

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC JOSÉ ROCHA MENDES**  
**Ensino médio técnico em administração – 3º ano**

**Bianca Martin Gonzalez**  
**Eliezer Encinas Almeida**  
**Gabrielle Pires de Siqueira**  
**Luana Beatriz Pereira dos Santos Castro**  
**Luana da Silva Leite de Sousa**

**ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

São Paulo  
2025

**Bianca Martin Gonzalez  
Eliezer Encinas Almeida  
Gabrielle Pires de Siqueira  
Luana Beatriz Pereira dos Santos Castro  
Luana da Silva Leite de Sousa**

## **ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso Técnico em  
Administração da Etec José Rocha Mendes,  
orientado pelo Prof. ME Bento Pequin, como  
requisito parcial para obtenção do título de  
técnico Administração.

São Paulo  
2025

## RESUMO

O etarismo, se resume a uma discriminação baseada na idade de um indivíduo, tendo como consequência principal a segregação e menosprezo da capacidade física e intelectual do idoso. Ao observarmos o aumento da idade média no Brasil, percebemos o quanto o etarismo é prejudicial e como tem um impacto expressivo na vida profissional daqueles que estão no processo de envelhecimento e dos que já se enquadram na definição de idoso da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Estatuto do Idoso, dizendo que idoso é a pessoa com 60 anos ou mais. Por isso, uma pesquisa sobre o etarismo no mercado de trabalho é relevante por tratar de um assunto de interesse público que afeta grande parte da população brasileira, excluindo do mercado de trabalho uma parcela que possui experiências e conhecimentos valiosos, além de promover a desigualdade e marginalização de grupos e minorias já atingidos por outros preconceitos como o machismo, racismo e LGBTfobia. Foi-se então realizado uma análise crítica sobre como este preconceito, manifestado em diversas esferas sociais, atua como um fator de exclusão e limitação profissional para população envelhescente, tendo então a necessidade de desmistificar os preconceitos e estereótipos impostos ao promover a valorização da diversidade etária, combatendo os preconceitos que estão cada vez mais enraizados, onde a superação deste desafio é a premissa fundamental para a edificação de uma sociedade mais justa e consciente. A partir dessa pesquisa, concluímos que apesar dos avanços no debate sobre inclusão, a discriminação etária segue naturalizada em diferentes contextos. Assim, torna-se essencial promover ações que valorizem a diversidade etária, assegurem igualdade de oportunidades e reconheçam o envelhecimento como parte legítima e fundamental do desenvolvimento social e econômico.

**Palavras-chave:** etarismo; mercado de trabalho; idosos; minorias.

## **ABSTRACT**

Ageism is summarized as discrimination based on an individual's age, with the main consequence being the segregation and undervaluation of the elderly's physical and intellectual abilities. When we observe the increase in the average age in Brazil, we realize how harmful ageism is and how it has a significant impact on the professional lives of those who are in the aging process and those who already fall under the definition of elderly according to the World Health Organization (WHO) and the Statute of the Elderly, which states that an elderly person is someone aged 60 or older. Therefore, research on ageism in the labor market is relevant as it addresses a matter of public interest that affects a large part of the Brazilian population, excluding from the labor market a segment that possesses valuable experiences and knowledge, in addition to promoting the inequality and marginalization of groups and minorities already affected by other prejudices such as sexism, racism, and homophobia. A critical analysis was then conducted on how this prejudice, manifested in various social spheres, acts as a factor of exclusion and professional limitation for the aging population, highlighting the need to demystify the prejudices and stereotypes imposed by promoting the appreciation of age diversity, combating the increasingly entrenched prejudices, and thus building a more just and conscious society.

**Keywords:** ageism; labor market; elderly people; minorities.

## **Lista de siglas ou abreviaturas**

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>CAFE</b>     | Certified Age-Friendly Employer  |
| <b>CAGED</b>    | Cadastro Geral de Empregados e Desempregados   |
| <b>CEPAL</b>    | Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe  |
| <b>CLT</b>      | Consolidação das Leis do Trabalho  |
| <b>COBAP</b>    | Confederação Brasileira dos Aposentados e Pensionistas   |
| <b>EEOC</b>     | Equal Employment Opportunity Commission  |
| <b>EUA</b>      | Estados Unidos da América  |
| <b>FGV</b>      | Fundação Getúlio Vargas  |
| <b>IBGE</b>     | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  |
| <b>ILC-EUA</b>  | International Longevity Center   |
| <b>ILO</b>      | International Labour Organization.   |
| <b>IPEA</b>     | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada   |
| <b>LGBTQIA+</b> | Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais (ou Agênero) e o + que representa todas as outras identidades e orientações |
| <b>LOAS</b>     | Lei Orgânica da Assistência Social   |
| <b>MCTI</b>     | Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações  |
| <b>ODS</b>      | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável   |
| <b>OIT</b>      | Organização Internacional do Trabalho  |
| <b>OMS</b>      | Organização Mundial da Saúde   |
| <b>ONU</b>      | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável   |
| <b>PAHO</b>     | Organização Pan-Americana da Saúde   |
| <b>PNAD</b>     | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  |
| <b>PNI</b>      | Política Nacional do Idoso   |
| <b>PT/RS</b>    | Partido dos Trabalhadores no Rio Grande do Sul   |
| <b>SBGG</b>     | Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia   |
| <b>SEBRAE</b>   | Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas   |
| <b>SENAI</b>    | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.   |
| <b>SENAC</b>    | Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial   |
| <b>SESC</b>     | Serviço Social do Comércio Senai.  |

**TCESP**

Tribunal de Contas do Estado de São Paulo

## **Lista de Tabelas**

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 - Índice de danos prejudiciais a dignidade, qualidade de vida, saúde física e mental..... | 16 |
| Tabela 2 - Indicadores de Inserção Laboral por Faixa Etária (Brasil, 2024) .....                   | 42 |
| Tabela 3 Relação dos Homens com o Etarismo .....   | 55 |
| Tabela 4 - Relação das Mulheres com o Etarismo .....   | 56 |
| Tabela 5 - Relação de Pessoas Não Binárias com o Etarismo .....                                    | 56 |
| Tabela 6 - Relação de diferentes Etnias com o Etarismo .....                                       | 57 |
| Tabela 7- Renda familiar das vítimas do Etarismo .....   | 59 |
| Tabela 8 - Renda familiar de quem conhece alguma vítima do Etarismo. ....                          | 60 |
| Tabela 9 - Escolaridade de vítimas do Etarismo .....   | 60 |
| Tabela 10 - Escolaridade de quem nunca sofreu Etarismo.....  | 61 |
| Tabela 11 - Escolaridade de pessoas que conhecem uma vítima do etarismo.....                       | 61 |
| Tabela 12 - Escolaridade de quem não conhece nenhuma vítima do Etarismo.....                       | 62 |
| Tabela 13 - No ambiente de trabalho, uma pessoa idosa ajuda, atrapalha ou não faz diferença? ..... | 63 |
| Tabela 14 - Quem mais reproduz Etarismo no mercado de trabalho. ....                               | 63 |
| Tabela 15 - Quais as maiores consequências para as vítimas do Etarismo? .....                      | 64 |
| Tabela 16 - Quem é aposentado, ainda trabalha? .....   | 64 |
| Tabela 17 - Como as pessoas acreditam ser possível reduzir ou solucionar esse problema. ....       | 65 |

## **SUMÁRIO**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>2.1 Etarismo.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>2.1.1 Contexto histórico e social.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2.1.2 Perspectiva de gênero e raça .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>2.2 O estatuto do idoso .....</b>   | <b>20</b> |
| <b>2.3 ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>2.3.1 O trabalhador mais velho na visão das empresas: o etarismo na<br/>                estrutura do mercado de trabalho.....</b> | <b>30</b> |
| <b>2.3.2 Estereótipos relacionados aos idosos .....</b>  | <b>31</b> |
| <b>2.3.3 O etarismo velado em promoções, treinamentos e desligamentos ...</b>  | <b>31</b> |
| <b>2.3.4 A dificuldade de reinserção dos trabalhadores mais velhos no mercado<br/>                de trabalho formal .....</b>       | <b>33</b> |
| <b>2.3.5 O culto à juventude no capitalismo contemporâneo .....</b>  | <b>35</b> |
| <b>2.3.6 O exército industrial de reserva e a obsolescência programada do<br/>                trabalhador.....</b>                   | <b>37</b> |
| <b>2.3.7 A informalidade e a precarização como construções estruturais que<br/>                excluem o trabalhador sênior.....</b> | <b>39</b> |
| <b>2.3.8 A improbabilidade de aposentadoria no capitalismo contemporâneo<br/>                .....</b>                               | <b>42</b> |
| <b>2.4 Políticas públicas e ações empresariais.....</b>  | <b>44</b> |
| <b>3 Análise de dados .....</b>  | <b>52</b> |
| <b>4 CONCLUSÃO .....</b>   | <b>65</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>67</b> |



## 1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é uma realidade que vem se intensificando globalmente, impulsionada pelos avanços da medicina, pela melhoria nas condições de vida e pelo aumento da conscientização em relação à saúde. No Brasil, esse fenômeno se manifesta de forma evidente, provocando transformações sociais que exigem atenção, reflexão e ação, ao observar os censos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010 e 2022 e comparar as suas respectivas pirâmides etárias, é possível enxergar um aumento da média na idade da população, sendo em 2010, 15 a 29 anos, e em 2022 de 35 a 44. A ampliação da população idosa impõe desafios importantes às estruturas sociais, culturais e econômicas, especialmente no que diz respeito à inclusão, à representatividade e ao respeito aos direitos dessa parcela crescente da sociedade. Nesse cenário, torna-se urgente olhar com sensibilidade para os grupos que vivenciam múltiplas formas de discriminação. Mulheres e pessoas negras acima dos 40 anos compõem uma população particularmente vulnerável, frequentemente atingida por preconceitos interseccionais relacionados à idade, gênero e raça, na pesquisa realizada pela Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego dos EUA (EEOC), indica que "mais de 80.000 acusações de discriminação no local de trabalho foram registradas em 2017 (30% com base no sexo, 34% com base na raça e 22% relacionadas à idade)", relatam ter sofrido preconceito no ambiente de trabalho. Esses fatores se entrelaçam, limitando o acesso ao mercado de trabalho, restringindo a visibilidade social e comprometendo a qualidade de vida dessas pessoas. Entre as formas de discriminação enfrentadas por esse grupo, destaca-se o etarismo (ou ageísmo, é o preconceito ou discriminação pela idade), um preconceito naturalizado que se expressa de maneira sutil e persistente no cotidiano. Seja nas relações interpessoais, na mídia ou no ambiente corporativo, o etarismo contribui para a exclusão social de indivíduos mais velhos, reforçando estereótipos e dificultando sua vivência e valorização na sociedade. Diante desse contexto, o presente trabalho propõe-se a analisar como o etarismo se manifesta em diferentes esferas sociais, com ênfase em seus impactos no direito ao trabalho da população envelhescente, portanto, discutir o envelhecimento e a discriminação etária torna-se essencial para a construção de uma sociedade mais justa e consciente. O tema deste trabalho é relevante não

apenas para entender as dinâmicas sociais que afetam os idosos, mas também para promover uma nova perspectiva geracional que valorize a diversidade etária e combata preconceitos historicamente enraizados. A análise descritiva, conduzida com métodos qualitativos e quantitativos, também busca compreender como fatores como gênero e condição social intensificam a exclusão de grupos sociais específicos, além de identificar práticas inclusivas que possam ser adotadas por empresas e instituições. Ao trazer à tona experiências reais e dados concretos por meio de pesquisas e questionários, pretende-se identificar como essa situação ocorre na prática e contribuir para a construção de um olhar mais inclusivo e justo sobre o envelhecimento, promovendo o reconhecimento do potencial e da dignidade da população idosa.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Etarismo**

O conceito de discriminação etária foi formalmente nomeado pelo gerontologista norte-americano Robert Neil Butler, fundador do International Longevity Center (ILC-EUA). Em 1969, Butler introduziu o termo "ageism", criado a partir da raiz age (idade) e do sufixo -ism, que na língua inglesa designa atitudes de preconceito ou discriminação.

Embora essa terminologia tenha sido adaptada no Brasil para as variantes "etarismo" e "idadismo", seu significado central permanece: descrever as atitudes discriminatórias, práticas de exclusão e os estereótipos baseados na idade. Butler comparou o etarismo ao racismo e ao sexismo, argumentando que ele também se fundamenta em preconceitos estruturais que marginalizam grupos específicos. Segundo o autor, o etarismo é um reflexo direto do medo e desprezo pelo envelhecimento, profundamente enraizados em sociedades que priorizam a juventude, a produtividade e a aparência física (BUTLER, 1969).

Complementando a definição proposta por Butler, o sociólogo e gerontólogo norte-americano Erdman Ballagh Paltmore dedicou grande parte de suas pesquisas à

análise da profundidade e da frequência do preconceito baseado na idade. Palmore classificou o etarismo como “o terceiro grande ism em nossa sociedade, depois do racismo e do sexismo” (PALMORE, 2001), definindo o etarismo como “qualquer preconceito ou discriminação contra ou a favor de um grupo de idade” (PALMORE, 2001), e argumenta que o termo se diferencia de outros tipos de preconceito por sua vulnerabilidade universal, uma vez que, diferentemente da cor ou do gênero, a idade é uma condição que atinge todas as pessoas e pode tornar qualquer indivíduo alvo de discriminação, desde que viva o suficiente. Além disso, Palmore ampliou o conceito ao incluir o preconceito direcionado a qualquer faixa etária, destacando que o etarismo também pode envolver atitudes negativas baseadas em estereótipos sobre jovens ou idosos (PALMORE, 2001).

No contexto brasileiro, apesar da presença cotidiana e evidente da discriminação etária, o termo “etarismo” ainda não é amplamente conhecido ou usado pela população no cotidiano (CNN, 2022). Contudo, para fins conceituais e acadêmicos, o Dicionário Michaelis, define o etarismo como a “discriminação e intolerância a pessoas mais velhas ou à própria velhice”, sendo sinônimo de ageísmo ou idadismo.

A força destrutiva e a persistência do etarismo, mesmo com a falta de familiaridade do termo pela população, residem em seu fundamento histórico: uma transformação cultural que reordenou a sociedade, cimentando a juventude no topo da hierarquia social e desqualificando o envelhecimento.

Essa inversão de valores, que colocou a juventude no centro da sociedade, demonstra ser o fruto de uma transformação cultural profunda, e não um mero fenômeno recente. Ivan Martins (2017) observa que “ser jovem está na moda. Para quem não sabe, porém, informo que nem sempre foi assim. Homens e mulheres maduros eram a referência do mundo.” Tal observação evidencia uma mudança simbólica nas últimas décadas, em que a juventude passou a ser tratada como valor supremo, enquanto a maturidade foi colocada em um papel secundário.

Essa desvalorização da velhice se manifesta como um fenômeno estrutural que se insere nas instituições e na cultura organizacional. Uma exemplificação clara e prática é observada no mercado de trabalho, onde a discriminação etária se concentra nos processos de recrutamento e na gestão de pessoas. Essa prática resulta na desvalorização dos profissionais mais experientes, observada na prevalência de baixas remunerações e no seu posicionamento em cargos inferiores

às suas competências técnicas. Além disso, segundo o vídeo “O que é etarismo?” do médico oncologista Drauzio Varella, no ano de 2024, afirma que há uma clara negligência ao vasto volume de experiência e conhecimento que esses indivíduos possuem. Assim, o etarismo ultrapassa o âmbito do preconceito individual, expressando-se como um fenômeno estrutural que ignora o valor e a contribuição contínua de pessoas de todas as idades.

A manifestação do etarismo, contudo, opera também em um nível mais sutil e cotidiano. O preconceito é frequentemente absorvido e normalizado no tecido social sob a falsa premissa de ser algo natural ou motivado por humor. Exemplos disso incluem piadas sobre a idade, comentários sobre "estar velho demais para algo" ou na associação imediata da velhice à lentidão e à incapacidade. Essa normalização cultural tem o efeito perverso de dificultar o reconhecimento do etarismo como um problema social sistêmico, pois as atitudes preconceituosas são aceitas e reproduzidas em ambientes sociais e familiares.

Casos recorrentes de etarismo em instituições de ensino superior evidenciam a presença da discriminação etária em um de seus contextos mais sensíveis: o ambiente acadêmico. Um exemplo noticiado pelo portal G1 ocorreu em 2023, envolvendo a estudante Patrícia Linares, de 40 anos, que foi alvo de hostilidade por parte de colegas de faculdade em razão de sua idade. O episódio ganhou grande repercussão nas redes sociais e provocou uma ampla discussão pública, dividindo opiniões entre aqueles que manifestaram apoio à sua trajetória acadêmica e os que a criticaram por ingressar tardiamente na universidade.

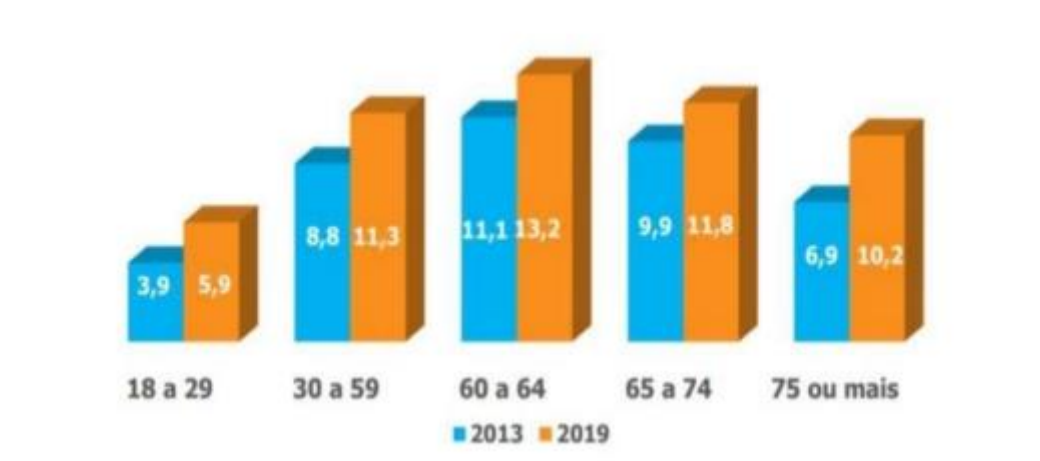
Situações como essa revelam como o etarismo ainda está presente nos espaços de formação e aprendizado, ambientes que deveriam, em princípio, promover a inclusão e o respeito à diversidade. A presença de estudantes mais velhos nas universidades rompe expectativas sociais que associam a juventude à aprendizagem e à inovação, e isso frequentemente gera resistência ou preconceito por parte de colegas e até de docentes. Essa visão limitada desconsidera que o aprendizado é um processo contínuo e que a experiência de vida dos estudantes mais velhos pode enriquecer o ambiente acadêmico, promovendo trocas intergeracionais e perspectivas mais amplas sobre o conhecimento. Como afirma Varella (2024):

A solução mais eficaz contra o preconceito etário reside na promoção da intergeracionalidade. A convivência permite que os jovens acessem a sabedoria e as vivências dos mais velhos, ao passo que estes passam a entender melhor a dinâmica do mundo contemporâneo, estabelecendo uma troca enriquecedora para toda a sociedade

Em teoria, o ambiente universitário deveria favorecer essa convivência produtiva entre gerações, fortalecendo o respeito mútuo e a valorização das diferentes trajetórias de vida. No entanto, na prática, essa integração ainda é limitada, uma vez que o preconceito etário persiste de forma velada, restringindo o diálogo, a cooperação e o reconhecimento do potencial dos estudantes mais velhos dentro das instituições de ensino.

Os efeitos do etarismo manifestam-se de maneira significativa a dignidade e qualidade de vida da população. Na área da saúde, o preconceito está associado à redução da expectativa de vida e ao aumento da incidência de condições sérias, como quadros depressivos, doenças cardiovasculares e problemas na função cognitiva. De acordo com boletim fatos e números, pode-se observar dados de 2019 onde o grupo entre 60 e 64 anos foi o mais afetado proporcionalmente, com 13,2% das pessoas apresentando diagnóstico de depressão. Em contrapartida, o menor índice foi registrado entre os jovens adultos de 18 a 29 anos, com 5,9%

Tabela 1 - Índice de danos prejudiciais a dignidade, qualidade de vida, saúde física e mental



Fonte: Saúde Mental Boletim Fatos e Números, 2022

No contexto social, o etarismo é um fator agravante que promove o isolamento e a sensação de vulnerabilidade dos indivíduos mais velhos, condições que, por sua vez, funcionam como gatilhos para novos problemas de saúde. Por fim, sob a perspectiva econômica, o etarismo contribui para a pobreza e a instabilidade financeira dos idosos, uma vez que a exclusão continuada do mercado de trabalho interrompe ou limita o fluxo de rendimentos (TCESP, 2024).

É importante destacar que os danos do etarismo alcançam até mesmo o plano individual, manifestando-se de forma internalizada no processo denominado auto etarismo. Este ocorre quando o próprio indivíduo, imerso em uma cultura que desvaloriza o envelhecer (OMS, 2021), passa a adotar e a reforçar as visões negativas sobre sua própria idade e condição, levando à baixa autoestima e ao sentimento de precariedade.

O impacto desse preconceito internalizado é cientificamente apoiado pela Stereotype Embodiment Theory (Teoria da Internalização de Estereótipos), desenvolvida pela psicóloga Becca Levy (2009). Essa teoria demonstra que os estereótipos negativos sobre a velhice influenciam diretamente o comportamento, a saúde e a longevidade. De fato, Levy afirma que "as crenças negativas sobre o envelhecer tornam-se profecias autorrealizáveis que afetam a saúde física e psicológica" (LEVY, 2009, p. 334).

O auto etarismo se traduz na rejeição da própria imagem, no medo da idade e na autocensura, fazendo com que o indivíduo se afaste de atividades sociais ou profissionais por acreditar ser "velho demais". Clinicamente, este fenômeno agrava quadros de depressão, ansiedade e isolamento. No aspecto físico, as crenças negativas sobre a velhice estão associadas ao aumento de doenças cardiovasculares e à redução da expectativa de vida (OMS, 2021). Essa distorção da autopercepção diante do tempo é liricamente expressa na literatura, como se observa no poema "Retrato", de Cecília Meireles, onde o eu-lírico confronta a imagem de si mesmo, não reconhecendo a pessoa refletida no espelho:

Eu não tinha este rosto de hoje, assim calmo, assim triste,  
assim magro, nem estes olhos tão vazios, nem o lábio amargo. Eu não  
tinha estas mãos sem força, tão paradas e frias e mortas; eu não tinha  
este coração que nem se mostra. Não dei por esta mudança, tão  
simples, tão certa, tão fácil: — Em que espelho ficou retida a minha  
face? (Meireles. 1939)

Essa angústia lírica reflete, em essência, o desajuste e a insegurança causados pela negação da identidade em função da idade.

Tendo em vista a profundidade desse dano à identidade e ao bem-estar, torna-se essencial discutir estratégias que promovam uma visão positiva da velhice e incentivem a participação ativa dos idosos na sociedade.

O conceito de Envelhecimento Ativo (OMS, 2002) propõe que a velhice seja compreendida não como fase de declínio ou limitação, mas como uma etapa da vida marcada por potencial, aprendizado contínuo e engajamento social. Em linha com este conceito, Varella (2024) afirma que o combate ao etarismo exige uma postura proativa, na qual os indivíduos mais velhos devem se engajar na aprendizagem contínua e na atualização constante. O autor critica a passividade e o confinamento, defendendo que a manutenção da atividade cerebral e social é fundamental para manter a conexão com as novas gerações. Nesse sentido, ressignificar a velhice implica desconstruir estereótipos negativos, valorizando a experiência, a sabedoria e a contribuição dos idosos.

Promover a participação ativa em atividades culturais, educativas, sociais e comunitárias, estimula a autonomia e melhora a autoestima, ao mesmo tempo em que combate a percepção de irrelevância social associada à idade avançada. Além disso, a internalização de visões positivas sobre o envelhecimento contribui diretamente para a saúde mental e o bem-estar emocional, reduzindo quadros de isolamento, depressão e ansiedade.

Desse modo, o envelhecimento ativo e a ressignificação da velhice representam estratégias fundamentais para enfrentar o etarismo, garantindo o protagonismo do idoso e reforçando a ideia de que cada fase da vida possui valor, significado e plenas possibilidades de realização.

### **2.1.1 Contexto histórico e social**

Historicamente, em sociedades pré-industriais, a longevidade limitada e a transmissão oral do conhecimento conferiam às pessoas mais velhas um papel central como repositórios de memória e sabedoria. O envelhecimento era valorizado e

associado a status social, experiência e respeito coletivo. No entanto, esse quadro mudou significativamente com a Revolução Industrial e a consolidação do capitalismo, que passaram a priorizar a produtividade, a eficiência e o vigor físico como critérios de valorização social. Nesse novo contexto, a juventude passou a ser idealizada como símbolo de energia, inovação e capacidade de trabalho, enquanto a idade avançada começou a ser estereotipada como sinônimo de limitação, custo e menor relevância social (BUTLER, 1980).

Esse processo histórico de desvalorização se intensificou ao longo dos séculos XIX e XX. A historiadora Mary Del Priore demonstra que a definição de velhice mudou repetidamente no Brasil, sempre influenciada por condicionantes sociais, econômicos e culturais. Nas décadas de 1920 e 1930, por exemplo, pessoas com 30 anos já eram consideradas velhas, e, em 1970, o geriatra Dr. Filizola chegou a afirmar que aos 40 anos surgia “um novo marginal: o homem velho”, reforçando a ideia de que o envelhecimento era visto como perda de utilidade pública e social. Até mesmo empresas estatais evitavam contratar indivíduos acima de 25 anos, classificando aqueles com 40 como inativos, o que evidencia um etarismo institucionalizado que ultrapassava as percepções individuais.

Com a implantação da aposentadoria no início do século XX, muitos idosos foram deslocados da vida produtiva, gerando novas formas de marginalização, isolamento e perda de identidade social. A velhice passou a ser associada a doença, dependência e fragilidade, o que consolidou estereótipos profundamente enraizados no imaginário coletivo. Esse processo contrastava com modelos tradicionais (como em culturas indígenas e sociedades de base oral) onde a velhice era vista como símbolo de autoridade.

O modelo moderno de valorização da juventude, consolidado ao longo da industrialização, permanece vivo na cultura contemporânea. Segundo Martins (2017), “ser jovem, se possível para sempre, é o sonho das multidões”, e “milhões de seres humanos buscam comportamentos e produtos para adiar o avanço do tempo”. Essa busca incessante pela manutenção da juventude reflete uma lógica mercadológica que transforma o envelhecimento em algo a ser combatido. A indústria da beleza, do consumo e da performance física alimenta esse medo social, perpetuando o etarismo como uma forma de dominação simbólica e econômica.

No Brasil, essa percepção histórica de desvalorização se intensifica numa fase de rápida transição demográfica. Segundo o IBGE (2022), a população com 65 anos



ou mais cresceu 57,4% em pouco mais de uma década, enquanto a proporção de crianças e jovens diminuiu de forma significativa. Essa transformação altera profundamente a composição etária do país e evidencia a necessidade de repensar as estruturas sociais, políticas e culturais diante do envelhecimento populacional. O aumento da população idosa impacta áreas como mercado de trabalho, previdência social, saúde pública e dinâmicas familiares, revelando a urgência de enfrentar o etarismo de forma estrutural.

Além disso, a percepção sobre quando “começa” a velhice continua sendo construída socialmente. A matéria “Em que idade você diria que começa a velhice?”, do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, destaca que essa definição varia entre gerações e é influenciada por crenças culturais, expectativas sociais e experiências individuais. Isso reforça que a velhice não é apenas um marcador biológico, mas principalmente uma construção histórica e simbólica que molda comportamentos, políticas e relações sociais.

### **2.1.2 Perspectiva de gênero e raça**

Compreender o etarismo em sua totalidade exige que se vá além da análise da discriminação por idade isoladamente. O conceito de interseccionalidade, cunhado pela jurista e ativista Kimberlé Crenshaw, é fundamental para isso, pois descreve como múltiplas identidades sociais (como raça, gênero, classe e idade) se combinam, criando experiências de discriminação e privilégio que não podem ser reduzidas à soma de suas partes. No contexto do envelhecimento, o etarismo se agrava dramaticamente ao se cruzar com o sexismo e o racismo, estabelecendo o que se pode chamar de dupla ou tripla opressão.

A Organização Pan-Americana da Saúde (PAHO) reconhece que o etarismo se relaciona diretamente com outros tipos de discriminação, como o sexismo e o capacitismo, e aponta que mulheres e idosos estão entre os principais alvos dessas práticas. Nesse contexto, a cultura midiática exerce um papel central na manutenção e reprodução dessas desigualdades, ao estabelecer padrões rígidos de juventude, beleza e vitalidade que reforçam a percepção negativa da velhice. Segundo a PAHO (2021), a mídia constrói uma verdadeira “pedagogia do corpo jovem”, na qual o

envelhecimento é silenciado ou desvalorizado, enquanto a aparência jovem e “ideal” é celebrada e transformada em um instrumento de consumo. Esse modelo, além de restringir a percepção de valor de pessoas idosas, é fortemente alimentado pela lógica mercadológica, convertendo o medo do envelhecimento em oportunidades econômicas por meio da indústria estética, de cosméticos e tratamentos corporais.

O impacto dessa pressão midiática é particularmente intenso sobre as mulheres, cujos corpos envelhecidos são submetidos a um monitoramento constante (GOLDENBERG, 2013). Desde cedo, elas são incentivadas a negar a passagem do tempo para preservar sua visibilidade e valor social. Campanhas publicitárias, produtos de beleza e discursos de consumo reforçam a ideia de que juventude está diretamente ligada à felicidade, sucesso e aceitabilidade social. Essa cobrança social legitima a adoção de práticas de rejuvenescimento (CASTRO et al., 2016), incluindo procedimentos estéticos invasivos e tratamentos cosméticos que visam disfarçar os sinais naturais do envelhecimento (FREITAS & CHAVES, 2013). Consequentemente, o corpo feminino se torna um campo de disputa em que a temporalidade é negada e a aparência torna-se critério de competência, status e até mesmo empregabilidade, especialmente em ambientes corporativos.

No entanto, a velhice também pode se configurar como um período de transformação e empoderamento. Goldenberg (2013) destaca que, para muitas mulheres, a velhice representa um momento de libertação e reconfiguração da identidade, quando deixam de viver para agradar os outros e passam a cuidar de si mesmas. Essa “autonomia tardia”, como a autora define, é uma forma de resistência às normas sociais que reduzem o valor feminino à aparência e à juventude. No entanto, esse processo não ocorre igualmente para todas: as desigualdades de classe e raça tornam o envelhecimento um privilégio para poucos e um fardo para muitos.

O etarismo possui uma dimensão de gênero notoriamente mais severa contra mulheres. Elas enfrentam o preconceito duplo no mercado de trabalho, sendo estigmatizadas por serem consideradas jovens demais ou, posteriormente, por serem vistas como “velhas demais e irrelevantes” para o avanço profissional (FORBES BRASIL, 2024). É nesse contexto que o ambiente corporativo se revela um espaço onde o etarismo se intensifica com a misoginia, penalizando a mulher em relação à aparência.

O recorte racial aprofunda ainda mais essas desigualdades. Torna-se inegável que, para a população negra, a velhice não é uma fase neutra, mas a

concretização de uma vida inteira de racismo estrutural. Dados da Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG, 2022) confirmam essa tese, ao apontar que 47,2% dos idosos negros avaliam sua saúde de forma negativa, em contraste com 33% dos idosos brancos. Além disso, o acesso aos serviços de saúde é desigual: 63,3% dos idosos brancos conseguem atendimento, contra 21,4% dos pardos e apenas 7,3% dos negros. Essa desigualdade brutal no acesso e percepção de saúde é o reflexo direto de um sistema que negligenciou essa população em todas as fases da vida, e o etarismo apenas se soma a essa exclusão. Tais números evidenciam que o envelhecimento das pessoas negras ocorre em condições de maior vulnerabilidade social, fruto de uma herança histórica de exclusão racial (ALVES & ARAÚJO, 2020).

Essa disparidade não se limita à saúde. No mercado de trabalho, idosos negros enfrentam dupla discriminação: por idade e raça, sendo frequentemente preteridos em oportunidades de emprego ou submetidos a cargos de menor prestígio e remuneração. Na esfera social, a representação midiática reforça estereótipos negativos, raramente valorizando a experiência e a contribuição de idosos negros, o que contribui para a invisibilidade desse grupo.

Portanto, discutir o etarismo sob as perspectivas de gênero e raça é reconhecer que ele é mais do que uma questão etária: trata-se de um fenômeno social complexo, sustentado por padrões históricos de exclusão. Reconhecer o etarismo como uma forma de preconceito estrutural é o primeiro passo para transformá-lo. No entanto, a superação desse fenômeno exige mais do que leis ou políticas públicas: requer uma mudança profunda na mentalidade coletiva. É necessário ressignificar o envelhecer, compreendendo que a idade não representa um fim, mas uma continuidade da existência humana, marcada por aprendizado, memória e experiência.

Como destaca a OMS (2021), envelhecer é um processo natural que acompanha todos os indivíduos desde o nascimento. Assim, negar ou estigmatizar a velhice significa, em última instância, negar a própria condição humana. Ao contrário da ideia de decadência e perda, o envelhecimento deve ser reconhecido como uma etapa legítima e valiosa da vida, na qual o ser humano pode expressar novas formas de participação, sabedoria e realização.

Nas palavras de Simone de Beauvoir (1990), “velho não é o outro, velho sou eu”, uma lembrança de que a empatia com os mais velhos é, na verdade, um gesto de cuidado consigo mesmo. Quando a sociedade compreender que todos os jovens

de hoje serão os idosos de amanhã, o envelhecimento deixará de ser um estigma e passará a ser visto como parte natural da trajetória de cada um.

Outro exemplo dessa tensão entre o ideal de juventude e a realidade do envelhecimento se manifesta na cultura popular. A canção “Se você é jovem ainda”, tema do seriado Chaves, satiriza o medo de envelhecer. O verso “Se você é jovem ainda, amanhã velho será” lembra a todas as gerações a universalidade e a inevitabilidade da passagem do tempo. No entanto, o trecho conclusivo “A menos que o coração Sustente a juventude que nunca morrerá” sugere que o verdadeiro valor da juventude não reside na idade biológica, mas sim na vitalidade interior, na capacidade de aprendizado contínuo e na autonomia. Desse modo, a produção cultural, ainda que de forma velada, oferece um contraponto ao etarismo, reforçando a ideia de que a plenitude da vida é mantida pelo espírito ativo e pelo engajamento do indivíduo.

Compreender o envelhecer como uma etapa de transformação, e não de perda, é essencial para romper com o paradigma etarista. Martins (2017) destaca que “a juventude é algo que se esgota. Depois dela vem o que havia antes dela: a vida em outro momento, com novas demandas e diferentes alegrias.” Essa perspectiva amplia o entendimento sobre o envelhecimento, mostrando-o como um processo legítimo e contínuo da experiência humana. Valorizar a maturidade é, portanto, reafirmar a dignidade e a diversidade das fases da vida.

A verdadeira ruptura com o etarismo ocorrerá quando a experiência deixar de ser confundida com inutilidade, e a idade for vista não como limite, mas como expressão da continuidade, da memória e da plenitude humana.

## **2.2 O estatuto do idoso**

A partir da metade do século XX, o Brasil passou por transformações demográficas e sociais relevantes. O número de pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos vinha crescendo de forma consistente, o que trouxe à tona a necessidade de políticas específicas para esse grupo populacional. A Constituição Federal de 1988 já previa, em seu artigo 230, que a família, a sociedade e o Estado

tinham o dever de amparar a pessoa idosa, assegurando-lhe participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e garantindo-lhe os direitos à vida.

No entanto, até então, o conjunto de normas que regulamentava de modo específico os direitos da pessoa idosa era fragmentado. Em 1994 foi instituída a Lei nº 8.842/1994, que estabeleceu a Política Nacional do Idoso, traçando diretrizes com o objetivo de promover autonomia, integração e participação da pessoa idosa na sociedade. Essa lei representou um avanço, mas, com o aumento da expectativa de vida e o crescimento proporcional de idosos, evidenciou-se a necessidade de uma legislação mais ampla e estruturada, capaz de englobar os diversos campos da vida da pessoa idosa como saúde, transporte, trabalho, lazer, habitação, entre outros.

Nesse contexto, surgiu o projeto de lei que viria a dar origem ao Estatuto. Em 1997, o deputado federal Paulo Paim (PT/RS) apresentou o Projeto de Lei nº 3.561/1997, com apoio de movimentos de aposentados, pensionistas e da sociedade civil organizada, como a Confederação Brasileira dos Aposentados e Pensionistas (COBAP). O processo de aprovação foi marcado por intensos debates no Poder Legislativo, participação de especialistas em gerontologia, saúde, direito, assistência social, bem como de entidades não-governamentais que atuavam em defesa dos idosos.

Após vários anos de tramitação, em 24 de setembro de 2003, o texto-base foi aprovado pelo Congresso Nacional, sendo sancionado pelo presidente da República em 1º de outubro de 2003. A escolha dessa data não foi por acaso: ela coincide com o Dia Internacional da Pessoa Idosa, instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) o que atribuiu simbolismo à lei, a lei entrou em vigor em janeiro de 2004.

O Estatuto trouxe uma série de avanços em relação à legislação anterior. Entre os marcos, estão a obrigatoriedade de atendimento prioritário ao idoso em órgãos públicos e empresas concessionárias de serviços públicos, gratuidade ou descontos em certos meios de transporte e o estabelecimento de sanções para quem violasse os direitos dos idosos. A lei também passou a exigir que entidades que prestam serviços a pessoas idosas sejam fiscalizadas, que o acesso à justiça para idosos tenha prioridade, e que o Ministério Público atue na defesa dos interesses desse grupo.

Apesar dessa estrutura jurídica, a implementação prática dos direitos garantidos pela lei trouxe desafios. Por exemplo, mesmo dez anos após a sanção da

lei, já se apontava que, embora fosse um marco jurídico de importância, a lei enfrentava dificuldades em ser aplicada de forma plena em muitos estados e municípios brasileiros: as políticas públicas ainda não atingiam a todos os idosos, o cumprimento variava segundo as unidades da federação e a sociedade ainda carregava visões estereotipadas da pessoa idosa. Da mesma forma, os mecanismos de fiscalização e punição, mesmo estando previstos, ainda aguardavam melhor engajamento institucional.

Além das transformações legais, o Estatuto da Pessoa Idosa estimulou também uma transformação cultural progressiva na sociedade brasileira. Ao reconhecer formalmente os direitos das pessoas com sessenta anos ou mais, a lei passou a funcionar como um instrumento de educação social, mostrando que a velhice não é apenas uma fase de dependência, mas um período de vida que exige respeito, valorização e participação ativa na comunidade. A legislação permitiu que entidades de proteção aos idosos, familiares e até mesmo o próprio poder público desenvolvessem campanhas de conscientização sobre a importância de tratar o idoso com dignidade e de garantir sua inclusão plena na sociedade.

Segundo dados do IBGE o aumento da expectativa de vida no Brasil que passou de aproximadamente 62 anos na década de 1980 para mais de 76 anos na década de 2020, a relevância do Estatuto tornou-se ainda mais evidente. O envelhecimento da população trouxe à tona problemas que antes não recebiam atenção adequada, como a necessidade de transporte adaptado, acesso a serviços de saúde especializados, programas de lazer e educação continuada, além de medidas para combater a violência e o abuso contra pessoas idosas. A legislação, assim, não se limitou a garantir direitos de forma abstrata, mas buscou enfrentar situações concretas de vulnerabilidade social e exclusão.

Nos anos seguintes à promulgação, diversas iniciativas surgiram em diferentes estados e municípios para implementar os dispositivos do Estatuto. Prefeituras e governos estaduais criaram conselhos de idosos, departamentos especializados em políticas públicas voltadas para a terceira idade e serviços de assistência social destinados a atender a população idosa de forma prioritária. Além disso, órgãos de fiscalização e defensorias públicas passaram a receber denúncias de desrespeito aos direitos dos idosos, fortalecendo o papel da lei como instrumento de proteção. A mídia e organizações não-governamentais também passaram a

monitorar casos de descumprimento da lei, divulgando informações e orientando a sociedade sobre como atuar diante de violações.

Outro ponto importante foi a integração do Estatuto com políticas nacionais de saúde, educação e assistência social. Por exemplo, a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e a Política Nacional de Saúde do Idoso passaram a ser aplicadas em acordo com os direitos previstos no Estatuto, reforçando a proteção à pessoa idosa em múltiplas dimensões. Na área da saúde, foram desenvolvidos programas de atenção geriátrica, campanhas de prevenção a doenças crônicas, vacinação e acompanhamento de idosos em situação de vulnerabilidade. Na educação, surgiram projetos de inclusão em universidades e cursos de formação continuada, reconhecendo o valor do aprendizado ao longo da vida.

Com o tempo, o Estatuto também enfrentou desafios relacionados à fiscalização e à efetiva implementação de seus direitos. Muitos municípios, principalmente os de menor porte, enfrentaram dificuldades para oferecer os serviços previstos na lei, seja por limitações financeiras, falta de pessoal qualificado ou desconhecimento sobre os mecanismos legais. A prioridade de atendimento, por exemplo, nem sempre era respeitada em filas, hospitais e órgãos públicos. Situações de abuso, negligência e violência contra idosos ainda eram frequentes, revelando que a existência da lei não garante automaticamente a proteção integral da população idosa.

Ao longo das últimas décadas, novas discussões surgiram no contexto do Estatuto da Pessoa Idosa, especialmente sobre a necessidade de adaptá-lo às transformações sociais, econômicas e demográficas do país. O aumento da longevidade, o envelhecimento da população urbana, as mudanças nos padrões familiares e as novas tecnologias exigiram ajustes na aplicação da lei. Algumas propostas visaram ampliar direitos relacionados ao acesso à tecnologia, inclusão digital, mobilidade urbana e cuidados de longo prazo. Também houve debates sobre a importância de incluir medidas mais rígidas de proteção contra fraudes, exploração financeira e violência psicológica direcionada aos idosos.

O Estatuto da Pessoa Idosa, ao completar duas décadas de existência, mostrou ser mais do que um conjunto de normas jurídicas: ele se tornou um símbolo da valorização da experiência, do conhecimento e da dignidade do idoso. Sua história revela o esforço contínuo da sociedade, do Estado e de instituições privadas em

consolidar um ambiente em que os direitos da pessoa idosa não sejam apenas palavras no papel, mas uma prática cotidiana. O desafio de implementar plenamente esses direitos permanece, mas o caminho percorrido demonstra que é possível transformar a legislação em instrumento de mudança social, protegendo os cidadãos que chegam a uma fase mais avançada da vida com respeito e igualdade.

Em síntese, a evolução do Estatuto da Pessoa Idosa é marcada por mobilização social, debates legislativos, desafios de implementação e mudanças culturais significativas. Ele nasceu de uma necessidade concreta de proteger um grupo crescente da população, passou por constantes aperfeiçoamentos e permanece em desenvolvimento, refletindo tanto as conquistas quanto os obstáculos enfrentados pela sociedade brasileira no reconhecimento e na proteção dos direitos dos idosos. A trajetória do Estatuto é, portanto, um exemplo de como leis podem moldar não apenas políticas públicas, mas também valores sociais, incentivando o respeito e a inclusão de todas as gerações em uma sociedade mais justa e humana.

O envelhecimento é um processo natural e inevitável da vida humana, e sua proteção é um direito social garantido pela legislação brasileira. A Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, conhecida como Estatuto da Pessoa Idosa, consolidou-se como um marco jurídico voltado à promoção, defesa e garantia dos direitos das pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Em 2022, sob uma perspectiva mais simbólica e linguística, a legislação recebeu nova nomenclatura, deixou de ser chamada “Estatuto do Idoso” para “Estatuto da Pessoa Idosa”, por meio da Lei nº 14.423/2022, a fim de reforçar o caráter humanizado e inclusivo da lei, ao reconhecer essa população como sujeito de direitos, merecedora de respeito e participação plena na sociedade e reafirmar que o indivíduo dessa lei é a “pessoa idosa”, com maior centralidade nos direitos e não em função da faixa etária.

O Estatuto da Pessoa Idosa, em seu artigo 1º, estabelece que é obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa a efetivação dos direitos à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, à cidadania, à habitação, ao transporte, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária e ao trabalho. Este último, especialmente, tem ganhado destaque nos debates atuais sobre o envelhecimento da população e a discriminação por idade no mercado de trabalho. O artigo 26 assegura à pessoa idosa o direito de trabalhar, respeitando suas condições físicas, intelectuais



e emocionais, enquanto o artigo 27 proíbe qualquer tipo de discriminação por idade no momento da contratação, bem como a fixação de limite máximo de idade para empregos ou concursos públicos, salvo quando a função exigir tal limite.

Essas regras representam uma conquista social importante, já que o preconceito etário ou etarismo é uma forma silenciosa de discriminação no trabalho. O etarismo consiste em atitudes e práticas que excluem ou marginalizam pessoas por causa da idade, associando o envelhecimento à incapacidade, à obsolescência profissional ou à falta de produtividade. Esse preconceito gera impactos profundos, tanto psicológicos quanto econômicos, e contribui para a exclusão de pessoas idosas de espaços de trabalho, negando oportunidades de emprego e crescimento profissional.

Segundo o IBGE, entre 2012 e 2021, a população com mais de 60 anos no Brasil cresceu de 22,3 milhões para 31,2 milhões, um aumento de quase 40%. Esse dado mostra o aumento da expectativa de vida e a necessidade urgente de políticas públicas que garantam não só a sobrevivência, mas também a inclusão e valorização da pessoa idosa na sociedade atual. O envelhecimento da população brasileira exige uma nova postura social e institucional diante da velhice, rompendo com ideias antigas que associam idade à incapacidade para trabalhar.

A Constituição Federal de 1988 já garante, em seu artigo 7º, inciso XXX, que não pode haver diferença de salários, funções ou critérios de admissão por causa da idade, reforçando o princípio da igualdade. O Estatuto da Pessoa Idosa vai além, ao estabelecer, no artigo 100, que negar emprego ou impedir acesso a cargos públicos por idade é crime, com pena de seis meses a um ano de prisão e multa. Essa regra busca combater práticas discriminatórias e mostra que a experiência, sabedoria e habilidades acumuladas ao longo da vida são valores importantes para o mercado de trabalho e para a sociedade.

Além disso, o artigo 28 determina que o poder público crie e incentive programas de capacitação e atualização profissional para pessoas idosas, aproveitando suas habilidades para atividades remuneradas. O mesmo artigo prevê ações de preparação para aposentadoria com antecedência mínima de um ano, incentivando a continuidade do trabalho e a participação social após o fim da vida laboral formal. Essa previsão é fundamental, pois o envelhecimento ativo e a permanência na vida profissional contribuem para o bem-estar físico e emocional da

pessoa idosa, além de apoiar a economia e reduzir a dependência da previdência social.

Mesmo com essas garantias, o preconceito etário ainda é comum no trabalho. Muitas empresas preferem contratar pessoas mais jovens, acreditando que elas são mais produtivas, flexíveis e rápidas para aprender novas tecnologias. Essa visão ignora o valor da experiência dos trabalhadores mais velhos, que geralmente mostram maior responsabilidade, comprometimento e estabilidade emocional. A exclusão de pessoas idosas do mercado de trabalho, além de violar direitos humanos, causa impactos socioeconômicos negativos, como o aumento da desigualdade e a perda de mão de obra qualificada.

Nesse contexto, é importante destacar o papel do Estado e das políticas públicas na promoção da igualdade de oportunidades. O Estatuto da Pessoa Idosa prevê, nos artigos 43 e 48, medidas de proteção sempre que os direitos das pessoas idosas forem ameaçados ou violados, seja por omissão da sociedade, da família ou do próprio poder público. Também exige que entidades públicas e privadas sigam as normas da Política Nacional da Pessoa Idosa (Lei nº 8.842/1994), que busca garantir autonomia, integração e participação efetiva dessa população. Essas medidas ajudam a assegurar que o envelhecimento seja acompanhado de dignidade, segurança e inclusão social.

Outro ponto importante é a educação e conscientização sobre o envelhecimento. O artigo 22 determina que os currículos escolares, em todos os níveis, incluam conteúdos sobre o respeito e valorização da pessoa idosa, com o objetivo de eliminar preconceitos e incentivar a solidariedade entre gerações. Essa ação é essencial para criar uma cultura de respeito à diversidade etária, especialmente no trabalho, onde a convivência entre gerações diferentes pode gerar troca de conhecimentos e aprendizado mútuo.

O combate ao etarismo também depende das empresas e da sociedade civil. Cabe às organizações privadas adotarem políticas que promovam a diversidade de idade em seus funcionários, incentivando a contratação, permanência e valorização de trabalhadores idosos. Programas de mentoria, treinamento em tecnologia e ambientes colaborativos são formas de integrar profissionais de diferentes idades e combater estereótipos sobre envelhecimento e produtividade. Além disso, incentivar a reinserção de aposentados em atividades produtivas e o empreendedorismo na terceira idade é uma alternativa viável para gerar renda e autonomia.

A violação dos direitos das pessoas idosas pode ser denunciada e punida. O artigo 4º estabelece que nenhuma pessoa idosa deve sofrer negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado a seus direitos será punido pela lei. O artigo 6º reforça que todo cidadão deve comunicar às autoridades qualquer violação que conhecer. Para isso, o governo mantém o canal Disque 100, que recebe denúncias anônimas de forma gratuita, garantindo proteção às vítimas e responsabilização dos infratores.

Portanto, o Estatuto da Pessoa Idosa, junto às políticas públicas e à Constituição, é uma forma de lutar contra o etarismo, especialmente no trabalho. Mas para que essas garantias funcionem, é preciso conscientização social e esforço coletivo para reconhecer o envelhecimento como uma fase digna e produtiva da vida. É necessário quebrar a ideia de que idade significa enfraquecimento e substituí-la pela valorização da experiência e da diversidade.

Construir um mercado de trabalho justo e inclusivo passa pelo cumprimento das leis que protegem a pessoa idosa, pela criação de políticas de capacitação contínua e pela conscientização das empresas sobre a importância da diversidade etária. O envelhecimento deve ser visto como continuidade, e não como exclusão. Valorizar a pessoa idosa no trabalho é reconhecer sua contribuição histórica, social e econômica, reafirmando o compromisso com uma sociedade mais humana, justa e respeitosa. O Estatuto da Pessoa Idosa é, assim, não apenas um conjunto de regras, mas um marco civilizatório que garante a todos envelhecer com dignidade, autonomia e oportunidades iguais.

O Estatuto também reconhece a importância da educação e da cultura na inclusão social e no fortalecimento da cidadania. O artigo 20 garante às pessoas idosas o direito à educação, ao esporte, ao lazer e a produtos e serviços adequados à sua idade. Esse direito vai além da aprendizagem formal, valorizando a educação contínua, que deve incluir oportunidades de atualização e acesso às tecnologias.

O §1º do artigo 21 indica que cursos para pessoas idosas devem incluir técnicas de comunicação e informática, permitindo sua integração na vida moderna. No mercado de trabalho atual, cada vez mais tecnológico, isso ajuda a reduzir o abismo digital que ainda exclui muitos idosos. A alfabetização digital e o incentivo à aprendizagem ao longo da vida aumentam a empregabilidade, fortalecem a autonomia e diminuem o isolamento social.

O artigo 22 reforça que os currículos escolares devem valorizar o envelhecimento e combater o preconceito contra idosos. Essa política educacional é preventiva, pois o combate ao etarismo começa na formação das novas gerações. Respeitar a pessoa idosa desde a escola garante que o futuro mercado de trabalho seja mais diverso e acolhedor. Assim, o Estatuto não apenas pune a discriminação, mas busca transformá-la por meio da educação e conscientização.

Outro ponto é a saúde e a proteção integral, previstas no artigo 9º. O Estado deve oferecer políticas sociais que assegurem um envelhecimento saudável e digno, incluindo atendimento médico, prevenção e promoção da saúde mental. No trabalho, cuidar da saúde da pessoa idosa é essencial, pois bem-estar físico e psicológico sustenta a longevidade profissional e a produtividade.

O artigo 19 estabelece que casos de violência contra idosos física, psicológica, financeira ou negligência devem ser comunicados obrigatoriamente a autoridades competentes, incluindo órgãos de saúde, conselhos municipais e o Ministério Público. Violência institucional e assédio moral no trabalho também são violações de direitos humanos e precisam de ação imediata. Envelhecer não pode significar exclusão, humilhação ou invisibilidade, especialmente no trabalho.

O acesso à justiça está previsto no Título V do Estatuto. O artigo 79 garante que qualquer violação dos direitos da pessoa idosa pode ser levada à Justiça, de forma individual ou coletiva, por ela própria, pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou por associações. Isso assegura que envelhecer seja acompanhado de cidadania e que o direito à justiça seja real, e não apenas formal.

O artigo 10 garante liberdade, respeito e dignidade, como sujeitos de direitos civis, políticos e sociais. No trabalho, autonomia e respeito às decisões do trabalhador idoso devem ser preservados. Valorizar opinião e experiência são fundamentais para um ambiente laboral democrático e sem preconceito.

O artigo 3º reforça que é obrigação da família, da sociedade e do poder público proteger com prioridade o direito à vida, ao trabalho e à dignidade. O parágrafo 1º, inciso IV, menciona a necessidade de criar formas alternativas de participação e convívio entre gerações, como programas de mentoria, voluntariado e capacitação que integrem pessoas de diferentes idades. Essas iniciativas fortalecem o sentimento de pertencimento e reduzem o isolamento social e profissional.

Quanto à proteção contra abusos, o artigo 99 prevê detenção de dois meses a um ano e multa para quem submeter idosos a condições degradantes ou privá-los

de cuidados essenciais, incluindo exploração laboral, como jornadas exaustivas ou tarefas incompatíveis com a condição física. O artigo 107 pune de dois a cinco anos de prisão quem coagir idosos a doar, contratar ou conceder procuração, protegendo sua autonomia, inclusive no trabalho.

O Estatuto também incentiva a participação social e comunitária. O artigo 49, inciso IV, prevê que entidades de atendimento promovam a participação de idosos em atividades internas e externas, preservando identidade e dignidade. No trabalho, projetos de inclusão intergeracional podem ser eficazes para combater o preconceito etário.

A legislação brasileira trata a pessoa idosa como sujeito de direitos, reconhecendo sua importância e impondo responsabilidades à sociedade. Envelhecimento deve ser visto como etapa produtiva, e não incapacidade. Incentivar a contratação de profissionais idosos e criar políticas de capacitação, reinserção e empreendedorismo são caminhos para um mercado mais justo.

Em um país que envelhece rapidamente, como o Brasil, é urgente transformar respeito em ação. Combater o etarismo deve envolver educação, saúde, empresas e órgãos públicos. Fortalecer políticas sociais e aplicar o Estatuto da Pessoa Idosa são medidas essenciais para que cada cidadão envelheça com dignidade, autonomia e oportunidades.

O envelhecimento da população brasileira deve ser visto como oportunidade. A experiência acumulada pelos idosos é um patrimônio valioso, que contribui para inovação, resolução de conflitos e crescimento sustentável. O Estatuto é um instrumento de justiça social e valorização da vida, reafirmando o compromisso do Estado com igualdade, inclusão e direitos humanos.

Garantir o direito ao trabalho sem discriminação de idade significa reconhecer que o valor de uma pessoa não está na idade, mas na capacidade, conhecimento e disposição de contribuir. Combater o etarismo, com base no Estatuto da Pessoa Idosa, é compromisso ético e constitucional para construir um Brasil solidário, diverso e humano que respeita sua história e valoriza todos, independentemente da idade.

## **2.3 ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO**

### **2.3.1 O trabalhador mais velho na visão das empresas: o etarismo na estrutura do mercado de trabalho**

O etarismo, compreendido como o preconceito baseado na idade, manifesta-se de forma ambígua nas dinâmicas do trabalho contemporâneo. Ele afeta tanto os mais velhos quanto os jovens, ainda que por razões distintas. No caso dos jovens, a discriminação costuma estar associada à ideia de inexperiência e imaturidade profissional, o que os coloca em posição de desconfiança diante de cargos de maior responsabilidade. Segundo Debert (2017), essas representações etárias são socialmente construídas e atuam como mecanismos simbólicos de hierarquização, restringindo a participação plena de diferentes grupos etários no mercado de trabalho. Assim, tanto o jovem quanto o adulto maduro enfrentam barreiras impostas por um sistema que define o valor do trabalhador a partir de sua adequação a padrões produtivos ideais.

Contudo, ao longo desta pesquisa, optou-se por centrar a análise na situação dos trabalhadores mais velhos, grupo que enfrenta uma exclusão estrutural frequentemente negligenciada nas discussões sobre desigualdade laboral. O foco recai sobre como o mercado de trabalho brasileiro constrói e reproduz representações negativas em relação à maturidade profissional, ao mesmo tempo em que sustenta uma cultura de valorização da juventude como sinônimo de inovação e desempenho. Este trabalho busca, portanto, examinar a forma como as empresas percebem o trabalhador maduro, as barreiras impostas à sua permanência e reinserção no emprego formal, e os desafios para a efetiva valorização da experiência como ativo organizacional.

### **2.3.2 Estereótipos relacionados aos idosos**

Silveira (2014, p. 30) diz que estereótipos associados à velhice no contexto de trabalho veem-nas como pessoas com menor capacidade de trabalho físico ou mental, maiores dificuldades cognitivas e com resistências a manterem-se atualizadas frente às constantes mudanças nas formas de organização do trabalho e do ambiente de negócios. Ainda que essas características possam ser verdadeiras para algumas pessoas mais velhas, é também verdadeiro que não se aplicam à totalidade das pessoas com mais idade. A simples generalização a respeito de um grupo, onde características idênticas são atribuídas a todos os indivíduos, sem levar em conta as possíveis variações entre eles, é sempre injusta. Os estereótipos podem afetar poderosamente percepções e comportamentos sociais e são a base cognitiva do preconceito e da discriminação.

### **2.3.3 O etarismo velado em promoções, treinamentos e desligamentos**

Embora as organizações modernas frequentemente afirmem valorizar a diversidade etária, as práticas internas de gestão revelam que o avanço da idade continua sendo um fator de limitação silenciosa nas trajetórias profissionais. O etarismo velado se manifesta como uma forma de exclusão estrutural, sustentada por critérios aparentemente neutros de eficiência e adequação, que acabam restringindo o acesso de profissionais mais experientes a oportunidades de crescimento, capacitação e permanência.

Os dados demográficos reforçam a contradição entre o envelhecimento populacional e a falta de inclusão no mercado de trabalho. Em 2018, o Brasil ultrapassou a marca de 54,8 milhões de pessoas com mais de 50 anos, e o IBGE prevê que, até 2030, a população idosa será maior que a de jovens de até 14 anos. Ainda assim, as empresas brasileiras não têm se adaptado a essa realidade: a pesquisa Etarismo (BARRETO, 2025) apud (Vagas.com, Coletivo e Talento Sênior revelou que um em cada quatro profissionais já foi demitido por conta da idade, enquanto 58% dos recrutadores afirmaram não ter conhecimento suficiente sobre o

tema. Esses dados indicam que o preconceito etário está inserido nas próprias dinâmicas institucionais não apenas nas decisões de contratação, mas também nas práticas de promoção e investimento em capacitação.

De acordo com Cris Sabbag apud (BARRETO,2025) diretor executivo de dados da Talento Sênior, “o preconceito etário não está mais restrito apenas a quem tem 40 anos ou mais”, o que demonstra que as barreiras etárias se ampliaram dentro das empresas. A mesma pesquisa aponta que 55% dos profissionais de RH já precisaram convencer gestores da importância de contratar pessoas mais velhas, o que revela resistência organizacional à diversidade etária e uma carência de políticas internas que valorizem a experiência como diferencial.

A pesquisa do InfoJobs apud (G1,2021) confirma essa exclusão ao indicar que 70,4% dos profissionais acima de 40 anos já sofreram preconceito no mercado de trabalho, e 78,5% acreditam que não recebem as mesmas oportunidades que os mais jovens. Embora 27,1% dos entrevistados afirmem buscar constante atualização, 68,4% reconhecem que esse esforço nem sempre resulta em oportunidades de emprego. Conforme observa Ana Paula Prado apud (G1,2021), country manager do InfoJobs, “quanto mais experiência você tem, mais caro é para a empresa”, o que demonstra que as decisões de gestão são pautadas por critérios econômicos de curto prazo. Essa visão se reflete na composição etária das organizações: apenas 12,8% das empresas possuem mais de 50% de funcionários com mais de 40 anos, enquanto 15,2% têm menos de 5% um dado que confirma a baixa representatividade desse grupo no mercado.

Para Debert (1999), o modo como a sociedade contemporânea enxerga o envelhecimento está diretamente ligado à ideia de limitação e perda de produtividade, o que se reflete nas instituições e nas práticas empresariais. Essa percepção faz com que profissionais mais velhos sejam frequentemente excluídos de treinamentos e promoções, mesmo quando demonstram competência e disposição para aprender. Trata-se, portanto, de uma exclusão simbólica que não se expressa em discursos explícitos, mas nas oportunidades que deixam de ser oferecidas.

Dessa forma, o etarismo velado em promoções, treinamentos e desligamentos não é apenas um reflexo de preconceito, mas um sintoma da forma como o mercado de trabalho mede valor e desempenho, priorizando indicadores imediatos em detrimento da experiência acumulada. A consequência é a criação de um ciclo de invisibilidade: quanto menos se investe nos profissionais seniores, mais



difícil se torna reconhecer sua relevância. Enfrentar esse quadro implica repensar os critérios de avaliação e desenvolvimento, de modo que a idade deixe de ser um fator implícito de exclusão e passe a ser compreendida como parte legítima da diversidade organizacional.

### **2.3.4 A dificuldade de reinserção dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho formal**

A reinserção de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho formal constitui um desafio crescente em um cenário econômico marcado pela valorização da juventude e pela constante inovação tecnológica. Embora muitos desses profissionais possuam vasta experiência e competências desenvolvidas ao longo de décadas, eles enfrentam obstáculos significativos ao tentar retornar a posições formais após a aposentadoria ou o desemprego. O mercado atual, orientado pela lógica da produtividade imediata e da flexibilidade, tende a associar a idade avançada à falta de dinamismo, excluindo sistematicamente os mais velhos de processos seletivos e de oportunidades estáveis de trabalho.

Essa exclusão é evidenciada tanto por dados empíricos quanto por representações culturais. O filme *Um Senhor Estagiário* (2015), dirigido por Nancy Meyers, oferece um retrato simbólico desse fenômeno. O personagem Ben Whittaker, um viúvo de 70 anos aposentado, decide retornar à vida profissional ao candidatar-se a um programa de estágio em uma empresa de moda digital. Sua trajetória reflete a realidade de muitos trabalhadores maduros que, ao tentarem se reinserir, são obrigados a ingressar em posições muito abaixo de sua qualificação e experiência anterior. O fato de um profissional aposentado precisar se submeter a um estágio para retornar ao mercado demonstra o quanto a estrutura corporativa contemporânea impõe barreiras à reintegração plena de trabalhadores mais velhos.

Essa dificuldade se manifesta, principalmente, nas tentativas de reinserção em setores formais e em funções consideradas iniciais ou operacionais. Em uma pesquisa realizada pelos próprios autores, com base na análise de 250 vagas de emprego divulgadas nas plataformas LinkedIn e Indeed, verificou-se que a exclusão de profissionais com mais de 45 anos ocorre, sobretudo, em áreas comerciais e de

atendimento como telemarketing, vendas e funções de atendente de loja. Tais cargos, geralmente de entrada, são estruturados para trabalhadores jovens, e frequentemente contêm descrições que sugerem preferências etárias, ainda que de forma velada, por meio de expressões como “perfil jovem e proativo”, “primeiro emprego” ou “ambiente jovem e criativo”.

Esses resultados indicam que o preconceito etário não se restringe a cargos de alta exigência técnica, mas está presente também em funções que exigem apenas habilidades interpessoais e disposição para o trabalho. Isso revela uma contradição estrutural: o mercado, ao mesmo tempo em que afirma valorizar a experiência, cria barreiras simbólicas e institucionais que impedem os mais velhos de reingressar até mesmo em atividades simples e de baixa remuneração.

Como aponta Antunes (2020), o modelo neoliberal de trabalho promove uma lógica de substituição constante, em que a força de trabalho é tratada como recurso descartável, favorecendo perfis jovens e flexíveis em detrimento da estabilidade e da experiência. Assim, a dificuldade de reinserção não decorre apenas da idade cronológica, mas da incompatibilidade entre o perfil dos trabalhadores mais velhos formados em contextos de vínculo formal e duradouro e as novas exigências de um mercado baseado na rotatividade e na precarização.

Além disso, o envelhecimento é frequentemente interpretado socialmente como sinônimo de declínio, o que reforça estigmas e alimenta o ciclo de exclusão. Beauvoir (1990) já observava que a sociedade tende a negar a velhice, atribuindo-lhe um valor negativo e marginal. No mundo do trabalho, isso se traduz em práticas que invisibilizam a competência dos mais velhos e desconsideram o potencial do aprendizado intergeracional.

Portanto, a dificuldade de reinserção dos trabalhadores mais velhos no mercado formal não pode ser compreendida apenas como um desafio individual de adaptação, mas como uma consequência de uma estrutura produtiva excludente, que desvaloriza a experiência e impõe aos seniores a necessidade de recomeçar em posições precárias ou incompatíveis com sua trajetória. A representação de Ben Whittaker em *Um Senhor Estagiário* sintetiza essa realidade: um homem experiente, competente e disposto a contribuir, mas que só encontra espaço em um cargo de estágio. Essa metáfora revela uma crítica social profunda a de que o mercado, ao priorizar a juventude, perde a oportunidade de se beneficiar da sabedoria e da maturidade profissional de uma geração inteira.

Assim, combater o etarismo nas relações de trabalho e promover políticas de reintegração profissional voltadas aos mais velhos é essencial para garantir um mercado mais justo, inclusivo e intergeracional. A valorização da experiência não deve ser vista como um retorno ao passado, mas como um investimento na pluralidade de saberes que fortalece as organizações e a sociedade como um todo.

### **2.3.5 O culto à juventude no capitalismo contemporâneo**

O capitalismo contemporâneo é sustentado por uma lógica que valoriza a eficiência, a velocidade e a capacidade constante de adaptação. Essa racionalidade, herdeira do processo de racionalização descrito por Max Weber (2004), fundamenta-se na busca incessante por resultados e no controle racional das atividades humanas em função da produtividade. Nesse contexto, a juventude emerge como símbolo máximo de valor social e econômico, representando vitalidade, inovação e disposição para o trabalho flexível. Assim, compreende-se que a lógica do capitalismo contemporâneo contribui diretamente para o culto à juventude e para a consequente exclusão etária no mercado de trabalho. Parte-se da hipótese de que o sistema capitalista, ao exaltar a juventude como ideal de desempenho, transforma o envelhecimento em sinal de obsolescência e reduz o valor do indivíduo à sua capacidade de produzir e adaptar-se continuamente.

De acordo com Weber (2004), a modernidade consolidou uma racionalidade voltada para o cálculo e a eficiência, substituindo valores tradicionais por critérios de utilidade e desempenho. Essa racionalidade se intensifica no capitalismo atual, especialmente com a ascensão das tecnologias digitais e das formas flexíveis de trabalho. Como observa Antunes (2018), o estágio contemporâneo do capitalismo impõe uma lógica de intensificação e precarização do trabalho, disfarçada sob o discurso da autonomia e da flexibilidade. Essa ideologia exige sujeitos polivalentes, emocionalmente engajados e permanentemente disponíveis transformando o trabalhador em “mercadoria viva”, moldada pela racionalidade do capital. Richard Sennett (2006) complementa essa análise ao afirmar que o novo capitalismo valoriza a capacidade de se adaptar e “começar de novo”, substituindo a estabilidade outrora virtude pela mobilidade constante. Nesse modelo, o trabalhador ideal é aquele que

aceita a fluidez, o risco e a reinvenção contínua, características frequentemente associadas à juventude. Dessa forma, a produtividade e a adaptabilidade tornam-se valores centrais da cultura econômica e organizacional.

Bauman (2001) denomina essa condição de “modernidade líquida”, marcada pela transitoriedade e pela descartabilidade. Para o autor, “vivemos tempos líquidos, nada é feito para durar”, e essa fluidez se aplica não apenas aos produtos, mas também às relações e às pessoas. A juventude, associada ao novo e ao dinâmico, converte-se em símbolo do valor produtivo, enquanto o envelhecimento passa a ser percebido como sinônimo de lentidão e inadequação ao ritmo acelerado do capital. Lipovetsky (2004) descreve esse fenômeno como “hipermodernidade”, uma fase marcada pela exaltação da performance, da juventude e da velocidade. Segundo o autor, vivemos sob o “império do efêmero”, em que a aparência jovem e a disposição para o desempenho se tornam formas de capital simbólico. Ser jovem ou parecer jovem converte-se em exigência social e condição para a empregabilidade e o reconhecimento.

Empiricamente, essa valorização da juventude pode ser observada no mercado de trabalho. Dados do Novo CAGED (2023) revelam que a faixa etária de 18 a 24 anos concentrou mais de 1,15 milhão de novas contratações formais, sendo a maior entre todas as faixas. No âmbito estadual, jovens até 29 anos responderam por 88,4% dos novos vínculos formais, enquanto trabalhadores com 50 anos ou mais apresentaram saldo negativo. Esses números evidenciam a preferência estrutural pelas faixas etárias mais jovens e a marginalização dos profissionais maduros um indício do etarismo estrutural que permeia as práticas de gestão e recrutamento. Guita Debert (2017) argumenta que a valorização da juventude e o desprezo pela velhice constituem marcas fundamentais da modernidade, reforçadas pela indústria cultural e pela mídia, que retratam o envelhecimento como um problema a ser combatido. Essa concepção é funcional ao sistema capitalista, pois transforma o envelhecimento em um fracasso individual e cria novas demandas de consumo voltadas à manutenção da aparência jovem e do corpo produtivo.

Na mesma direção, Ecléa Bosi (1994) critica a lógica de descarte dos idosos, afirmando que a sociedade capitalista “tende a descartar os velhos como se fossem coisas usadas”. Essa desvalorização não é apenas simbólica, mas também material: o valor do indivíduo é reduzido à sua utilidade econômica. O culto à juventude, assim, não se restringe a uma estética corporal, mas expressa um mecanismo de poder que

legitima a exclusão de quem já não corresponde ao ideal. David Harvey (2011) reforça essa perspectiva ao sustentar que, no neoliberalismo, todas as formas de valor são subordinadas à lógica da acumulação do capital inclusive a força de trabalho. O corpo jovem é, nesse sentido, convertido em capital simbólico e produtivo, enquanto o envelhecimento representa depreciação. Essa seletividade é funcional à manutenção da competitividade e da disciplina laboral, já que estimula a autovigilância e a busca incessante pela atualização. Antunes (2018) observa que a ideologia da produtividade transforma o trabalhador em um ser permanentemente disponível ao capital, “sem tempo para envelhecer”. O envelhecimento, portanto, deixa de ser um processo natural e passa a representar um risco à empregabilidade, sustentando práticas de exclusão veladas e naturalizando o etarismo nas organizações.

A análise do culto à juventude no capitalismo contemporâneo evidencia que ambos são elementos estruturantes de um mesmo sistema de dominação. O ideal de juventude, associado à capacidade de adaptação e desempenho, reforça a lógica neoliberal de valorização da eficiência e da flexibilidade, ao mesmo tempo em que legitima a exclusão simbólica e material dos corpos envelhecidos, vistos como menos produtivos. Compreender essa dinâmica é fundamental para desvelar os mecanismos de discriminação etária que se reproduzem nas relações de trabalho e para repensar políticas públicas que promovam a inclusão geracional e a valorização da experiência. Ao romper com a ideologia da juventude eterna e reconhecer o envelhecimento como parte constitutiva da vida social, torna-se possível questionar os próprios fundamentos da racionalidade que sustenta o capitalismo contemporâneo.

### **2.3.6 O exército industrial de reserva e a obsolescência programada do trabalhador**

O conceito de exército industrial de reserva, formulado por Karl Marx no século XIX, refere-se à massa de trabalhadores desempregados ou subempregados que constitui parte essencial da lógica de reprodução do capital. De acordo com Marx (1867), essa reserva de força de trabalho exerce uma função disciplinadora sobre a classe trabalhadora, mantendo os salários em níveis baixos e garantindo a submissão do trabalho ao capital. A existência permanente de uma população excedente o

chamado “exército de reserva” é, portanto, um elemento estrutural do modo de produção capitalista, e não uma anomalia conjuntural.

Na contemporaneidade, essa formulação marxista ganha novas dimensões com o avanço tecnológico, a globalização produtiva e a difusão das plataformas digitais. Conforme analisa Antunes (2020), vivemos uma etapa marcada pela expansão da automação, pela digitalização do trabalho e pela disseminação de formas precárias de ocupação, o que reconfigura profundamente a classe trabalhadora. Essa “nova morfologia do trabalho” produz um cenário em que o desemprego estrutural e o subemprego tornam-se características permanentes do capitalismo digital. Assim, a tecnologia, ao invés de libertar o ser humano do trabalho alienado, atua como instrumento de intensificação da exploração e de ampliação do exército de reserva.

Nesse contexto, emerge o fenômeno da obsolescência programada do trabalhador, expressão que traduz a lógica de descarte e substituição da força de trabalho a partir das exigências tecnológicas do capital. O trabalhador, tal como as mercadorias produzidas em série, torna-se “programadamente” obsoleto, sendo substituído por outros mais jovens, mais baratos ou mais adaptados às novas exigências p. Trata-se de uma atualização da crítica marxista, pois o capitalismo contemporâneo não apenas cria mercadorias descartáveis, mas também produz trabalhadores descartáveis, especialmente os que não acompanham o ritmo de inovação tecnológica (ANTUNES, 2020).

Um dos grupos mais vulneráveis a essa dinâmica é o dos trabalhadores sêniores. A cultura corporativa centrada na juventude e na inovação contínua tende a marginalizar profissionais com mais idade, considerados “tecnologicamente defasados”. Esse processo configura o que se pode denominar aprisionamento geracional, no qual o valor social do indivíduo passa a ser determinado por sua capacidade de atualização constante em um sistema que impõe velocidade, flexibilidade e adaptabilidade como virtudes indispensáveis. Tal aprisionamento produz a precarização etária, uma forma específica de precarização do trabalho associada à idade, que converte o envelhecimento em um fator de vulnerabilidade econômica e simbólica.

De acordo com Sennett (2009), a lógica da flexibilidade, central ao novo capitalismo, destrói as narrativas lineares de carreira e desvaloriza o acúmulo de experiência, tornando a estabilidade e a continuidade profissional obsoletas. Nessa

perspectiva, a experiência acumulada outrora fonte de prestígio e reconhecimento é convertida em obstáculo à inserção no mercado. Esse processo de invisibilização e desqualificação do trabalhador sênior aprofunda a fragmentação geracional dentro da classe trabalhadora e reforça o individualismo competitivo exigido pelas novas formas de gestão.

Guy Standing (2017) complementa essa análise ao apontar o surgimento do precariado, uma nova classe social marcada pela instabilidade, pela ausência de direitos e pela insegurança estrutural. Os trabalhadores mais velhos, quando expulsos de ocupações estáveis, são frequentemente incorporados ao precariado, aceitando trabalhos informais, temporários ou de baixa remuneração para sobreviver. Assim, o avanço tecnológico e a digitalização do trabalho ao invés de democratizar oportunidades acentuam desigualdades, ampliam a reserva de mão de obra excedente e institucionalizam a descartabilidade humana.

Como observa Antunes (2021), o capitalismo digital, ao mesmo tempo em que exige constante atualização técnica, produz novas formas de desumanização, em que o trabalhador é reduzido a um “dispositivo funcional”, substituível e descartável. A promessa de emancipação tecnológica converte-se, portanto, em um novo regime de exclusão e precarização, no qual a obsolescência não se restringe às máquinas e produtos, mas atinge diretamente a força de trabalho humana.

### **2.3.7 A informalidade e a precarização como construções estruturais que excluem o trabalhador sênior**

A inserção precária e informal dos trabalhadores seniores no mercado de trabalho brasileiro não deve ser interpretada como uma consequência natural do envelhecimento, mas como o resultado de uma construção estrutural e ideológica que reforça desigualdades históricas. De acordo com os dados da pesquisa nacional por amostra de domicílios {PNAD Contínua/IBGE (2024)}, a taxa de ocupação das pessoas com 60 anos ou mais é de apenas 23%, a menor entre todas as faixas etárias analisadas, e cerca de 53,9% desses trabalhadores estão inseridos em empregos informais. Tal cenário contrasta fortemente com o grupo de 40 a 59 anos, que

apresenta taxa de ocupação de 71,6% e informalidade de 37%, evidenciando a vulnerabilidade crescente com o avanço da idade.

Tabela 2 - Indicadores de Inserção Laboral por Faixa Etária (Brasil, 2024)

| Faixa Etária<br>(anos) | Pessoas<br>Entrevistadas | Taxa de<br>Ocupação | Taxa de<br>Desocupação | Taxa de<br>Informalidade | Rendimento Médio<br>Mensal |
|------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 14-17                  | 47.744                   | 12,0%               | 4,4%                   | 74,2%                    | R\$ 978                    |
| 18-24                  | 86.998                   | 59,3%               | 9,8%                   | 41,2%                    | R\$ 1.848,25               |
| 25-39                  | 195.937                  | 76,5%               | 5,1%                   | 34,6%                    | R\$ 3.229,2                |
| 40-59                  | 224.952                  | 71,6%               | 3,3%                   | 37,0%                    | R\$ 3.695,25               |
| 60+                    | 136.304                  | 23,8%               | 0,7%                   | 53,9%                    | R\$ 3.790,0                |
| TOTAL                  | 691.735                  |                     |                        |                          |                            |

Fonte: Elaboração própria.

Esses números indicam que a precarização do trabalho na velhice é uma escolha política resultante da desregulamentação das relações trabalhistas e da omissão estatal em garantir o direito à reinserção produtiva e à proteção social. O sistema econômico contemporâneo, orientado pela lógica neoliberal, redefine o valor do trabalhador com base em critérios de flexibilidade, desempenho e custo, desconsiderando dimensões como experiência, estabilidade e sabedoria prática. A desigualdade entre faixas etárias demonstra que a exclusão do trabalhador idoso não decorre da falta de capacidade, mas de um modelo econômico que transforma a juventude em critério de empregabilidade.

Em relatório da Internacional Labour Organization {ILO (2024)} observa-se que “embora a informalidade afete profundamente todos os grupos etários, os jovens e trabalhadores mais velhos são os mais expostos. Globalmente, mais de 75% dos trabalhadores nesses grupos etários estão em emprego informal, comparado com 57% dos de 25-64 anos”. Essa constatação converge com o contexto brasileiro, no qual o trabalhador sênior, mesmo apresentando o segundo maior rendimento médio mensal (R\$ 3.790,00), enfrenta uma alta taxa de informalidade, o que revela que seu ganho está associado à instabilidade e não à proteção social. Como explica Antunes (2020, p. 31), “o trabalho tem sido submetido a uma crescente desregulamentação,



fragmentação e desproteção, produzindo o que denominamos de nova morfologia da precarização”.

Essa lógica se ampara em um discurso meritocrático que individualiza a responsabilidade pelo desemprego e pela informalidade. Souza (2017, p. 54) denuncia que “a ideologia meritocrática transforma desigualdades estruturais em supostos fracassos individuais”, ocultando o caráter político das exclusões. No caso do trabalhador sênior, essa ideologia se manifesta na narrativa de que ele é “inadequado” às novas tecnologias ou “resistente” às transformações do mercado, quando, na realidade, é vítima de um processo sistemático de substituição por mão de obra mais barata e flexível.

Além disso, a precarização da velhice está associada à desvalorização simbólica do trabalho e à perda de sua centralidade como forma de pertencimento social. Como observa Gorz (2003, p. 28), “a sociedade capitalista redefine o trabalho como simples meio de subsistência, e não mais como expressão de reconhecimento ou identidade”. No Brasil, a exclusão do trabalhador sênior do emprego formal o empurra para ocupações informais e intermitentes, que fragilizam sua cidadania e o isolam do convívio produtivo.

Pochmann (2019, p. 62) complementa essa análise ao afirmar que “a informalidade contemporânea não é resíduo do atraso, mas estratégia de acumulação do capital”. Os dados da tabela corroboram essa leitura: enquanto os grupos de 25 a 39 anos e de 40 a 59 anos concentram as maiores taxas de ocupação (76,5% e 71,6%, respectivamente), a faixa de 60 anos ou mais sofre uma redução drástica na inserção formal, com a informalidade atingindo mais da metade dos ocupados. Isso demonstra que a precariedade do trabalho sênior é funcional ao sistema econômico, ao servir como mecanismo de redução de custos e ampliação das margens de lucro.

Assim, a informalidade e a precarização do trabalhador sênior devem ser compreendidas como expressões de um modelo de sociedade que escolheu flexibilizar direitos em nome da competitividade. Como afirma Antunes (2020, p. 52), “a informalidade é a forma contemporânea de institucionalizar a exclusão, convertendo a insegurança em norma”. Enfrentar essa realidade exige romper com o paradigma neoliberal que responsabiliza o indivíduo e invisibiliza as causas estruturais da desigualdade. Reconhecer o valor do trabalho sênior é, portanto, um ato político de resistência, que passa por políticas públicas de requalificação, combate ao

etarismo e valorização da experiência como patrimônio coletivo e não como resquício do passado.

### **2.3.8 A improbabilidade de aposentadoria no capitalismo contemporâneo**

A ideia de aposentadoria como fase de descanso e segurança após décadas de contribuição tem se tornado cada vez mais improvável no contexto do capitalismo contemporâneo. As transformações nas relações de trabalho, aliadas à precarização estrutural e à financeirização da economia, converteram o direito à aposentadoria em um privilégio restrito. Segundo Antunes (2020, p. 62), “a era digital e a reestruturação produtiva dissolveram fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, impondo uma vida inteira dedicada à lógica da produtividade”. Dessa forma, o trabalhador sênior permanece inserido em uma dinâmica de sobrevivência laboral contínua, em que o “fim do trabalho” se torna inalcançável.

A improbabilidade da aposentadoria está vinculada à própria reconfiguração do Estado e das políticas sociais sob a racionalidade neoliberal. Para Harvey (2012, p. 31), o neoliberalismo promoveu “a individualização das responsabilidades e a desintegração dos mecanismos coletivos de proteção social”, transformando direitos em encargos pessoais. Nesse contexto, o envelhecimento passou a ser tratado não como um processo social, mas como um problema de gestão individual, deslocando do Estado para o sujeito a responsabilidade por garantir sua subsistência na velhice. Essa mudança ideológica sustenta reformas previdenciárias restritivas e o aumento da idade mínima, o que torna a aposentadoria formal um objetivo cada vez mais distante para amplas parcelas da população.

Além disso, a instabilidade dos vínculos trabalhistas compromete diretamente a capacidade contributiva dos trabalhadores. Como observa Pochmann (2018, p. 97), “a expansão do trabalho informal, intermitente e por conta própria fragiliza o financiamento da seguridade social e amplia o risco de exclusão previdenciária”. O trabalhador que transita entre empregos precários ou atua em atividades sem registro não acumula tempo suficiente de contribuição, sendo empurrado para a informalidade permanente. Esse fenômeno é particularmente grave entre os trabalhadores seniores,

que, após o desemprego formal, encontram enormes barreiras para reinserção no mercado de trabalho, permanecendo em ocupações instáveis até idades avançadas.

A dimensão de gênero também atravessa de forma significativa o debate sobre a aposentadoria. Hirata (2018, p. 61) aponta que “as mulheres, mesmo após décadas de dupla jornada, são as mais penalizadas pelas reformas e pelos critérios contributivos”, pois a intermitência do trabalho doméstico e informal reduz suas possibilidades de alcançar o tempo mínimo exigido. Assim, a desigualdade de gênero é reproduzida no próprio sistema previdenciário, que ignora as diferenças estruturais na trajetória laboral feminina. A aposentadoria, nesse sentido, reflete não apenas um desequilíbrio econômico, mas uma hierarquia social de gênero e idade.

Por outro lado, o prolongamento forçado da vida laboral é justificado pelo discurso de que o idoso deve “manter-se produtivo”, o que revela uma moralidade do trabalho que associa valor social à capacidade de produzir. Como destaca Debert (1999, p. 45), “o envelhecimento ativo é frequentemente apresentado como ideal de cidadania, mas, na prática, converte-se em imperativo de produtividade contínua”. Esse ideal oculta a desigualdade material entre aqueles que podem escolher continuar trabalhando e aqueles que simplesmente não têm alternativa. O envelhecimento, nesse contexto, é capturado pela lógica de mercado, em que até o tempo de vida é convertido em recurso econômico.

Diante disso, a aposentadoria deixa de ser um marco de transição social e se transforma em uma condição improvável, acessível apenas a quem conseguiu manter estabilidade formal em um mercado cada vez mais volátil. Antunes (2020, p. 69) sintetiza essa realidade ao afirmar que “a precarização é o modo dominante de existência do trabalho na era digital, e com ela desaparecem as garantias que antes sustentavam o pacto fordista de seguridade”. Assim, o trabalhador sênior contemporâneo vive um paradoxo: envelhece sem poder parar de trabalhar e trabalha sem perspectiva de descanso, imerso em um sistema que transforma o direito em mercadoria e a velhice em risco social.

## 2.4 Políticas públicas e ações empresariais

As políticas públicas voltadas para a população idosa no Brasil assumem um papel central diante do acelerado processo de envelhecimento demográfico, elas impõem novos desafios ao estado, ao mercado de trabalho e a sociedade. De acordo com o IBGE, o dado mais recente do Censo 2022 aponta que a população brasileira de 60 anos ou mais alcançou aproximadamente 32,1 milhões de pessoas, correspondendo a 15,8% do total da população. O relatório também informa que a faixa etária de 65 anos ou mais cresceu 57,4% entre 2010 e 2022, evidenciando a transição de idade do país. Esse cenário demográfico pressiona não apenas os sistemas de saúde e previdência, mas também exige o desenvolvimento de políticas voltadas para a participação produtiva e cidadã das pessoas idosas. O filósofo Karl Marx (1867), em “O Capital”, já observava que o sistema produtivo tende a reduzir o valor humano à sua força de trabalho. Quando a sociedade trata o idoso como alguém “improdutivo”, ela perpetua essa lógica de mercantilização.

O etarismo, portanto, pode ser compreendido como uma forma de biopoder, na medida em que atua como um mecanismo de controle social, definindo quais vidas são consideradas produtivas e dignas de reconhecimento, e quais são relegadas à invisibilidade ou à descartabilidade. Essa lógica de exclusão, profundamente enraizada nas estruturas capitalistas, tende a valorizar sujeitos apenas enquanto são economicamente úteis, reproduzindo a ideia de que envelhecer significa perder relevância social.

Em *A Velhice* (1970), Simone de Beauvoir denuncia de forma crucial essa dinâmica ao afirmar que a sociedade moderna transforma o envelhecimento em uma espécie de exílio social, no qual o indivíduo é progressivamente privado de sua identidade, de seu papel ativo e de seu reconhecimento enquanto sujeito histórico. A velhice, nesse contexto, deixa de ser vista como uma etapa natural e valiosa da existência e passa a ser tratada como um problema, uma ameaça à lógica da produtividade. Essa crítica dialoga com o pensamento de Paulo Freire em sua obra *Pedagogia do Oprimido* (1968), onde afirma que “ninguém é tão velho que não possa aprender, nem tão jovem que não possa ensinar”, propondo uma concepção humanizadora e emancipatória da educação. Para Freire, o ato de aprender e ensinar é inerente à condição humana e não está restrito à idade. Assim, a integração

intergeracional deve ser compreendida não apenas como uma questão social, mas também como um ato educativo e político, capaz de romper com os estigmas que associam o envelhecimento à incapacidade ou à obsolescência.

O ordenamento jurídico brasileiro oferece pilares sólidos para a proteção contra a discriminação, incluindo a discriminação etária. Um desses pilares é a Constituição Federal de 1988, onde estabelece em seu artigo 3º, que um dos objetivos fundamentais da república é promover o bem-estar de todos “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Esse dispositivo legitima a atuação do Estado na proteção da igualdade, fornecendo a base necessária para combater qualquer prática discriminatória. A Carta Magna, Lei nº 9.029/1995, é o principal instrumento legal voltado à prevenção do preconceito no ambiente de trabalho, proibindo a adoção de critérios discriminatórios na contratação, manutenção ou rescisão de contratos laborais por motivo de idade, entre outras causas. A legislação prevê inclusive, a reintegração do trabalhador demitido por discriminação, além da possibilidade de indenização por dano moral, reforçando a responsabilidade jurídica das empresas. Por sua vez, o Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/2003, determina proteção específica contra limitações e restrições que afetem pessoas com 60 anos ou mais no mercado de trabalho. Já no âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 461, determina o princípio da equiparação salarial, assegurando que empregados que realizem funções de igual valor recebam remuneração equivalente, “sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Dessa forma, essas normas não apenas limitam práticas discriminatórias, como também constroem a base para políticas públicas e programas empresariais que promovam a inclusão como princípio de justiça social. Complementando-a, a Lei nº 8.842/1994 institui a Política Nacional do Idoso (PNI), que busca assegurar os direitos sociais dos idosos e criar condições para desenvolver sua autonomia e integração social. Além disso, a LOAS, Lei nº 8.742/1993, estabelece que a assistência deve ser prestada a quem dela necessitar, independentemente de idade, reforçando o princípio da dignidade humana.

Já no plano internacional, o Brasil é signatário de importantes instrumentos que reforçam esses compromissos, como o Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento (ONU, 2002), que orienta os países a criarem políticas de inclusão e valorização do idoso, e as Convenções da Organização Internacional do

Trabalho (OIT), especialmente as de nº 111 e 168, que tratam da igualdade de oportunidades e da não discriminação no emprego e na ocupação.

A OMS, em seu Relatório Global sobre o Etarismo (2021), reconhece o preconceito contra a idade como uma das formas mais recorrentes de discriminação no mundo, recomendando a criação de estratégias públicas e empresariais para favorecer o envelhecimento ativo e digno. Através de estudos e pesquisas, mostra-se que apesar de avanços formais, muitas empresas ainda não mensuram o etarismo nem definem indicadores claros de inclusão. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022) identificou que 42% dos trabalhadores acima dos 50 anos já sofreram discriminação em processos seletivos e dados do LinkedIn (2023) mostram que apenas 3% das empresas brasileiras possuem políticas formais de diversidade etária, esse cenário revela uma desconexão entre a lei e a prática.

Em vista disso, inserir a dimensão geracional nas políticas de diversidade amplia o campo de atuação das iniciativas corporativas e fortalece o ambiente de trabalho como espaço de respeito à dignidade humana e à pluralidade de experiências.

A TIM Brasil, por exemplo, lançou o programa “TIM 50+”, destinado à contratação de profissionais com 50 anos ou mais em suas lojas em diversos estados, em parceria com a startup de diversidade etária Labora, reconhecendo que “57% da força de trabalho do Brasil terá mais de 45 anos até 2040”. Em outra iniciativa, seu “Programa de Inclusão Geracional” visa desenvolver novas habilidades técnicas e comportamentais em colaboradores 50+, com trilha de autoconhecimento, transformação digital e empoderamento profissional, alicerçando uma cultura inclusiva entre gerações. A TIM informa que cerca de 10% do seu quadro de colaboradores é composto por profissionais com mais de 50 anos, superando em muito a média do mercado de 3-5%. Já o SEBRAE, por meio de iniciativas como seu “Programa PLURAL” e o “II Fórum de Diversidade, Empreendedorismo & Negócios”, promove a inclusão de grupos que historicamente enfrentam barreiras, inclusive empreendedores acima dos 50 anos, através de ações de capacitação, mentoria e promoção da diversidade.

Além disso, o SEBRAE, em parceria com o Grupo Boticário, lançou o “Programa de Aceleração de Negócios Diversos”, voltado para pequenos negócios liderados por pessoas de diversos perfis, o que demonstra como a diversidade pode

estar incluída no empreendedorismo. No setor do varejo, o Assaí Atacadista lançou o “Programa 50+” com o objetivo de ampliar a presença de profissionais mais velhos em seu quadro funcional. Somente em 2024, mais de três mil novos colaboradores acima de cinquenta anos foram contratados, e a empresa já contabiliza cerca de oito mil profissionais dessa faixa etária em atuação. Essa medida não apenas promove a inclusão, como também reconhece o valor da experiência acumulada e a necessidade da representatividade em diferentes áreas de atuação.

A Eurofarma é outro exemplo inspirador, ela se tornou a primeira empresa da América Latina a receber o selo internacional Certified Age-Friendly Employer (CAFE), reconhecimento concedido a organizações que possuem políticas consistentes de valorização de profissionais mais experientes. A companhia adota práticas como programas de transição para aposentadoria, grupos de afinidade intergeracional e planos de carreira adaptados à maturidade profissional. Essas medidas fortalecem uma cultura empresarial baseada no respeito, na diversidade e na inovação, servindo de modelo para outras organizações brasileiras.

A Nestlé Brasil também tem se destacado no combate ao etarismo, valorizando profissionais maduros por meio de iniciativas como o Guia Pró-Idade e a campanha “Eu me Vejo Pró-Idade”, que promovem representatividade, empregabilidade e envelhecimento ativo. Entre 2024 e 2025, a empresa contratou cerca de 1.700 profissionais com 60 anos ou mais para campanhas promocionais, e atualmente possui aproximadamente 2.000 colaboradores com mais de 50 anos. Essas ações reforçam a importância da experiência no mercado de trabalho e demonstram o compromisso da Nestlé com a inclusão etária e a integração de diferenças.

Já na Europa, empresas como a BMW e a IKEA também são referências, tendo adaptado postos de trabalho e programas de treinamento para trabalhadores acima de 55 anos, reforçando a importância global do tema. Essas iniciativas demonstram que é um vetor de desenvolvimento econômico, estimulando a chamada “economia prateada”, que, segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2023), movimenta mais de R\$ 2 trilhões por ano no Brasil. E de acordo com o relatório A força da experiência (LABORA TECH, 2024), empresas que adotam políticas justas a todos tem 18% mais engajamento interno e 21% mais inovação nos times mistos. Ademais, tais boas práticas indicam também que organizações que valorizam a experiência não só atendem a uma exigência ética e social, como também obtêm ganhos em inovação,

bem-estar e coesão interna. Como dizia o escritor austríaco Peter Drucker: “a maior vantagem competitiva do século XXI será a capacidade de aprender continuamente”, e isso inclui reconhecer o potencial de aprendizado em todas as idades.

No entanto, ainda é necessário avançar para que tais práticas deixem de ser exceção e passem a ser parte da rotina de todas as empresas. Para isso, torna-se indispensável a união de esforços entre governo, empresas e sociedade civil.

O Estado deve assumir um papel ativo na criação de incentivos fiscais que estimulem as empresas a contratarem e capacitarem trabalhadores com mais de 50 anos, reconhecendo a importância desse grupo para o equilíbrio social e econômico. O filósofo Nicolau Maquiavel, em *O Príncipe*, destaca que o bom governante é aquele que sabe unir prudência e virtude. Essa visão se aplica ao nosso estado moderno, onde governar é agir com sabedoria e sensibilidade, equilibrando eficiência e humanidade. Em termos práticos, isso significa que políticas públicas precisam ir além da formalidade legal e atingir de fato a vida das pessoas.

Do ponto de vista governamental, há avanços importantes a serem feitos e alguns já estão sendo aplicados em prática. Como exemplo temos a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Portaria nº 2.528/2006), do Ministério da Saúde, que garante atenção integral à saúde, incluindo prevenção de doenças e promoção da autonomia. Acrescentando, temos o Programa Viver, Envelhecimento Ativo e Saudável, criado em 2019 pelo Governo Federal, que promove atividades físicas, cursos e inclusão digital para idosos em diversos estados. Em São Paulo, o governo estadual desenvolveu o Programa SP Amigo do Idoso, que certifica municípios que criam políticas de inclusão e acessibilidade. E A Agenda 2030 da ONU e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) consolidam um pacto global pelo respeito à diversidade, à igualdade de oportunidades e à inclusão em todas as fases da vida. Ao estabelecer 17 objetivos e 169 metas, o documento propõe que o desenvolvimento humano e econômico caminhe lado a lado com a justiça social e a dignidade, independentemente de gênero, raça ou idade. Nesse contexto, os ODS 8 (“Trabalho decente e crescimento econômico”) e ODS 10 (“Redução das desigualdades”) assumem papel central ao estimular governos, empresas e instituições a criarem ambientes laborais inclusivos, que valorizem a experiência dos trabalhadores mais velhos e promovam a igualdade intergeracional.



A ONU enfatiza que o trabalho decente é uma dimensão essencial da cidadania e que garantir o direito de envelhecer com dignidade significa assegurar condições justas de permanência no mercado para todas as idades. Ao mesmo tempo, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), em seu relatório “Envelhecimento e Direitos Humanos” (2023), destacou que a América Latina precisa transformar o envelhecimento em uma prioridade de Estado, e não apenas em um desafio demográfico. O documento alerta que o crescimento da população idosa na região, que deve dobrar até 2050, exige políticas públicas sustentadas em justiça social, equidade de gênero, proteção previdenciária e reconhecimento da contribuição econômica e cultural dos idosos.

A CEPAL também ressalta que o envelhecimento não é um fenômeno isolado, mas um reflexo direto das conquistas civilizatórias, e que a resposta adequada a essa nova realidade deve se apoiar em três eixos fundamentais: inclusão social, autonomia e participação cidadã. Esses princípios dialogam com os compromissos da Agenda 2030, que defende o envelhecimento ativo como uma das chaves para o desenvolvimento sustentável. Assim, a pauta da longevidade deixa de ser um tema periférico e passa a ocupar o centro das discussões sobre o futuro do trabalho, da economia e da democracia.

Já o Distrito Federal lançou o Plano de Enfrentamento ao Etarismo (2023), pioneiro em ações de sensibilização e capacitação de gestores públicos. Essas iniciativas mostram que, apesar dos desafios, há uma movimentação institucional crescente contra o preconceito etário. Além disso, políticas públicas voltadas à requalificação profissional, por meio de parcerias com o Sistema S (SENAI, SESC, SESI e SEBRAE) podem preparar trabalhadores maduros para as demandas tecnológicas e digitais do mercado contemporâneo. É igualmente necessário ampliar campanhas de conscientização contra o etarismo e criar linhas de crédito especiais para empreendedores 50+, fortalecendo a chamada “economia prateada”, que movimenta trilhões em todo o mundo e cresce rapidamente no Brasil. A exemplo disso, o Programa Brasil Mais Digital, desenvolvido pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI) em 2023, configura-se como uma iniciativa estratégica voltada à promoção da inclusão tecnológica e da qualificação profissional da população brasileira. Seu objetivo central é ampliar o acesso ao conhecimento digital e preparar cidadãos para as transformações do mercado de trabalho impulsionadas pela inovação e pela automação. Nesse contexto, seria de grande relevância que o

programa incorporasse módulos e trilhas de aprendizagem específicas para trabalhadores maduros, reconhecendo as necessidades desse público e promovendo o aprendizado contínuo ao longo da vida.

No ambiente corporativo, recomenda-se que as empresas realizem diagnósticos internos sobre a composição etária de seus quadros de funcionários, a fim de estabelecer metas concretas e mensuráveis voltadas à contratação, retenção e valorização de profissionais mais velhos. Essa prática permite identificar lacunas, planejar políticas de diversidade etária e construir espaços de trabalho mais equilibrados e inclusivos. Entre as estratégias mais eficazes nesse sentido estão os programas de mentoria intergeracional, que promovem a troca de experiências entre colaboradores jovens e experientes, possibilitando um fluxo de aprendizado mútuo e contínuo. Um exemplo é o programa de mentoria reversa da Natura&Co, no qual profissionais de diferentes faixas etárias compartilham vivências e competências, onde os mais jovens trazem perspectivas sobre inovação e tecnologia, enquanto os mais experientes transmitem saberes práticos, visão estratégica e valores organizacionais. Essa dinâmica não apenas reduz barreiras geracionais, mas também fortalece o senso de pertencimento e a coesão entre equipes.

Além disso, é essencial que as organizações ofereçam capacitação contínua e trilhas de aprendizagem adaptadas às distintas fases da vida profissional, garantindo que todos tenham acesso à atualização e ao desenvolvimento de novas habilidades. A implementação de condições de trabalho mais flexíveis, com jornadas ajustadas, modelos híbridos e ambientes ergonômicos, contribui para atender às necessidades físicas, cognitivas e emocionais de cada faixa etária. Tais medidas não apenas diminuem o preconceito etário, mas fortalecem o engajamento, a produtividade e o compromisso ético das empresas com a diversidade humana.

A sociedade, por sua vez, exerce papel fundamental nesse processo de transformação cultural e ética, sendo corresponsável pela construção de uma nova percepção sobre o envelhecimento. Valorizar o envelhecimento ativo é reconhecer que a passagem do tempo não representa perda, mas sim acúmulo de saberes, experiências e memórias que moldam a identidade coletiva. Para que essa transformação se concretize, é indispensável que instituições de ensino, meios de comunicação e organizações civis atuem de forma articulada na promoção da consciência social, desafiando estereótipos e desconstruindo narrativas que associam

idade à incapacidade. A educação e a cultura têm o poder de romper preconceitos e aproximar gerações, construindo uma sociedade mais empática, solidária e justa.

Quando o estado, empresas e sociedade caminham juntos, o resultado é um tecido social fortalecido por valores como respeito, equidade e pertencimento. A integração entre políticas públicas e ações empresariais vai além do cumprimento da lei, torna-se um ato moral e civilizatório, que reafirma a dignidade como princípio universal. Como observa Hannah Arendt em *A Condição Humana* (1958), a essência da ação política reside no poder de inaugurar algo novo, de transformar o comum, a esfera pública, em um espaço de convivência, diálogo e reconhecimento mútuo. Para Arendt, a política não é apenas um jogo de poder ou gestão de interesses, mas a capacidade de dar início a processos que possibilitem uma nova forma de relação entre os indivíduos. Nesse sentido, o combate ao etarismo não é apenas uma questão de justiça social, mas uma verdadeira ação política, no sentido mais nobre da palavra: o resgate da humanidade nas interações sociais e produtivas.

Para que essa mudança seja efetiva, é essencial investir em políticas públicas de educação intergeracional, programas de inserção e permanência de pessoas idosas no mercado de trabalho, e campanhas que desafiem a visão limitada da velhice. Um exemplo forte é a campanha “Velha é a sua mente”, lançada pelo Governo do Estado de São Paulo, que utiliza a linguagem da publicidade para conscientizar sobre o etarismo e promover o respeito à diversidade etária. Iniciativas como essa, aliadas a ações empresariais inclusivas como treinamentos de sensibilização, programas de mentoria entre gerações e ambientes de trabalho adaptados, demonstram que o combate à discriminação por idade é possível quando há compromisso coletivo e institucional.

O filósofo Byung-Chul Han, em *“A sociedade do cansaço”* (2017), complementa essa reflexão ao afirmar que o excesso de produtividade e a busca constante por desempenho esvaziam o sentido do existir. Byung-Chul Han, ao criticar a sociedade da performance e o esgotamento causado pela auto exploração, oferece uma reflexão profunda sobre o sofrimento individual, que se intensifica em contextos de etarismo. A busca incessante por desempenho leva ao descaso com as necessidades do corpo e da mente, o que é particularmente visível em indivíduos mais velhos. A sociedade contemporânea, em sua obsessão pelo novo e pelo rápido, não valoriza o tempo de

contemplação, o repouso e a experiência adquirida com a idade, que são aspectos essenciais para a construção de uma vida equilibrada e com sentido.

A inclusão etária, nesse contexto, deve ser compreendida como um compromisso ético e intergeracional com o futuro. Em uma época marcada pela rapidez e pela descartabilidade, valorizar quem envelhece é afirmar a permanência do humano diante da pressa do progresso. É compreender que cada geração carrega em si a continuidade da história e que somente o diálogo entre elas garante o verdadeiro desenvolvimento. Valorizar a experiência já não significa mais apenas “dar chance para quem já tem idade”, mas reconhecer que cada fase da vida profissional tem sua contribuição que pode enriquecer o coletivo. Portanto, essa causa é um compromisso com o futuro: um futuro mais humano, igualitário e sustentável, onde todas as gerações caminham lado a lado em busca de progresso e dignidade.

### **3 Análise de dados**

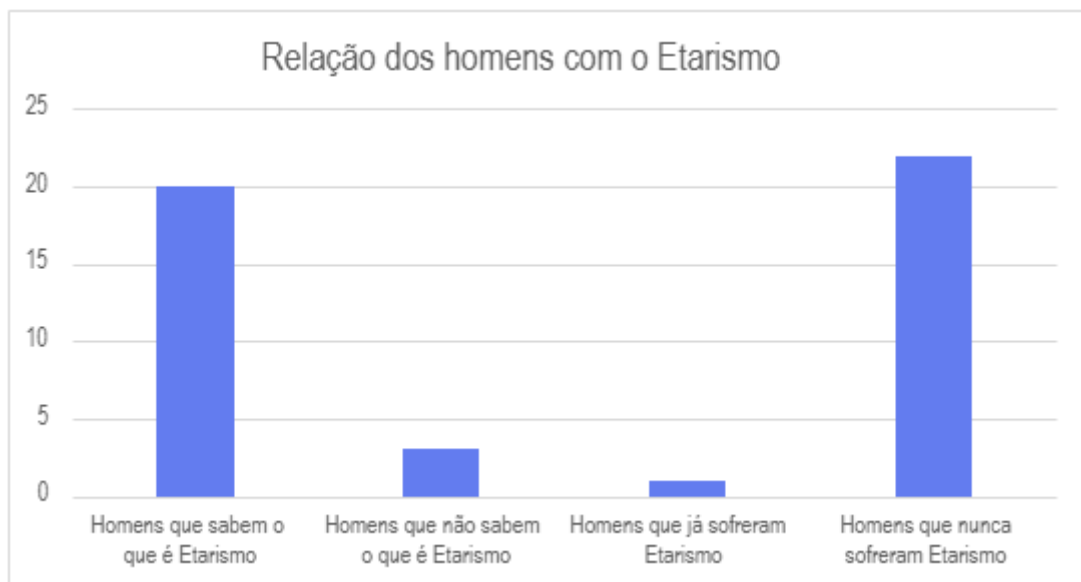
Para comprovar, responder e solidificar nossos objetivos de pesquisa, utilizamos a ferramenta Google Forms, onde foi possível montar um questionário online com perguntas demográficas e relacionadas ao preconceito de idade no ambiente profissional de múltipla escolha, necessárias para nos auxiliar na conclusão de quem são os grupos mais afetados, como e por quem. Foi aproveitado para esse estudo não só a pesquisa realizada através do questionário, mas diversas outras pesquisas e artigos que sustentam ou questionam nossas hipóteses, a fim de verificar a relevância e veracidade dos resultados obtidos.

O formulário foi aberto no dia 06/10/2025 e fechado no dia 27/10/2025, e durante o período de 22 dias em que o Formulário se manteve aberto, foram registradas 69 respostas de forma anônima. Ao realizar o cálculo amostral através da ferramenta de cálculo automático acessível no site Survey Monkey, onde usamos o tamanho da população brasileira atual (203.080.756 pessoas de acordo com o panorama do censo de 2022 realizado pelo IBGE), um grau de confiança de 90% e uma margem de erro de 5%, o número necessário de participantes para uma pesquisa confiável era de 273 pessoas, logo, é perceptível que a quantidade de dados obtidos não são o suficiente para afirmar com certeza que nossos resultados são concretos e

de qualidade. Ainda assim seguiremos a análise com a ciência que nossa pesquisa não é o suficiente para afirmar e responder nossos objetivos. As conclusões necessárias para validar nossa pesquisa serão feitas a partir de uma junção dos dados do formulário com outras pesquisas e artigos relacionados com cada questão a ser respondida.

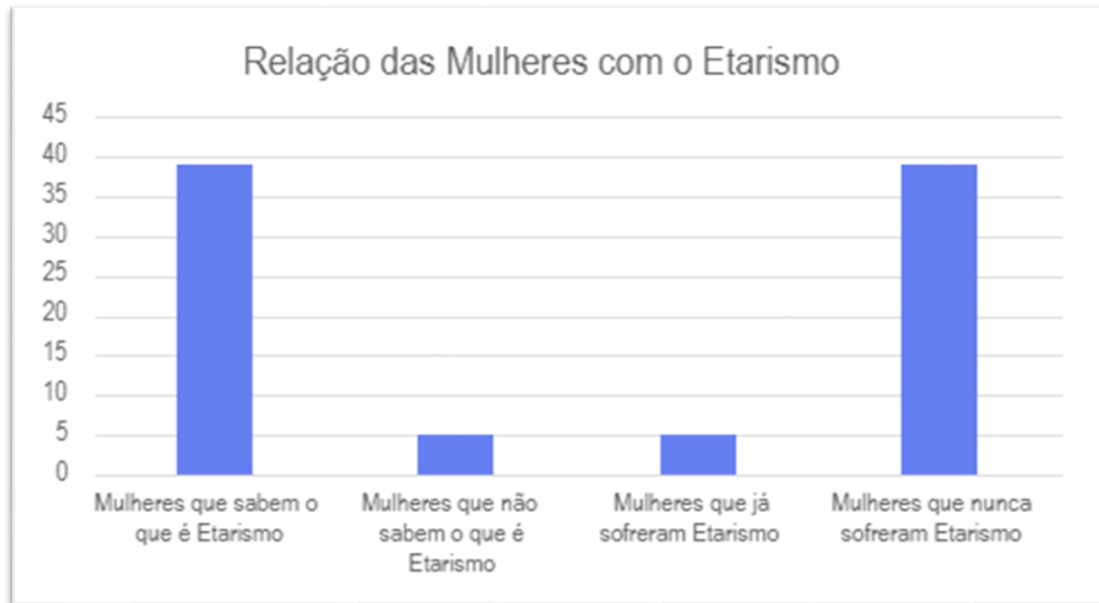
Esta seção descreve os estudos realizados e apresenta uma análise descritiva dos dados obtidos. É onde são apresentadas todas as análises feitas com a base de dados da pesquisa via formulário online e artigos ou pesquisas relacionadas.

Tabela 3 Relação dos Homens com o Etarismo



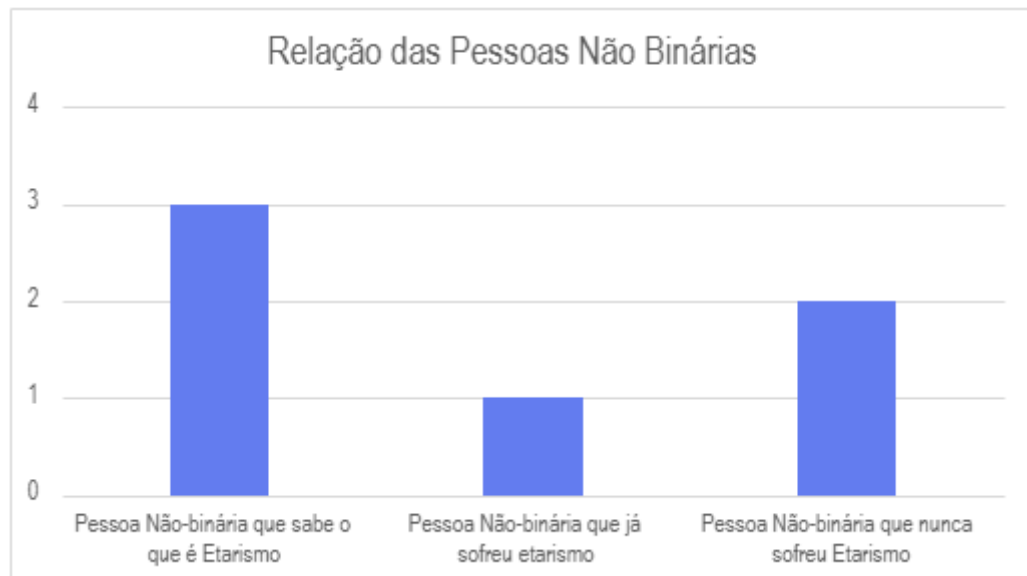
Fonte: Elaboração própria.

Tabela 4 - Relação das Mulheres com o Etarismo



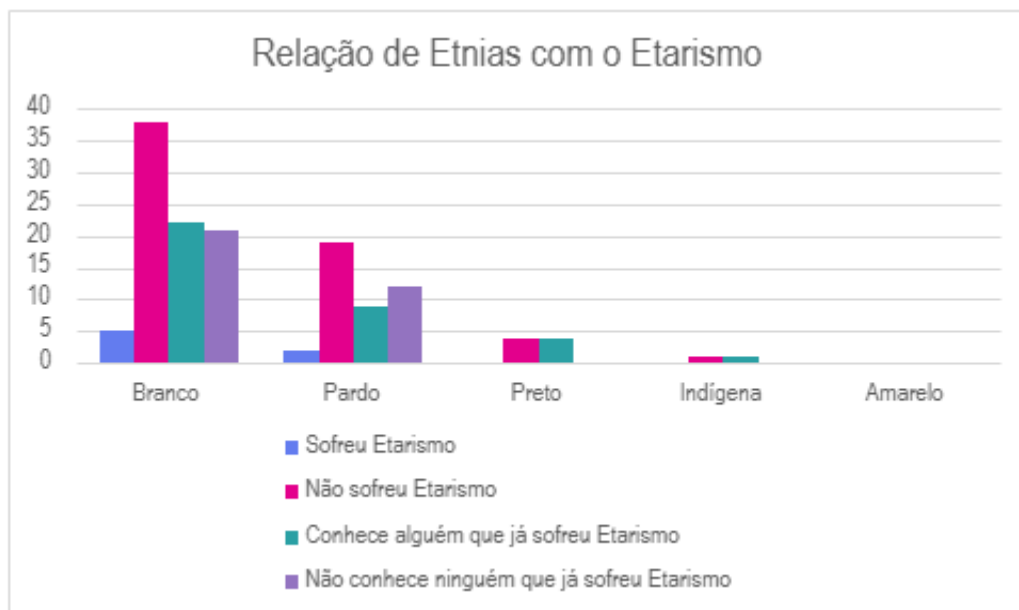
Fonte: Elaboração própria

Tabela 5 - Relação de Pessoas Não Binárias com o Etarismo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 6 - Relação de diferentes Etnias com o Etarismo



Fonte: Elaboração própria.

Gênero, cor e idade são alguns dos fatores que se somam e se interseccionam na formação da identidade do ser humano, e se tais fatores estão tão ligados à identidade de uma pessoa, é claro que irão influenciar também no modo como preconceitos e discriminações geram impacto ou não. Ao citar o conceito de interseccionalidade, Pordeus e Viana (2021) exploram o fato de que apesar de sermos plurais, possuímos uma individualidade e desse modo, quem está dentro de uma vulnerabilidade, pode ser impactado por formas e níveis diferentes de opressão. Por exemplo, um homem negro e uma mulher negra podem ser vítimas de racismo, mas apenas a mulher pode sofrer também com o machismo, isso escancara como até na coletividade existe o individualismo e como devemos levar em conta tais intersecções.

A mulher vítima de Etarismo que correspondeu a 2,15% (5 pessoas) das 43 participantes femininas do questionário, enfrenta questionamentos de sua capacidade física e mental para o trabalho muitas vezes ligados ao gênero, enquanto os 0,23% (1 pessoas) de homens que sofreram com o idadismo são afetados com base apenas em sua idade, a partir dos estudos de Savazzoni (2015, pág. 45) concluiu-se que “Há um tratamento discriminatório à capacidade da mulher, sujeitando-a a deméritos, e uma das “modalidades” de discriminação é o assédio moral ou sexual”, além da pressão estética que está muito relacionada à crenças etaristas. Assim como no filme

A substância (2024), a preferência por pessoas mais jovens no mercado de trabalho cria uma necessidade de estar sempre performando a juventude visto que ela é relacionada a qualidades como produtividade, energia e beleza. Ao não valorizar a experiência e trabalho de mulheres acima dos 50 anos, iremos reforçar o sentimento de descartabilidade consequente da noção de que se uma mulher está envelhecendo, está chegando perto de uma hipotética data de validade.

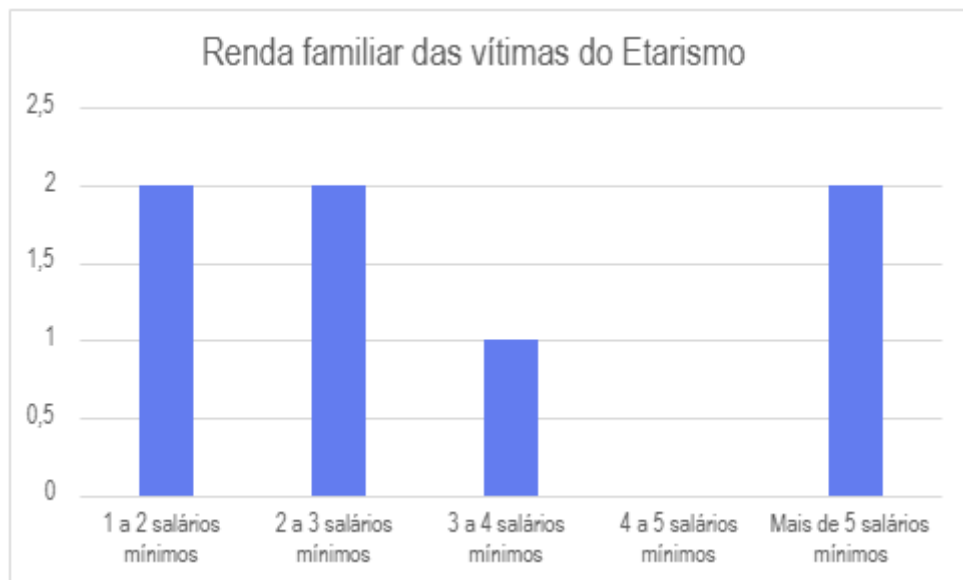
Segundo Alves (2018), pessoas negras, sobretudo as mulheres negras, enfrentam uma solidão profunda resultado da invisibilidade social e da inserção em contextos de opressão baseados em gênero e raça. Com frequência, são tratadas como inferiores e alvo de rejeição por parte de outras mulheres, especialmente as brancas, além de serem vistas como objeto de desejo por homens, herança direta do período escravocrata que ainda se reflete na estrutura social atual. Quando somados, o etarismo machismo e o racismo perpetuam processos de marginalização e exclusão, ferindo o artigo 3º da constituição, que promove a erradicação da desigualdade social e de preconceitos de origem (BRASIL, 1988), apesar disso em nossa pesquisa, dos 4 indivíduos que se autodeclararam pretos, nenhum relatou ter sofrido etarismo, de 21 indivíduos autodeclarados pardos, 2 pessoas relataram ter sido vítimas de idadeismo e dos 43 participantes brancos esse número sobe para 5 pessoas, apesar dos dados estarem contrariando a pesquisa, devemos levar em conta que a questão não é um sofrer mais etarismo que o outro, e sim um sofrem mais preconceitos interseccionalizados que o outro.

Assim como a atenção aos outros recortes sociais, o olhar sobre a comunidade das pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais (ou Agênero) e o + que representa todas as outras identidades e orientações (LGBTQIA+) e seu processo de envelhecimento é crucial, dado que é um grupo minoritário alvo de diversas violências, das três pessoas não binárias presentes em nossa pesquisa 1 delas sofreu preconceito pela sua idade. De acordo com Pisoli (2025) quando pensamos no envelhecer de uma forma geral, percebemos um certo nível de declínio cognitivo e fisiológico natural que pode sim afetar negativamente a qualidade de vida, criando a necessidade de uma rede de apoio como familiares ou pessoas próximas, acesso a tratamentos e acompanhamentos médicos frequentes, porém na grande maioria das vezes pessoas LGBTQIA+ não possuem uma rede de apoio estável, segundo Silva et al. (2023), a família desempenha um papel fundamental no cuidado e saúde dos idosos, porém quando tais idosos estão inseridos



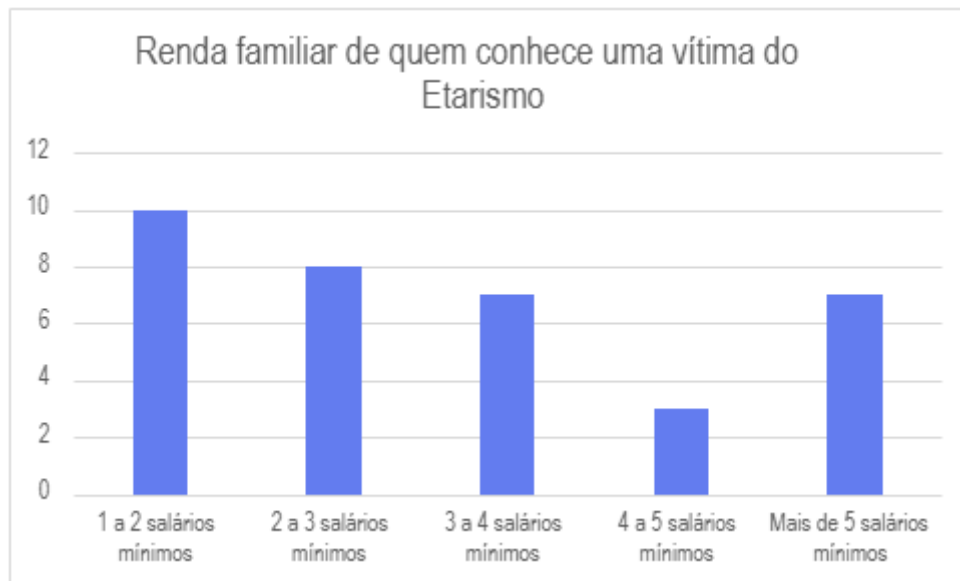
em um contexto familiar disfuncional, apresentam uma piora na qualidade de vida em comparação a aqueles que vivem em um ambiente familiar estruturado e saudável. Infelizmente a realidade das pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIA+ não é sempre a mais positiva, muitas das vezes são relatadas “[...]situações de repressão, afastamento, repúdio e tentativas de causar mudanças nessas pessoas ao longo de suas vidas. [...]” (Kelaine P. A. Silva et al. 2023, pág. 8) o que causa um afastamento e isolamento entre o indivíduo e sua família. A falta de apoio, os preconceitos interseccionizados e os efeitos da idade embargam a vivência da pessoa idosa LGBTQIA+ em sua plena existência.

Tabela 7- Renda familiar das vítimas do Etarismo



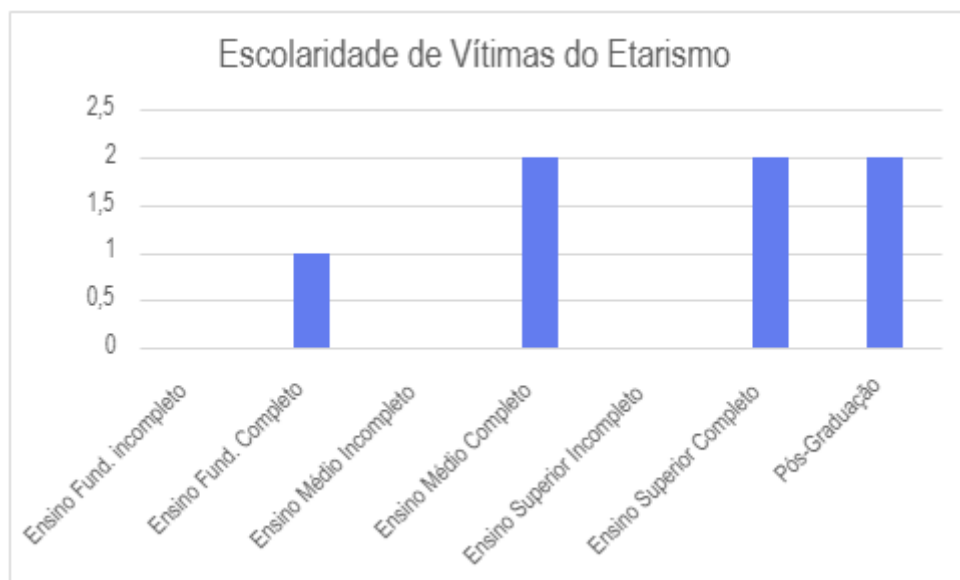
Fonte: Elaboração própria.

Tabela 8 - Renda familiar de quem conhece alguma vítima do Etarismo.



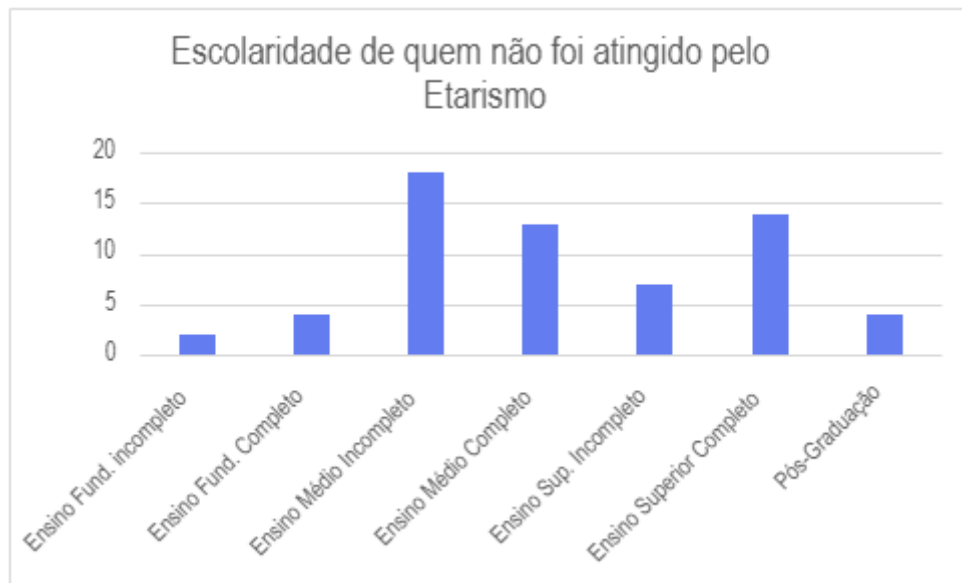
Fonte: Elaboração própria.

Tabela 9 - Escolaridade de vítimas do Etarismo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 10 - Escolaridade de quem nunca sofreu Etarismo



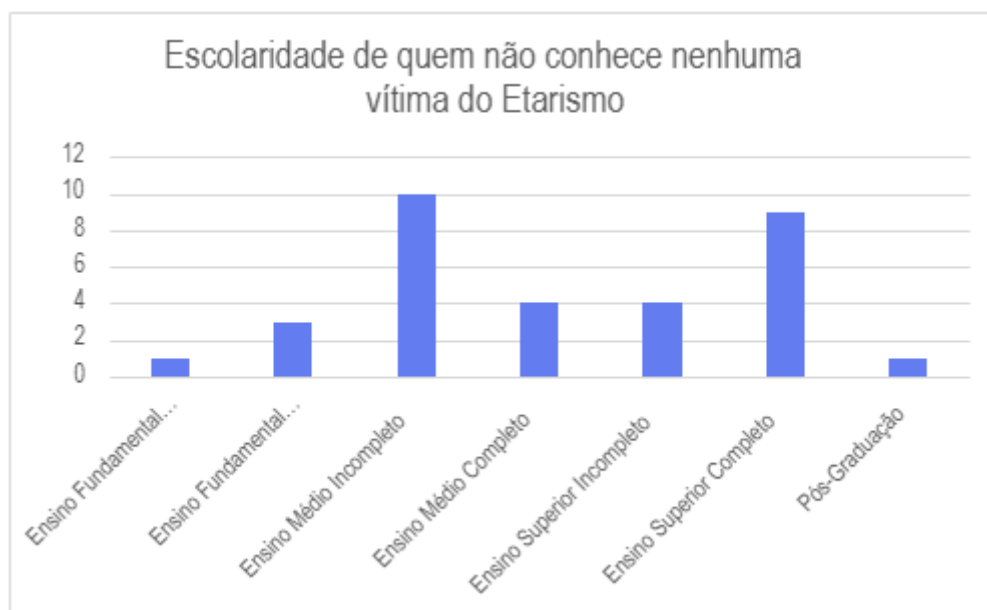
Fonte: Elaboração própria.

Tabela 11 - Escolaridade de pessoas que conhecem uma vítima do etarismo.



Fonte: Elaboração Própria

Tabela 12 - Escolaridade de quem não conhece nenhuma vítima do Etarismo.



Fonte: Elaboração própria

Renda e nível de escolaridade são dois elementos que estão bem relacionados com qualidade de vida, 5 dos participantes que sofreram etarismo, possuem uma renda familiar de até 3 a 4 salários mínimos, só 2 ganham mais de 5 salários mínimos e 3 deles tem apenas o ensino fundamental ou médio completo, segundo Oliveira et al. (2022), um nível educacional elevado tem a capacidade de aumentar o acesso a informações, modificar o grupo social e rotina, maior probabilidade de adotar hábitos saudáveis e atividades que visam uma melhora na qualidade de vida, a renda conquistada pelo trabalho também é frequentemente ligada ao nível de instrução, conforme Dambros (2018) é “[...] fundamental salientar que fatores como a escolaridade e educação frequentemente são elencados como os mais relevantes em relação ao desemprego juvenil.”. De acordo Borgo et al. (2025) aproximadamente 18% da população idosa brasileira é analfabeta e idosos com uma educação precária em sua maioria tendem a desconhecer a importância de acompanhamento médico, aumentando chances de contrair doenças e redução da resistência corporal, isso afeta todas as áreas da vida de uma pessoa, além da diminuição na funcionalidade e na capacidade de tomar melhores decisões, causando perda de autonomia e dificuldade de obter recursos financeiros e materiais. A falta de acessos causados pela educação

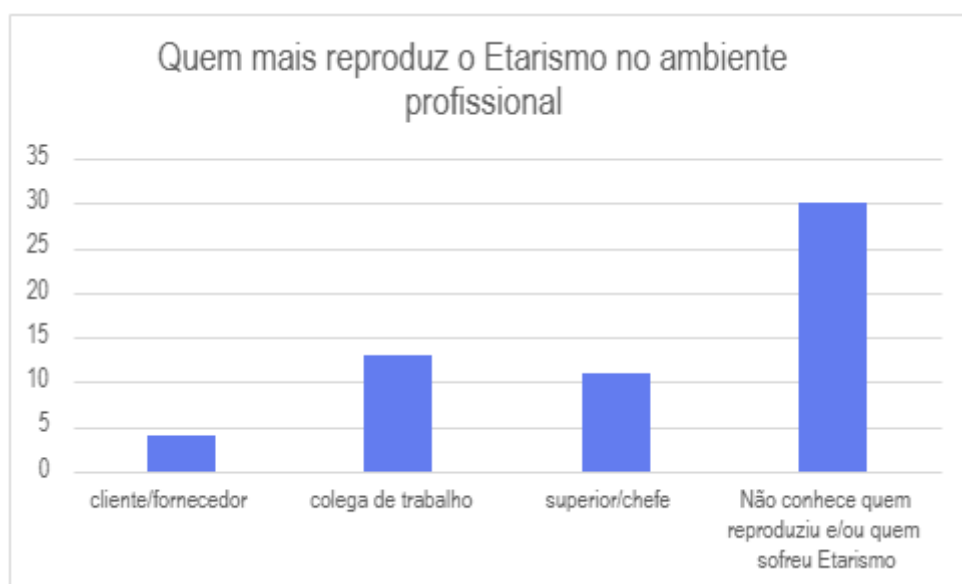
precária e a consequente insuficiência de recursos financeiros, reforça a marginalização e a desigualdade social, por isso a importância da educação como um direito básico formador de cidadãos funcionais.

Tabela 13 - No ambiente de trabalho, uma pessoa idosa ajuda, atrapalha ou não faz diferença?



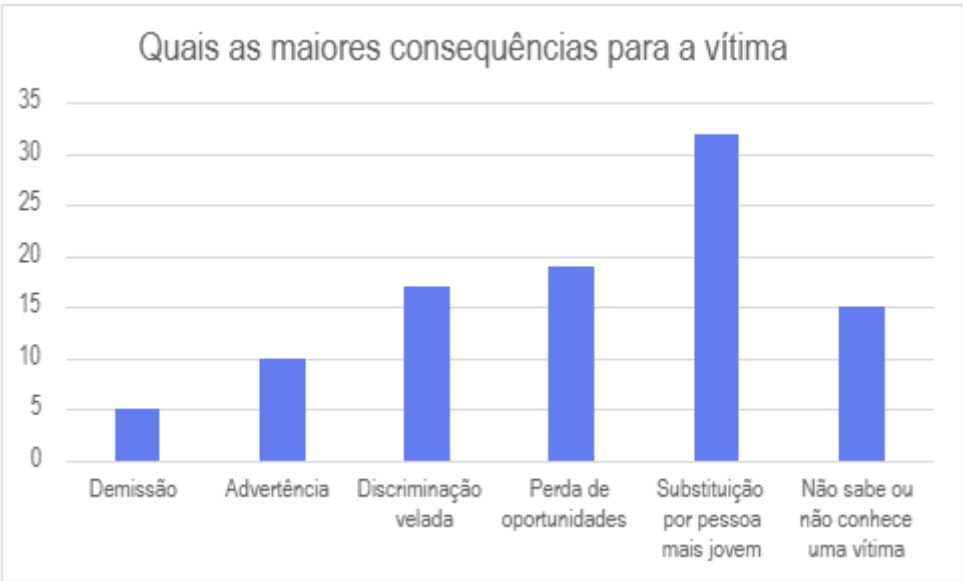
Fonte: Elaboração própria.

Tabela 14 - Quem mais reproduz Etarismo no mercado de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 15 - Quais as maiores consequências para as vítimas do Etarismo?



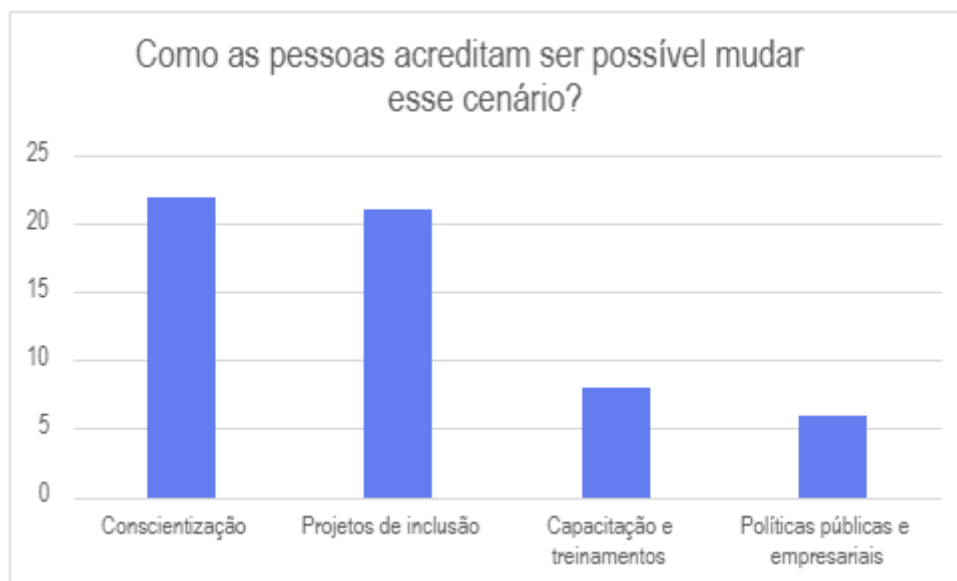
Fonte: Elaboração própria.

Tabela 16 - Quem é aposentado, ainda trabalha?



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 17 - Como as pessoas acreditam ser possível reduzir ou solucionar esse problema.



Fonte: Elaboração própria.

Com a necessidade de reinserção no mercado de trabalho, a pessoa idosa enfrenta desafios como a opinião alheia acerca de sua competência. Na tentativa de verificar qual o sentimento dos participantes da nossa pesquisa sobre a presença de uma pessoa da terceira idade em seu ambiente de trabalho, obtivemos a resposta de que 29 pessoas acreditam ser positiva, 3 pessoas acreditam ser negativa e 37 pessoas se sentem indiferentes. Tais números poderiam ser outros, caso o fato de ambientes intergeracionais trazerem benefícios a empresa fosse mais divulgado, de acordo com Gabriele Thaís dos Santos et al. (2022, pág. 515) “[...] um ambiente homogêneo e padronizado torna a perspectiva da organização parcial e unilateral. Esse é um dos pilares que podem garantir o sucesso do negócio ou colocar em risco sua estrutura.”, logo a empresa que valoriza a troca de experiências e informações, além de uma comunicação ativa entre colaboradores de diferentes faixas etárias, desfrutam de funcionários criativos, experientes, diversos e inovadores.

Mesmo com a existência de comprovações do quanto um ambiente intergeracional é positivo, a discriminação ainda é presente, 7 pessoas dos participantes relataram já ter sofrido etarismo e 36 afirmam conhecer alguém que já sofreu discriminação por idade, 13 relatam ter sido um colega de trabalho quem reproduziu alguma frase etarista e 11 dizem ter sido um superior ou chefe, com as

ações e consequências mais frequentes sendo a substituição por alguém mais jovem em 31 das respostas, perda de oportunidades em 19 e discriminação velada 16 das respostas, sendo essa última, um tipo de deboche ou comentário mal intencionado disfarçado de opinião. Apesar de todas as barreiras, muitos ainda necessitam estar trabalhando após a aposentadoria para manter as despesas em dia. De acordo com o Serasa (2024) “[...] 60% deste grupo continuam trabalhando mesmo após a aposentadoria, por precisarem complementar a renda e manter um estilo de vida ativo. 4 em cada 10 aposentados ainda revelam enfrentar algum tipo de dificuldade financeira para manter as contas essenciais[...]”. Com isso, quais ações poderiam ser tomadas para reverter essa situação, com o fim de construir um espaço livre de preconceitos, com trocas de vivências e conhecimentos? A partir desta pergunta, percebemos que campanhas de conscientização e projetos que promovem a inclusão são os métodos mais escolhidos para a abolir o etarismo, com 22 e 21 respostas a favor respectivamente. Através de campanhas de conscientização e inclusão é possível educar sobre os benefícios de se ter uma pessoa idosa por perto e os malefícios causados pela prática da discriminação, além de lembrar que se tivermos sorte, todos seremos idosos, e quando chegarmos lá, com certeza iremos exigir o respeito e dignidade que merecemos assim como merecem aqueles que já convivem conosco.

Por fim, após a análise das respostas na pesquisa em colaboração com artigos e dados externos, podemos concluir que existe sim um impacto considerável do etarismo na vida daqueles que presenciam e sofrem com este preconceito, tendo interferência de outros fatores como gênero, cor, renda e educação na intensidade e forma como cada um recebe tais micro violências. A existência da discriminação de idade só será reduzida ou eliminada a partir do momento que políticas públicas forem colocadas em prática, empresas cumpram seu papel admitindo mais funcionários idosos e realizando campanhas com o objetivo de educar seus empregados, promover a inclusão e diversidade no mercado de trabalho, e criar um ambiente confortável para o compartilhamento de conhecimento.



## 4 CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu compreender que o etarismo, embora muitas vezes silencioso e naturalizado, constitui uma forma profunda de discriminação que afeta diretamente a dignidade, a autonomia e as oportunidades profissionais das pessoas idosas ou em processo de envelhecimento. A análise teórica, aliada aos dados coletados, demonstrou que o preconceito etário está presente não apenas nas relações sociais, mas também estruturado nas práticas institucionais, especialmente no mercado de trabalho, onde se manifesta desde os processos seletivos até a manutenção e reinserção desses profissionais.

Ao longo da pesquisa, evidenciou-se que o envelhecimento populacional é um fenômeno irreversível e que exige respostas sociais, políticas e empresariais capazes de garantir igualdade de direitos e valorização da diversidade geracional. Entretanto, a realidade mostra que práticas discriminatórias continuam a limitar o acesso de trabalhadores mais velhos a oportunidades de emprego, crescimento e qualificação, reforçando estereótipos que associam a idade à incapacidade, obsolescência e improdutividade.

O Estatuto da Pessoa Idosa e demais legislações mostram avanços importantes na proteção dos direitos desse grupo, mas sua efetividade ainda depende da conscientização social, da fiscalização e da adoção de políticas públicas e corporativas que rompam com a lógica excludente baseada no culto à juventude e na visão neoliberal de descartabilidade do trabalhador. A pesquisa evidenciou, ainda, que o etarismo se agrava quando combinado a fatores como gênero, raça e condição socioeconômica, o que reforça a necessidade de uma análise interseccional sobre o envelhecimento.

Os dados analisados ressaltam que grande parte dos profissionais acima dos 40 anos sente dificuldades de permanência e reinserção no mercado formal, ao mesmo tempo em que deseja contribuir, aprender e continuar ativo profissionalmente. A sociedade perde quando ignora o valor da experiência acumulada, do conhecimento prático e da maturidade emocional adquiridos ao longo de anos de trabalho.

Sendo assim, este trabalho reforça que combater o etarismo não é apenas uma questão ética, mas também estratégica: empresas que valorizam a diversidade etária ampliam sua capacidade produtiva, fortalecem a inovação e constroem ambientes

mais justos e inclusivos. Da mesma forma, políticas públicas que incentivem o envelhecimento ativo e a educação continuada são essenciais para garantir que a população idosa viva não apenas por mais tempo, mas com mais qualidade, autonomia e participação social.

Conclui-se, portanto, que enfrentar o etarismo é uma tarefa coletiva que envolve Estado, empresas, instituições educacionais, famílias e indivíduos. Envelhecer é um processo universal, e reconhecer o valor das múltiplas gerações é um passo fundamental para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática, humana e solidária. Valorizar a pessoa idosa no ambiente de trabalho é reconhecer sua história, sua contribuição e seu direito de continuar fazendo parte da vida social de forma plena e respeitosa.

## REFERÊNCIAS

**A SUBSTÂNCIA.** Direção: Coralie Fargeat. Produtora: Working Title Films; A Good Story. EUA, 2024. Disponível em: HBO Max.

**ALVES, M. E. da S.; ARAÚJO, L. F. de.** Interseccionalidade, Raça e Sexualidade: Compreensões Para a Velhice de Negros LGBTI+. Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, v. 12, n. 2, p. 161-178, 2020.

**ANTUNES, Ricardo.** Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. Ed. São Paulo: Cortez, 2018.

**ANTUNES, Ricardo.** O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

**ANTUNES, Ricardo.** Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

**ARENDT, Hannah.** A condição humana. 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1958.

**ASMEGO — ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO ESTADO DE GOIÁS.** O STF e os dez anos do Estatuto do Idoso. Disponível em: <https://asmego.org.br/noticias/o-stf-e-os-dez-anos-do-estatuto-do-idoso>. Acesso em: 26 out. 2025.

**AZEVEDO, Celina Dias** (org.). Velhices: perspectivas e cenário atual na pesquisa Idosos no Brasil. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2023.

**BARRETO, Marcelo Menna.** Etarismo atinge quatro em cada dez profissionais no Brasil. EXTRA classe, 2025. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/geral/2025/06/etarismo-atinge-quatro-em-cada-dez-profissionais-no-brasil/>. Acesso em: 01 nov. 2025.

**BAUMAN, Zygmunt.** Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

**BEAUVOIR, Simone de.** A velhice. Tradução de Maria Helena Franco Martins. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

**BOLAÑOS, Roberto Gómez.** Joven aún. In: CHAVES: a trilha sonora. Intérprete: Turma do Chaves. México: Chespirito, 1990. 1 CD.

**BORGIO, Periclys et al.** Relação entre escolaridade com a funcionalidade em pessoas idosas hospitalizadas. INTERFERENCE: A JOURNAL OF AUDIO CULTURE, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 1105–1118, 2025. DOI: 10.36557/2009-3578.2025v11n2p1105-1118. Disponível em: <https://interferencejournal.emnuvens.com.br/revista/article/view/122>. Acesso em: 6 nov. 2025.

**BOSI, Ecléa.** Memória e sociedade: lembranças de velhos. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

**BRASIL. [Constituição (1988)].** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 06 de novembro de 2025. (Inclui Art. 7º, Inciso XXX).

**BRASIL. Lei nº 8.742,** de 7 de dezembro de 1993. Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm)

**BRASIL. Lei nº 8.842,** de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso... Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8842.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm). Acesso em: 26 out. 2025.

**BRASIL. Lei nº 9.029,** de 13 de abril de 1995. Proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)

**BRASIL. Lei nº 10.741,** de 1º de outubro de 2003. Estatuto do Idoso. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm). Acesso em: 26 out. 2025.

**BRASIL. Portaria nº 2.528**, de 19 de outubro de 2006. Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Ministério da Saúde, Brasília, DF. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528\\_19\\_10\\_2006.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html)

**BRASIL. Programa Viver** – Envelhecimento Ativo e Saudável. Governo Federal, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/pessoa-idosa/programa-viver>

**BRASIL.** Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDH). Sobrecarga acumulada e pressão estética: como o idadismo afeta a vida das mulheres idosas. [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/sobrecarga-acumulada-e-pressao-estetica-como-o-idadismo-afeta-a-vida-das-mulheres-idosas>. Acesso em: 29 out. 2025.

**BUTLER, Robert N.** Age-ism: Another form of bigotry. The Gerontologist, Oxford, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969.

**BUTLER, Robert N.** Ageism: A Foreword. The Journal of Social Issues, v. 36, n.2, p.8-11, 1980. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x>. Acesso em: 29 out. 2025.

**CASTRO, A. et al.** Representações sociais do rejuvenescimento na mídia impressa. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v. 24, n. 1, p. 117-130, 2016.

**CNN BRASIL.** Idade continua sendo motivo de preconceito e discriminação | CNN PRIME TIME. Produção de CNN Brasil. Publicado em: 5 jan. 2022. 1 vídeo (5 min.). Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=wZvjcCD8P2s>. Acesso em: 24 out. 2025.

**COLUMBIA LAW SCHOOL.** Kimberlé Crenshaw: Intersectionality, More Than Two Decades Later. 8 jun. 2017. Disponível em: <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>. Acesso em: 30 out. 2025.

**COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL).**

Envelhecimento e Direitos Humanos. Santiago: CEPAL, 2023. Disponível em:

<https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones>

**CONGRESSO EM FOCO.** 22 anos do Estatuto da Pessoa Idosa: veja o que mudou desde a sanção. Disponível em:

<https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/112421/22-anos-do-estatuto-da-pessoa-idosa-veja-o-que-mudou-desde-a-sancao>. Acesso em: 26 out. 2025.

**DAMBROS, Iasmini Bellaver.** A INDÚSTRIA DA MÃO DE OBRA BARATA— PROBLEMAS SOCIAIS QUE RETROALIMENTAM OS CICLOS DE POBREZA DESTINANDO JOVENS A UM FUTURO LABORAL PRECARIZADO. Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, v. 1, 2018.

**DEBERT, Guíta Grin.** A velhice e o curso da vida pós-moderno. Revista usp, 1999.

Disponível em: <https://revistas.usp.br/revusp/article/view/28456/30313>. Acesso em: 01 nov. 2025.

**DEBERT, Guíta Grin.** A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Edusp, 2017.

**DRAUZIO VARELLA.** O que é etarismo?. Produção de Drauzio Varella. Publicado em: 8 abr. 2024. 1 vídeo (4 min. 24 seg.). Disponível em:

[http://www.youtube.com/watch?v=oyyigAu\\_Ral](http://www.youtube.com/watch?v=oyyigAu_Ral). Acesso em: 24 out. 2025.

**DRUCKER, Peter.** O melhor de Peter Drucker: o homem, a administração e a sociedade. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

**FEKEDULEGN D. et al.** Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older U.S. workers: The REGARDS cohort study. SSM Popul Health. 1 o de agosto de 2019;8.

**FORBES BRASIL.** Etarismo no trabalho leva mulheres a empreender. 2024.

Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/06/etarismo-no-trabalho-leva-mulheres-a-empreender/>. Acesso em: 23 out. 2025.

**FREIRE, Paulo.** Pedagogia do oprimido. 60. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

**FREITAS, L. M.; CHAVES, S. N.** Diga-me tuas medidas e direi quem és: A padronização estética dos corpos pelos discursos biológicos. *Revista Brasileira de Pesquisa em Educação em Ciências*, Belo Horizonte, Vol. 13, nº 1, 2013.

**Portal FGV.** Participação de idosos no mercado de trabalho cresce 69% em 12 anos no Brasil, revela pesquisa. 30/07/2025. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/participacao-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-cresce-69-em-12-anos-no-brasil-revela>. Acesso em: 03 nov. 2025.

**Portal Libre FGV.** Geração prateada: onde estão os 60+ no mercado de trabalho?. 01/07/2025. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/noticias/geracao-prateada-onde-estao-os-60-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 03 nov. 2025.

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV).** Relatório sobre a economia prateada. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/>

**FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL.** Envelhecimento populacional. Brasília: DF, 2020.

**G1 BAURU E MARÍLIA.** Estudante hostilizada por ter mais de 40 anos descobriu vídeo enquanto se preparava para apresentar trabalho: 'Chorei muito'. 13 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/bauru-marilia/noticia/2023/03/13/estudante-hostilizada-por-ter-mais-de-40-anos-descobriu-video-enquanto-se-preparava-para-apresentar-trabalho-chorei-muito.ghtml>. Acesso em: 28 out. 2025.

**G1 – Globo.** 70 % dos profissionais com mais de 40 anos já sofreram preconceito no mercado de trabalho, mostra pesquisa. G1 – Economia / Concursos e emprego, 19 maio 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/19/70percent-dos-profissionais-com-mais-de-40-anos-ja-sofreram-preconceito-no-mercado-de-trabalho-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 1 nov. 2025.

**GARCIA, Amanda; AMARAL, Talita; RACIUNAS, Carol.** O que é etarismo e como a discriminação por idade impacta a vida de idosos. São Paulo. CNN Brasil, 13 mar. 2023.

**GOLDENBERG, Mirian.** A bela velhice. Rio de Janeiro: Record, 2013.

**GORZ, André.** Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

**GOVERNO FEDERAL.** Plataforma Participa Mais Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/blob/baixar/32884>. Acesso em: 26 out. 2025.

**HAN, Byung-Chul.** A sociedade do cansaço. Petrópolis: Vozes, 2017.

**HARVEY, David.** Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 2011.

**HARVEY, David.** O neoliberalismo: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2012.

**HIRATA, Helena.** Gênero, trabalho e precarização. São Paulo: Boitempo, 2018.

**HISTORIADORA MARY DEL PRIORE LANÇA 'UMA HISTÓRIA DA VELHICE NO BRASIL' | DIÁLOGOS**, 25 de maio de 2025. ( 1 : 06 : 34 ). Publicado pelo canal Meio. Disponível em: [https://youtu.be/1SNzZ9OJhg?si=M\\_ipYORZcAtZlqQG](https://youtu.be/1SNzZ9OJhg?si=M_ipYORZcAtZlqQG). Acesso em: 18 de novembro de 2025

**IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.** Censo brasileiro de 2010: pirâmide etária. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

**IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.** Panorama do censo brasileiro de 2022: pirâmide etária. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

**IBGE.** Agência de Notícias. Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. 27 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 30 out. 2025.

**IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4094>. Acesso em: 20 out 2024.

**ILO – International Labour Organization.** World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO, 2024.



**INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA).** Relatório sobre discriminação etária no trabalho. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>

**LABORA TECH.** Relatório “A força da experiência”. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://labora.tech/>

**LEVY, Becca R.** Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science*, v. 18, n. 6, p. 332–336, 2009.

**LINKEDIN.** Pesquisa sobre diversidade etária nas empresas brasileiras. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/diversidade-et%C3%A1ria-no-brasil-linkedin-news-brasil>

**LIPOVETSKY, Gilles.** Os tempos hipermodernos. São Paulo: Barcarolla, 2004.

**MAQUIAVEL, Nicolau.** O príncipe. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

**MARTINS, Ivan.** Quer ser jovem para sempre? *Época (O Globo)*, Rio de Janeiro, 24 nov. 2017. Disponível em: <https://epoca.oglobo.globo.com/sociedade/ivan-martins/noticia/2017/11/quer-ser-jovem-para-sempre.html>. Acesso em: 31 out. 2025.

**MARTINS, José; RODRIGUES, Ana.** Estereótipos e crenças sociais. *Revista de Ciências Sociais*, v. 35, n. 2, p. 249-257, 2004.

**MARX, Karl.** O capital: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 1867.

**MATTOS, RENATA LEME DE.** Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+. 2021 Dissertação (mestrado profissional MPGC) – Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo. 2021.

**MEIRELES, Cecília.** Retrato. In: MEIRELES, Cecília. Viagem. 11. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. p. 11. (Publicado originalmente em 1939).

**MENEZES, Brenno Augusto Freire, Farias, Débora Tito.** O ETARISMO COMO INSTRUMENTO DE VIOLAÇÃO AO DIREITO HUMANO AO TRABALHO. *Rev. TST*, Porto Alegre, v. 90, no 2, p. 224-237, 2024.

**MICHAELIS: Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa.** São Paulo:

Melhoramentos, 2024. Disponível em:

<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=etarismo-no-trabalho-leva-mulheres-a-empreender>. Acesso em: 30 out. 2025.

**NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL.** Discriminação por idade é um desafio global, afirma relatório da ONU. 18 mar. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/122677-discrimina%C3%A7%C3%A3o-por-idade-%C3%A9-um-desafio-global-afirma-relat%C3%B3rio-da-onu>. Acesso em: 30 out. 2025.

**NOVO CAGED.** Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/novo-caged-2023/dezembro>. Acesso em: 3 Nov 2025.

**O SENHOR ESTAGIÁRIO.** Direção: Nancy Meyers. Burbank: Warner Bros. Pictures, 2015. Disponível em: HBO Max. Acesso em: 10 nov. 2025.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU).** Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento. Madri, 2002. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/madrid.html>

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU).** Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).** Convenção nº 111 sobre discriminação (emprego e ocupação). Genebra, 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235072/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235072/lang--pt/index.htm)

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).** Convenção nº 168 sobre promoção do emprego e proteção contra o desemprego. Genebra, 1988. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235078/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235078/lang--pt/index.htm)

**ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS).** Global Report on Ageism. Geneva: WHO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

**ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE.** Discriminação por idade é um desafio global, afirma relatório da Organização das Nações Unidas. Genebra: OPAS, 2021.

**PALMORE, Erdman B.** The Ageism Survey: First Findings. The Gerontologist, Oxford, v. 41, n. 5, p. 572-575, 2001.

**PIASTRELLI, Filipe Teixeira.** Em que idade você diria que começa a velhice?: Estudo mostra como cada geração percebe o início da terceira idade. OSWALDO CRUZ Hospital Alemão, 2024. Disponível em: <https://www.hospitaloswaldocruz.org.br/imprensa/hospital-na-midia/em-que-idade-voce-diria-que-comeca-a-velhice/>. Acesso em: 18 nov. 2025.

**PISOLI H. P.** Quais são os principais fatores que podem contribuir para o declínio cognitivo em idosos? São Paulo, 2025. Disponível em: <https://priscilapisoligeriatria.com.br/declinio-cognitivo-em-idosos/>. Acesso em: 06 de novembro de 2025.

**PLENARINHO (CÂMARA DOS DEPUTADOS).** Estatuto do idoso. Disponível em: <https://plenarinho.leg.br/index.php/2020/10/estatuto-do-idoso/>. Acesso em: 26 out. 2025.

**POCHMANN, Marcio.** O emprego no desenvolvimento da nação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2018.

**POCHMANN, Marcio.** O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2019.

**PORDEUS, M. P.; VIANA, R. de A.** Feminismo, Desigualdade de Gênero e LGBTfobia: a interseccionalidade das minorias no Brasil. Conhecer: debate entre o público e o privado, [S. l.], v. 11, n. 26, p. 113–131, 2021. DOI: 10.32335/2238-0426.2021.11.26.4651. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revistaconhecer/article/view/4651>. Acesso em: 6 nov. 2025.

**PORTAL DO ENVELHECIMENTO E LONGEVIVER.** Etarismo, idadismo e mercado de trabalho: O etarismo e o mercado de trabalho. São Paulo: SP, 2021.

**RAMALHO, Dimas. Combater etarismo é tarefa de todos. Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, TCE-SP**, 20 set. 2022. Artigo. Disponível em:

<https://www.tce.sp.gov.br/6524-artigo-combater-etarismo-e-tarefa-todos-conselheiro-dimas-ramalho>. Acesso em: 29 out. 2025.

**SANTOS, Alice Soares Fernandes do.** A contratação de trabalhadores idosos: o etarismo no mercado de trabalho. 2023. Dissertação (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual Professor André Bogasian, Osasco, 2023.

**SANTOS, Gabriele Thaís dos et al.** A INTERGERACIONALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E POTENCIALIDADES. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 8, n. 12, p. 505–528, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i12.7998. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7998>. Acesso em: 6 nov. 2025.

**SANTOS OLIVEIRA, Priscila et al.** Correlação entre Qualidade de Vida e Nível Educacional da População de Maringá/PR. O Mundo da Saúde, São Paulo, v. 46, p. 240–246, 2022. DOI: 10.15343/0104-7809.202246240246. Disponível em:

<https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/1377>.

Acesso em: 6 nov. 2025.

**SAVAZZONI, Simone de Alcantara.** Preconceito, racismo e discriminação. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, p. 39, 2015.

**SCHNEIDER, Dayane Adrielli; FRITZ, Monika; GOES, Evelin Cristina.** Gestão da diversidade: o etarismo no mercado de trabalho. Caderno Acadêmico Unina De Tecnologia, Sociedades e Negócios, 1(2).

**SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA (SME GOIÂNIA).**

História – Estatuto do idoso. Disponível em:

[https://sme.goiania.go.gov.br/conexaoescola/ensino\\_fundamental/historia-estatuto-do-idoso/](https://sme.goiania.go.gov.br/conexaoescola/ensino_fundamental/historia-estatuto-do-idoso/). Acesso em: 26 out. 2025.

**SENADO (Agência Senado / Notícias).** Aos 20 anos, Estatuto da Pessoa Idosa ainda enfrenta resistência. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/09/aos-20-anos-estatuto-da-pessoa-idosa-ainda-enfrenta-resistencia>. Acesso em: 26 out. 2025.

**SENADO FEDERAL.** Estatuto do idoso. Repositório / BDSF (documento digital). Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/592242>. Acesso em: 26 out. 2025.

**SENNETT, Richard.** A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2006.

**SENNETT, Richard.** O artesão. Rio de Janeiro: Record, 2009.

**SERASA.** 6 em cada 10 brasileiros precisam continuar trabalhando após a aposentadoria para complementar a renda. 2024. Disponível em: <https://www.serasa.com.br/imprensa/6-em-cada-10-brasileiros-precisam-continuar-trabalhando-apos-a-aposentadoria-para-complementar-a-renda/>. Acesso em: 6 nov. 2025.

**SILVA, C. F. De Sousa A. H. et al.** ETARISMO E A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS LEGAIS. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão, V.1 N.6 – janeiro-julho/2023.

**SILVA, K. P. A. et al.** A VELHICE LGBT SOB A ÓTICA DA MÍDIA. Revista Enfermagem Atual In Derme, [S. l.], v. 97, n. (ed. esp), p. e023133, 2023. DOI: 10.31011/reaid-2023-v.97-n.(esp)-art.1844. Disponível em: <https://mail.revistaenfermagematual.com.br/index.php/revista/article/view/1844>. Acesso em: 6 nov. 2025.

**SILVEIRA, Nereida.** “Etarismo nas organizações”. Portal Ciência e Vida, p. 26-30. ResearchGate.Net, 2014.

**SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA.** Racismo, etarismo e os impactos à saúde da pessoa idosa negra. [2022]. Disponível em: <https://sbgg.org.br/racismo-etarismo-e-os-impactos-a-saude-da-pessoa-idosa-negra/>. Acesso em: 30 out. 2025.

**SOUZA, Claudete Alves Silva.** A solidão da mulher negra—sua subjetividade e seu preterimento pelo homem negro na cidade de São Paulo. 173 fs. 2008. Tese de Doutorado. São Paulo.

**SOUZA, Jessé.** A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

**STANDING, Guy.** O precariado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

**WEBER, Max.** A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

**WHO.** World Health Organization. Healthy ageing and functional ability. [2021]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/healthy-ageing-and-functional-ability>. Acesso em: 31 out.

