

BARREIRAS PARA INCLUSÃO DA DIVERSIDADE ETÁRIA EM UM HOSPITAL TERCIÁRIO

Davi Ayres Neves¹, Vivian Viera Rodrigues², Daniel Batista Conceição dos Santos³

¹Discente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. E-mail: Enferdavi@gmail.com; ²Gerente Assistencial no Hospital do Coração. E-mail: vivianvieiraun@gmail.com; ³Doutor em Cardiologia da USP. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. E-mail: daniel_bdcs@hotmail.com

Introdução: O envelhecimento populacional é um fenômeno global que vem transformando profundamente o conceito de vida, trabalho e aposentadoria. A longevidade crescente, aliada à redução das taxas de natalidade, tem resultado em um aumento expressivo da proporção de pessoas idosas na população economicamente ativa. Esse cenário impõe novos desafios às organizações, que precisam adaptar suas práticas de gestão de pessoas e suas políticas de diversidade para incluir profissionais mais velhos, valorizando sua experiência e saber acumulado. No entanto, observa-se que, em muitos ambientes, especialmente no setor da saúde, a inclusão etária ainda é um tema pouco explorado.

Objetivo: Identificar as principais barreiras para inclusão da diversidade etária em programas de diversidade e inclusão em ambientes hospitalares. **Material e Método:** Trata-se de uma pesquisa quantitativa, bibliográfica, exploratória, etnográfica e contemporânea que ocorreu entre março a maio de 2022. Foram aplicados aleatoriamente questionário semiestruturado aos colaboradores que trabalhavam no setor de gestão de pessoas em um hospital terciário de São Paulo. Para a análise dos dados foram utilizadas análises descritivas. **Resultados e Discussão:** Foram incluídos 25 colaboradores, todos do sexo feminino, 64% tinham idade > 40 anos. 48% afirmaram que atuam no mercado a cerca de 10 anos. Dentre os participantes, 48% eram graduados em psicologia e 40% em gestão de recursos humanos. Na empresa investigadas 84% das colaboradoras afirmaram possuir conhecimentos sobre a existência de políticas relacionado a diversidade & inclusão. Apesar disso, 88% dos profissionais contratados são pessoas entre 30 e 50 anos. 88% das colaboradoras não têm conhecimentos sobre a existência de políticas com enfoque na humanização do processo de envelhecimento e nem para a contratação de pessoas com mais de 50 anos (80%). As principais barreiras identificadas no processo de contratação de pessoas com 50 anos ou mais foram, baixa produtividade (56%), fragilidade do estado de saúde (52%) e incapacidade física e intelectual (52%). **Conclusão:** A inclusão da diversidade etária na cultura organizacional hospitalar ainda enfrenta fortes resistências baseadas em estereótipos e preconceitos. Superar essas barreiras requer uma mudança estrutural nas políticas de gestão de pessoas, incorporando ações educativas, capacitação das lideranças e reavaliação dos critérios de contratação.

Descritores: Diversidade, Inclusão, Envelhecimento Populacional, Gestão Estratégica de Pessoas, Hospital.