



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DE CURSO II**

**ASPECTOS JURÍDICOS DO ETARISMO: NUNCA SE É VELHO PARA FAZER
A DIFERENÇA**

ORIENTANDO (A) – ELISANGELA ALVES DE OLIVEIRA

ORIENTADOR (A) - PROF. (A) CLAUDIA LUIZ

LOURENÇO

**GOIÂNIA-GO
2025**

ELISANGELA ALVES DE OLIVEIRA

**ASPECTOS JURÍDICOS DO ETARISMO: NUNCA SE É VELHO PARA FAZER
A DIFERENÇA**

Monografia Jurídica apresentada à
disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de
Direito , Negócios e Comunicação da
Pontifícia Universidade Católica de
Goiás(PUCGOIÁS). Prof. (a) Orientador (a)
- Dr^a Claudia Luiz Lourenco

GOIÂNIA-GO
2025

ELISANGELA ALVES DE OLIVEIRA

**ASPECTOS JURÍDICOS DO ETARISMO: NUNCA SE É VELHO PARA
FAZER A DIFERENÇA**

Data da Defesa: 28 de maio de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Claudia Luiz Lourenço	Nota
--	------

Examinador (a) Prof. (a): Maria Nívea Taveira Rocha	Nota:
---	-------

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, ao Mestre JESUS, aos meus Guias e Mentores, por me concederem força, sabedoria e perseverança ao longo desta caminhada.

À minha professora orientadora, CLAUDIA LUIZ LOURENÇO, pelo apoio, paciência e dedicação na condução deste trabalho, sempre com palavras encorajadoras e orientações valiosas. À minha professora avaliadora, MARIA NÍVIA TAVEIRA ROCHA, pelo olhar atento e pelas contribuições significativas para o aprimoramento deste estudo.

À diretora ANA FLÁVIA MORI LIMA CESARIO ROSA da Escola de Direito Negócio e Comunicação, por sua liderança e incentivo contínuo à formação acadêmica de qualidade.

À Reitora da Intuição OLGA IZILDA ROCH, pelo compromisso com a excelência educacional.

À presidenta da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT, BERNADETE LAU KURTZ, pela representatividade, inspiração e defesa incansável da Justiça do Trabalho e dos direitos sociais, que tanto motivam minha trajetória acadêmica e profissional.

À minha irmã do coração, LEILA DA SILVA TELES, por seu carinho, apoio incondicional e presença constante em minha vida, sendo um verdadeiro alicerce em todos os momentos.

Agradeço, também, a TODOS OS MEUS PROFESSORES, que ao longo do curso compartilharam seus conhecimentos com dedicação, contribuindo de forma essencial para a minha formação acadêmica e pessoal.

Aos todos meus COLEGAS de curso, pela parceria, amizade e momentos compartilhados durante essa jornada.

E, por fim, à Instituição de Ensino, Pontífice Universidade Católica de Goiás – PUC GO, pelo espaço de aprendizado, crescimento e realização deste sonho.

“... Desistir... eu já pensei seriamente nisso, mas nunca me levei muito a sério; é que tem mais chão nos meus olhos do que o cansaço nas minhas pernas, mais esperança nos meus passos, do que tristeza nos meus ombros, mais estrada no meu coração do que medo na minha cabeça.” (Cora Coralina – História de Vida)

SUMÁRIO

RESUMO.....	07
INTRODUÇÃO	08
1 ETARISMO	11
1.1 CONCEITO DE ETARISMO.....	11
1.2 ASPECTOS DO ETARISMO.....	13
1.3 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ETARISMO	16
1.4 O QUE O ETARISMO PODE CAUSAR	17
1.5 ETARISMO CONTRA IDOSOS NO BRASIL E NO MUNDO	20
1.6 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ETARISMO E IMPACTO NO TRABALHO	21
2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA.....	24
2.1 DA DEFINIÇÃO NA CF/1988	29
2.2 A LEI 10.741/2003.....	29
3. FORMAS DE COIBIÇÃO PARA EVITAR A PRÁTICA DO ETARISMO	31
3.1 CAUSAS E EFEITOS CASO SEJA VÍTIMA.....	32
3.2 DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS	33
4. NECESSIDADE DE PROTEÇÃO	34
4.1 PROVIDÊNCIAS A SEREM TOMADAS.....	35
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37

ASPECTOS JURÍDICOS DO ETARISMO: NUNCA SE É VELHO PARA FAZER A DIFERENÇA

ELISANGELA ALVES DE OLIVEIRA ¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os aspectos jurídicos do etarismo, destacando como o preconceito etário afeta a permanência e reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho e na educação. O estudo discute a evolução legislativa sobre o tema, abordando a Constituição Federal de 1988, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) e outras normativas nacionais e internacionais que buscam combater a discriminação etária. Além da análise legislativa, a pesquisa explora as formas de manifestação do etarismo, seus impactos psicológicos, sociais e econômicos, bem como as dificuldades enfrentadas pelos idosos no ambiente profissional e acadêmico. Destaca-se a necessidade de políticas públicas mais eficazes, campanhas de conscientização e mecanismos de denúncia para coibir essa prática discriminatória. O estudo conclui que, apesar dos avanços legais, o etarismo ainda é um problema silencioso e persistente, que requer mudanças culturais e jurídicas para garantir maior inclusão e respeito às pessoas mais velhas. A pesquisa é bibliográfica e o método é o hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Etarismo. Discriminação etária. Estatuto do Idoso. Mercado de trabalho. Inclusão social.

¹ Aluna do Curso de Direito na Pontifícia Universidade Católica de Goiás – email: elisangela_oliveirabv@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo, trazer a questão do preconceito que as pessoas mais velhas sofrem ao continuarem ou retomarem a vida de trabalho de uma forma ainda ativa e eficaz, o que tem sido chamado de etarismo. Com a chegada da tecnologia e a evolução do tempo nota-se que poucos falam nestes preconceitos, pois acham esta faixa etária mais velha, ainda com saberes para se desenvolverem e seguir em diante de “obstáculos”, especialmente as gerações mais novas, julgam não serem capazes de superarem.

Na era atual todos somos habituados aquilo que exercitamos com uma maior soma de sabedorias, mesmo com 40 anos acima, idade em que já se está sendo considerado como os idosos velhos e incapazes. A legislação brasileira, seja na Constituição Federal ou no Estatuto do Idoso, traz dispositivos para a proteção desta população.

Análises e pesquisas demonstram o fato de que a população brasileira em um tempo não muito longe está envelhecendo de uma forma mais rápida e logo haverá um maior índice de população idosa em todos os âmbitos; trabalho, estudos, vida social. Em tempos anteriores seriam considerados velhos aos 60 anos e acima, hoje vê-se que isso passou para 40 anos acima. Famílias antes com até 17 filhos no passado, hoje famílias maiores de um filho, o único, e estes que não pensam em se multiplicarem.

É notório que precisa-se compreender que estes “velhos” considerados inúteis diante da sociedade de hoje, estão como pessoas que podem muito passar para todos de uma forma ampla e com maior eficácia, saberes de aprendizados e são como grandes livros humanos. Continuar é um direito de todos e assim é um dever ser respeitados por todos e sem palavras de aspectos ofensivos que sejam vindas dos maios jovens ou até mesmo pelo mais velho que detém o poder.

Diante do exposto este trabalho abordará um tema que dá muito o que se pensar e se falar, pessoas mais velhas a cada dia que passa se sentem diante da necessidade de voltarem à vida ativa. Muitos destes velhos que perante a sociedade são vistos como não necessários e, se encontram em situações que tudo que plantou

foi por água abaixo e, ou seja, deu *game over* e precisa voltar a caminhar para uma nova estrada, renascer das cinzas, diante disto enfrenta um obstáculo, o etarismo (preconceito por ser mais velho e por diversas vezes serem considerados inúteis e desnecessários).

É sabido tanto ao retorno como na permanência da função no âmbito do trabalho, profissional, dos estudos, o preconceito implícito, não, deixando de lado as redes sociais mostrando de uma forma ampla a prática de atitudes maliciosas, gerando um abalo a toda a sociedade. Enfrenta-se o preconceito por ser mais velhos, não se ter mais habilidade diante de certas necessidades e evoluções que o mundo contemporâneo oferece.

Em virtude de tudo isso, em princípio, surgem as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: - Será a Lei: 10.741/2003 suficiente para coibir, diminuir a prática do Etarismo no ambiente de trabalho e estudos? O que se pode fazer, ser implantado para obter o respeito ao idoso sem o uso da força das normas? Quais são as causas e efeitos do etarismo? Caso seja vítima deste preconceito o que se pode fazer? Como diminuir a prática do etarismo no âmbito do trabalho e educação e conscientizar melhor a população? Quais as providências a serem tomadas, no caso do etarismo diante das normas?

Para tanto, poder-se-ia supor respectivamente, o seguinte: A Lei 10.741/2003 não consegue coibir a prática do etarismo no ambiente seja de trabalho ou estudos; implantar programas educativos destacando o valor da experiência e da sabedoria acumulada com a idade, através de Mídias, escolas, conceder oportunidades de interação entre jovens e adultos para que deste cedo haja respeito empatia, através de programas de interação, dar oportunidade de liderança em ambiente de trabalhos. Seriam causas e efeitos fatos como o isolamento social dos idosos onde este pode sentir excluído, problemas de saúde mental como transtornos causados pelo isolamento, impacto físico afetado sua saúde, dificuldade em ser aceito ou se manter no mercado de trabalho, resultando em exclusão econômica, empobrecimento no ambiente cultural social e profissional, negligência ou menos prioridade no ambiente de trabalho educacional.

E como efeitos poder-se-iam afirmar a perda de terreno, conhecimento acumulados ao longo dos anos, criando uma divisão social entre gerações enfraquecendo laços comunitários, especialmente onde os idosos já enfrentam

vulnerabilidade.

A vítima do etarismo ao enfrentar esta situação, deve-se manifestar registrando este incidente discriminatório detalhando todo o ocorrido na íntegra, como datas, local, e possíveis testemunhas, sentindo confortáveis conversar com o autor de tal preconceito colocando a par da prática do mesmo o conscientizando o teor de seu ato. Busca de apoio no local de trabalho, RH (recursos humanos), atendimento ao aluno em casos educacionais buscando suporte fazendo denúncias de forma explícita para que haja investigação e punições necessárias diante das normas.

Empresas e instituições podem elaborar políticas públicas no combate ao etarismo, treinamento de funcionários e colegas, promover workshop, palestras sobre mitos e estereótipos relacionados ao envelhecimento, mentoria trazendo as experiências dos mais velhos para a geração dos mais jovens, reduzindo o preconceito e fomentar o respeito mútuo, líderes e gestores podem promover uma cultura de respeito à diversidade, inclusive a etária.

Campanhas públicas educando a população sobre os impactos negativos do etarismo e a importância da inclusão etária, promovendo a inclusão dos mais velhos através de debates e palestras, trabalhar com as Mídias com o intuito de garantir uma representação equilibrada e justa de todas as idades fazendo-se uma forma justa e eficaz ao combate estereótipos.

Registre-se que qualquer comentário, comportamento que caracteriza o etarismo, como email, mensagens, testemunhos, vídeos, como provas documentais, no trabalho devem ser realizadas no RH de forma verbal ou por escrito, nas instituições educacionais em secretarias, diretorias, pôr em prática o código de ética acionando as políticas de diversidade e inclusão e os locais de trabalhos e Instituições possuir. Daí em diante com os apoios devidos ou não, procurar a Delegacia mais próxima registrando a ocorrência caso nada tenha sido solucionado.

Utilizando-se uma metodologia eclética e de complementaridade, mediante a observância da dogmática jurídica, materializada na pesquisa bibliográfica, em virtude da natureza predominante das normas jurídicas: do método hipotético-dedutivo, pesquisa bibliográfica, cotejando-se normas e institutos processuais pertinente ao tema; do processo metodológico-histórico, utilizado sempre que as condições de trabalho exigirem uma incursão analítica dos textos legais; do processo metodológico – comparativo; e dos estudos de casos.

Ter-se-á por objeto principal estudar os aspetos jurídicos do etarismo nas relações sociais de trabalho e estudos. Como desdobramento, definir e compreender o que é o etarismo na seção I, estudar o tratamento jurídico dados às pessoas consideradas idosas, na seção II e por fim, na seção III, analisar especificamente o etarismo nas relações sociais de trabalho e estudos.

Nessa conjuntura, em razão da dificuldade de sua compreensão e consequências discussões respeito dessas exceções, torna-se interessante, convenientemente e viável que para fazer a diferença não há idade e por consequência há lugares para todos, assim como o sol nasce para todos. Apesar de velhos serem desrespeitados, colocados como inúteis nada mais são do que pessoas com um nível de experiência de vida e em outros aspectos um livro humano que nos traz histórias relatadas em livros escritos, sobrevividas de várias formas. Está-se entrando em uma era em que precisa se pensar nesses aspectos, pois, estaremos diante de pesquisas em um futuro de pessoas mais velhas com um percentual mais amplo de uma geração que diminui a cada tempo o índice de natalidade.

1. ETARISMO

1.1 O QUE É ETARISMO?

Etarismo nada mais é que o nome que se dá ao preconceito contra pessoas com base na sua idade. Sendo que os idosos estão entre os grupos que mais sofrem com o etarismo no Brasil e no mundo. Este preconceito afeta pessoas jovens, sendo mais comum contra pessoas idosas, manifestando de diversas maneiras, na forma como desconsideramos a opinião de uma pessoa por ser ela idosa. Assim, o etarismo é um problema que se intensifica na vida das pessoas à medida que elas envelhecem.

Além, de etarismo, esta prática pode ser chamada de idealismo ou ageísmo, este último termo deriva de *ageism*, palavra criada no inglês para esse preconceito. O etarismo se manifesta em diversos ambientes, mas principalmente no ambiente familiar, saúde, profissional e educação. Neste trabalho o foco estará mais centrado nos dois últimos ambientes.

O termo etarismo foi introduzido pelo gerontologista Robert Butler em 1969, para descrever o preconceito contra pessoas idosas. Deste então, o termo foi expandido para incluir todas as formas de discriminação relacionadas à idade,

independentemente de serem dirigidas a jovens, adultos de meia-idade ou idosos. (Silva, s.d)

A velhofobia é uma variação do etarismo, muitos entendem que pode ser tanto o preconceito contra pessoas por sua idade avançada como também o temor e a rejeição pelo próprio envelhecimento.

O etarismo é o conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações (Redação National Geographic, 2021) direcionados a pessoas com base na idade, segundo descreve a Organização Mundial da Saúde (OMS). A organização global também alerta que a discriminação por idade pode trazer sérias consequências para a saúde, o bem-estar e os Direitos Humanos (Redação National Geographic, 2022). Podendo apresentar-se de forma institucional, interpessoal ou autodirigido de acordo com o Relatório Global sobre Etarismo, realizado pela OMS e pela Organização das Nações Unidas (ONU), a partir do Escritório do Alto-Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), em 2021.

Segundo o relatório, o etarismo institucional refere-se às leis, regras, normas sociais, políticas e práticas de instituições que restringem injustamente as oportunidades e prejudicam sistematicamente os indivíduos devido à idade. Por exemplo, o documento menciona que uma pessoa pode ser negada de uma vaga de emprego por ser muito velha, ou alguém que pode sofrer represálias ao começar um movimento ativista por ser muito jovem. O etarismo interpessoal, por sua vez, surge em interações entre dois ou mais indivíduos, por exemplo, quando colegas de estudo ou trabalho julgam uns aos outros por conta da idade. Enquanto o autodirigido ocorre quando o preconceito de idade é interiorizado e voltado contra si mesmo.

Globalmente, estima-se que uma em cada duas pessoas tem preconceitos contra os mais velhos, segundo o relatório da ONU. Na Europa, a única região em que se coletaram dados específicos sobre etarismo, uma em cada três pessoas relata ter sido alvo de preconceito de idade, e os mais jovens dizem perceber mais discriminação de idade do que outras faixas etárias. (Redação National Geographic, 2023)

O **etarismo**, uma forma sutil, mas profundamente arraigada, de discriminação, emerge como um fenômeno social relevante e impactante (Lima, 2021). Ao se mergulhar na dinâmica desse fenômeno, é imperativo considerar a intricada relação com a pirâmide etária brasileira. Esta estrutura demográfica reflete não apenas a composição populacional, mas também molda as atitudes em relação às diferentes faixas etárias.

A predominância de uma população envelhecida pode intensificar estigmas associados à idade, afetando diretamente o modo como os indivíduos são percebidos e valorizados. Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica. No ambiente de trabalho, por exemplo, ele pode se manifestar por meio de estereótipos que associam a capacidade e a eficiência laboral à juventude, marginalizando os trabalhadores mais velhos. Essas representações contribuem para a internalização de estereótipos etaristas, impactando a autoestima e a percepção de valor próprio de indivíduos de diferentes faixas etárias.

Esse fenômeno é uma forma de discriminação que se infiltra em vários aspectos da sociedade, moldando percepções, atitudes e comportamentos em relação às diferentes faixas etárias. Em meio a uma sociedade em constante evolução, a reflexão sobre esse fenômeno torna-se essencial para a construção de uma comunidade verdadeiramente inclusiva e diversificada (Lima, 2023).

Mauricio Godinho Delgado conceitua a discriminação como a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificada, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.

O autor ressalta que

A causa da discriminação reside no “cru preconceito”, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento de indivíduos, tais como: cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, origem, estado civil, deficiência, riqueza, orientação sexual e, no caso desta pesquisa, a idade. (Delgado, 2017, p. 11)

Lucia Correa pesquisadora, afirma que existe na sociedade brasileira um forte preconceito social e discriminatório quanto aos trabalhadores idosos, e que Robert N. Butcher, gerontologista, descreve a discriminação etária contra pessoas maduras e que, ao lado do sexismo e do racismo, tem apontado como um problema das sociedades pós-modernas. (Pires e Sampaio, 2023)

1.2 ASPECTOS DO ETARISMO

O etarismo pode se manifestar em diversas esferas, como pessoal, social e institucional.

Os autores Ricardo Calcini e Leandro Bochi de Moraes, apresentam segundo a OMS e ONU o relatório o etarismo institucional relaciona-se ao conjunto de regras, normas e praticas de instituições que limitam indevidamente as oportunidades devido à idade, conquanto o etarismo interpessoal pode surgir na interação de duas ou mais pessoas. (Toss *et. al.*, 2023).

No campo pessoal trata-se de um conjunto de atitudes individuais de desrespeito ou condescendia com base na idade, como tratar idosos como incapazes ou jovens como imaturos.

Quanto ao aspecto social observa-se nas normas culturais e estereótipos que promovem a exclusão ou desvalorização de grupos etários, como a ideia de que pessoas mais velhas são resistentes a mudanças ou que jovens não possuem experiências suficientes para contribuir de maneira significativa.

Por sua vez, no campo institucional diz respeito às políticas ou práticas que reforçam a discriminação por idade, como limites de idade para o emprego, acesso desigual a serviço ou representações inadequadas na mídia.

O Brasil vive um novo paradigma demográfico, diante da diminuição do ritmo decrescimento da população e de mudanças na estrutura etária, tendo como perspectiva de futuro um declínio do contingente populacional a partir de 2035, uma estrutura etária superenvelhecida (Camarano, Kanso e Fernandes, 2014).

Apesar do crescimento da população de idosos no mundo, o etarismo (*ageism*) continua negligenciado como uma forma de discriminação (Cary, Chasteen e Remédios, 2017). A discriminação voltada aos mais velhos, contudo, pode afetar um número crescente de pessoas, face ao envelhecimento da população (SWIFT *et. al.*, 2016).

O etarismo no local de trabalho, em particular, continua a ser um problema mundial (Macdonald e Levy, 2016), na medida em que os estereótipos etaristas influenciam a percepção dos empregadores de trabalhadores mais velhos, que os consideram incompetentes, em razão do declínio das capacidades físicas e mentais, e difíceis de serem treinados (Nelson, 2016), o que contribui para a sua demissão. Por essas razões, a discriminação no local de trabalho em razão da idade tem uma importância crescente (Truxillo *et. al.*, 2018).

Como as pessoas vivem mais tempo e com mais saúde, também permanecem no mercado de trabalho por mais tempo e com maior probabilidade de serem vítimas de discriminação com base na idade. A discriminação com base na idade é

generalizada, mas não amplamente reconhecida (Magnarelli *et. al.*, 2020). Ao contrário do racismo e do sexismo, a discriminação com base na idade é frequentemente normalizada (OMS, 2023). Da mesma forma, são escassas as pesquisas brasileiras voltadas ao envelhecimento e à discriminação por idade no ambiente organizacional. A dimensão 'idade', concernente especialmente a trabalhadores mais velhos, tem sido um tema pouco discutido na área da Administração (Locatelli e Fontoura, 2013). Nos Estados Unidos, Shore *et. al.* (2009) confirmam a escassez de pesquisas sobre esse tema, embora Nelson (2016) já tenha observado um pequeno, mas rápido crescimento de estudos sobre etarismo.

Nesta mesma linha de argumentação, North e Fiske (2012, p. 1) ressaltam que “seja qual for a razão, o preconceito baseado na idade permanece sendo drasticamente sub-investigado, apesar da saliência da idade nos julgamentos interpessoais”. Uma das possíveis razões apontadas por Nelson (2016) é a institucionalização do etarismo em sociedades como a estadunidense, fato que contribui para a naturalização do fenômeno. Assim, as pessoas entendem que não há nada de errado em serem caracterizados a partir dos estereótipos etários.

Pesquisas realizadas no Brasil mostram a falta de práticas e políticas direcionadas aos trabalhadores mais velhos. Cepellos (2021) pesquisaram 138 gestores de Recursos Humanos e concluíram que, de modo geral, eles têm uma percepção positiva sobre os profissionais mais velhos, acima de 50 anos de idade. No entanto, tais atitudes não resultaram na adoção de práticas de Recursos Humanos voltadas à gestão da idade nas organizações pesquisadas. Resultados similares foram encontrados em uma pesquisa realizada pela FGV/EAESP (Tonelli *et. al.*, 2019), com uma amostra formada por 140 gestores de empresas de vários setores.

Nessa mesma vertente, Amorim, Fevorini e Tavares (2016) confirmam a baixa preocupação das organizações no Brasil com o envelhecimento. No âmbito da sociedade, aumentam os desafios a serem enfrentados pelos trabalhadores. A proposta em curso, de revisão do atual sistema de aposentadoria no Brasil, prolonga a vida laboral, ao contrário da aposentadoria precoce estimulada pelo sistema previdenciário vigente. Tendo que se manter por mais tempo em atividade produtiva, esses trabalhadores tendem a facejar a hostil ocorrência da discriminação por idade, notória no contexto das organizações, como evidenciado em pesquisas empíricas. A discriminação por idade pode trazer consequências danosas à carreira de um profissional, uma vez que a idade norteia o modo como as relações humanas são

estruturadas e valorizadas nas organizações (Fineman, 2014).

Estudos apontam que profissionais mais velhos estão sujeitos a enfrentar obstáculos nos diferentes processos de gestão de pessoas (Perry; Parlamis, 2006; Truxillo *et. al.*, 2018). Além disso, os trabalhadores mais velhos são as primeiras vítimas da reestruturação do emprego e dos regulamentos relativos aos limites de idade durante o recrutamento (Kim; Mo, 2014). A confluência desses fatores mencionados sugere que é vital avançar no entendimento sobre o etarismo no ambiente de trabalho, pois as consequências vão além da esfera individual, impactando a sociedade como um todo. Logo, a discriminação etária é um tema de relevância incontestável a ser explorado, com vistas a contribuir para o avanço da literatura, sobretudo fundamentada em experiências brasileiras.

Diante de um panorama em que evidências empíricas apontam para a existência de discriminação por idade nas organizações (Posthuma e Campion, 2009; Posthuma, Wagstaff e Campion, 2012) e da importante lacuna que ainda se verifica nas pesquisas acadêmicas correntes, este artigo tem como objetivo compreender como o etarismo se manifesta antes e depois do desligamento do último emprego, na ótica de gerentes desempregados com idade acima de 45 anos. O critério para a escolha dessa faixa etária tem como sustentação a declaração da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2023), de que o processo de envelhecimento funcional se inicia em torno dos 45 anos de idade. (TRACHTMANN, s.d.)

1.3 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ETARISMO

O etarismo pode se manifestar por meio de violência psicológica, verbal ou física. No entanto o etarismo é considerado um preconceito silencioso, porque esta difundido em nossa sociedade e se manifesta por meios que podem ser bastante sutis. Pode ser encontrado, por exemplo, relações familiares, no mercado de trabalho e em diversos outros locais da sociedade. Os danos que o etarismo pode causar são enormes, sobretudo o dano psicológico. Esse preconceito afeta jovens no sentido de pessoas, por serem muito novas, como os adolescentes, terem suas opiniões invalidadas ou serem destratadas de alguma maneira. No âmbito profissional, o etarismo contra jovens se manifesta no sentido de uma pessoa jovem ser desqualificada para uma função de gerência, por exemplo, unicamente por ser jovem.

Mas os jovens não são os únicos que sofrem com o etarismo. Apesar de o etarismo também ser praticado contra jovens, o grupo que mais sofre com esse preconceito são os idosos. À medida que uma pessoa envelhece, uma forte pressão social se estabelece tentando controlar a forma como essas pessoas se comportam. Existe também um grande descrédito sobre as ações de uma pessoa idosa, como se ela fosse incapaz de tomar suas próprias escolhas.

É bastante comum que as vontades de idosos sejam desconsideradas, pois são entendidos como incompetentes para tomar suas escolhas por causa de sua idade. Isso acontece no âmbito familiar, médico e em muitos outros." (Neves, s.d.)

O etarismo é manifestado de várias formas, ou se apresenta como um modo de prejudicar o idoso, com o objetivo de atingir seu psicológico. Exemplos: um pessoa mais velhas acima de 40 anos que volta a dar continuidade nos estudos, pode ser que este venha sofrer este preconceito, tipo "o senhor (a) não acha que esta muito velho pra estudar", "este ou esta velho (a) esta aqui só para passar o tempo ao invés de estar em casa fazendo crochê", temos que ver se ajudamos a se formar velhos demais para passar nas provas, em nosso grupo de trabalho vai dar mais trabalho, entre outros.

Segundo o Relatório Mundial (OMS, 2023), o idalismo ou etarismo ocorre em todo ciclo de operações: durante o recrutamento, a estada no emprego e na demissão, ou no processo de aposentadoria.

A títulos de exemplo, pode acontecer no ambiente de trabalho quando a pessoa é julgada em virtude de sua idade. (Pires e Sampaio, 2023).

1.4 O QUE O ETARISMO PODE CAUSAR?

Os danos que o etarismo pode causar são enormes, sobretudo o **dano psicológico**. Esse preconceito afeta jovens no sentido de pessoas, por serem muito novas, como adolescentes, terem suas opiniões invalidadas ou serem destratadas de alguma maneira (Neves, s.d.).

No âmbito profissional, o etarismo contra jovens se manifesta no sentido de uma pessoa jovem se desqualificada para uma função de gerência, unicamente por ser jovem. Portanto, veremos que os jovens não são os únicos a sofrerem etarismo. Apesar de o etarismo ser praticado contra jovens, **o grupo mais sofre com esse**

preconceito são os idosos. À medida que uma pessoa envelhece, uma forte pressão social se estabelece tentando controlar a forma como essas pessoas se comportam. Existindo **um descrédito sobre as ações de uma pessoa idosa**, como se ela fosse incapaz de tomar suas próprias escolhas.

É bastante comum que as vontades de idosos sejam desconsideradas, pois são vistos como incompetentes para tomar posse de suas escolhas por causa de sua idade. Isto acontece no âmbito, familiar, trabalho, educação e outros. Um dos pontos mais críticos está relacionado ao mercado de trabalho. Porque à medida que uma pessoa envelhece, **as oportunidades no mercado de trabalho se tornam escassas**. Ser contratado ou recontratado após os 50 anos de idade é um grande desafio para muitas pessoas. Trata-se de algo muito complexo, principalmente se pensar que no Brasil, por exemplo, a previdência estabelece que a idade mínima para se aposentar é de 65 anos, no caso homens, e de 62, no caso mulheres.

Como conciliar a exigência de um mercado que demanda que a população trabalhe até 65 ou 62 anos, mas, por outro lado, dá poucas oportunidades para pessoas mais velhas? Na prática, o que acontece em muitos casos é **pessoas mais velhas serem excluídas de cargos com maiores salários** ou ficarem à margem do mercado de trabalho (Neves, s.d.).

O etarismo pode fazer que um ambiente de trabalho ou educacional as opiniões de pessoas mais velhas sejam invalidadas. Inúmeras pessoas demonstram ser etaristas ao encontrar pessoas idosas em ambientes como a universidade. Esse preconceito faz com que muitos desistam de objetivos de estudos e profissionais ao não se sentirem capazes porque tem uma idade mais avançadas.

As causas desse fenômeno são multifacetadas e podem incluir estereótipos culturais enraizados, preconceitos sociais e a busca pela juventude idealizada.

Muitas sociedades tendem a valorizar a juventude, associando-a a características como vitalidade, inovação e produtividade, enquanto estigmatizam o envelhecimento, muitas vezes percebido como sinônimo de declínio físico e mental.

O medo da obsolescência profissional e a competição por recursos limitados, como empregos e oportunidades, também contribuem para esse tipo de discriminação. A mídia e a publicidade muitas vezes reforçam esses estereótipos, perpetuando ideias prejudiciais sobre o envelhecimento.

A falta de conscientização e educação sobre o envelhecimento saudável e as contribuições significativas dos idosos à sociedade também desempenham um papel

nesse tipo de preconceito. Em nível pessoal, esse fenômeno pode levar a problemas de saúde mental, incluindo ansiedade e depressão, à medida que os indivíduos enfrentam o estigma associado ao envelhecimento. A autoestima pode ser prejudicada, contribuindo para um declínio na qualidade de vida.

No âmbito social e econômico, essa forma de preconceito pode resultar em discriminação no emprego, com oportunidades limitadas e promoções negadas com base na idade.

Isso não apenas priva os trabalhadores mais velhos de seus direitos e dignidade, mas também desperdiça valiosos recursos e experiências que poderiam contribuir significativamente para a força de trabalho.

Além disso, o etarismo pode criar divisões intergeracionais, prejudicando a coesão social. A sociedade perde oportunidades de aprendizado e troca intergeracional, essenciais para um ambiente mais enriquecedor e inclusivo. (Lima, 2023)

Casos de etarismo já estão chegando para julgamento de forma concreta como explicitado em notícia veiculada pela Assessoria de Comunicação do IBDFam (2023):

Uma mulher de 64 anos deve ser indenizada pela empresa onde trabalha após sofrer etarismo no local de trabalho. A decisão é da Sexta Vara do Trabalho de São Paulo. De acordo com a profissional, desde que iniciou na empresa, onde prestava serviço como teleoperadora, recebia tratamento diferenciado por causa da idade por ter dificuldade para operar computadores. Na ocasião em que mudou para nova atividade, ela relata que recebeu apenas três dias de treinamento, quando o usual seriam de 15 a 20. A trabalhadora diz ainda que a falta de capacitação fez com que ela demandasse muitos dos supervisores. No processo, ela narra que quando se reportava a eles recebia respostas como **“velha burra, incompetente”, “não sei o que está fazendo aqui”, “velha gagá”**. Em audiência, a testemunha declarou que ouviu a empregada ser agredida verbalmente pelo supervisor “na frente de todo mundo na operação” e “que tiravam sarro da mesma”. A depoente afirmou também que não havia outros funcionários da idade da reclamante na empresa, sendo que as pessoas tinham, em média, entre 18 a 34 anos. A empresa negou a ocorrência das situações descritas, mas não fez contraprova. Com isso, a justiça considerou que a situação se encaixa no caso de ofensa de natureza leve e fixou indenização em R\$ 2,4 mil.”

Numa ação civil pública promovida pelo MPT, o TST condenou a Energisa S/A, a pagar R\$ 100 mil de multa por danos morais coletivos por publicar vagas de emprego estabelecendo **limites de idade para os candidatos**. (Accarini, 2022).

Por isso, é forçosa a implementação de mecanismos e estratégias para evitar a discriminação por idade nas empresas (Pires e Sampaio, 2023).

1.5 ETARISMO CONTRA IDOSOS NO BRASIL E NO MUNDO

O etarismo é um problema nacional e internacional. A Organização Mundial da Saúde apontou, por meio de uma pesquisa, que um em cada seis idosos no planeta já sofreram algum tipo de violência em algum momento da vida. (OMS, 2023)

Além disso, outros estudos apontam que o etarismo é um preconceito que é bastante reproduzido no interior das famílias, por cerca de 50% dos casos de etarismo são realizados pelos próprios filhos. Vizinhos e netos são grupos que reproduzem bastante o etarismo, além de esse problema se reconcentrar nos atendimentos médicos. Estima-se que o etarismo tenha aumentado consideravelmente durante a pandemia de covid – 19. (OMS,2023)

A pesquisa da OMS também revelou que até 2050, a população de idosos será cerca de 2 bilhões de pessoas, sendo necessário agir para impedir que o etarismo siga tão difundido assim. No Brasil, estima-se o país terá uma população mais idosa do mundo nas próximas décadas. (OMS,2023)

O idadismo prejudica a nossa saúde e o bem-estar e constitui um grande obstáculo à formulação de políticas e ações eficazes em envelhecimento saudável, como foi reconhecido pelos Estados-Membros da Organização Mundial da Saúde (OMS) na Estratégia Global e No Plano de Ação sobre Envelhecimento e Saúde, e na Década do Envelhecimento Saudável (2021-2030). Em resposta, a OMS foi convidada a lançar com seus parceiros uma campanha global de combate ao idadismo, que inclui este relatório.

Este relatório, elaborado pela OMS, pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas e pelo Fundo de População das Nações Unidas, destina-se a formuladores de políticas, profissionais, pesquisadores, agências de desenvolvimento e membros do setor privado e da sociedade civil. Após definir a natureza do idadismo, resumimos as melhores evidências sobre a escala, os efeitos e os determinantes do idadismo, e as estratégias mais eficazes para reduzi-lo. O relatório conclui com três

recomendações para a ação baseadas em evidências para criar um mundo para todas as idades. (OMS, 2023)

1.6 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ETARISMO E IMPACTO NO TRABALHO

O etarismo se manifesta em vários momentos que se iniciam nas situações de recrutamento e seleção em que se excluem candidatos jovens por suposta falta de experiência para alguns cargos, ou em que há preferência por mais jovens sob o argumento de maior energia ou capacidade de adaptação. Isso se alia à rejeição de trabalhadores mais velhos devido a estereótipos como resistência à tecnologia ou custos mais elevados. (Hanashiro e Pereira, 2020)

Pode se materializar também como óbice ao crescimento profissional do jovem, quando da negação de promoções para jovens considerados imaturos, ao mesmo tempo em que se faz desaceleração ou estagnação da carreira de trabalhadores mais velhos, sob o pressuposto de que estão próximos a aposentadoria (Hanashiro e Pereira, 2020).

A manifestação do etarismo no ambiente de trabalho se dá com comentários desrespeitosos ou piadas sobre idade, com a subestimação de competência baseadas apenas na faixa etária bem como com a exclusão de treinamentos ou oportunidades de desenvolvimento profissional para determinados grupos etários.

Pode ser ainda trazido o etarismo através de certas políticas empresariais em que certas estruturas de remuneração e benefícios que favorecem uma faixa etária ou trazem planos de desligamento que forcem a saída de profissionais mais experientes.

Quanto aos impactos do etarismo no trabalho para os trabalhadores mais jovens constata-se dificuldade de ingressar no mercado de trabalho ou conquistar credibilidade dentro das equipes, desmotivação e falta de oportunidades para desenvolver habilidades e experiências. (Hanashiro e Pereira, 2020)

Já para os trabalhadores mais velhos ocorre sua exclusão ou afastamento prematuro do mercado de trabalho, impactando a segurança financeira. Além disso, problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, devido à desvalorização ou isolamento.

De sua vez, para as organizações tem-se perda de talentos e diversidade de perspectivas; enorme redução na produtividade e inovação, devido à falta de aproveitamento do potencial completo dos colaboradores e também a imagem corporativa

prejudicada, especialmente em um mercado cada vez mais atento à inclusão.

No trabalho, por exemplo, o **etarismo** pode aparecer quando uma pessoa mais velha não consegue um emprego por acharem que **não conseguirá acompanhar** as novas tecnologias (Mendes, 2019).

Você já reparou que diversas empresas oferecem vagas de emprego para "jovens talentos"? Pode parecer inofensivo, mas **exclui muitas pessoas** que têm muito a oferecer, só porque são mais velhas. Afinal, pode facilmente acontecer de um profissional com muita experiência ser deixado de lado para uma vaga. Dessa forma, a empresa perde uma **grande oportunidade** de contar com alguém que sabe muito e pode ensinar muito também. (Dias, 2023)

É um erro achar que pessoas mais velhas não são adaptáveis ou que não podem aprender coisas novas. Na verdade, a diversidade de idade **traz diferentes perspectivas** e pode ser uma grande vantagem para a empresa. (Maneschy, 2022)

E no outro lado, pode-se subestimar um jovem também só porque não tem tanta experiência. Ambas as situações **são injustas e fazem mal** tanto para a pessoa quanto para a empresa. (Lima(a), 2024).

As estatísticas sobre etarismo no mercado de trabalho são alarmantes. Pesquisas mostram que profissionais com mais de 50 anos têm maior dificuldade em conseguir emprego, mesmo possuindo vasta experiência.

É o que consta na pesquisa realizada pela Ernst & Young e a agência Maturi em 2022 (Índio do Brasil, 2023). O estudo com quase 200 empresas mostrou que 78% das companhias se consideram etaristas, apresentando barreiras para a contratação de trabalhadores com mais de 50 anos.

Isso faz sentido quando olhamos a reportagem do Correio Brasiliense que traz dados de pesquisa realizada pelo Grupo Croma: ela aponta que 86% da população com mais de 60 anos já enfrentou algum tipo de preconceito no trabalho (Gonçalves, 2024).

Agora vamos pensar: **dados do IBGE estimam que, até 2040, seis em cada dez trabalhadores brasileiros terão mais de 45 anos**. Temos, assim, um grande problema. (IBGE, 2022)

Esses dados evidenciam a necessidade urgente de mudanças culturais e estratégicas nas empresas para enfrentar o envelhecimento da força de trabalho no Brasil. O etarismo no trabalho não apenas prejudica os indivíduos diretamente afetados, mas também traz consequências significativas para a empresa como um

todo. Elas vão além do impacto imediato, resultando em problemas de longo prazo tanto para os colaboradores quanto para a empresa. O etarismo no trabalho pode ter um impacto devastador na saúde mental dos funcionários. Sentir-se discriminado ou desvalorizado pela idade pode levar a sentimentos de ansiedade, depressão e baixa autoestima. Funcionários que enfrentam esse preconceito podem, por exemplo, relatar maior estresse e uma sensação de alienação no ambiente de trabalho. Esses problemas de saúde mental não apenas afetam a qualidade de vida dos indivíduos, mas também podem resultar em aumento do absenteísmo e redução do engajamento e da produtividade (Linke, 2024).

O etarismo pode ser considerado crime de acordo com a legislação brasileira. No caso dos idosos, o Estatuto da Pessoa Idosa esbatesse meios para protegê-los contra possíveis abusos. O estatuto, conhecido como a Lei nº 10.741, foi sancionada em 6 de outubro de 2003. (Brasil, 2004).

Essa lei procura estabelecer os direitos das pessoas idosas no Brasil, criando mecanismo para garantir a dignidade das pessoas idosas e o respeito aos direitos delas. Dentro desta lei existem alguns importantes artigos que delimitam que o etarismo e a discriminação contra as pessoas idosas por conta de sua idade é crime.

Art. 4º Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.

Art. 27º Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Art. 96º Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade: Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.

§ 1º Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.

§ 2º A pena será aumentada de 1/3 (um terço) se a vítima se encontrar sob os cuidados ou responsabilidade do agente

Pelos fragmentos da lei, pode-se perceber que nenhuma pessoa idosa pode sofrer discriminação. Discriminar uma pessoa idosa é crime com pena de seis meses a um ano de reclusão. No mercado de trabalho, a idade não pode ser um critério que elimina ou prejudique uma pessoa.

O mesmo vale para o caso da criança e do adolescente. O Etarismo nesses casos, pode ser considerado crime de acordo com o ECA. Uma vez que a lei proíbe

qualquer qualquer discriminação contra estas pessoas.

Pesquisas realizadas por Luciana Silva Correia apontam que em 2100, a população acima de 60 anos chegará a 40,3% do total de brasileiros. A autora destaca o envelhecimento das mulheres, alvo de duplo preconceito: o sexismo e o etarismo (Corrêa, 2023).

As mulheres são as principais vítimas do etarismo, principalmente no contexto do trabalho, uma vez que homens maduros são mais valorizados, face a essa maturidade ser entrelaçada pelo “conhecimento”. Se torna parâmetro as mulheres executivas. Para o mercado de trabalho, a mulher madura não é vista como “experiente”, mas como “velha”. (Pires e Sampaio, 2023).

O etarismo é um preconceito, geralmente, silencioso, que ocorre sem que muitas pessoas percebam, e é manifestado, principalmente, por pessoas próximas. Vejamos algumas situações que podem ser classificadas como etarismo:

- Chamar uma pessoa de “velha” de maneira pejorativa;
- Desconsiderar a opinião de uma pessoa unicamente porque ela é idosa ou muito nova;
- Considerar que uma pessoa é incapaz de fazer algo pela sua idade
- Afirmar que todo adolescente é irritante apenas por sua idade
- Demitir uma pessoa por considerá-la “velha demais” para exercer um ofício;
- Considerar que uma pessoa é incapaz de assumir um posto de trabalho por ser muito jovem ou muito velha;
- Não dar oportunidade, propositalmente, para que as pessoas mais velhas sejam contratadas em empresa
- Falta de políticas públicas em benefício de pessoas de determinada idade;
- Considerar pessoas idosas incapazes de fazer suas escolhas unicamente por serem idosas;
- Fazer uma análise médica com base unicamente na idade de uma pessoa, ignorando o relato do paciente;
- Julgar uma pessoa idosa por não ter conhecimento tecnológico.

2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

O etarismo, também conhecido como discriminação etária ou ageísmo, refere-

se ao preconceito ou discriminação com base na idade de uma pessoa. Diversos países e organizações internacionais têm promulgado leis e políticas para combater esse tipo de discriminação. Algumas das legislações e convenções existentes sobre o etarismo incluem:

1. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Idosas (em processo): Trata-se de uma convenção proposta no âmbito das Nações Unidas para proteger e garantir os direitos das pessoas idosas. Atualmente, o documento ainda está em discussão e em negociação entre os Estados-membros. (Herrmann, 2020);
2. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias: Este tratado da ONU, em vigor desde 2003, aborda a discriminação etária em relação aos trabalhadores migrantes e seus familiares, proibindo a discriminação com base na idade. (ONU, 2003)
3. Legislação nacional: Muitos países possuem leis nacionais específicas para combater a discriminação etária. Nos Estados Unidos, por exemplo, existe o *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) de 1967, que proíbe a discriminação de trabalhadores com 40 anos ou mais. No Brasil, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) estabelece direitos e proteções específicas para pessoas com 60 anos ou mais. (Brasil, 2003)
4. Legislação trabalhista e previdenciária: Além das leis específicas de combate à discriminação etária, há leis trabalhistas e previdenciárias que abordam a questão da idade, estabelecendo direitos e proteções aos trabalhadores mais velhos ou mais jovens, como aposentadorias, benefícios e outros mecanismos de proteção social.
5. Diretrizes e políticas de organismos internacionais: Organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) têm diretrizes e políticas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades no emprego e combate à discriminação etária.

Embora existam várias leis e políticas voltadas para combater o etarismo, a discriminação etária ainda é um problema persistente em muitos países. A implementação e fiscalização dessas leis e políticas são fundamentais para assegurar

a igualdade de oportunidades e proteger os direitos de todas as pessoas, independentemente de sua idade. (Hanashiro e Pereira, 2020)

O aumento da proporção de idosos na população tem apresentado grandes desafios para os Estados e para o desenvolvimento de políticas públicas de uma maneira geral, ao mesmo tempo em que se torna mais evidente e ganha importância na agenda pública. Isso ocorre não apenas devido aos debates sobre o processo de envelhecimento, mas também devido ao papel significativo dos movimentos sociais na luta pelos direitos da população idosa.

Esses movimentos e representações dos segmentos organizados da sociedade, de forma global, regional e local, continuam se empenhando na busca pela universalização e garantia dos direitos humanos básicos, como o direito à vida, à saúde, à igualdade e à dignidade, que devem ser assegurados em todas as fases da vida, especialmente na velhice. É justamente sobre os avanços nos aspectos legais no Brasil que a presente seção vem abordando, destacando os avanços na legislação brasileira no que se refere aos direitos da pessoa idosa.

Somado aos esforços da Carta Magna do país, corroboraram no sentido de consolidar e ampliar os direitos das pessoas idosas eventos e documentos internacionais, sendo o Brasil, signatário dos mesmos, como para a incorporação do envelhecimento no Estado Democrático de Direito e na agenda pública internacional, que tiveram impacto no contexto nacional, foram: em primeiro lugar, a realização da Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento em Viena (1982); e, em segundo lugar, a Assembleia Mundial realizada em Madri (2002), ambas promovidas pela ONU. (ONU, 2023).

Outro documento que vem representado junto com os demais acima citados avanços quanto aos aspectos legais e do Direito na tutela do interesse da pessoa idosa, como pessoa, devido as condições do processo de envelhecimento, vulneráveis, há a Política Nacional do Idoso.

A Política Nacional do Idoso (PNI) no Brasil é um conjunto de diretrizes, medidas, programas e ações que visam promover o envelhecimento saudável e digno da população idosa do país, garantindo seus direitos e reconhecendo sua importância na sociedade. A PNI foi criada em 1994, através da Lei nº 8.842/94, e tem como objetivo principal assegurar que os idosos tenham acesso a serviços de saúde, assistência social, cultura, lazer, entre outros, de forma igualitária e com qualidade.

(Brasil, 1994)

Esta mesma lei, também criou o Conselho Nacional do Idoso, bem como, institui a previsão de criação de conselhos no âmbito dos Estados, Distrito Federal e municipais com caráter deliberativo para gerir as políticas públicas em prol da população idosa. Além disso, a política também busca prevenir e combater a violência, a discriminação e o abandono dos idosos, bem como a implementação de políticas e ações de conscientização da população e de capacitação de profissionais que trabalham com essa faixa etária (BRASIL, 1994).

Essa política representa um marco fundamental na busca por uma melhor qualidade de vida e respeito aos direitos dos idosos no país. A aprovação da PNI demonstra a preocupação do governo em promover políticas públicas que atendam às necessidades específicas da população idosa, reconhecendo a importância de garantir seus direitos fundamentais.

A política abrange uma série de diretrizes e ações voltadas para a promoção dos direitos sociais, a valorização do envelhecimento saudável e ativo, a prevenção e atendimento às situações de violência e negligência, além do estímulo à participação e integração social dos idosos.

Esse avanço legislativo reflete também o trabalho incansável dos movimentos e organizações nacionais em prol dos direitos dos idosos. Essas entidades têm desempenhado um papel fundamental na conscientização da sociedade e no desenvolvimento de propostas que visam à melhoria das condições de vida dos idosos brasileiros.

A aprovação da PNI é um passo importante para garantir que os direitos dos idosos sejam assegurados e efetivamente implementados. No entanto, é fundamental que o governo e a sociedade como um todo permaneçam engajados na efetivação dessas políticas, investindo em infraestrutura e recursos adequados, capacitando profissionais e monitorando sua execução.

A construção de uma sociedade inclusiva e voltada para o envelhecimento digno só será possível por meio do comprometimento de todos os segmentos da sociedade, desde o governo até os cidadãos, em reconhecer a importância e o valor dos idosos, proporcionando-lhes condições para que possam desfrutar plenamente de seus direitos e contribuir ativamente para o desenvolvimento do país. A aprovação da PNI é um marco que deve ser celebrado e serve para alertar que ainda há muito a

ser feito para alcançar uma sociedade inclusiva para todas as faixas etárias.

Neste diapasão, demandou a elaboração de uma lei infraconstitucional para que fosse regulamentado os direitos das pessoas idosas, até então inexistente no ordenamento jurídico brasileiro, o que tornaria as determinações constitucionais mais efetivas e operantes, o que ocorreu com a elaboração e promulgação do Estatuto do Idoso.

Neste mesmo sentido, o Estatuto do Idoso surge como um instrumento jurídico necessário para reafirmação da dignidade da pessoa humana para realização da cidadania plena, cujo propósito é operacionalizar a garantia dos direitos consagrados, inserindo-os socialmente naquela almejada eficácia constitucional, reafirmando a tradição democrática, cidadania e respeito, por meio de políticas públicas e mecanismos processuais (NASCIMENTO, 2019, p. 18).

Desta forma, a Lei nº 10. 741/2003, conhecida como Estatuto do Idoso, e recentemente denominado da Pessoa Idosa, veio ampliar os direitos dos idosos, como: direito à dignidade, à vida em comunidade e à participação social, direitos de saúde, direito à educação, direito ao lazer, à cultura e à recreação, direito à proteção jurídica, entre outros. Além disso, a lei estabeleceu medidas para a prevenção e punição de violações aos direitos dos idosos, atendendo a Carta Magna do país.

Elaborado em colaboração com organizações que defendem os direitos dos idosos, o Estatuto do Idoso é um instrumento de extrema importância na garantia dos direitos conquistados por essa parcela da população. “Trata-se de uma ferramenta formal, com respaldo legal, que tem como objetivo garantir os direitos básicos de existência, integridade física e dignidade da pessoa idosa” (Teixeira, 2008, p. 288-289), sendo considerada, para fins jurídicos, aquela que possui 60 (sessenta) anos ou mais.

Uma das principais conquistas do Estatuto do Idoso é a garantia de prioridade absoluta aos idosos em diversas situações, como atendimento em serviços de saúde, transporte público, filas e acesso a programas de assistência social. Dentre estas, destaca-se a contribuição no âmbito da saúde com a universalização da Seguridade Social, que entre suas ações a atenção à população idosa, fortalecendo as ações em prol do fortalecimento do Estado Democrático e do Direito no país (Souza Neto, Pasitto e Teles, 2023).

2.1 DA DEFINIÇÃO NA CF/1988

No Brasil, a legislação de proteção a pessoa idosa tem como referências a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), o Estatuto da Pessoa Idosa (Brasil, 2003) e a Política Nacional do Idoso (Brasil, 1994), que de forma ampla tutelam os direitos da pessoa idosa, compreendida como pessoa de direito e que precisam da proteção do Estado. Desta forma, o primeiro documento a ser considerado, até mesmo pela sua relevância é a Constituição Federal que determina:

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida (BRASIL, 1988).

Sendo assim, a Constituição Federal de 1988 garante no artigo 230 a proteção aos idosos, determinando que a família e a sociedade em geral têm a responsabilidade de cuidar deles. Essa proteção é estabelecida por meio de normas de proteção que orientam o trabalho do legislador e a implementação das políticas públicas necessárias para garantir essa proteção. (Souza Neto, Pasitto e Teles, 2023).

2.2 A LEI 10.741/2003

O Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) representa um marco normativo crucial que assegura diversos direitos para indivíduos com 60 anos ou mais, incluindo o direito ao trabalho, conforme estipulado no artigo 26. Este artigo garante que os idosos possam exercer o direito ao trabalho em condições compatíveis com sua saúde física, mental e moral, visando combater a discriminação etária e promover a inclusão ativa dos idosos no mercado de trabalho. Contudo, a efetividade desses direitos depende da implementação de políticas públicas eficazes que promovam a empregabilidade dos idosos e valorizem sua experiência.

No Brasil, políticas públicas para a inserção laboral da pessoa idosa são desenvolvidas em diversas frentes. Programas de qualificação e requalificação profissional são essenciais para atualizar as competências dos idosos, alinhando-as

às demandas do mercado de trabalho atual. Além disso, incentivos fiscais para empresas que contratam trabalhadores idosos têm sido uma estratégia importante para aumentar a empregabilidade desse grupo etário. (Souza Neto, Pasitto e Teles, 2023).

O envelhecimento populacional é um fenômeno global que apresenta desafios significativos para as estruturas sociais, econômicas e políticas dos países. No Brasil, o aumento da expectativa de vida e a redução das taxas de natalidade têm alterado a composição etária da população, tornando a proteção dos direitos dos idosos, especialmente o direito ao trabalho, cada vez mais relevante. O Estatuto da pessoa Idosa estabelece um marco legal fundamental para garantir a dignidade, o respeito e a inclusão social dos idosos.

Apesar das garantias legais, a inserção dos idosos no mercado de trabalho enfrenta obstáculos como a obsolescência de habilidades, preconceitos e a falta de programas específicos de apoio. A cultura corporativa, muitas vezes orientada pela valorização da juventude e da inovação, precisa ser reavaliada para reconhecer o valor da diversidade etária e a contribuição única dos trabalhadores idosos.

O Estatuto da pessoa Idosa, em seu artigo 26, assegura o direito ao trabalho ao idoso, em condições adequadas à sua saúde física, mental e moral. Este dispositivo legal visa proteger os idosos contra a discriminação etária e promover sua inclusão ativa no mercado de trabalho: Art. 26. A pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Além disso, o artigo 27 do Estatuto prevê a prioridade na tramitação dos processos e procedimentos administrativos em que figure como parte ou interessado pessoa com idade igual ou superior a 60 anos, refletindo a importância de uma justiça célere para garantir os direitos dos idosos. **O Censo Demográfico 2022 trouxe que o** número de pessoas com 65 anos ou mais no Brasil é de 22,2 milhões, representando 10,9% da população total, um aumento de 57,4% desde 2010 (Brasil, 2023).

Programas como o EJA são cruciais para a inclusão educacional dos idosos, permitindo que muitos melhorem suas habilidades para continuar no mercado de trabalho.

Iniciativas de Aprimoramento Profissional: Projetos como o Cidadania Ativa oferecem cursos e oficinas voltados para a atualização e ampliação dos conhecimentos dos idosos, promovendo a inclusão social e profissional (CBCISS).

O cenário atual evidencia a necessidade de um suporte robusto para que os idosos possam continuar contribuindo de maneira significativa para a sociedade.

3 FORMAS DE COIBIÇÃO PARA EVITAR A PRÁTICA DO ETARISMO

O governo brasileiro tem implementado diversas políticas públicas para promover a inclusão do idoso no mercado de trabalho. Programas de qualificação e requalificação profissional, incentivos fiscais para empresas que contratam idosos e campanhas de conscientização sobre o valor da diversidade etária são algumas das iniciativas em andamento. Além disso, algumas empresas privadas têm desenvolvido políticas de gestão de pessoas mais inclusivas, reconhecendo os benefícios da diversidade etária para a inovação e a produtividade. (Sanches e Oliveira Sociedade de Advogados, 2024).

O combate ao etarismo exige uma abordagem multidimensional. Em primeiro lugar, **é necessário promover a conscientização sobre o problema**, destacando as contribuições que pessoas de todas as idades podem oferecer à sociedade. Campanhas educativas em escolas, locais de trabalho e na mídia podem ajudar a desconstruir estereótipos relacionados à idade.

Além disso, a **implementação de políticas públicas que garantam a inclusão de pessoas de todas as faixas etárias no mercado de trabalho**, bem como a **garantia de atendimento de qualidade nos serviços de saúde**, é essencial para combater o etarismo. Organizações e empresas podem adotar práticas de diversidade etária, incentivando a contratação de pessoas mais velhas e criando ambientes de trabalho mais inclusivos.

Por fim, **a legislação pode ser aprimorada** para tipificar mais claramente a discriminação etária e impor penalidades mais severas para aqueles que praticam o etarismo. (Hanashiro e Pereira, 2020; Campos, s.d).

Para o combate do etarismo no âmbito laboral, é necessário praticas inclusivas, como: revisão de políticas públicas de contratação para garantir que sejam baseadas em competência, não a idade; treinamento de conscientização para líderes e equipes sobre os impactos do etarismo; promoção de ambiente diversos e inclusivo, onde todas as idades sejam valorizadas igualmente; garantia de oportunidades de

desenvolvimento profissional para trabalhadores de todas as faixas etárias.

3.1 CAUSAS E EFEITOS CASO SEJA VÍTIMA

Entendendo o que é etarismo, é preciso entender como ele é causado. Esse processo, também conhecido como discriminação etária, refere-se à prática de julgar ou discriminar indivíduos com base em sua idade. As causas desse fenômeno são multifacetadas e podem incluir estereótipos culturais enraizados, preconceitos sociais e a busca pela juventude idealizada (Sanches Oliveira Sociedade de Advogados, 2024).

Muitas sociedades tendem a valorizar a juventude, associando-a a características como vitalidade, inovação e produtividade, enquanto estigmatizam o envelhecimento, muitas vezes percebido como sinônimo de declínio físico e mental.

O medo da obsolescência profissional e a competição por recursos limitados, como empregos e oportunidades, também contribuem para esse tipo de discriminação. A mídia e a publicidade muitas vezes reforçam esses estereótipos, perpetuando ideias prejudiciais sobre o envelhecimento.

A falta de conscientização e educação sobre o envelhecimento saudável e as contribuições significativas dos idosos à sociedade também desempenham um papel nesse tipo de preconceito. Entender como combater esse fenômeno permite entender que ser fora do padrão em certos ambientes é normal.

Combater essa forma de discriminação requer uma mudança cultural, promovendo a valorização da diversidade etária e desafiando os preconceitos que limitam o potencial de indivíduos com base em sua idade. Em nível pessoal, esse fenômeno pode levar a problemas de saúde mental, incluindo ansiedade e depressão, à medida que os indivíduos enfrentam o estigma associado ao envelhecimento. A autoestima pode ser prejudicada, contribuindo para um declínio na qualidade de vida.

No âmbito social e econômico, essa forma de preconceito pode resultar em discriminação no emprego, com oportunidades limitadas e promoções negadas com base na idade. Isso não apenas priva os trabalhadores mais velhos de seus direitos e dignidade, mas também desperdiça valiosos recursos e experiências que poderiam contribuir significativamente para a força de trabalho.

Além disso, o etarismo pode criar divisões intergeracionais, prejudicando a coesão social. A sociedade perde oportunidades de aprendizado e troca intergeracional, essenciais para um ambiente mais enriquecedor e inclusivo. Combater as consequências desse mecanismo e de outros tipos de discriminação está entre um dos objetivos da Agenda 2030, e exige esforços coletivos para promover a valorização de todas as idades e reconhecer as contribuições únicas que cada geração pode oferecer. (Caetano, Filipppe e Fonseca, 2023).

O estatuto da pessoa idosa prevê no artigo 96 pena de seis meses a um ano para "quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo". Essa lei se refere a pessoas acima de 65 anos, mas, como bem se viu com o recente caso de grande repercussão, não é preciso ser idoso de fato para sofrer discriminação por idade.

Nesse caso o ato ficaria impune? Certamente não. Os crimes de honra abrangem ofensas das mais diversas. O artigo 140 do Código Penal define pena de um a seis meses ou multa para quem "injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro". Há ainda a esfera da responsabilidade civil, que pode custar mais caro dependendo do alcance e da repercussão da ofensa. Em tempos de internet, o que viraliza pode chegar aos olhos de milhões e o juízo certamente há de levar tais fatores em conta na hora de fixar uma indenização por danos morais. (Bousso, 2023)

3.2 DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS

No Brasil, não existe uma lei específica para o etarismo. Ou seja, o etarismo não é crime, pois esse preconceito não é tipificado pela legislação. Todavia, a resposta para essa pergunta é: sim! É possível processar alguém por etarismo. Apesar de não existir uma lei específica, o advogado pode alegar danos morais à vítima em função do etarismo. Assim, a responsabilidade é a nível civil.

Em 2023, por exemplo, um caso de etarismo viralizou nas redes sociais. Uma mulher de 44 anos na época, cursando biomedicina, sofreu preconceito por colegas de classe mais novas. As meninas mais jovens gravaram um vídeo rindo do fato de ter alguém mais velho no curso. Assim, esse vídeo viralizou e a vítima foi exposta a um grande constrangimento. Por outro lado, essa situação gerou debates relevantes

acerca do preconceito em função da idade e de quais são as implicações legais nesses casos.

Nesse sentido, o advogado da OAB-MG, Washington Fabri, explicou que o etarismo era passível de reparação civil. Ou seja, apesar de não ser um crime na legislação, há a possibilidade de reparação por meio de processo por danos morais. Portanto, em casos como esse, é recomendável contratar um advogado especialista para que você possa se defender de preconceitos. Independente da sua idade, você tem o direito de ter uma vida plena e acesso a diferentes oportunidades!

É válido lembrar que a Constituição de 1988 garante o direito fundamental à promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e outras formas de discriminação. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe sobre a vedação de discriminação por idade. (VLV Advogados, 2024)

4. NECESSIDADE DE PROTEÇÃO

A necessidade de proteção vai além da mudança de concepção a respeito do etarismo.

As pessoas precisam ser educadas para o fato de que envelhecer não traz somente questões negativas. Mas muitas questões positivas. Você está mais experiente, já passou por vários momentos na sua vida, é uma pessoa que sabe avaliar o seu eu de uma forma mais efetiva e contribui para a sociedade. (Familiaridades, 2024)

E não basta mudar apenas o pensamento: é preciso transformar a forma como nos comunicamos.

A linguagem transmite significado e pode alimentar concepções errôneas que podem levar ao ageísmo", ressalta o relatório. Pois palavras como idoso, velho ou sênior evocam estereótipos de pessoas universalmente frágeis e dependentes. Assim, frequentemente são usadas de forma pejorativa. Por isso, o órgão opta por termos "pessoa/população mais velha", "pessoa/população mais jovem". (Familiaridades, 2024)

4.1 PROVIDENCIAS A SEREM TOMADAS

1. Investir em estratégias com base em evidências para prevenir e combater o etarismo. A prioridade deve ser rever políticas e leis, além de implementar intervenções educacionais e de contato intergeracional.
2. Coletar mais dados para obter uma compreensão mais assertiva do problema para reduzi-lo. Essas informações devem ser coletadas em diferentes países. Mas, particularmente, em nações de baixa e média renda.
3. Construir um movimento para mudar a narrativa sobre idade. Assim, governos, organizações da sociedade civil, instituições acadêmicas, empresas e outros atores sociais devem se unir para combater o preconceito. (Familiaridades, 2024)

CONCLUSÃO

Ao realizar a pesquisa com o intuito na elaboração deste trabalho, veio à tona a necessidade de se falar mais sobre este preconceito. Pessoas estão envelhecendo a todo o tempo, estão enfrentando no seu cotidiano esta barreira que mesmo diante da proteção das normas suportam a parte psicológica em se trancarem diante da situação. Todos os dias uma pessoa mais velha sofre com as consequências deste preconceito.

Estar diante deste preconceito convida a todos irem ao túnel do tempo em vossas vidas, se nasce, cresce e aos longo dos anos adquirem-se experiências, sabedorias e mesmo diante de uma bagagem que se conseguiu ao logo dos anos são desconsiderados, tornam-se inválidos mesmo estando a todo o vapor no quesito saber e ser, só por estarem o um corpo menos jovem, são descartáveis.

Em outros tempos, outra geração era prazeroso ser ouvintes e discípulos de grandes doutores no quesito saber e viver. Os grandes Filósofos passavam saberes aos discípulos mais jovens, e este tinha o maior prazer em ouvir aprender. Ser um discípulo era uma honra, discípulos de Arístoles, John Locke entre outros.

Portanto, no século em que estamos depara-se com uma geração que descarta

a sabedoria, debocham com o mestre mais idoso do colega mais idoso, parecem estar cegos diante de uma sabedoria que pode, poderia trazer ou fazer um grande Mestre seja com que escolher para o futuro.

Conclui-se ao realizar esta pesquisa que ao invés de caminharmos para evolução no aprender com os mais experientes, sábios, os grandes livros humanos alfabetizados ou não, a faculdade da vida já os colocou a quilômetros de distância dos pequenos aprendizes que por ignorância ao invés que buscar referências aos velhos sábios não só os ignoram, mas criticam e os ofendem de forma desnecessárias. Precisamos de mais educação de prontidão para não só aceitarem a diversidade como respeitar desde o berço no saber e por fim que as normas sejam mais de prontidão no quesito de aplicabilidade aos desrespeitadores das normas.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. TST condena empresa a pagar multa de R\$ 100 mil por anunciar vagas só para jovens. Artigo 7º da Constituição Federal proíbe a distinção de idade tanto em anúncios públicos como em sites privados, apesar da lei, discriminação ainda acontece – CUT – Notícias. Publicado: 23 Agosto, 2022 - 15h56. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/tst-condena-empresa-a-pagar-multa-de-r-100-mil-por-anunciar-vagas-so-para-jovens-d243#:~:text=Ap%C3%B3s%20a%C3%A7%C3%A3o%20civil%20p%C3%ABlica%20ajuizada%20pelo%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%ABlico,emprego%20estabelecendo%20limites%20de%20idade%20para%20os%20candidatos>. Acesso em 09 de abril de 2025.

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. Informações FIEPE: Temas de Economia Aplicada, p. 9-24, dez.2016. Disponível em: <https://downloads.fiepe.org.br/publicacoes/bif/bif435-9-24.pdf>. Acesso em 31 de março de 2025.

BOUSSO, Alan. Etarismo: como quem ofende os mais velhos pode responder na Justiça. 29 de março de 2023, 20h39. Consultor Jurídico > Áreas > Civil > Alan Bousso: Etarismo pode gerar responsabilização jurídica. Disponível em : <https://www.conjur.com.br/2023-mar-29/alan-bouss-etarismo>. Acesso em 02 de abril de 2025).

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República/Casa Civil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31 de março de 2025.

BRASIL. Estatuto do idoso: lei federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

BRASIL, Ministério da Justiça. Política nacional do idoso. Brasília, DF: Imprensa Nacional, 1994.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. Censo: número de idosos no Brasil cresceu 57,4% em 12 anos. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/sescom/pt-br/noticias/2023/10/censo-numero-de-idosos-no-brasil-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 25

CAETANO, Rodrigo. FILIPPE, Marina. FONSECA, Leandro. Publicado em 28 de setembro de 2023 às 09h34.- O Brasil e a Agenda 2030: série de documentários da EXAME mostra o caminho até a COP28 . Disponível em: https://exame.com/esg/o-brasil-e-a-agenda-2030-serie-de-documentarios-da-exame-mostra-o-caminho-ate-a-cop28/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento). Acesso em 02 de

abril de 2025.

CAMARANO, Ana Amélia. KANSO, Solange. FERNANDES, Daniele. Menos jovens e mais idosos no mercado de trabalho. In: Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento ? / Ana Amélia Camarano (Organizadora). – Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

CAMPOS, Tiago Soares. Etarismo :O etarismo é o preconceito ou a discriminação com base na idade, afetando tanto idosos quanto jovens em diferentes contextos sociais e profissionais.Mundo Educação. UOL. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/etarismo.htm> Acesso em 02 de abril de 2025.

CARY, L., CHASTEEN, A., & REMEDIOS, J. (2017). The Ambivalent Ageism Scale: Developing and Validating a Scale to Measure Benevolent and Hostile Ageism. *Gerontologist*. 2017 Apr 1;57 (2):e27-e36. doi: 10.1093/geront/gnw118.

CEPELLOS, Vanessa Martines. FEMINIZAÇÃO DO ENVELHECIMENTO: UM FENÔMENO MULTIFACETADO MUITO ALÉM DOS NÚMEROS. Revista de Administração de Empresas, vol. 61, no. 2, e20190861, 2021 Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de S.Paulo. Disponível em DOI: 10.1590/S0034-759020210208 Acesso em 31 de março de 2025.

CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. *Organicom*, 2023 São Paulo, Brasil, v. 20, n. 41, p. 120–134, 2023. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.206721.Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721>. Acesso em 02 de abril de 2025.

DIAS, Mariana. 5 formas de medir a experiência do candidato no Recrutamento. 30 de Agosto de 2023. Gupy Blog. Experiência do Candidato. Disponível em: Acesso em 31 de março de 2025.

FINEMAN, S. Age Matters. *Organization Studies*, 35(11), 1719-1723. (Original work published 2014) .Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0170840614553771> Acesso em 31 de março de 2025.

GONÇALVES, Rafaela. Etarismo: 86% das pessoas com mais de 60 anos sofrem preconceito no trabalho O cenário de empregabilidade já está afetando também trabalhadores na faixa dos 50 anos, 70% das empresas contratam muito pouco ou nenhum profissional nesta faixa etária. *Correio Brasiliense*. Economia. 01 de maio de 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2024/05/6848856-etarismo-86-das-pessoas-com-mais-de-60-anos-sofrem-preconceito-no-trabalho.html> Acesso em 31 de março de 2025.

HANASHIRO, Darcy & PEREIRA, Marie. (2020). O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. Revista Gestão Organizacional. 13. 10.22277/rgo.v13i2.5032. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/beca/8f9f7a4eae33d91caa159364240e0c8075f1.pdf> Acesso em 31 de março de 2025.

HERRMANN, Maria Emiliania Carvalho · Fabre, Bibiana Graeff Chagas Pinto (Orientador). Tese. A Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas e sua importância para o Direito brasileiro (2020). Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003025971> Acesso em 31 de março de 2025.

IBDFAM. Assessoria de Comunicação. Idosa deve ser indenizada após sofrer etarismo em local de trabalho. 22/06/2023. Home. Notícias. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/10904/Idosa+deve+ser+indenizada+ap%C3%B3s+sofre+r+etarismo+em+local+de+trabalho>. Acesso em 31 de março de 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Estatísticas sobre a população idosa no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9103-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=23849&t=publicacoes>. Acesso em: 25 março 2025.

ÍNDIO DO BRASIL, Cristina. Etarismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado. Pesquisa diz que de 6% a 10% das empresas têm funcionários nesta faixa. Agência Brasil. Publicado em 15/06/2023 - 15:01 - Rio de Janeiro. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado> Acesso em 31 de março de 2025.

KIM, D.S., MO, S.H. Stereotypical Beliefs on Old Korean Workers. Ageing Int 39, 385–402 (2014). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12126-014-9200-4> Acesso em 31 de março de 2025.

LIMA, Luciana. Publicado em 25 de fevereiro de 2023 às 10h01. Publicado em Exame.com. Disponível em: https://classic.exame.com/carreira/etarismo-57-dos-profissionais-ja-sofrerem-preconceito-por-cao-da-idade/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Acesso em 31 de março de 2025.

LIMA, Ana.(a) Etarismo: como combater a discriminação por idade no trabalho? 15 de Julho de 2024. Gupy Blog. Clima organizacional. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/etarismo#:~:text=O%20etarismo%20n> Acesso em 31 de março de 2025.

LINKE, Isabela. Etarismo no mercado de trabalho: entenda o impacto e como combater. Criado em 19 de agosto de 2024 . Atualizado em 21 de agosto de 2024.

Blog Caju. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/cultura-organizacional/etarismo/> Acesso em 31 de março de 2025.

LOCATELLI, Patrícia & FONTOURA, Daniele. (2013). ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E OS ESTUDOS EM ADMINISTRAÇÃO. *Gestão e Sociedade*. 7. 273. 10.21171/ges.v7i17.1689.

MACDONALD, J. L., & LEVY, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169–190. <https://doi.org/10.1111/josi.12161>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2016-12832-011>. Acesso 31 de março de 2025.

MAGNARELLI, Jacqueline, LAUREN STRICKER, D. Fry, Jasmin TAHMASEB-MCCONATHA, Frauke SCHNELL and V K KUMAR. “Ageism in the Workplace: Ageing in the Age of Intolerance.” (2020). Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Ageism-in-the-Workplace%3A-Ageing-in-the-Age-of-Magnarelli-Stricker/9520271d99e18d132f9c4789e9a8e92587956d58> Acesso em 31 de março de 2025.

MANESCHY, Alice. A Importância da Diversidade na Liderança das Organizações. 05 de Abril de 2022 Gupy Blog. Cultura Organizacional. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/diversidade-na-lideranca> Acesso em 31 de março de 2025.

MENDES, Lucas. 2019. Por que a tecnologia não vai substituir o RH. 27 de Julho de 2020 Gupy Blog. Recrutamento e Seleção. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/tecnologia-substituir-rh> Acesso em 31 de março de 2025.

NASCIMENTO, Érica Bambini do. O Estatuto do Idoso como instrumento de efetivação dos Direitos fundamentais da pessoa idosa. Curitiba, CRV, 2019.

NELSON, Todd D. The Age of Ageism. First published: 09 March 2016 <https://doi.org/10.1111/josi.12162> Issue1 Special Issue:Ageism: Health and Employment Contexts March, Volume72, 2016 Pages 191-198. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/josi.12162> Acesso em 31 de março de 2025.

NORTH, Michael S, and Susan T FISKE. “An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots.” *Psychological bulletin* vol. 138,5 (2012): 982-97. doi:10.1037/a0027843. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22448913/> Acesso em 31 de março de 2025.

OMS. Relatório de progresso sobre a Década do Envelhecimento Saudável das Nações Unidas, 2021-2023. Resumo executivo. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.37774/9789275728703>. Acesso em 31 de março de 2025.

ONU. Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias Adoptada pela Resolução 45/158, de 18 de Dezembro de 1990, da Assembleia-Geral (entrada em vigor a 1 de Julho de 2003). Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1990%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20de%20Todos%20os%20Trabalhadores%20Migrantes%20e%20suas%20Fam%C3%ADlias,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%2045-158%20de%2018%20de%20dezembro%20de%201990.pdf. Acesso em 31 de março de 2025.

PERRY, E. L.; PARLAMIS, J. D. Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In: KONRAD, A.M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J.K. (Eds.). Handbook of workplace diversity. London: Sage, 2006. p. 345-370.

PIRES, Paula Pereira. CARVALHO, Silvia Cristina. A Mulher Idosa e o Mercado de Trabalho: Protecção e Discriminação. In: Novas Vozes para o direito do trabalho -org. Toss, Luciana. Cristina, Silvia. Saraiva, Adriana L. Matos, Larissa. Alves, Luciana. Campinas: Lacier Editora, 2023.

POSTHUMA, R. A.; CAMPION, M. A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. Journal of Management, Thousand Oaks, v. 35, n. 1, p. 158–188, 2009. Disponível em: 10.1177/0149206308318617. Acesso em 31 de março de 2025.

POSTHUMA, R. A.; WAGSTAFF, M. F.; CAMPION, M. A. Age stereotypes and workplace age discrimination. In: BORMAN, W.C.; HEDGE, J.W.; (Eds.). Oxford Handbook of Work and Aging. New York: Oxford University Press, 2012, p. 298-312. Disponível em: DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104. Acesso em 31 de março de 2025.

REDAÇÃO FAMILIARIDADES. Etarismo: como reduzir preconceitos contra pessoas mais velhas? Relatório da ONU aponta estratégias para ampliar a empatia 17/04/2024 às 10:41 Disponível em: <https://familiaridades.com.br/nossa-sala/etarismo-como-reduzir-preconceitos-contr-pessoas-mais-velhas/> Acesso em 02 de abril de 2025.

REDAÇÃO NATIONAL GEOGRAPHIC. A intolerância LGBTQ+ é tema do segundo episódio de Explorer Investigation. Publicado 13 de set. de 2018, 12:35 BRT, Atualizado 21 de jun. de 2021, 14:03 BRT Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/nat-geo-canal/2018/09/a-intolerancia-lgbti-e-tema-do-segundo-episodio-de-explorer-investigation>. Acesso em 31 de março de 2025.

REDAÇÃO NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. Quais são os 30 direitos humanos da

ONU. Publicado 9 de dez. de 2022, 09:55 BRT. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/historia/2022/12/quais-sao-os-30-direitos-humanos-da-onu>. Acesso em 31 de março de 2025.

REDAÇÃO NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. Nat Geo Podcast | Episódio 6: Influência do bem. Publicado 6 de set. de 2022, 19:00 BRT. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/meio-ambiente/2022/09/nat-geo-podcast-episodio-6-influencia-do-bem> Acesso em 31 de março de 2025.

REDAÇÃO NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. Etarismo: o que é e como isso afeta a vida das pessoas? Publicado 15 de mar. de 2023, 17:30 BRT. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/cultura/2023/03/etarismo-o-que-e-e-como-isso-afeta-a-vida-das-pessoas> . Acesso em 31 de março de 2025.

SANCHES OLIVEIRA SOCIEDADE DE ADVOGADOS. O Direito da pessoa idosa e o Etarismo: Discriminação etária no mercado laboral e promover a inclusão ativa dos idosos. Jus Brasil. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-da-pessoa-idosa-e-o-etarismo/2763785548?msocid=1d9f384d47e66a6f21932ddc46b16be1> Acesso em 02 de abril de 2025.

SHORE, Lynn M. CLEVELAND, Jeanette N. SANCHEZ, Diana, Inclusive workplaces: A review and model, Human Resource Management Review, Volume 28, Issue 2, 2018, Pages 176-189, ISSN 1053-4822, Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>. Acesso em 31 de março de 2025.

SILVA, Daniel Neves. “Etarismo”. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etarismo.htm> Acesso em 22 de abril de 2025.

SOARES, Wagner. Políticas Públicas e envelhecimento populacional: uma análise das conferências internacionais sobre envelhecimento da ONU. Revista brasileira de ciências do envelhecimento humano, Passo Fundo, v.7, n. 2, p.267-281, 2010.

-SOUSA NETO. PASITTO, Antolino. Teles, Fernando. PESSOA IDOSA NA CF/88: UM ESTUDO ACERCA DO ESTATUTO DO IDOSO NO BRASIL. *, Revista FT. Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar. Volume 27 - Edição 128/NOV 2023 / 24/11/2023. Disponível em: DOI:10.5281/zenodo.10204689. Acesso em 31 de março de 2025.

SWIFT, H. J.; ABRAMS, D; LAMONT, R. A. & DRURY, L. (2016). The risks of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active aging. Social Issues and Policy Review. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/sipr.12022> . Acesso em 09 de abril de 2025.

TEIXEIRA, Fernanda da Silva. Direitos fundamentais das pessoas idosas: O estatuto do idoso como instrumento de concretização. In Didier Junio, Fredie; Braga, Paulo

Victor Barbosa (org). Direitos fundamentais: efetividade e mecanismos de proteção. Salvador, Jus Podivm, 2008.

TONELLI, Maria & PEREIRA, Jussara & CEPellos, Vanessa & LINS, João. (2019). Ageing in organizations: A view of HR professionals on the positioning of mature managers and adoption of age management practices. RAUSP Management Journal. ahead-of-print. 10.1108/RAUSP-08-2018-0062. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/336158000_Ageing_in_organizations_A_view_of_HR_professionals_on_the_positioning_of_mature_managers_and_adoption_of_age_management_practices Acesso em 31 de março de 2025.

TOSS, Luciana. CRISTINA, Silvia. SARAIVA, Adriana L. MATOS, Larissa. ALVES, Luciana. (org.) Novas Vozes para o direito do trabalho. Campinas: Lacier Editora, 2023.

TRACHTMANN, Lubow. Action de la salive sur le lait: Travail fait à l'Institut de Physiologie de l'Université de Lausanne.[s.d]

TRUXILLO, D.M., BAUER, T.N., & ERDOGAN, B. (2021). Psychology and Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (2nd ed.). 2018 Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429055843>. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429055843/psychology-work-donald-truxillo-talya-bauer-berrin-erdogan>. Acesso em 31 de março de 2025.

VLV ADVOGADOS ASSOCIADOS. Etarismo e Processo por Danos Morais: Entenda. 28 maio, 2024. Disponível em: <https://vlvadvogados.com/etarismo-e-processo-por-danos-morais/> Acesso em: 02 de abril de 2025.