhendo colaboradores com os quais eles têm mais identificação seja por terem a mesma formação, formato de liderança, para dar promoções, bonificações ou outras manifestações positivas, em vez de analisarem o contexto e as informações e tomarem decisões com embasamento na lógica e na razão.

Viés do estereótipo: Trata-se dos julgamentos que uma pessoa, que pertence a um determinado grupo, faz a respeito de um indivíduo pertencente a outro grupo, não se baseando em atributos específicos ou qualidades dele, mas em generalizações.

Viés da aparência: Como consta no próprio termo, esse tipo de viés acontece quando o julgamento de uma pessoa é baseado em aspectos físicos, isto é, em padrões de beleza que foram se acumulando no inconsciente ao longo da vida.

Viés da confirmação: No contexto corporativo, é comum que um candidato que esteve em vários empregos por curtos períodos seja descartado pelos recrutadores porque, automaticamente, acreditam que se trata de uma pessoa que terá pouco comprometimento com a empresa.

Foi encontrado um artigo científico que aborda os vieses inconscientes quando se trata do ageísmo, mas poucos artigos encontrados sobre vieses em outros temas no Brasil. Hanashiro, Silveira e Pereira (2017), trazem **os vieses etaristas nos comportamentos organizacionais sob a ótica de trabalhadores acima de 45 anos**, foram identificados dois aspectos relacionados ao etarismo nas organizações: a associação de envelhecimento com a perda de capacidade de aprendizado e obsolescência dos conhecimentos e a preocupação com a manutenção da aparência “jovem”, mais crucial para mulheres, relacionada à capacidade produtiva.

O artigo também traz uma visão dos profissionais de RH e como eles não conseguem perceber o ageísmo, enquanto os colaboradores entrevistados que trabalham na empresa notam que há os vieses e os estereótipos relacionados à idade. Esse olhar que o artigo traz dos dois lados (colaboradores mais velhos e profissionais de RH) irá auxiliar no projeto, do mesmo modo que, mesmo os profissionais de RH não percebendo os vieses do ageísmo, eles estão ali influenciando em suas decisões. Ainda que os profissionais de RH, representantes das organizações, relatem não haver discriminação direcionada à profissionais por conta da idade, foram mencionados pelos respondentes diversas situações organizacionais que claramente denotam os vieses e estereótipos direcionados à força de trabalho mais envelhecida (HANASHIRO; SILVEIRA; PEREIRA, 2017).

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM TI

Grandes mudanças vêm ocorrendo atualmente na área de tecnologia da informação e comunicação que afetam a forma como os recursos humanos (RH) são

gerenciados. Todas as atividades em RH, como sistemas de recompensas, seleção, gestão de desempenho, fluxo de recursos humanos, sistemas de trabalho e recrutamento têm uma influência essencial no sucesso organizacional (MEDA, 2022).

Nos tempos atuais podemos observar que a maioria das empresas acabam aderindo programas de inclusão e diversidade, porém não há um preparo, políticas ou práticas para que esse grupo de funcionários dessa faixa etária se sintam incluídos, gerando assim o preconceito por idade. (FRANÇA, 2011).

Para Hanashiro, Silveira e Pereira (2017), incentivos governamentais e políticas públicas para favorecer a entrada e permanência de profissionais mais velhos nas empresas poderiam contribuir para uma efetiva mudança na estrutura das organizações.

O processo de seleção por competências representa uma abordagem eficiente para seleção de profissionais na área de TI, além de proporcionar satisfação para os funcionários selecionados (GURGEL, 2018).

Os profissionais de Recursos Humanos encontraram uma vertente da sua área profissional que está em evidente crescimento. É o recrutamento **Tech**, ou seja, a contratação de pessoas da área de tecnologia. Além de dominar as técnicas de recrutamento e seleção, “o **Tech Recruiter** tem a missão de encontrar os melhores talentos para as vagas abertas” (SILVA, 2022).

O profissional deve conhecer a área de Recursos Humanos e as tecnologias. Porém, o **Tech Recruiter** não precisa ser um especialista em TI ou criação de softwares (SILVA, 2022).

Para Silva (2022), a pessoa que segue essa carreira também é conhecida por outros nomes, como: **IT Recruiter**, **Developer Recruiter**, **Dev Recruiter**, Recrutador de TI e Recrutador de programadores.

Para Meda (2022), a maioria das organizações possuem vários instrumentos de recrutamento eletrônico, o **LinkedIn** e **Facebook** são considerados como tendo um papel muito decisivo no processo de recrutamento, pois suas pontuações médias são altas e esses são os dois sites mais usados para obter candidatos em potencial.

Em relação à procura de profissionais interessados (MALINOSQUI, 2021), a maior dificuldade encontrada pelas organizações é a falta de mão de obra qualificada para o setor de desenvolvimento. Há muitas demandas para poucos profissionais disponíveis, e oferecê-los apenas o benefício do trabalho remoto não é o suficiente para que eles se sintam interessados pelas vagas.

2.3 CARREIRAS EM TI

A heterogeneidade da formação dos profissionais de TI no Brasil é considerável, criando diferenças substanciais na sua atuação nas empresas (MORENO JR; CAVAZZOTE; FARIAS, 2009).

Nos últimos anos, a função de TI nas organizações teve um crescimento rápido, impulsionado pela intensa competição, e tal crescimento gerou demanda por profissionais de TI com maior especialização e maior complexidade de atribuições.

Além dessas preferências, foi solicitado que os profissionais de TI interajam com pessoas de fora do seu departamento, possivelmente com culturas e expectativas diferentes dos seus (MORENO JR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009).

Para Luciano, Becker e Testa (2012), ao mesmo tempo, devido às mudanças ocorridas no ambiente de negócios e de tecnologia, os processos produtivos das empresas passaram a depender cada vez mais de Sistemas de Informações integrados e capazes de oferecer respostas rápidas às demandas, reforçando a necessidade da Tecnologia da Informação (TI).

Moura Jr e Helal (2014), trazem a definição de tecnologia da informação segundo, (SHAPIRO, 1994), o termo “Tecnologia da Informação” foi introduzido na literatura organizacional para enfatizar a convergência entre as áreas de computação e telecomunicações, e surgiu em meio a termos em uso como “ciência da computação”, “estudos em computação”, “sistemas de informação”, “processamento da informação”, “informática”, “análise de sistemas” e “processamento de dados”.

Para Moura Jr e Helal (2014), “o profissional de TI sofreria, assim, a dupla pressão: (a) manter-se atualizado e produtivo nas novas tecnologias e (b) adaptar-se à aquisição constante de técnicas e habilidades, mormente relacionadas à administração e ao gerenciamento de recursos”.

Na área de TI, os empregadores geralmente procuram por habilidades específicas, e não oferecem postos de trabalho com base em cargos ou definições genéricas, (MOURA JR; HELAL, 2014).

Para Moura Jr e Helal (2014), nos anos 50 e início dos anos 90, os papéis em TI começaram a ser desenvolvidos. Hoje os títulos de postos de trabalho poderiam ser traduzidos em cinco categorias: analistas de sistemas, analistas de suporte, programadores, operadores de computador e funções específicas por área, como vendas e instruções.

Bagno (2015) vai trazer os seguintes níveis profissionais na área de TI: Júnior, pleno e sênior, há uma relação de tempo de experiência entre esses níveis, onde o júnior é recém graduado, tem até cinco anos de experiência, o pleno de seis a nove anos de experiência, pós-graduado e o sênior a partir de dez anos de experiência, pós-graduado e gestor. Assim como cada nível tem as suas atividades específicas, o júnior atua em atividades simples, que não demandam muito conhecimento, na maioria dos casos há um acompanhamento do gestor. O pleno já precisa de um conhecimento específico, faz tomadas de decisões orientadas pelo líder e o sênior age de forma autônoma, tem livre tomada de decisões, gere pessoas e projetos.

Para Bagno (2015), o que vem acontecendo é que muitos dos profissionais que possuem mais experiências são considerados júnior e outros com um nível menor de conhecimento são contratados como sênior. Muitas empresas realizam testes em que é possível fazer o levantamento do nível de conhecimento do profissional.

Gurgel (2018), vai trazer (CORREIA; JOIA, 2014), podemos afirmar que um dos maiores desafios associados ao uso constante dos recursos de TI está na identificação e desenvolvimento das competências em profissionais da área, de modo que ele desenvolva suas atividades adequadamente e em acordo com as expectativas da organização.

O processo de seleção por competências representa uma abordagem eficiente para seleção de profissionais na área de TI, além de proporcionar satisfação para os funcionários selecionados (GURGEL, 2018).

Conforme dados (CAMMARANO, 2021), os departamentos de TI devem desenvolver cinco competências: análise de negócio, solução de gerenciamento web, mudar a gestão, inovação e gestão do conhecimento). Os analistas devem estar integrados às unidades de negócios para que possam ser vistos como consultores confiáveis. A competência de análise de negócios é um meio para a TI entrar na organização e entender o espaço do problema.

Em relação à procura de profissionais interessados (MALINOSQUI, 2021), a maior dificuldade encontrada pelas organizações é a falta de mão de obra qualificada para o setor de desenvolvimento. Há muitas demandas para poucos profissionais disponíveis, e oferecê-los apenas o benefício do trabalho remoto não é o suficiente para que eles se sintam interessados pelas vagas.

Lima (2021) vai trazer que, segundo a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM, 2021), até 2024 serão 421 mil postos de trabalho criados no setor de TI e com poucos profissionais para preenchê-las.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos que foram adotados para a realização da pesquisa, do mesmo modo que, os procedimentos adotados para a análise de dados que foram obtidos. O capítulo encontra-se subdividido nos seguintes tópicos: tipo de pesquisa, coleta de dados e análise dos dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A abordagem escolhida para o estudo foi qualitativa e exploratória. Para Creswell (2012), a abordagem qualitativa é adequada para o desenvolvimento de novas formas de coleta, e/ou para o aperfeiçoamento de instrumentos de coleta que já foram criados.

Ainda, segundo Gil (2017), pesquisas exploratórias têm seu planejamento mais adaptável e flexível ao pesquisador na sua busca de respostas durante a pesquisa.

3.2 PARTICIPANTES DE PESQUISA

Os participantes de pesquisa foram definidos por acessibilidade e conveniência, foram entrevistados nove profissionais, três **Tech Recruiters** recrutadores e seis candidatos. Foram prospectados pela rede social *LinkedIn* através de convite inicial, e por acessibilidade e conveniência na rede, desde que se encaixassem nos seguintes critérios: Recrutadores da área de TI da região metropolitana de Porto Alegre (*Tech Recruiters*) e profissionais da área de TI. Em se manifestando, receberam termo de consentimento livre e esclarecido autorizando a realização e gravação das entrevistas (Apêndice C).

3.3 COLETA DE DADOS

A técnica utilizada para a coleta qualitativa de dados foi a realização de entrevistas individuais semiestruturadas (Apêndices A e B), que foram realizadas por chamada de áudio, vídeo pelo *meet* e texto, em dia e horário agendados conforme sua conveniência, durante os meses de agosto e setembro de 2022. Para Lynch (2013) e Mosley (2013), às entrevistas semiestruturadas permitem a melhor compreensão de mecanismos causais, podem servir como principal fonte de dados e, ainda, podem gerar dados que serão analisados de forma quantitativa posteriormente.

Com relação à gravação das entrevistas, Gil (2008) destaca que a gravação sem consentimento constitui infração de ética justificável. Diante disso, cabe salientar que a gravação das entrevistas ocorreu apenas com a autorização prévia do entrevistado, conforme termo de consentimento livre e esclarecido disponibilizado (Apêndice C).

Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 72) em uma entrevista semiestruturada “o pesquisador organiza um conjunto de questões (roteiro) sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.”

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Para a realização da análise das entrevistas e dos documentos coletados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, a partir de categorias teóricas a priori, sugeridas nas próprias questões do roteiro de entrevista, que, por sua vez, emergiram do referencial teórico e dos objetivos da pesquisa.

A análise de conteúdo é uma técnica científica de pesquisa e, desta forma, possui determinadas características, como, por exemplo: objetividade, sistematização e inferência (GIL, 2008).

A parte operacional da análise de conteúdo inicia pela análise de conteúdo inicial, por meio da leitura das falas, a partir da transcrição de entrevistas, documentos etc. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Esta técnica desenvolve-se em três fases: pré-análise; exploração do material; e tratamento dos dados, inferência e interpretação

(BARDIN, 2010). A fase de pré-análise é o primeiro contato com os documentos, onde ocorre a organização, escolha e preparação do material para análise. Na fase de exploração do material, ocorre a codificação do material escolhido, começando pelo recorte do texto, seguido pela escolha das regras de contagem e, por fim, classificam-se os dados dividindo-os em categorias (GIL, 2008; GERHARDT; SILVEIRA, 2009). A fase de tratamento dos dados, inferência e interpretação, tem por objetivo tornar os dados obtidos válidos e significativos (BARDIN, 2010).

Os entrevistados não foram identificados, apenas sendo tratados como “entrevistado 01- recrutador”, “entrevistado 03- candidato”, e assim sucessivamente. Toda a análise foi realizada preservando o anonimato dos entrevistados.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa realizada com os Tech Recruiters e Profissionais da área de TI.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado nº	Cargo	Tempo atuando no cargo	Gênero	Idade
1	Profissional de TI	7 anos	Masculino	28 anos
2	Profissional de TI	29 anos	Masculino	55 anos
3	Profissional de TI	14 anos	Feminino	40 anos
4	Profissional de TI	7 anos	Masculino	25 anos
5	Profissional de TI	18 anos	Masculino	42 anos
6	Profissional de TI	1 ano e 8 meses	Feminino	22 anos
7	<i>Tech Recruiter</i>	4 anos	Feminino	35 anos
8	<i>Tech Recruiter</i>	1 ano	Feminino	23 anos
9	<i>Tech Recruiter</i>	1 ano	Feminino	-

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

4.2 ENTREVISTAS COM *TECH RECRUITERS*

Esta categoria tem como objetivo apresentar e analisar resultados obtidos, por meio do questionário respondido pelos *tech recruiters* da região metropolitana de Porto Alegre e está dividida nas seguintes seções: Principais desafios, experiências e requisitos na contratação de candidatos em TI, Percepção quanto à relevância da idade na contratação de candidatos pela empresa em geral, Percepção geral sobre os processos seletivos na área de TI, Situações de preconceito etário/ageísmo percebidas na prática na área de TI, Percepções gerais sobre a influência da idade na contratação em TI, Percepções quanto à presença de profissionais 45+ na área de TI.

4.2.1. Principais desafios, experiências e requisitos na contratação de candidatos em TI

Quando se trata dos desafios encontrados quando estão procurando possíveis candidatos todos os respondentes consideraram a dificuldade de encontrar candidatos qualificados ou com o nível de senioridade desejada. Além de trazerem relatos de candidatos que se candidatavam para vagas de liderança sem

competências para as mesmas. Uma entrevistada destacou que muitos candidatos que participavam dos processos seletivos possuíam cargos de sêniores em seus currículos, mas que a maioria não possuía as competências para aquele cargo.

Assim como trouxe a problematização de por serem muito concorridos esses candidatos recebiam promoções em suas empresas atuais para não aceitarem as novas propostas de outras empresas, o que lhes davam no currículo um cargo, mas que em relação as suas experiências, eles ainda não se qualificavam para aquele cargo em específico. Para Bagno (2015), o que vem acontecendo é que muitos dos profissionais que possuem mais experiências são considerados júnior e outros com um nível menor de conhecimento são contratados como sênior. Muitas empresas realizam testes em que é possível fazer o levantamento do nível de conhecimento do profissional.

Em relação à procura de profissionais interessados (MALINOSQUI, 2021), a maior dificuldade encontrada pelas organizações é a falta de mão de obra qualificada para o setor de desenvolvimento. Há muitas demandas para poucos profissionais disponíveis, e oferecê-los apenas o benefício do trabalho remoto não é o suficiente para que eles se sintam interessados pelas vagas.

Outro fator importante era o candidato ser compatível com a cultura da empresa e se encaixar no perfil do líder da área.

Em relação a alguma experiência negativa em uma entrevista de emprego na área de TI, a maioria dos entrevistados relatou que não teve experiência negativa, o que acontecia era de não serem o perfil procurado, ou não possuírem conhecimento desejado para a vaga.

Embora uma entrevistada trouxe um ponto negativo nessa área de trabalho, do candidato utilizar a proposta que recebeu em sua empresa atual para receber uma promoção, ocasionando uma falsa expectativa no recrutador ao longo de todo o processo seletivo e o despendimento de recursos para receber àquele novo profissional na empresa quando, na verdade, ele nunca teve a intenção de aceitar a proposta.

O processo de seleção por competências representa uma abordagem eficiente para seleção de profissionais na área de TI, além de proporcionar satisfação para os funcionários selecionados (GURGEL, 2018).

Um entrevistado destacou que passou por experiências negativas quando tinha 40 anos, foi tratado como muito velho para aprender novas linguagens de programação em processos seletivos.

Para Hanashiro, Silveira e Pereira (2017), incentivos governamentais e políticas públicas para favorecer a entrada e permanência de profissionais mais velhos nas empresas poderiam contribuir para uma efetiva mudança na estrutura das organizações.

Questionados de quais requisitos utilizados para a seleção dos candidatos os respondentes trouxeram: o candidato ser coerente aos pré-requisitos da vaga, as habilidades solicitadas pelo líder da área, rotatividade, o perfil das empresas que o candidato atuou, alguns requisitos eliminatórios como, a universidade em que cursou, o *fit* cultural com a empresa, conhecimento técnico, carga horária compatível com a vaga.

Grandes mudanças vêm ocorrendo atualmente na área de tecnologia da informação e comunicação que afetam a forma como os recursos humanos (RH) são gerenciados. Todas as atividades em RH, como sistemas de recompensas, seleção, gestão de desempenho, fluxo de recursos humanos, sistemas de trabalho e recrutamento têm uma influência essencial no sucesso organizacional (MEDA, 2022).

Para Meda (2022), a maioria das organizações possuem vários instrumentos de recrutamento eletrônico, o **LinkedIn** e **Facebook** são considerados como tendo um papel muito decisivo no processo de recrutamento, pois suas pontuações médias são altas e esses são os dois sites mais usados para obter candidatos em potencial.

4.2.2 Percepção quanto à relevância da idade na contratação de candidatos pela empresa em geral

Para a maioria dos entrevistados no seu ambiente de trabalho a idade não é um fator necessário, muitos trazem que no geral as suas empresas têm bastante disparidade de idades e que o candidato ter valores parecidos com a cultura da empresa é algo mais solicitado. Nos últimos anos, a função de TI nas organizações teve um crescimento rápido, impulsionado pela intensa competição. Foi gerada demanda por profissionais de TI com mais especialização e maior complexidade de atribuições.

Além dessas preferências, foi solicitado que os profissionais de TI interajam com pessoas de fora do seu departamento, possivelmente com culturas e expectativas diferentes dos seus (MORENO JR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009).

Em contraponto alguns respondentes trouxeram situações em que as organizações delimitavam até certas idades, como até 45 anos para contratar, pois candidatos com mais de 45 anos seriam pessoas que não se dão bem na área de tecnologia, então deveriam evitar. A mão-de-obra mais velha é desvalorizada no processo de desenvolvimento e não apenas no recrutamento, muitos profissionais talentosos são descartados e vistos como desnecessários para aqueles cargos e então realocados para atividades em que são julgados mais compatíveis para as suas idades, segundo (SILVA; HELAL, 2019)

Um entrevistado apresentou um fator positivo da idade ser necessária, uma experiência maior e a maturidade para lidar com as pessoas, que se tornam fatores multiplicadores em uma equipe multidisciplinar.

A maioria dos respondentes destacou que já encontraram candidatos com mais de 45 anos nos processos seletivos, assim como destacavam que a idade não era um fator importante e sim o conhecimento e habilidades que esses candidatos tinham. Alguns trouxeram que já trabalharam com pessoas de mais de 40 anos e que os colegas acentuavam que de alguma maneira sofriam um certo preconceito de idade.

Um entrevistado pontuou que os candidatos com mais de 40 anos são vistos no mercado da tecnologia como:

(ENTREVISTADO 03: De um lado aqueles com destaque em suas carreiras e bom currículo são extremamente valorizados, porém de outro lado os outros candidatos sofrem preconceito devido a idade).

Com a grande procura do mercado da tecnologia e a migração de área, muitos candidatos acabam concorrendo a vaga júniores, uma entrevistada relatou que é muito difícil candidatos com mais de 45 anos serem selecionados nessas vagas e principalmente se forem para estágios. Neste sentido, Pereira e Hanashiro apontam que o etarismo existe com relação a trabalhadores mais velhos tanto em processos de seleção quanto de demissão em empresas nacionais (PEREIRA; HANASHIRO, 2014: 2015).

4.2.3 Percepção geral sobre os processos seletivos na área de TI

Um dos pontos mais observados pelos respondentes é que os processos seletivos na área da tecnologia ainda precisam de ajustes, são muito demorados com muitas etapas, não informam faixa salarial, alguns não claros com quais linguagens o candidato irá trabalhar, ou então quais habilidades ele precisa. Um entrevistado trouxe que os processos são muito técnicos e deixam de lado os aspectos humanos. O envelhecimento populacional é um grande desafio para as organizações, governos e universidades. Quanto antes os processos começarem a ser adaptados para os funcionários mais velhos, mais produtividade, inclusão e aproveitamento da mão-de-obra serão visíveis (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

Alguns entrevistados destacaram a questão de diversidade, em que as empresas estão pouco a pouco trabalhando com mais projetos de inclusão, pôr o mercado da área da tecnologia ainda ser um local com mais homens brancos e cis. Uma entrevistada abordou que a sua atual empresa

(ENTREVISTADA 09: Na organização em que atuo temos procurado trabalhar ativamente as questões de diversidade para driblar essa tendência de mercado, porém, atualmente, o que realmente manda nos processos seletivos é a questão de capacidade técnica e *fit* cultural da pessoa e isso fala muito mais alto do que questões de cor, gênero, idade ou qualquer outro rótulo. Nesse sentido, entendo que os processos acabam sendo mais democráticos do que em outras áreas, pois todos são bem-vindos).

Para Esteves (2021), as organizações devem fazer um levantamento etário dos funcionários, para que assim seja possível começar ações de inclusão para profissionais mais velhos e de diversidade. Um dos modelos seriam debates sobre preconceito etário, palestras de sensibilização, diversidade e inclusão. Ainda que enquanto sociedade estamos patinando no combate ao preconceito.

4.2.4 Situações de preconceito etário/ageísmo percebidas na prática na área de TI

No que se refere à percepção do preconceito de idade nas organizações a maioria respondeu não ter presenciado, mas que já ouviram relatos de colegas que presenciaram. Um fato muito presente é o quanto as organizações vêm procurando profissionais recém-formados na graduação para programas de estágios ou *Trainee*.

Embora alguns respondentes tenham trazido como os profissionais mais velhos transmitem uma maior segurança às empresas por já terem maior tempo de experiência prática e melhor perfil comportamental, o que mais foi relatado é que percebem que os profissionais mais velhos acabam sofrendo um preconceito desde a universidade e são tratados no mercado de trabalho como incapazes de aprender novas tecnologias e por não estarem na área desde jovens são considerados como profissionais ineficientes. Outro ponto trazido é que o fator idade implica na promoção ou desenvolvimento de carreira desses profissionais, em relação ao custo de mantê-lo e fazer em que se adaptem à cultura das empresas.

Para Silva e Helal (2019) no campo profissional o etarismo pode vir a causar demissões indevidas, falta de promoções e valorização dos profissionais, ou então a procurar uma maneira em que consigam se aposentar o mais rápido possível.

Um breve relato trazido é que na sua empresa havia limite de idade para contratação ligado ao fato de que os candidatos não poderiam ser mais velhos que os gestores.

A maioria dos respondentes relataram que nunca sofreram preconceito de idade, mas também acreditam que seja porque estão empregados atualmente. Uma entrevistada abordou que se fosse recolocada no mercado de trabalho agora, com 36 anos, que provavelmente seria mais difícil de ser contratada. Silva e Helal (2019) analisam que as organizações tenham uma mudança cultural para ter um olhar mais humano para esses colaboradores. Esse processo é um longo caminho e precisa de muita dedicação e estudos. O que ajudaria muito no caso de acabar com esse preconceito, pois os mais velhos também têm seu espaço e sempre tem o que nos agregar. Não há mudança se o problema não é declarado e visualizado como algo prejudicial.

A forte vinculação dos limites da idade à aparência reforça a crença de que boa aparência e juventude muitas vezes tornam-se sinônimos em nossa sociedade

(FINEMAN, 2014), especialmente para as mulheres, que sofrem de tripla discriminação: sexo, idade e aparência (GRANLEESE; SAYER, 2006).

4.2.5 Percepções gerais sobre a influência da idade na contratação em TI

Em relação ao fator idade ser decisivo para a contratação grande parte dos entrevistados trouxe que acredita que não seja em cargos onde há uma maior necessidade de experiência e maturidade, como cargos de liderança. Em contraponto alguns relataram que há uma maior dificuldade de contratação quando se trata de uma vaga júnior, ou quando o profissional está migrando de área.

Outra situação trazida é que funcionários mais velhos são menos adaptáveis a cultura da empresa e que muitas organizações optam por profissionais mais jovens para se moldar ao ambiente organizacional. Bittencourt (2019), traz dados do IBGE (2017), relata que a soma de aposentados que voltaram a ativa mais os idosos que ainda não se aposentaram era de 30,9% são 5,9 milhões de idosos trabalhadores do Brasil que ocupam hoje 4,5% dos postos de trabalho. É importante explorar até que ponto os funcionários com mais de 50 anos podem ser contratados por diversos setores do mercado de trabalho e identificar quais os tipos de empregos e os fatores que podem garantir uma maior empregabilidade.

Na área de TI, os empregadores geralmente procuram por habilidades específicas, e não oferecem postos de trabalho com base em cargos ou definições genéricas, (MOURA JR; HELAL, 2014).

Com relação ao mercado da tecnologia incluir todas as idades a maioria dos entrevistados trouxe que sim, porém há situações diversas. Quando se trata de profissionais que estão sempre se atualizando as novas tecnologias a inserção é mais garantida.

Foi relatado que os profissionais que entram jovens no mercado da tecnologia possuem mais segurança de seguirem na área, já os que estão tentando uma mudança de área mais velhos, há um preconceito de idade em relação a esses profissionais por não terem conhecimentos ou técnicas exigidas nos processos seletivos. Embora todos acreditem que o mercado da tecnologia tem capacidade de agregar pessoas de diversas idades. Conforme dados (CAMMARANO, 2021), os

departamentos de TI devem desenvolver cinco competências: análise de negócio, solução de gerenciamento web, mudar a gestão, inovação e gestão do conhecimento). Os analistas devem estar integrados às unidades de negócios para que possam ser vistos como consultores confiáveis. A competência de análise de negócios é um meio para a TI entrar na organização e entender o espaço do problema.

4.2.6 Percepções quanto à presença de profissionais 45+ na área de TI

Com relação a quantidade de profissionais contratados na empresa atual, muitos entrevistados trouxeram que havia um colega com mais de 45 anos, alguns tinham um colega com 40 anos, apenas um colaborador além dos sócios, e não havia colegas com 45 anos ou mais em sua área. Os autores Silva e Helal (2019) trazem Goldani (2010), que questiona muito como uma questão cultural da sociedade em que visualiza o idoso como um incapaz, um ser sem valor e utilidade. O quanto isso é enraizado e de difícil percepção para muitas organizações que devem estar preparadas e atentas para lidar com esses indivíduos que são completamente capazes de serem selecionados por suas habilidades, experiências, qualidades e não por serem 'velhas' e sem capacidade intelectual e física para realizar as atividades. Isso pode intervir diretamente na recolocação do trabalhador mais velho no mercado de trabalho, que busca ofertas que sejam mais rentáveis.

Quanto as empresas de tecnologias procurarem profissionais com mais de 45 anos, os respondentes salientam a importância desses profissionais estarem dominando a sua função, terem valores parecidos com a cultura da empresa, o fator experiência para cargos sêniores, mas embora muitos observavam esse mercado com a maioria de profissionais jovens, recém-formados e que tinham maior facilidade de aprendizado. Assim muitos trouxeram que entrar no mercado da tecnologia com mais de 45 anos sem nenhuma experiência se torna muito mais difícil nos dias de hoje.

Para Moura Jr e Helal (2014), nos anos 50 e início dos anos 90, os papéis em TI começaram a ser desenvolvidos. Hoje os títulos de postos de trabalho poderiam ser traduzidos em cinco categorias: analistas de sistemas, analistas de suporte, programadores, operadores de computador e funções específicas por área, como vendas e instruções.

A entrevistada 09 relatou (ENTREVISTADA 09: São procurados, porém não são encontrados em quantidade suficiente com perfil correto para as vagas para que são requisitados. Acredito que isso ocorra porque o boom de tecnologia da informação se iniciou entre os anos 80 e 90 e a maior parte dos profissionais ainda não chegou na faixa etária que é o foco da pesquisa: é perceptível que essa quantidade vem aumentando com o decorrer do tempo.)

Nos últimos anos, a função de TI nas organizações teve um crescimento rápido, impulsionado pela intensa competição, gerando demanda por profissionais de TI mais especializados e com maior complexidade de atribuições em suas tarefas.

Além dessas preferências, foi solicitado que os profissionais de TI interajam com pessoas de fora do seu departamento, possivelmente com culturas e expectativas diferentes dos seus (MORENO JR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009).

4.3 ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS DE TI

Esta categoria tem o objetivo em apresentar as percepções dos profissionais da área de TI que responderam o questionário e está dividida em: Principais desafios e experiências enfrentados na busca por vagas de TI, Percepção quanto à relevância da idade na contratação de candidatos pela empresa em geral, Percepção geral sobre os processos seletivos na área de TI, Situações de preconceito etário/ageísmo percebidas na prática na área de TI, Percepções gerais sobre a influência da idade na contratação em TI e Percepções quanto à presença de profissionais 45+ na área de TI.

4.3.1 Principais desafios e experiências enfrentados na busca por vagas de TI

O maior desafio que os respondentes apontaram é entender qual o perfil de candidato que a empresa está buscando. Outro desafio é que os recrutadores muitas vezes não entendem as linguagens buscadas nas vagas, ou até mesmo não estão aptos para a entrevista. Em contrapartida Silva (2022) vai trazer que o profissional deve conhecer a área de Recursos Humanos e as tecnologias, mas, o **tech recruiter**

não necessita, contudo, ser um especialista em conteúdos de TI, como programação, por exemplo. Na maioria dos casos estão procurando empresas com benefícios e plano de carreira instigantes.

Para o entrevistado são desafios encontrados:
(ENTREVISTADO 03: O principal desafio é descobrir se a empresa possui um ambiente de trabalho saudável, além de qual posicionamento ético das lideranças. Quanto a parte técnica o projeto precisa ser instigante).

Além desses desafios muitos abordaram anúncios de vagas claros e objetivos, benefícios além de vale alimentação e plano de saúde, processos seletivos mais curtos.

Os correspondentes relataram não ter tido experiência negativa em entrevistas na área de TI, ainda que o principal motivo de não serem contratados para as vagas seria a falta de conhecimento para aquela vaga em específico. Alguns trouxeram que por não se identificarem com a cultura da empresa então acabam perdendo tempo naquele processo seletivo.

4.3.2. Percepção quanto à relevância da idade na contratação de candidatos pela empresa em geral

Para os respondentes a diferença de idade não é um fator necessário para selecionar os candidatos, porém alguns salientaram que não participam dos processos seletivos da sua empresa atual. Moreno Jr, Cavazzote e Farias, abordam o estudo de Schambach (1999), que observa que os profissionais de TI mais velhos parecem menos motivados a manter suas competências atualizadas. Isso pode estar relacionado com o pessimismo em relação a receber recompensas organizacionais, sejam elas hierárquicas, funcionais, sociais ou financeiras.

Um fator importante é a relação do candidato com a cultura da empresa e se ele tem as habilidades exigidas pelos líderes das áreas, em especial de TI. Segundo dados publicados pela Organização das Nações Unidas (2021), o relatório sobre discriminação por idade estima-se que uma em cada duas pessoas no mundo tenha atitudes discriminatórias que pioram a saúde física e mental de pessoas idosas e reduzem sua qualidade de vida. Ocasionalmente custam às sociedades bilhões de dólares a cada ano OMS (2021).

Em relação a processos seletivos com candidatos com mais de 45 anos a maioria dos respondentes comunicaram que não encontraram esses candidatos, alguns porque fizeram processos seletivos individuais. Um entrevistado abordou que ele era o candidato mais velho no processo seletivo, com 54 anos e que sempre foi o mais velho nos times em que trabalhou.

Já em relação a como esses candidatos são vistos, os respondentes salientaram que a área de TI favorece candidatos mais velhos e com mais experiência para cargos de liderança, alguns tem colegas de trabalho com 45 anos em suas empresas atuais e que os vem como pessoas experientes e que sempre tem algo a ensinar. A população está envelhecendo, havendo dados de diversos países, inclusive o Brasil. Porém a maneira como se está lidando com o envelhecimento da população brasileira é diferente dos países europeus e norteamericanos em função de razões históricas e culturais. O que explicaria eles terem vivenciado a intensificação do envelhecimento da sua população há mais tempo (FONTOURA; PICCININI, 2014).

4.3.3 Percepção geral sobre os processos seletivos na área de TI

Para os profissionais de TI respondentes alguns não participam do processo seletivo se na descrição da vaga não há média salarial e as tecnologias que serão trabalhadas. Um entrevistado abordou que não se sente à vontade quando a empresa pede para fazer um projeto para mostrar conhecimento, que uma prova de conceito mais a entrevista técnica já bastariam para um bom processo seletivo.

Outros relataram que os processos são positivos por serem mais técnicos e focarem mais na experiência do candidato. Grandes mudanças vêm ocorrendo atualmente na área de tecnologia da informação e comunicação que afetam a forma como os recursos humanos (RH) são gerenciados. Todas as atividades em RH, como sistemas de recompensas, seleção, gestão de desempenho, fluxo de recursos humanos, sistemas de trabalho e recrutamento têm uma influência essencial no sucesso organizacional (MEDA, 2022).

4.3.4 Situações de preconceito etário/ageísmo percebidas na prática na área de TI

A maioria dos respondentes não presenciou ou percebeu o preconceito de idade nas empresas em que trabalham ou trabalharam.

Outros também destacaram que acreditam que possa ocorrer já que é comum ver empresas buscando novos talentos, que os recrutadores buscam alunos de graduação ou recém-formados. Uma entrevistada ressalta que já acompanhou nas redes sociais, como o *LinkedIn* as pessoas comentando sobre sofrerem preconceito de idade na área da tecnologia. A maneira mais conhecida do ageísmo nas organizações é negativa, associando os profissionais à improdutividade e à velhice. E acontece na maioria dos casos de uma forma muito sutil e natural. Do mesmo modo torna-se importante debater sobre o ageísmo no Brasil, nos seus diversos aspectos e dimensões, principalmente em função do aumento da participação dos idosos na força de trabalho e na população economicamente ativa (PEA), conforme indicam Vanzella, Lima Neto e Silva (2011).

Em relação a sofrer preconceito de idade, a maioria dos respondentes relatam não ter sofrido. Um entrevistado abordou que já foi tratado como muito velho para aquela vaga e que não teria habilidades suficiente para aprender novas linguagens de programação.

Alguns acreditam não ter sofrido por serem muito novos e outros por não fazerem entrevistas a um bom tempo. Apesar de o mercado de trabalho apresentar sinais de envelhecimento, é importante destacar que o tema das gerações é prioritariamente abordado pela perspectiva dos jovens, seja desde indivíduos, em suas carreiras, e o que a empresa espera deles. São poucos os estudos que trazem a inserção dos trabalhadores de 50 anos ou mais no ambiente corporativo (AMORIM; FEVORINI; MELO; TAVARES, 2016).

4.3.5 Percepções gerais sobre a influência da idade na contratação em TI

Quanto ao fator idade para alguns respondentes pode ser um fator decisivo se os currículos forem similares e para cargos em que as empresas buscam pessoas com mais experiência. Já para vagas mais operacionais é mais comum verem profissionais mais jovens.

Um entrevistado compartilhou que é difícil uma pessoa mais velha conseguir entrar em vagas juniores, por causa do preconceito das próprias organizações. Em contrapartida um entrevistado relata que a quantidade de pessoas com mais de 40 anos que estão procurando uma recolocação no mercado aumentou e que fica bem mais difícil aos 50 anos.

Podemos observar cargos do setor público onde há um número maior de trabalhadores com mais de 50 anos e em como são julgados por estarem só “ocupando espaço”, sendo que é notável uma reestruturação nos cargos, pois há muitos cargos antigos e que hoje em dia não são necessários. O que poderia ser feito é uma análise e pesquisa com esses colaboradores antigos e reorganizar uma maneira em que eles possam se sentir mais essenciais em novos cargos e que consigam contribuir cada vez mais para o seu bem-estar e o da organização até que se aposentem (MACÊDO; BENDASSOLI; TORRES, 2019).

Em relação ao mercado da área da tecnologia incluir todas as idades os respondentes esperam que sim, mas que os profissionais precisam estar acompanhando a evolução do mercado e que em muitos casos a experiência e vivência na área contribuem para isso. Alguns acreditam que se você já entra jovem nessa área as coisas se tornam mais fáceis do que para pessoas mais velhas, mas que se o candidato for insistente é possível conseguir uma vaga.

Em especial os respondentes também salientam que devido a falta de profissionais na área, se torna mais fácil. Lima (2021) vai trazer que, segundo a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM, 2021), até 2024 serão 421 mil postos de trabalho criados no setor de TI e com poucos profissionais para preenchê-las.

4.3.6 Percepções quanto à presença de profissionais 45+ na área de TI

Em relação a se tem colegas com mais de 45 anos os respondentes demonstraram não saber se havia em toda a empresa, mas que em suas áreas e equipes haveria um ou nenhum colega com essa idade. Os que tem colegas com mais de 45 anos abordam que são minorias por serem de gerações acostumadas com outras áreas, porém há exceções dos colegas que conseguiram se adaptar as novas metodologias implantadas no mercado de TI.

Um entrevistado salienta que as empresas vêm os candidatos mais velhos como pouco adaptáveis a aprender, ele comentou ter experiência em muitas linguagens de programação, mas que agora estaria cursando um curso de data Science, com *python*, que é uma linguagem atual e bem requisitada nos processos seletivos. Uma pesquisa da AARP (2021), vai trazer que um em cada quatro trabalhadores com 45 anos ou mais foram sujeitos a comentários negativos em relação a suas idades de supervisores ou colegas de trabalho. 76% desses trabalhadores mais velhos visualizam a discriminação por idade como um obstáculo para encontrar um novo emprego.

Bagno (2015) vai trazer os seguintes níveis profissionais na área de TI: Júnior, pleno e sênior, há uma relação de tempo de experiência entre esses níveis, onde o júnior é recém graduado, tem até cinco anos de experiência, o pleno de seis a nove anos de experiência, pós-graduado e o sênior a partir de dez anos de experiência, pós-graduado e gestor. Assim como cada nível tem as suas atividades específicas, o júnior atua em atividades simples, que não demandam muito conhecimento, na maioria dos casos há um acompanhamento do gestor. O pleno já precisa de um conhecimento específico, faz tomadas de decisões orientadas pelo líder e o sênior age de forma autônoma, tem livre tomada de decisões, gere pessoas e projetos.

Conforme os respondentes, candidatos com mais de 45 anos são procurados, porém não são encontrados em quantidade suficiente com perfil correto para as vagas para que são requisitados.

Para alguns se esses candidatos tiverem experiência são procurados para vagas de sênior ou lideranças. Já se esses candidatos não tiverem experiência, o preconceito de idade fica bem claro para os entrevistados, pois percebem que as organizações não estão preparadas para acolher esses candidatos, por achar que não conseguiram acompanhar os outros colegas da equipe e as novas linguagens. Segundo dados da CNN Brasil (2021), em 2020 surgiram muitas vagas na área da tecnologia, abertura de portas para as pessoas que estavam longe de conseguir uma vaga em suas cidades, o levantamento de uma empresa de identificação digital registrou 163 mil contratações por meios digitais em 2020, o que gerou um aumento de 87,9% em relação a 2019. O Cofundador da 99 Jobs, Eduardo Migliano relata: “que todas as empresas de tecnologia estão recrutando, o que gera uma revisão de qual está sendo o formato de empresa do mundo de hoje”.

Os quadros abaixo trazem uma comparação das respostas dos entrevistados profissionais da área de TI e dos *tech recruiters* podemos notar que a maioria traz fatos de que os profissionais com mais de 45 anos que não tem experiência na área de TI ou estão desatualizados das novas tecnologias, acabam tendo dificuldade de entrar no mercado de trabalho, muito porque são vistos como pessoas que tem dificuldades de aprender linguagens novas. Outro fator é que todos os entrevistados têm um ou nenhum colega com mais de 45 anos na sua empresa atual.

QUADRO 02- Respostas dos profissionais de TI – Questões 06 e 13 do Roteiro

Entrevistado nº	Cargo	“No seu ambiente de trabalho há colegas com mais de 45 anos? Caso não haja, por que você acha que não tem? Caso tenha. Qual sua opinião sobre esses colegas?”	“Para você os candidatos com mais de 45 anos são procurados pelas Empresas de tecnologia? Por quê?”
01	Profissional de TI	Tem, são minorias. Acredito que grande parte é por ser outro tipo de geração que está acostumado com outra cultura de trabalho no ramo de TI. Tem exceções que conseguiram se adaptar às novas tecnologias implantadas no mercado.	Acredito que são. Se a pessoa tem conhecimento e vontade de continuar se especializando.
02	Profissional de TI	No meu último trabalho, eu e mais uma pessoa tínhamos idades perto dos 50 anos. Muitos acreditam que a maior idade é mais difícil de aprender novas tecnologias. Acham que somos pouco adaptáveis, o que não é verdade.	Depende da cultura da empresa e do valor do candidato. Em empresas com funcionários mais velhos, esses são valorizados pela sua experiência, porém as mesmas empresas não contratam funcionários maduros com mais de 45 anos.
03	Profissional de TI	Tem. São vistos como colegas que ajudam pela experiência.	Acredito que o mercado de trabalho na área de TI procura mais candidatos que possuem experiência na vaga solicitada.
04	Profissional de TI	Não tenho certeza da idade dos colegas, mas acredito que deve ter uma ou duas pessoas. Acredito que a experiência desses colegas agrega no dia a dia e na tomada de decisão. Mas é fundamental, especialmente na área de TI, se manter atualizado e estudando novas tecnologias.	Acredito que sim, mas com uma frequência menor, devido a um perfil de estudante e recém-formado que é muito procurado na maioria das vagas.
05	Profissional de TI	Ainda não temos, o mais velho tem 44 anos. Os que estão chegando nessa idade são excelentes profissionais e	São procurados, porém não são encontrados em quantidade suficiente com o

		referência para os seus colegas mais novos.	perfil correto para as vagas que são requisitados.
06	Profissional de TI	Não tenho. No caso da minha equipe acredito que seja porque trabalhamos com linguagens que são muito recentes e geralmente pessoas que tem mais de 45 anos e estão no mercado já trabalham com linguagens que são mais antigas.	Se eles tiverem experiência provavelmente sim. O que mais se procura hoje em dia são candidatos sênior. Mas se não tiver experiência, acredito que seja difícil. Acredito que existe um preconceito de que as pessoas com mais de 45 anos não conseguem aprender linguagens novas.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já os *tech recruiters* vão trazer:

Quadro 03 – Respostas dos Tech Recruiters – Questões 12 e 13 do Roteiro

Entrevistado nº	<i>“Quantos candidatos com mais de 45 anos já foram contratados em sua empresa atual?”</i>	<i>“Para você os candidatos com mais de 45 anos são procurados pelas Empresas de tecnologia? Por quê?”</i>
07	Apenas um colega.	É uma questão de quanto esses profissionais estão se atualizam com o mercado e as novas tecnologias.
08	Não sabe.	São tão procurados quanto os profissionais mais jovens, tudo depende de como estão se desenvolvendo e se aperfeiçoando na programação.
09	Um só além dos sócios.	Não sei em outras empresas de tecnologia, mas na minha empresa atual esses candidatos não são procurados.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar implicações do ageísmo em recrutamento e seleção na área de TI. É possível dizer que o objetivo geral desse estudo foi atingido, bem como os seus objetivos específicos, visto que os dados obtidos forneceram informações suficientes para atingir a finalidade desta pesquisa, ainda que em um contexto de poucos participantes.

No que se refere aos conhecimentos e percepções dos *tech recruiters* em relação ao ageísmo no mercado de trabalho, podemos observar que os entrevistados trazem fatores que mostram como o preconceito de idade é presente, porém é mascarado. Assim como observaram que não possuem colegas de trabalho em sua empresa atual com mais de 45 anos ou então que tão pouco aparecem candidatos dessa idade. Um dos fatores trazido nas respostas foi que determinadas empresas já tinham uma observação de até que idade os candidatos seriam selecionados e que esses candidatos com mais de 45 anos não seriam tão fáceis de se adaptar as novas tecnologias.

Uma das maiores dificuldades em selecionar candidatos na área de TI foi a falta de experiência para a vaga indicada, os respondentes salientaram que a maioria dos candidatos acaba se candidatando para as vagas nas quais não possui experiência e nem perfil cultural para a vaga. Quando questionados se presenciaram algum tipo de preconceito de idade nas empresas em que trabalharam ou então na empresa atual, os entrevistados relatam não ter presenciado, mas que sabiam que colegas mais velhos já haviam passado por isso. Em contraponto podemos observar que delimitar idade máxima para selecionar um candidato é um viés etarista, conforme o referencial teórico, determinar que o profissional é incapaz de aprender por causa da sua idade, determinar que o candidato não se encaixa na vaga por ser mais velho.

Quando se relacionava a inclusão desses candidatos mais velhos no mercado da tecnologia nos dias de hoje, a maioria dos respondentes quer acreditar que seja possível incluir todas as idades, mas também vão trazer que um candidato que não está em constante evolução e se adaptando as mudanças das novas tecnologias, que não tenha uma carreira formada já desde a sua juventude na área de TI, não haverá inclusão desses candidatos. Assim como um entrevistado com mais de 50 anos relatou que em muitas entrevistas sofreu preconceito de idade e que o mesmo tinha experiência para a vaga.

Em relação a maneiras de minimizar ou combater o ageísmo nos processos seletivos, uma das entrevistadas trouxe que o mercado da tecnologia já foi mais seletivo e preconceituoso e que acredita nos novos projetos de inclusão e diversidade que as empresas tecnologia tem apresentado. Já outra entrevistada observou que muitas empresas estão se adaptando as questões de inclusão e diversidade, porque o mercado de trabalho vem se atualizando, mas que visualiza algumas empresas de tecnologia trazendo um falso conceito de inclusão e diversidade e se preocupa no quanto isso pode estar afetando os novos candidatos.

Podemos observar que o mercado da área de TI não está tão aberto para os candidatos com mais de 45 anos, visto que com a pandemia que teve início em 2020, muitos profissionais migraram para essa área, mas infelizmente muitos profissionais mais velhos ainda estão em busca de uma recolocação no mercado de trabalho.

Não obstante se considere que um bom retorno tenha sido atingido pela profundidade das respostas obtidas, uma das limitações deste estudo é a participação de mais recrutadores, assim como a falta de artigos científicos que relatem o ageísmo no mercado de TI. Para estudos futuros, sugere-se uma análise qualitativa, que considere rever como os profissionais da área de recrutamento e seleção estão sendo preparados para o mercado da área de tecnologia quando se trata de candidatos com mais de 45 anos e como as organizações estão se adaptando aos novos projetos de inclusão e diversidade. Assim como análises quantitativas em relação a média de idade dos funcionários em empresas de tecnologia.

REFERÊNCIAS

AMORIM, W.A.C.; FEVORINI, F.B.; MELO, A.F.S.; TAVARES, A.S. **O Mercado de Trabalho para Trabalhadores com 50 Anos ou mais no Brasil**. Boletim de Informações Fipe: Temas de Economia Aplicada, São Paulo, 2016. p. 9-24.

AARP, Workplace Age Discrimination Still Flourishes in America. **It's time to step up and stop the last acceptable bias**. Aarp, December 30, 2019. Disponível em: <https://www.aarp.org/work/working-at-50-plus/info-2019/age-discrimination-in-america.html> Acesso em 04 mar. 2022.

BAGNO, F. **Níveis profissionais Júnior, Pleno e Sênior na Carreira de Programador**. Blumenau, 22.jun. 2015. Disponível em: <https://www.professionaisti.com.br/niveis-profissionais-junior-pleno-e-senior-na-carreira-de-programador/> Acesso em: 07.jan.2021

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições70, 2010.

BITTENCOURT, J.A. et al. **A inclusão dos Idosos no Mercado de trabalho. XVIII Seget** [online]. 2019 [Acessado 02 março 2022]. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos19/13128206.pdf>

BRASSCOM: Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-de-diversidade/> Acesso em: 14 mar. 2022.

CARDOSO, E.; DIETRICH, T.P.; SOUZA, A. P. Envelhecimento da população e desigualdade. **Brazilian Journal of Political Economy** [online]. 2021, v. 41, n. 1 [Acessado 28 Novembro 2021] , pp. 23-43. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-31572021-3068>>. Epub 05 Feb 2021. ISSN 1809-4538. <https://doi.org/10.1590/0101-31572021-3068>.

CASTRO, G. G. Precisamos discutir o idadismo na comunicação. **Comunicação & Educação**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 101-114, 2015. DOI: 10.11606/issn.2316-9125.v20i2p101-114. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/102306>. Acesso em: 28 nov. 2021.

CAMMARANO, R. **The New Core Competencies of IT Departments**. [S. l.], 2021. Disponível em: <http://www.rafcammarano.com/content/new-core-competencies.aspx>

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento Profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance – Eletrônica**, v. 24, n. 01, 2017

CNN. Procura por **profissionais de tecnologia cresce 671%** durante a pandemia.CNN BRASIL, São Paulo, out 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/procura-por-profissionais-de-tecnologia-crece-671-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 14 mar.2022.

CREILER, C. **Expectativa de vida dos brasileiros aumenta 3 meses e chega a 76,6 anos em 2019**. IBGE, 2021. Disponível em: < <https://bityli.com/MBp3Nk>>. Acesso em: 20 nov. 2021.

CRESWELL, J. W. **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2012.

COUTO, M.C.P.P. et al. Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro - ageísmo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online]. 2009, v. 25, n. 4 [Acessado 21 Fevereiro 2022] , pp. 509-518. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006>>. Epub 09 Mar 2010. ISSN 1806-3446. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006>.

DARDENGO, C. F. R.; MAFRA, S. C. T. Os conceitos de velhice e envelhecimento ao longo do tempo: contradição ou adaptação? **Revista de Ciências Humanas**, [S. l.], v. 18, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/8923>. Acesso em: 7 mar. 2022.

DIAS, G. **Vieses inconscientes: o que são, exemplos e como combatê-los**. Gupy, 27 ago. 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/vieses-inconscientes#:~:text=Vieses%20inconscientes%20s%C3%A3o%20preconceitos%2C%20estere%C3%B3tipos,decis%C3%B5es%20tendenciosas%20e%20comportamentos%20prejudiciais>. Acesso em: 3 abr.2022.

ESTEVES, S. O que os profissionais com mais de 50 anos têm a ver com diversidade? O mercado de trabalho está se adaptando e já surgem as primeiras iniciativas para contratação de pessoas com mais de 50 anos. In: **Exame: Carreira**. São Paulo, 20 out. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-que-osprofissionais-com-mais-de-50-anos-tem-a-ver-com-diversidade/>. Acesso em: 20 nov. 2021.

FRANÇA, L.H.F.P. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. **Boletim Técnico do Senac**, [s. l.], ano 2011, v. 37, n. 2, p. 49-60, 6 jun. 2011.

Fineman, S. (2014). Age Matters. *Organization Studies*, 35(11), 1719–1723. <http://doi.org/10.1177/0170840614553771> Acesso em 3 abr.2022.

FONTOURA, D.S.; PICCININI, V.C. Envelhecimento Populacional e Gestão de Pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. **IV Conferência em Investigação e Intervenção em RH**, Setúbal/Portugal, ano 2014, 4. ed., 28 jan.2013.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. (org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. 120 p.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.

GRANLEESE, J.; SAYER, G. (2006). Gendered ageism and “lookism”: a triple jeopardy for female academics. **Women in Management Review**, n.21, v.6, p.500–517, 2006. Disponível em: <http://doi.org/10.1108/09649420610683480>. Acesso em 3 abr.2022.

GOLDANI, A. M. (2010) **DESAFIOS DO “PRECONCEITO ETÁRIO” NO BRASIL**. <https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?format=pdf&lang=pt>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Assembléia mundial sobre envelhecimento**: resolução 39/125. Viena, 1982.

HANASHIRO, D.M.M.; PEREIRA, M.F.M.W.M. Mens sana in copore sano: Os vieses etaristas nos comportamentos organizacionais sob a ótica de trabalhadores acima de 45 anos. **ANPAD**, 1 out.2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjMzNDk= Acesso em: 3 abr.2022.

HANASHIRO, D.M.M.; PEREIRA, M.F.M.W.M. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, Chapecó/SC, ano 2020, v. 13, p. 188-206, 5 jun. 2020.

PAOLINI, K. Desafios da inclusão do Idoso no mercado de trabalho. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, pág 177-182, fev. 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/47/pt-BR> Acesso em: 07 jan.2022.

LUZ, P.M.; NADANOVSKY, P.; LEASK, J. How heuristics and cognitive biases affect vaccination decisions. **Cadernos de Saúde Pública** [online]. v. 36, n. Suppl 2, 2020. [Acessado 18 Abril 2022], e00136620. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00136620>>. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00136620>.

LYNCH, J. F. “Aligning Sampling Strategies with Analytic Goals”, in L. Mosley (org.), **Interview Research in Political Science**, Ithaca, Cornell Univ. Press, 2013.

LIMA, M. Procuram-se profissionais da Tecnologia da Informação: Entenda melhor a questão da falta de mão de obra e as possibilidades que o segmento oferece para quem deseja mergulhar nele. **Você S/A- Eletrônica**, São Paulo, SP, ano 2021, 18 mar 2021. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/noticias-sobre/tecnologia-da-informacao/> Acesso em: 07 jan. 2022.

LUCIANO, E.M; BECKER, C.A; TESTA, M.G. Competências individuais relevantes para os Chief Information Officers na percepção dos profissionais de tecnologia da informação. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 11, n. 1, pág. 1-25, 2012. Acesso em: 28 nov. 2021.

MACÊDO, L.S.S.; BENDASSOLLI, P.F.; TORRES, T.L. Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. **Avances en Psicología**

Latinoamericana, Bogotá (Colombia), ano 2019, v. 37, n. (1), p. 153-167, 8 jan.2019.

MALINOSQUI, G. Mercado de tecnologia e a busca por desenvolvedores. **STARTUPI**, [S. l.], p. 1-1, 7 maio 2021. Disponível em: <https://startupi.com.br/2021/05/mercado-de-tecnologia-e-a-busca-por-desenvolvedores/>. Acesso em: 28 nov. 2021.

MEDA, K., **A Comprehensive Framework and Research Behind Social Media and Recruiters** (March 2, 2022). Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4047452> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4047452> Acesso em: 14 mar.2022.

MEIRELES, V.C. et al. Características dos idosos em área de abrangência do Programa Saúde da Família na região noroeste do Paraná: contribuições para a gestão do cuidado em enfermagem. **Saúde e Sociedade** [online]. 2007, v. 16, n. 1 [Acessado 20 Novembro 2021] , pp. 69-80. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-12902007000100007>>. Epub 13 Fev 2008. ISSN 1984-0470. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902007000100007>.

MORENO JR, V.A.; CAVAZOTTE, F.S.C.N.; FARIAS, E. Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes. **JISTEM - Journal of Information Systems and Technology Management** [online]. 2009, v. 6, n. 3 [Acessado 21 Fevereiro 2022] , pp. 437-462. Disponível em: <<https://doi.org/10.4301/S1807-17752009000300004>>. Epub 23 Fev 2011. ISSN 1807-1775. <https://doi.org/10.4301/S1807-17752009000300004>.

MOURA JUNIOR, P.J.; HELAL, D. H. Profissionais e profissionalização em Tecnologia da Informação: indicativos de controvérsias e conflitos. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2014, v. 12, n. 2 [Acessado 21 Fevereiro 2022] , pp. 321-338. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-39519889>>. Epub 14 Jul 2014. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-39519889>.

SHAPIRO, S. Boundaries and quandaries: establishing a professional context for IT. **Information Technology and People**, v. 7, n. 1, p. 48-68, 1994.

SILVA, R.A.; HELAL, D.H. 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/3167/2217>. Acesso em: 21 fev. 2022. doi:<https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>.

MOSLEY, L. **Interview Research in Political Science**. Cornell Univ. Press: Ithaca, 2013.

SILVA, G. **Tech Recruiter: qual o seu papel no recrutamento de desenvolvedores?**. Coodesh, Belo Horizonte, jan 2022. Disponível em: <https://coodesh.com/blog/rh-tech/tech-recruiter/> . Acesso em: 14 mar.2022.

STEPANSKY, D.V. **Produtos, Mercado de Trabalho e Consumo para a População Idosa. Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade.** São Paulo: Edicon, 2009.

VANZELLA, E.; LIMA NETO, E. de A.; SILVA, C. C. da. **A TERCEIRA IDADE E O MERCADO DE TRABALHO.** Revista Brasileira de Ciências da Saúde, [S. l.], v. 14, n. 4, p. 97–100, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/7199>. Acesso em: 29 jan. 2022.

World Health Organization. **Global report on ageism: executive summary.** Demographic Change and Healthy Ageing. Genebra, 18. march. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240020504>
<https://www.paho.org/pt/noticias/18-3-2021-discriminacao-por-idade-e-um-desafio-global-afirma-relatorio-da-organizacao-das>.

APÊNDICE A — ROTEIRO DAS ENTREVISTAS PROFISSIONAIS DE TI

- 1- Há quanto tempo você trabalha na área da tecnologia?
- 2- Quais desafios você encontra quando está buscando uma vaga em empresas de TI?
- 3- Você já teve alguma experiência negativa em uma entrevista de emprego na área da tecnologia?
- 4- No seu ambiente de trabalho a diferença de idade é um fator necessário para selecionar um candidato?
- 5- No processo seletivo você já encontrou candidatos com mais de 45 anos? Como esses candidatos são vistos no mercado de trabalho na sua opinião?
- 6- No seu ambiente de trabalho há colegas com mais de 45 anos? Caso não haja, por que você acha que não tem? Caso tenha. Qual sua opinião sobre esses colegas?
- 7- Como você classificaria os processos seletivos das empresas na área da tecnologia? E por quê?
- 8- Em algum momento da sua carreira você já percebeu o preconceito de idade em alguma organização na área de TI? Caso sim, você consegue explicar o que ocasiona isso?
- 9- Você já sofreu preconceito de idade em alguma entrevista? Caso sim, poderia comentar o ocorrido?
- 10- Você acredita que o fator idade é decisivo para a contratação de um candidato? Por quê?
- 11- Para você o mercado da área da tecnologia consegue incluir todas as idades? Por quê?
- 12- Quantos candidatos com mais de 45 anos já foram contratados em sua empresa atual?
- 13- Para você os candidatos com mais de 45 anos são procurados pelas empresas de tecnologia? Por quê?

APÊNDICE B —ROTEIRO DAS ENTREVISTAS *TECH RECRUITERS*

- 1- Há quanto tempo você trabalha na área de Tech Recruiter?
- 2- Quais os desafios que você encontra quando está procurando possíveis candidatos?
- 3- Você já teve alguma experiência negativa em uma entrevista de emprego na área da tecnologia?
- 4- No seu ambiente de trabalho a diferença de idade é um fator necessário para selecionar um candidato?
- 5- No processo seletivo você já encontrou candidatos com mais de 45 anos? Como esses candidatos são vistos no mercado de trabalho na sua opinião?
- 6- Quais os principais requisitos você utiliza na seleção dos candidatos?
- 7- Como você classificaria os processos seletivos das empresas na área da tecnologia? E por quê?
- 8- Em algum momento da sua carreira você já percebeu o preconceito de idade em alguma organização na área de TI? Caso sim, você consegue explicar o que ocasiona isso?
- 9- Você já sofreu preconceito de idade em alguma entrevista? Caso sim, poderia comentar o ocorrido?
- 10- Você acredita que o fator idade é decisivo para a contratação de um candidato? Por quê?
- 11- Para você o mercado da área da tecnologia consegue incluir todas as idades? Por quê?
- 12- Quantos candidatos com mais de 45 anos já foram contratados em sua empresa atual?
- 13- Para você os candidatos com mais de 45 anos são procurados pelas empresas de tecnologia? Por quê?

APÊNDICE C — TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a),

você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de conclusão de curso de Cristiane da Silva Costa, graduanda em Administração pela Escola de Administração (EA) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), orientada pela Prof.^a Dra. Christine da Silva Schröder (Escola de Administração da UFRGS).

O objetivo da pesquisa é identificar as implicações do ageísmo no trabalho dos Tech Recruiters da Região Metropolitana de Porto Alegre. Sua participação é de suma importância, pois os resultados ajudarão a compreender e analisar de que formas o ageísmo pode ser combatido e/ou minimizado em processos de recrutamento e seleção em TI.

Para tanto, convidamos você a participar nos concedendo uma entrevista, a ser realizada em dia e horário de sua preferência, com a pesquisadora Cristiane, por chamada de áudio no Whatsapp, Messenger, Meet ou telefone, a seu critério.

Os dados coletados na entrevista serão utilizados de forma totalmente anônima, em uma análise de conteúdo e/ou discurso global das falas transcritas.

Caso haja citação direta a alguma fala individual, também esta citação se dará anonimamente (Ex.: "ENTREVISTADO 01"). Em nenhum momento, nem você, nem a sua organização, serão identificados(as) durante a entrevista, a transcrição, a análise e a publicação.

As gravações digitais que porventura forem feitas serão destruídas imediatamente após a conclusão da pesquisa, bem como os arquivos das transcrições das entrevistas.

Como participante desta pesquisa, você poderá desistir de colaborar a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ou comprometimento. O aceite a participar da pesquisa, ainda, não o(a) impossibilita de buscar reparação por eventual dano causado.

Os ganhos/benefícios previstos para sua participação envolvem, sobretudo, os de reflexão, seja, enquanto profissional de TI, sobre sua própria trajetória profissional, seja, enquanto profissional atuante em recrutamento e seleção em TI, sobre sua própria prática na gestão de pessoas nas organizações em que atua.

Em contrapartida, a pesquisa apresenta riscos, ainda que mínimos, dentre os quais tédio, cansaço ou desconforto. Assim, se tiver algum tipo de desconforto com relação aos itens das questões, sinta-se à vontade para entrar em contato com a pesquisadora ou com a professora orientadora ou solicitar orientações sobre os procedimentos envolvidos, assim como esclarecer suas dúvidas.

Em caso de dúvidas ou esclarecimentos que se fizerem necessários, você poderá contatar com as pesquisadoras pelos e-mails cristiane.silva@gmail.com e

christine@ea.ufrgs.br. (nota: os dados do comitê de ética da UFRGS serão inseridos posteriormente, caso a pesquisa venha a ser apreciada pelo CEP).

Tendo tido ciência deste Termo, para que possamos confirmar a sua participação e agendarmos entrevista, é obrigatório que você nos devolva (dando reply neste mesmo e-mail) este termo PREENCHIDO, com relação aos campos a seguir:

- ACEITO participar da pesquisa, sendo que:
 PERMITO que minha fala seja gravada pela pesquisadora
Ou
 NÃO PERMITO que minha fala seja gravada pela pesquisadora, devendo esta ANOTAR a minha fala

Meu nome completo:

Meu telefone para contato/Whatsapp para agendamento da entrevista:

A não-devolução deste Termo preenchido implica, automaticamente, em sua desistência em participar da pesquisa.

Desde já agradecemos pela sua participação!

Atenciosamente,
Cristiane Costa