



---

**ETEC "Dona Escolástica Rosa" – 122 – Santos / SP**

---

## **TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Guilherme Neves Guedes**

**Natália dos Santos Lima**

**Rayane Ventura de Lima**

**Victor Yuri Tatarcenkas**

**3A3**

## **ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO**

Santos – São Paulo.

2025

**Guilherme Neves Guedes N°13**

**Natália dos Santos Lima N°23**

**Rayane Ventura de Lima N°30**

**Victor Yuri Tatarcenkas N°37**

**3A3**

## **ETARISMO NO MERCADO DE TRABALHO**

Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC Dona Escolástica Rosa do curso Técnico em Administração, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração. Orientadoras: Prof.<sup>a</sup>. Maria José Domingues e Prof.<sup>a</sup> Michelle Gonçalves Ramos Cristóvão.

Santos – São Paulo.

2025

## Sumário

RESUMO.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
INTRODUÇÃO .....	5
ETARISMO: O PRECONCEITO OU DISCRIMINAÇÃO COM BASE NA IDADE .....	6
COMO OCORRE A DISCRIMINAÇÃO POR IDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	7
O PESO PSICOLÓGICO DO ETARISMO.....	8
IDADE NÃO É LIMITE: CAMINHOS PARA UM MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO.....	8
Etarismo: O Preconceito Socialmente Aceito .....	10
RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO .....	11

## **RESUMO**

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) escolhe analisar o Etarismo, discriminação baseada na idade em sua manifestação no mercado de trabalho brasileiro. O estudo demonstrou que o preconceito, que é mais comum contra pessoas idosas, gera graves impactos na saúde mental dos trabalhadores, como o desenvolvimento de depressão, ansiedade e estresse. Em termos legais, a pesquisa reforça que o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003) veda a discriminação por idade na admissão ao trabalho, sendo esta uma prática punível com reclusão e multa. Em contrapartida, demonstrou-se que o Etarismo compromete o desempenho das empresas, enquanto a colaboração em equipes multigeracionais pode potencializar o sucesso e a eficiência de projetos. Deste modo, o trabalho conclui que a luta contra o Etarismo exige a adoção de políticas inclusivas nas empresas, como o ajuste dos processos de seleção e a garantia de igualdade salarial, bem como a promoção de conscientização e mentorias intergeracionais para estimular o respeito e a valorização das competências de todas as gerações.

**Palavras-chave:** Etarismo. Discriminação. Mercado de Trabalho. Estatuto da Pessoa Idosa. Inclusão.

## ABSTRACT

This undergraduate thesis analyzes Ageism—discrimination based on age—in its manifestation within the Brazilian labor market. The study shows that this form of prejudice, which is most commonly directed at older adults, generates serious impacts on workers' mental health, such as the development of depression, anxiety, and stress. From a legal standpoint, the research reinforces that the Elderly Statute (Law No. 10.741/2003) prohibits age-based discrimination in hiring, classifying it as a practice punishable by imprisonment and fines. Conversely, the study demonstrates that Ageism compromises corporate performance, while collaboration within multigenerational teams can enhance the success and efficiency of projects. Thus, the work concludes that combating Ageism requires the adoption of inclusive policies in companies, such as adapting recruitment processes and ensuring wage equality, as well as promoting awareness and intergenerational mentoring to foster respect and appreciation for the skills of all generations.

**Keywords:** Ageism. Discrimination. Labor Market. Elderly Statute. Inclusion

## INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aborda o Etarismo no Mercado de Trabalho, tema de crescente relevância devido ao envelhecimento da população mundial. Etarismo, também denominado Idadismo ou Ageísmo, é a discriminação, preconceito ou estereótipo contra pessoas com base em sua idade. O termo Ageism foi impulsionado pelo Gerontologista Robert Butler em 1969 para descrever preconceitos semelhantes ao racismo ou sexism. Embora afete pessoas jovens, o preconceito é muito mais comum contra pessoas idosas, manifestando-se de forma significativa no ambiente profissional.

A discriminação por idade não apenas causa graves problemas psicológicos nas vítimas, como estresse, ansiedade e depressão, mas também compromete o desempenho das empresas. O tema gera dificuldade de recolocação para profissionais mais velhos, limitando suas oportunidades e criando um ambiente hostil. Adicionalmente, o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003) estabelece que a discriminação etária no trabalho é vedada e passível de punição criminal. Diante disso, é fundamental combater o Etarismo para promover a saúde mental, assegurar os direitos humanos e potencializar a colaboração intergeracional nas organizações.

O objetivo geral é analisar a manifestação do Etarismo no mercado de trabalho brasileiro, seus impactos psicológicos e organizacionais, e propor caminhos eficazes para a construção de um ambiente profissional mais inclusivo e acolhedor para todas as idades.

Este estudo de conclusão de curso foi dividido em capítulos, iniciando com a conceituação do Etarismo, seus impactos e manifestações sociais e legais. Posteriormente, são exploradas as formas de discriminação no ambiente de trabalho e, por fim, são apresentadas e discutidas as estratégias para a promoção de um mercado de trabalho inclusivo.

## 1. ETARISMO: O PRECONCEITO OU DISCRIMINAÇÃO COM BASE NA IDADE

Etarismo é uma forma de discriminação contra pessoas por causa de sua idade. Esse preconceito afeta pessoas jovens, mas é muito mais comum contra pessoas idosas, se manifestando de diversas maneiras, como na forma que desconsideramos a opinião de uma pessoa apenas por ela ser idosa.

Essa prática também pode ser chamada de Idadismo ou Ageísmo, sendo que este último termo deriva de Ageism, palavra criada no inglês para mencionar esse preconceito. Foi impulsionado pelo Gerontologista Robert Butler, em 1969, como uma forma de descrever preconceitos semelhantes ao racismo ou sexism, porém relacionados à idade. Essa discriminação é fruto de estereótipos que são construídos contra um grupo de pessoas de idades diferentes da nossa. Daniel Neves Silva (2025)

Este preconceito se manifesta em diversos ambientes, mas principalmente no ambiente familiar, profissional e de saúde. Pode causar problemas psicológicos nas vítimas.

**Exemplos de situações que podem ser enquadradas como Etarismo**  
(De acordo com o site [brasilescola.uol.com.br](http://brasilescola.uol.com.br))

- Chamar uma pessoa de “velha” ou “velho” de maneira pejorativa;
- Desconsiderar a opinião de uma pessoa unicamente porque ela é idosa ou muito nova;
- Considerar que uma pessoa é incapaz de fazer algo pela sua idade;
- Não dar oportunidades, propositalmente, para que pessoas mais velhas sejam contratadas em uma empresa;

[...] “É um preconceito antigo que está em todo lugar, mas não prestamos muita atenção a ele, até que ele nos atinja. Até pouco tempo atrás, ele não tinha um nome conhecido, e sabemos que a primeira coisa para combater um preconceito é saber nomeá-lo”. [...] Fran Winandy, 2024, Jornal Zero Hora.

## 2. COMO OCORRE A DISCRIMINAÇÃO POR IDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Etarismo se manifesta de maneira significativa no mercado de trabalho, afetando tanto profissionais mais velhos quanto jovens. No caso dos trabalhadores mais velhos, é comum que encontrem dificuldades para serem contratados ou promovidos devido a estereótipos que os associam à resistência a mudanças, falta de capacidade de adaptação ou menor produtividade. Mesmo quando possuem vasta experiência, esses profissionais muitas vezes são preteridos em favor de candidatos mais jovens, reforçando um preconceito baseado exclusivamente na idade. O que acaba limitando suas oportunidades de crescimento e cria um ambiente de trabalho hostil.

Entre esses problemas, os mais comuns são:

### **Dificuldade de recolocação**

As empresas possuem maior resistência em contratar profissionais mais velhos, acreditando serem menos produtivos e flexíveis do que os mais novos, sem ao menos dar uma chance de provarem suas habilidades.

Isso acaba gerando uma enorme dificuldade de inserção no mercado de trabalho, colocando esses trabalhadores em um limbo do desemprego, enquanto aguardam a idade de se aposentarem.

Inclusive, dados do IDados apontaram que cerca de 1,4 milhão de pessoas com mais de 50 anos estão desempregadas no Brasil.

### **Impactos na saúde mental e bem-estar**

Sentir-se discriminado ou desvalorizado apenas por conta da idade gera grandes impactos à saúde mental e bem-estar dos trabalhadores mais velhos. Como resultado, muitos podem sofrer com estresse, ansiedade e depressão.

Além disso, o Etarismo no mercado de trabalho causa a diminuição de produtividade desses profissionais, bem como a criação de um ambiente hostil para eles.

“[...] O Etarismo é um preconceito contra si mesmo no futuro” Cris Páz, 2022, [www.metropoles.com](http://www.metropoles.com)

### 3. O PESO PSICOLÓGICO DO ETARISMO

Em 16 estudos, o Etarismo foi identificado como um fator associado ao desenvolvimento de depressão, com o tempo resultando no aumento das síndromes depressivas persistentes. Observou-se que, quando idosos americanos conseguiram resistir aos estereótipos negativos relacionados à idade, houve uma diminuição na propensão a desenvolver ideação suicida, ansiedade e transtornos de estresse pós-traumático.

Com base nos dados de 2015, estima-se que globalmente cerca de 6,33 milhões de casos de depressão estejam diretamente relacionados ao Etarismo, sendo 831.041 casos em países considerados mais desenvolvidos e 5,6 milhões em nações com menor índice de desenvolvimento.

O preconceito etário não afeta apenas os trabalhadores, mas também compromete o desempenho das empresas. Um artigo recente da Harvard Business Review destaca um projeto desenvolvido pelo Open Sustainability Technology Lab da Michigan Technological University, que criou a primeira impressora 3D de metal de código aberto e baixo custo. O êxito do projeto foi atribuído à colaboração de uma equipe multigeracional, que superou barreiras geracionais e se beneficiou mutuamente, trocando conhecimentos e habilidades. Membros de diferentes faixas etárias contribuíram com seus saberes específicos, e os esforços conjuntos resultaram no desenvolvimento da impressora 3D de metal mais eficiente, rápida e econômica do que se acreditava ser possível inicialmente. Sem a chance de aproveitar as competências únicas de cada geração durante o projeto, é improvável que ele tivesse alcançado tanto sucesso.

“[...] Aproveitando o Poder da Diversidade Etária, não abordar questões geracionais no local de trabalho “é uma oportunidade perdida [...]” Liz Elting, 2025, forbes.com

O Etarismo está intimamente relacionado ao agravamento da saúde mental, conforme evidenciado por uma análise abrangente que incluiu 422 estudos realizados em 45 países, conduzida pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Aproximadamente 96% dos estudos que investigaram a conexão entre Etarismo e saúde mental identificaram impactos diretos do preconceito etário nas condições psiquiátricas. Esses achados corroboram um vasto corpo de pesquisas experimentais sobre o tema, consolidados em diversas metanálises, as quais demonstram que, quando indivíduos mais velhos são expostos a estereótipos negativos, seja com ou sem sua consciência, ocorre uma diminuição nas suas capacidades cognitivas e de memória, fenômeno conhecido como ameaça estereotípica.

No ambiente laboral, o Etarismo está frequentemente associado ao surgimento de problemas de saúde e tem se mostrado um preditor de piora das condições de saúde em grande parte dos 27 estudos que analisaram seus impactos. Um exemplo relevante é o estudo com mais de 6 mil trabalhadores na Finlândia, o qual revelou que a discriminação etária no trabalho resultou em um aumento no número de licenças médicas solicitadas. Tal situação provavelmente ocorre devido a uma reação em cadeia, em que o estresse no trabalho inicialmente contribui para o surgimento de sintomas de saúde e, posteriormente, gera uma maior incidência de afastamentos médicos a longo prazo.

A discriminação etária prejudica o desenvolvimento profissional do indivíduo, afetando diretamente sua produtividade e aumentando a incidência de atestados médicos e afastamentos. A subestimação das habilidades e da experiência dos trabalhadores mais velhos frequentemente resulta em desmotivação, culminando em sofrimento que pode desencadear problemas físicos e mentais, como ansiedade social, depressão e isolamento. Esses efeitos adversos não apenas impactam os trabalhadores, mas também comprometem o ambiente organizacional, levando à perda de talentos valiosos e à criação de um ambiente de trabalho menos inclusivo e produtivo.

Diante do exposto, é fundamental combater o Etarismo, a fim de promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores mais velhos, que continuam a possuir competências e produtividade. Valorizar sua contribuição profissional é essencial. Organizações que adotam políticas inclusivas e promovem a diversidade etária tendem a cultivar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e inovadores, beneficiando tanto os colaboradores quanto a sociedade como um todo.

([www.tec.sp.gov.br](http://www.tec.sp.gov.br))

## 4. IDADE NÃO É LIMITE: CAMINHOS PARA UM MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO

### Conscientização e educação

A conscientização dentro da empresa é fundamental para prevenir e enfrentar o Etarismo. Palestras e cursos sobre o tema contribuem para ampliar a compreensão sobre as diferentes gerações no ambiente de trabalho, além de facilitar a identificação desse tipo de preconceito e reforçar a importância de sua eliminação. Treinamentos de diversidade também são úteis para ajudar profissionais de diferentes gerações a trabalharem juntos com mais eficiência.

### Políticas inclusivas

Desenvolver e implementar iniciativas que ajudem a mitigar ou eliminar os vieses inconscientes e atitudes preconceituosas.

Entre elas, estão:

- Ajustar o processo de seleção para evitar que a idade influencie as escolhas.
- Oferecer chances de crescimento na carreira para pessoas de todas as idades.
- Criar um plano de desenvolvimento individual para cada pessoa.
- Promover treinamentos frequentes, inclusive para ajudar diferentes gerações a usarem novas ferramentas.
- Recompensar com base no desempenho, e não na idade ou tempo de trabalho.
- Garantir igualdade nos salários e benefícios, independentemente da idade.
- Incluir o combate ao Etarismo nas ações de diversidade e inclusão.

### Promoção de ambientes igualitários

Promover mentorias entre pessoas de diferentes idades estimula a troca de experiências. O contato entre um profissional com mais de 50 anos e outro por volta dos 20, por exemplo, fortalece o aprendizado entre as gerações.

Formar pequenos grupos ou comitês com profissionais de idades variadas também contribui para esse objetivo. A ideia é que todos se sintam à vontade para colaborar e contar uns com os outros, sem que a idade seja uma barreira.

Quando as empresas se dedicam a enfrentar esse desafio, não apenas melhoram o ambiente de trabalho, como também se preparam para um futuro mais diverso e em constante transformação. Valorizar diferentes gerações ajuda a construir um clima organizacional mais acolhedor e aberto. Incentivar e manter uma cultura baseada no respeito e na colaboração são passos importantes para garantir um espaço onde todas as pessoas, de qualquer idade, tenham seu valor reconhecido.

“[...] A discriminação fundada na idade para o acesso e a permanência no trabalho é ofensiva aos direitos humanos. Agrava o quadro a inexistência de tratado internacional ou de lei brasileira que proteja globalmente o cidadão do etarismo laboral. [...]” Lelio Maximino Lellis, 2023, Senador Federal.

(<https://www.greatpeople.com.br/post/etarismo-no-trabalho>)

## 5. Etarismo: O Preconceito Socialmente Aceito

O Etarismo, como uma das formas mais insidiosas de discriminação, tem se consolidado como um desafio significativo para as sociedades contemporâneas, impactando diretamente a qualidade de vida de indivíduos em diversas fases da vida, seja na juventude, seja na velhice. Ao longo deste trabalho, foi possível observar que o etarismo não apenas marginaliza pessoas com base na idade, mas também perpetua estereótipos que comprometem o desenvolvimento de políticas públicas inclusivas e a promoção de uma convivência mais harmônica e equitativa entre as gerações.

A invisibilidade e a exclusão social de idosos, por exemplo, refletem a tendência de uma sociedade que valoriza, de maneira exacerbada, a juventude, a produtividade e a inovação, muitas vezes à custa da experiência, da sabedoria e do potencial criativo das gerações mais velhas. Entretanto, é necessário frisar que todas as idades possuem valor e contribuições únicas a oferecer, sendo essencial que a sociedade reexamine seus conceitos sobre envelhecimento e juventude, a fim de garantir um ambiente social que respeite a dignidade e os direitos de todos.

Além disso, é imperativo que políticas públicas, programas de educação e campanhas de conscientização se orientem no sentido de combater o etarismo, promovendo uma sociedade mais inclusiva, onde as idades sejam tratadas com igualdade, respeito e reconhecimento. Tais ações não devem ser limitadas apenas à proteção dos direitos dos idosos, mas também ao apoio aos jovens, que frequentemente enfrentam obstáculos como a falta de reconhecimento profissional e o estigma de falta de experiência. A construção de um ambiente intergeracional saudável é uma responsabilidade coletiva.

Em suma, o combate ao etarismo exige uma transformação cultural profunda, capaz de desconstruir preconceitos arraigados e garantir a valorização de todas as fases da vida. É urgente que a sociedade avance para um modelo mais inclusivo, onde as barreiras geracionais sejam derrubadas, e as diferenças sejam reconhecidas como elementos que enriquecem a convivência humana.

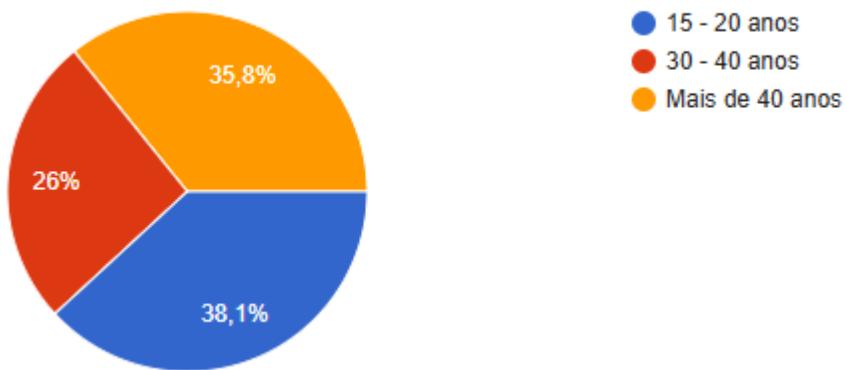
(Uma história da velhice no Brasil, Mary Del Priore, 02 de abril de 2025)

## RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO

Esta pesquisa de campo foi elaborada com o objetivo de compreender melhor como o Etarismo se manifesta no ambiente profissional.

Com base nas respostas obtidas por meio desta pesquisa, realizada de forma totalmente online, foram identificados os seguintes dados:

**Gráfico 1 – Qual a sua idade?**

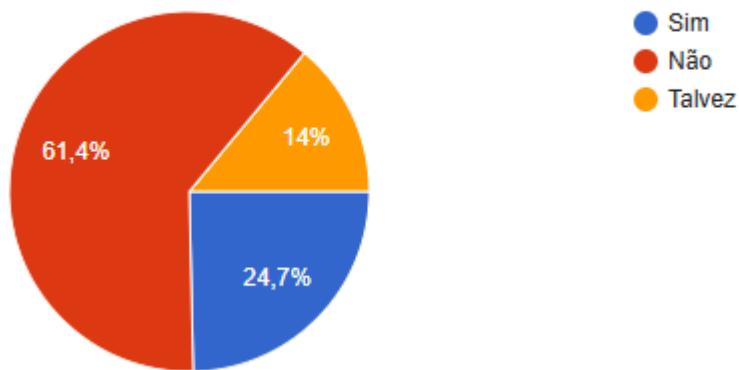


1 - O gráfico mostra a distribuição de idades em uma população, dividida em três faixas etárias:

- 15 a 20 anos: 35,8%
- 30 a 40 anos: 26%
- Mais de 40 anos: 38,1%

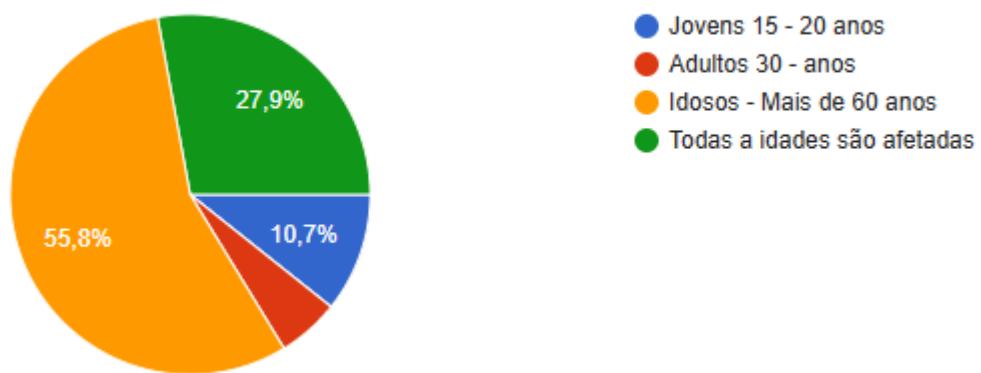
A maior parte da população tem entre 15 e 20 anos, seguida pela faixa etária acima de 40 anos.

**Gráfico 2 - Você já se sentiu discriminado (a) no ambiente de trabalho por causa de sua idade?**



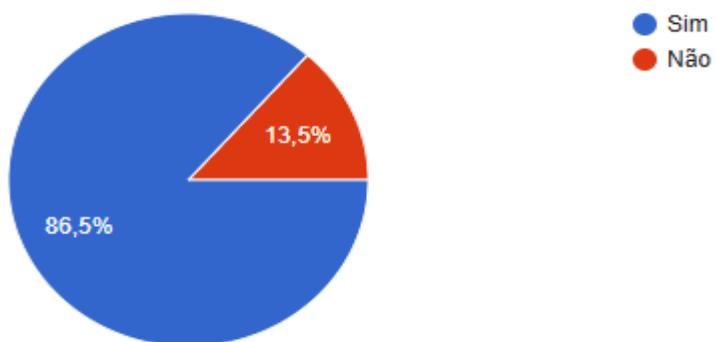
A maioria dos participantes (61,4%) nunca se sentiu discriminada pela idade no trabalho, enquanto 24,7% afirmam que já se sentiram, e 14% têm dúvidas ou incerteza sobre essa experiência.

**Gráfico 3 - Em sua opinião, qual faixa etária é mais afetada pelo Etarismo na sociedade atual?**



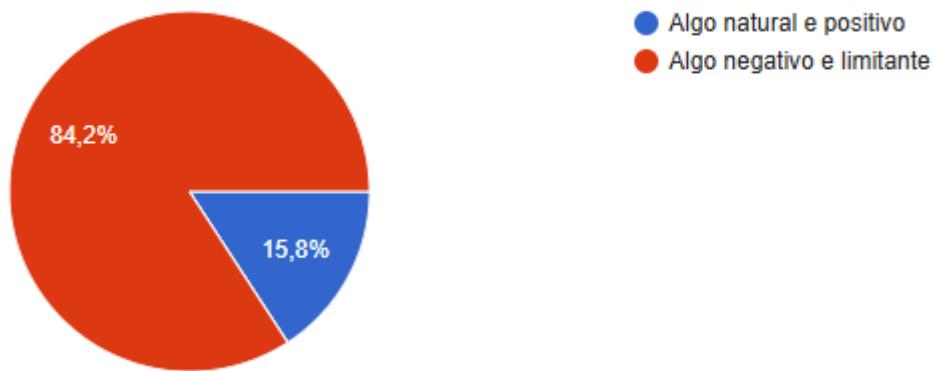
A maioria dos participantes (55,8%) acredita que os idosos são os mais afetados pelo etarismo, enquanto 27,9% consideram que todas as idades sofrem esse tipo de preconceito. As faixas etárias mais jovens e adultas foram apontadas em menor proporção.

**Gráfico 4 - Você acredita que pessoas mais velhas têm menos oportunidades de emprego/promoção?**



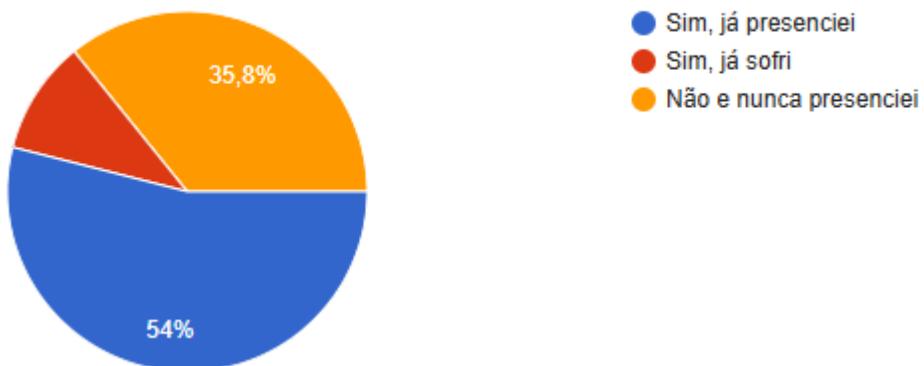
O gráfico mostra que 86,5% acredita que pessoas mais velhas enfrentam menos oportunidades de emprego ou promoção, enquanto 13,5% acredita que não há essa diferença, indicando que o etarismo afeta as chances de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

**Gráfico 5 - Em sua opinião, como a sociedade geralmente enxerga o envelhecimento?**



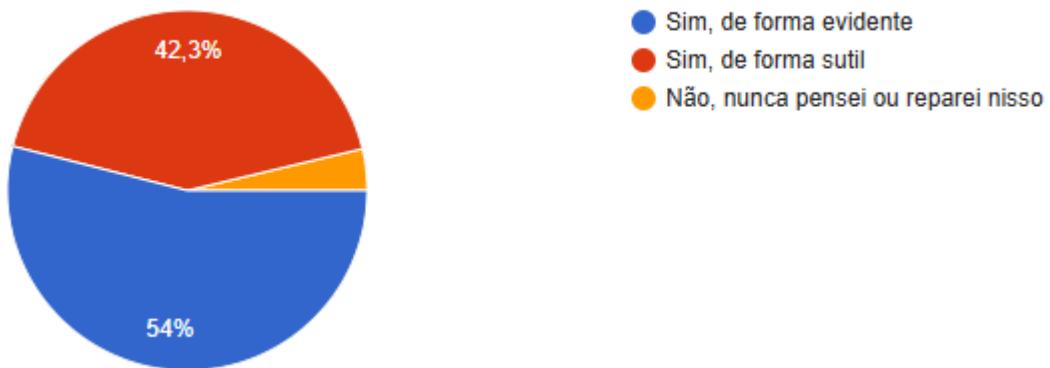
A maioria vê o envelhecimento de forma negativa (84,2%), associando-o a limitações, enquanto 15,8% o consideram natural e positivo. Isso reflete a visão predominante da sociedade, que geralmente o associa a desafios físicos, sociais e profissionais.

**Gráfico 6 - Você já presenciou ou sofreu algum tipo de discriminação devido à idade em ambientes como trabalho ou faculdade?**



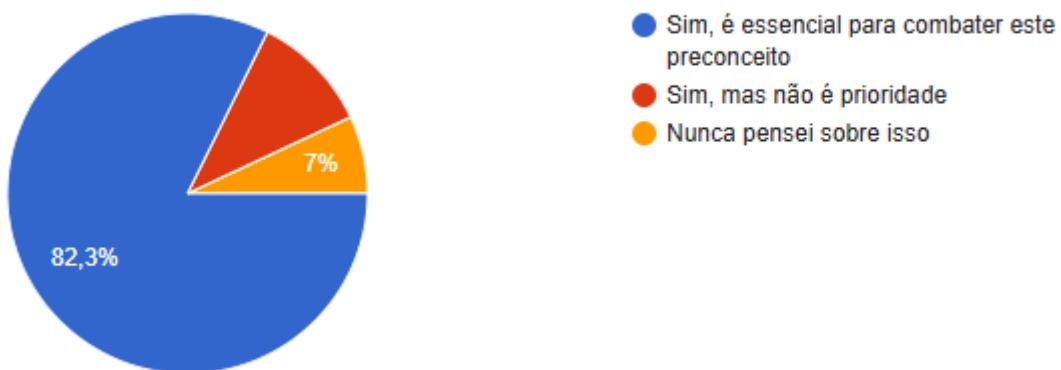
A maioria das pessoas (54%) já presenciou discriminação etária em ambientes como trabalho ou faculdade, enquanto 10,2% afirmaram ter sofrido essa discriminação. 35,8% nunca presenciaram nem sofreram discriminação relacionada à idade.

**Gráfico 7 - Você acredita que o Etarismo está presente no mercado de trabalho?**



O gráfico mostra que 54% acredita que o etarismo está presente no mercado de trabalho de forma evidente, enquanto 42,3% o vê de forma sutil. Apenas 3,7% afirma que nunca pensou ou reparou nisso.

**Gráfico 8 - Você considera importante discutir o Etarismo em espaços públicos e educacionais?**



O gráfico mostra que 82,3% considera essencial discutir o etarismo em espaços públicos e educacionais como forma de combater o preconceito, destacando a importância de sensibilizar a sociedade para as desigualdades geradas pela discriminação etária. Esse alto percentual reflete uma forte conscientização sobre a necessidade de criar um ambiente mais inclusivo, onde todas as faixas etárias sejam respeitadas, tanto em contextos educacionais quanto no cotidiano social. 10,7% acredita que é importante, mas não uma prioridade, e 7% nunca refletiu sobre o tema.

## ANÁLISE GERAL DO RESULTADO DA PESQUISA

De acordo com os dados apontados por 212 participantes, a análise geral dos resultados da pesquisa revela um panorama de conscientização crescente sobre o etarismo (discriminação por idade) e suas implicações na sociedade, especialmente no ambiente de trabalho e educacional. A seguir, estão as principais conclusões baseadas nos gráficos e resultados apresentados:

### 1. Percepção do Envelhecimento e Etarismo:

A pesquisa indica que a maioria das pessoas (84%) enxerga o envelhecimento de maneira negativa e limitante, associando-o a desafios e restrições. Apenas uma minoria (16%) vê o envelhecimento como algo natural e positivo, destacando a experiência e a sabedoria adquiridas ao longo dos anos.

Esse dado reflete a visão predominante na sociedade, onde o envelhecimento é frequentemente associado a limitações físicas, sociais e profissionais, reforçando o preconceito que muitas pessoas enfrentam ao envelhecer.

### 2. Discriminação no Mercado de Trabalho:

Quando perguntados se as pessoas mais velhas enfrentam menos oportunidades de emprego ou promoção, 86,3% responderam que sim. Isso revela uma forte percepção de que o etarismo impacta negativamente as chances de pessoas mais velhas no mercado de trabalho. Apenas uma pequena parte da amostra (13,7%) não percebe essa diferença de oportunidades.

Além disso, uma análise de como o etarismo se manifesta no ambiente de trabalho indica que 53,3% considera o etarismo evidente no mercado de trabalho, enquanto 42,9% o percebe de forma sutil. Esse dado confirma que, embora muitos já reconheçam o problema, ele ainda pode ser minimizado ou ignorado em algumas situações.

### 3. Discussão sobre Etarismo:

Um dado importante da pesquisa é que 82,1% das pessoas consideram essencial discutir o etarismo em espaços públicos e educacionais. Isso aponta para uma crescente conscientização e a necessidade de abordar o tema como uma questão importante para a sociedade, com o objetivo de combater o preconceito e promover mais igualdade.

Embora a grande maioria veja a discussão como essencial, uma pequena parcela (10,8%) considera a questão importante, mas não prioritária, enquanto 7,1% nunca havia pensado sobre o assunto, sugerindo que ainda há resistência ou falta de conhecimento sobre o impacto do etarismo.

#### **4. Presença do Etarismo na Sociedade:**

A pesquisa também revela que 53,8% das pessoas já presenciaram discriminação etária em ambientes como trabalho ou faculdade, enquanto 10,4% já sofreram essa discriminação. Isso demonstra que, embora o etarismo seja um problema significativo, uma grande parte da população tem sido testemunha dessa discriminação, o que pode indicar uma dificuldade maior em lidar com essa questão, mesmo em ambientes supostamente mais inclusivos.

Em resumo, o estudo revela uma forte percepção do etarismo na sociedade, especialmente no mercado de trabalho, e mostra que a maioria reconhece a importância de abordar esse tema em espaços públicos e educacionais.

Contudo, persiste um preconceito arraigado em relação ao envelhecimento, com a maioria da população associando-o a aspectos negativos. A necessidade de mudança de mentalidade, tanto para enfrentar a discriminação etária quanto para alterar a visão estigmatizada do envelhecimento, é evidente. Torna-se fundamental incentivar discussões e ações que promovam maior inclusão entre gerações e a valorização da experiência adquirida ao longo do tempo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa de campo realizada, composta por 10 perguntas que buscaram compreender a percepção dos participantes sobre o Etarismo no ambiente de trabalho, foi possível identificar que esse fenômeno permanece presente de maneira significativa no cotidiano profissional.

O Etarismo é um fenômeno que ainda se mantém enraizado na sociedade, refletindo-se de forma significativa no ambiente de trabalho e afetando principalmente os profissionais mais velhos. A discriminação por idade, muitas vezes disfarçada de preferência por “perfis jovens” ou “modernos”, representa não apenas uma injustiça social, mas também uma perda de potencial humano e profissional. O preconceito etário contribui para a exclusão, o desemprego e o adoecimento psicológico, comprometendo tanto a vida dos indivíduos quanto o desempenho das organizações.

Ao longo deste trabalho, foi possível perceber que o combate ao etarismo requer ações concretas e contínuas. É essencial que empresas, governos e a sociedade em geral adotem políticas de inclusão e respeito, valorizando a experiência e o conhecimento acumulado pelos trabalhadores mais velhos. A diversidade etária é uma força que favorece a inovação, a produtividade e o equilíbrio nos ambientes profissionais.

Portanto, para construir um mercado de trabalho realmente justo e igualitário, é necessário reconhecer o valor de todas as gerações, eliminar os estereótipos e promover a conscientização sobre os impactos negativos do preconceito etário. Somente assim será possível alcançar uma convivência mais humana, colaborativa e sustentável entre pessoas de todas as idades.

## REFERÊNCIAS

### BIBLIOGRÁFICAS

Título: Uma história da velhice no Brasil

Autora: Mary Del Priore

Editora: Vestígio

Ano de publicação: 02/04/2025

Etarismo: Um Novo Nome Para Um Velho Preconceito

Autora: Fran Winandy

Editora: Matrix

Ano de publicação: 7 de agosto de 2023

Etarismo e Diversidade no Mercado de Trabalho

Autora: Júlia Pazzini

Editora: BOC

Ano de publicação: 18 de novembro de 2023

### SITES

[www.tec.sp.gov.br](http://www.tec.sp.gov.br)

[brasilescola.uol.com.br](http://brasilescola.uol.com.br)

<https://posdigital.pucpr.br/blog>

<https://www.greatpeople.com.br/post/etarismo-no-trabalho>

25 de jan. de 2024

<https://www.forbes.com/sites/lizelting/2025/01/30/workplace-ageism-is-hurting-employees-and-businesses-alike/>

30 de jan. de 2025

## CRONOGRAMA

ATIVIDADES	PERÍODO				
	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO
Estudo, Pesquisa e Desenvolvimento do Capítulo 1					
Entrega do 1º capítulo					
Realização de Pesquisas, Debates e Elaboração dos Capítulos 2 e 3					
Entrega do 2º e 3º capítulo					
Desenvolvimento do 4º capítulo, definição de objetivos e elaboração e estudos do 5º capítulo					
Entrega do 4º e 5º capítulo					
Elaboração da Introdução e do Resumo					
Resultado da Pesquisa de Campo e Criação de Gráficos para Interpretação dos Dados.					
Análise dos Dados Coletados na Pesquisa de Campo, com interpretação dos resultados.					
Elaboração das Considerações Finais, com reflexões sobre os resultados obtidos e a relevância do estudo realizado.					
Referências Bibliográficas					
Apresentação de TCC					