Revista Buriti: Direito, Sociedade e Sustentabilidade. ISSN 2595-6795. V. 9 N 1 2026 DOI https://doi.org/10.5281/zenodo.24021146

O ETARISMO E SEUS REFLEXOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Ageism and its impact on the work environment

Raimundo José Passos Martins Neto[1]

Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho[2]

RESUMO

Esta pesquisa analisa os reflexos do etarismo no meio ambiente de trabalho no Brasil, com atenção à saúde, à dignidade e aos direitos fundamentais dos trabalhadores. O estudo adota abordagem qualitativa e utiliza pesquisa bibliográfica e documental para examinar normas e publicações sobre discriminação etária. A discussão é organizada em quatro eixos: manifestações do etarismo, proteção jurídica, efeitos no ambiente de trabalho e medidas de enfrentamento. As fontes indicam a existência de instrumentos jurídicos protetivos e desafios para identificar e comprovar práticas discriminatórias. O artigo propõe examinar seus possíveis efeitos coletivos à luz da noção de poluição labor-ambiental e discute medidas de prevenção e reparação. As conclusões expressam uma interpretação das fontes, sem investigação direta em organizações.

Palavras-chave: Assédio moral; etarismo; dignidade da pessoa humana; meio ambiente de trabalho; discriminação etária; direitos fundamentais; compliance trabalhista.

ABSTRACT

This article examines the effects of ageism on the Brazilian work environment, with attention to workers' health, dignity and fundamental rights. It adopts a qualitative approach based on bibliographic and documentary research, examining legal rules and publications on age discrimination. The discussion is organized around four themes: manifestations of ageism, legal protection, effects on the work environment and responses. The sources indicate that protective legal instruments exist, while identifying and proving discriminatory practices remain challenging. The article discusses possible collective effects through the concept of work-environmental pollution and considers preventive and remedial measures. Its conclusions interpret the selected sources and do not result from direct research in organizations.

Keywords: Ageism; working environment; age discrimination; fundamental rights; labor compliance.

[1] Bacharel em Direito da Universidade do Estado do Amazonas. E-mail Orcid https://orcid.org/0009-0005-0780-3097

[2] Professor da Universidade do Estado do Amazonas - UEA e da Universidade Federal do Amazonas. E-mail ecfilho@uea.edu.br https://orcid.org/0000-0001-7170-0213

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população brasileira representa uma das transformações sociodemográficas mais expressivas da contemporaneidade. O crescimento do número de pessoas com sessenta e cinco anos ou mais nas últimas décadas revela avanços na expectativa de vida e nas condições sanitárias do país, mas impõe desafios estruturais ao mundo do trabalho, especialmente no que diz respeito ao tratamento dispensado às pessoas de maior idade nas relações laborais, que ainda hoje se organizam, em larga medida, sob paradigmas de produtividade e juventude que tendem a marginalizar a experiência acumulada ao longo da vida profissional.

Nesse contexto, o etarismo, também denominado idadismo ou ageísmo, emerge como uma forma de discriminação que atinge trabalhadores com base em critérios etários, manifestando-se desde os processos seletivos até as práticas de demissão, passando pela negação de promoções, pela exclusão de programas de capacitação e pelo tratamento depreciativo no cotidiano das organizações. Trata-se de conduta que viola frontalmente os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, além de comprometer o direito a um meio ambiente de trabalho saudável.

A problemática ganha relevo ao se constatar que, apesar da existência de um arcabouço normativo nacional e internacional de proteção ao trabalhador contra discriminações, as práticas etaristas persistem de forma velada e muitas vezes institucionalizada no ambiente corporativo, o que dificulta sua identificação, comprovação e sanção, com consequências danosas tanto para a saúde dos indivíduos quanto para a própria organização do trabalho.

O problema que orienta a presente investigação pode ser assim formulado: de que modo o etarismo se manifesta no meio ambiente de trabalho e quais são os seus reflexos sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, considerando o arcabouço normativo nacional e internacional vigente? Dessa indagação central desdobram se questões complementares, relativas à suficiência dos instrumentos jurídicos existentes para prevenir e reparar os danos decorrentes da discriminação etária, às práticas organizacionais adotadas para o seu combate e ao papel da ausência de legislação específica e abrangente na persistência do fenômeno.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar os reflexos do etarismo sobre o meio ambiente de trabalho no Brasil, investigando em que medida as práticas discriminatórias

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

por idade comprometem os direitos fundamentais dos trabalhadores e como o ordenamento jurídico nacional e internacional responde a esse fenômeno. De modo específico, busca-se conceituar o etarismo e suas formas de manifestação no ambiente organizacional, examinar o arcabouço normativo de proteção ao trabalhador contra a discriminação etária, investigar os reflexos do fenômeno sobre a saúde psicossocial e a dignidade dos trabalhadores afetados, analisar as ferramentas jurídicas e organizacionais disponíveis para sua prevenção e propor contribuições para o aperfeiçoamento do debate jurídico sobre o etarismo laboral.

A pesquisa justifica-se por sua relevância científica e social. Do ponto de vista científico, o etarismo laboral ainda carece de sistematização teórica e normativa adequada no campo do Direito do Trabalho, tendo sido tratado de forma incipiente pela literatura nacional. Do ponto de vista social, o fenômeno afeta milhões de trabalhadores brasileiros e tende a se intensificar com o envelhecimento da força de trabalho, o que torna imperiosa a construção de respostas jurídicas e institucionais mais robustas, capazes de assegurar um ambiente laboral inclusivo, saudável e compatível com a dignidade da pessoa humana.

A metodologia possui abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. e examina a legislação e as publicações identificadas nas referências, organizando a discussão em quatro eixos: conceito e manifestações do etarismo; proteção jurídica; efeitos sobre o meio ambiente de trabalho; e medidas de enfrentamento. As hipóteses orientam a leitura das fontes, sem que o estudo inclua entrevistas, levantamento próprio de denúncias ou avaliação de empresas.

2 CONCEITO, ORIGENS E MANIFESTAÇÕES DO ETARISMO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O estudo científico do etarismo remonta à obra do gerontologista norte americano Robert N. Butler, que, na década de mil novecentos e sessenta, cunhou o termo ageism para designar o preconceito sistemático contra pessoas com base em sua idade, comparável, em sua estrutura e em seu impacto social, ao racismo e ao sexismo. No contexto brasileiro, o fenômeno passou a ser designado pelas expressões etarismo, idadismo e ageísmo, termos que circulam indistintamente na literatura acadêmica e jurídica nacional. Nessa perspectiva, Loth e Silveira (2014, p. 69) destacam que, diferentemente de outras formas de preconceito, “os

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

alvos do etarismo podem ser quaisquer pessoas, bastando que estejam presentes estereótipos sobre qualquer idade".

A discriminação etária no trabalho possui uma característica que a distingue de outras formas de preconceito, na medida em que incide potencialmente sobre qualquer indivíduo ao longo do ciclo de vida, pois todos os seres humanos envelhecem.

Seus efeitos mais graves, contudo, recaem sobre trabalhadores com quarenta e cinco anos ou mais, pois, segundo Hanashiro e Pereira (2020, p. 200), o etarismo e as normas de idade foram determinantes "para a ocorrência de um tipo de saneamento de profissionais acima de 45 anos, que foi materializado por práticas de cortes de efetivo e substituição por empregados mais jovens".

Esse processo configura o que a doutrina organizacional denomina saneamento etário, expressão que traduz uma prática sistemática de exclusão de trabalhadores mais velhos sob a aparência de decisões técnicas ou econômicas neutras, o que compromete a coesão do ambiente laboral e viola o princípio da igualdade.

As manifestações do etarismo no ambiente de trabalho são diversas e frequentemente sutis, o que torna sua identificação e comprovação particularmente difíceis. Soares, Mattaraia e Castro (2024, p. 250-251) observam que "o etarismo tem sido forte tendência no universo corporativo – que, ironicamente, promove cada vez mais políticas de integração e diversidade, mas tapa os olhos para o problema da discriminação etária no mercado de trabalho".

O etarismo, ademais, não se limita a condutas individuais isoladas, pois se infiltra em diversas esferas da vida social, do ambiente de trabalho ao acesso aos serviços de saúde, e muitos idosos enfrentam grandes dificuldades para se manter ou se recolocar no mercado de trabalho (Costa; Guimarães, 2025, p. 5). Quando essas práticas passam a integrar a cultura e as políticas organizacionais, convertidas em normas implícitas de funcionamento da empresa, a discriminação se torna estrutural e, por isso mesmo, mais resistente a mecanismos pontuais de correção.

Pesquisa realizada pela empresa Stato Intoo, em parceria com a Universidade Presbiteriana Mackenzie, revela que "44% apontam uma resistência à mudança entre esses profissionais, e 24% acreditam que eles não contribuem com ideias inovadoras" (STATO INTOO, 2025), o que evidencia a força dos estereótipos etários no imaginário organizacional brasileiro e explica, em boa medida, a persistência das práticas de exclusão mesmo diante de um arcabouço normativo protetivo consolidado. Tais estereótipos, quando internalizados pelas

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

chefias e pelos setores de recursos humanos, tendem a se traduzir em decisões concretas de contratação, promoção e desligamento. Marques (2024) afirma, nesse sentido, que o idadismo é "uma forma de violência recorrente no ambiente de trabalho, que usa a idade da pessoa para classificá-la e identificá-la de maneira discriminatória e estereotipada". Sob essa óptica, o preconceito geracional atua como uma barreira invisível que tolhe a subsistência e o desenvolvimento profissional, convertendo o critério cronológico em um vetor de exclusão social e de severa limitação ao pleno exercício do direito humano ao trabalho (Menezes; Farias, 2024).

Em estudo pioneiro sobre a discriminação do trabalhador idoso, já se observava que, nas reestruturações de pessoal, os empregados de faixa etária mais elevada costumam ser os primeiros a serem desligados e que, nos processos seletivos, os candidatos mais velhos são preteridos em favor dos mais jovens, o que nega a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e configura violação de direitos fundamentais (Magalhães, 2008, p. 36). A permanência dessas práticas, anos depois, demonstra que o enfrentamento do etarismo não se esgota na produção normativa, exigindo também transformações culturais profundas no modo como as organizações compreendem a relação entre idade e produtividade.

3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO

A proteção jurídica do trabalhador contra a discriminação etária encontra fundamento em diferentes camadas do ordenamento jurídico brasileiro. No plano constitucional, o artigo primeiro, inciso terceiro, da Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, ao passo que o artigo terceiro, inciso quarto, estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de qualquer natureza, o que inclui expressamente a idade.

De modo mais específico, o artigo sétimo, inciso trinta, veda a diferença de critérios de admissão por motivo de idade, conferindo proteção direta ao trabalhador no âmbito das relações de emprego, ao prever a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil" (BRASIL, 1988, art. 7º, XXX). Tal dispositivo constitucional, ao vedar de forma explícita a discriminação etária no acesso ao emprego, revela que o constituinte de 1988 já antevia, ainda que de forma

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

pontual, a necessidade de proteção específica contra esse tipo de conduta, décadas antes de o tema alcançar a centralidade que hoje ocupa no debate público.

No plano da codificação trabalhista, constata-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, não estruturou um microssistema protetivo orgânico ou cláusulas específicas direcionadas explicitamente ao combate ao idadismo no decorrer do contrato laboral (Brasil, 1943). Diante dessa lacuna histórica no texto consolidado, a tutela prática desse grupo vulnerável passou a depender de diplomas legislativos esparsos.

No plano infraconstitucional, a Lei número 9.029 de 1995 proíbe, em seu artigo primeiro, "qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros" (BRASIL, 1995, art. 1º).

Rompida a relação de trabalho por ato discriminatório, o artigo quarto faculta ao empregado optar entre "a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento" e "a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento" (BRASIL, 1995, art. 4º). Embora concebida originalmente para coibir práticas discriminatórias relacionadas à gravidez e à esterilização, a Lei número 9.029 de 1995 possui redação suficientemente ampla para alcançar outras formas de discriminação, entre elas a etária, o que a torna instrumento relevante de proteção mesmo diante da ausência de legislação específica sobre o tema.

O Estatuto da Pessoa Idosa, por sua vez, estabelece em seu artigo vinte e sete que, "na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir" (BRASIL, 2003, art. 27).

O mesmo diploma tipifica como crime, em seu artigo noventa e seis, "discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade" (BRASIL, 2003, art. 96), o que sinaliza a gravidade do fenômeno para o sistema jurídico.

Nesse mesmo movimento, a Política Nacional do Idoso, instituída pela Lei número 8.842 de 1994, já reconhecia a necessidade de "garantir mecanismos que impeçam a

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho" (BRASIL, 1994, art. 10, IV, a).

No plano internacional, a Convenção número cento e onze da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, estabelece que cada Membro se compromete a "adotar uma política nacional que tenha por fim promover [...] a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958, art. 2º), admitindo, em seu artigo primeiro, a especificação de outras distinções, além das ali enumeradas, como discriminatórias, o que abre espaço para o critério etário.

A Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, adotada pela Organização dos Estados Americanos em dois mil e quinze, representou avanço significativo ao consagrar, em seu artigo dezoito, que "a pessoa idosa tem direito ao trabalho digno e decente e à igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos demais trabalhadores, seja qual for a sua idade" (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2015, art. 18).

A ausência de uma lei brasileira que proteja globalmente o cidadão contra o etarismo laboral constitui, contudo, lacuna normativa de grave repercussão prática, que fragiliza a efetividade dos instrumentos protetivos existentes, uma vez que as normas vigentes tratam o tema de modo assistemático, pontual e superficial (Lellis, 2023, p. 41 e 50-51).

Em trabalho anterior, já se apontava que, mesmo diante de normas fundamentais que obstam a discriminação por idade no campo do direito do trabalho, os trabalhadores com mais idade seguem sofrendo atos preconceituosos tanto na manutenção quanto no retorno ao mercado de trabalho formal, o que reclama a atuação conjunta do Estado e da sociedade civil, mediante ações de conscientização e incentivos públicos e privados à inclusão desses trabalhadores (Feuser; Goldschmidt, 2020, p. 229 e 231), diagnóstico que permanece atual e que evidencia um descompasso persistente entre o plano normativo e o plano da efetividade concreta das políticas de não discriminação no ambiente corporativo brasileiro.

4 O ETARISMO COMO DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A noção de meio ambiente do trabalho, compreendida em sua dimensão ampla, engloba não apenas as condições físicas da prestação de serviços, mas também as dimensões organizacional e psicossocial das relações laborais. A degradação das condições de trabalho,

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

da organização do trabalho e das relações interpessoais no ambiente laboral é descrita pelo conceito de poluição labor ambiental, que enxerga nesse quadro uma forma de violação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável, consagrado no artigo duzentos e vinte e cinco combinado com o artigo duzentos da Constituição Federal de 1988 (Maranhão, 2017, p.165-167).

O etarismo, em suas manifestações institucionalizadas, enquadra-se com precisão nesse conceito, pois produz um ambiente organizacional hostil, permeado por estereótipos e condutas excludentes que afetam a saúde psicossocial dos trabalhadores mais velhos e comprometem a qualidade das relações laborais como um todo.

Os impactos do etarismo sobre a saúde mental e o bem estar dos trabalhadores afetados são amplamente documentados pela literatura científica. Schneider e Irigaray (2008, p. 590) explicam que a idade social envolve "o preenchimento de muitos papéis sociais ou expectativas em relação às pessoas de sua idade, em sua cultura e em seu grupo social", de modo que o preconceito etário, ao restringir os papéis atribuídos ao trabalhador mais velho, funciona como fator agravante de processos naturais de adaptação já sujeitos a tensões próprias do avanço da idade.

Os trabalhadores mais velhos, por sua vez, podem internalizar os estereótipos negativos a eles atribuídos, com reflexos sobre a saúde, a socialização e a autoestima, além de enfrentarem o fantasma da inutilidade e da obsolescência, a invisibilidade na carreira e a demissão ou aposentadoria simbólica, mesmo no serviço público (Peroni; Martins-Silva, 2025, p. 6 e 14-16). Esse quadro, segundo os mesmos autores em estudo anterior sobre a administração pública, está ligado também aos desafios impostos pela transformação digital acelerada das organizações, que tende a reforçar a percepção de obsolescência dos trabalhadores mais experientes (Peroni; Martins-Silva, 2023).

O Relatório Mundial sobre o Idadismo, elaborado pela Organização Mundial da Saúde e pela Organização Pan Americana da Saúde, confirma que a exposição ao preconceito etário está associada a menor expectativa de vida, a piores indicadores de saúde física e mental e à maior incidência de depressão (OMS; OPAS, 2022, p. 5), o que reforça a compreensão de que o etarismo não constitui mero desconforto subjetivo, mas fator de risco objetivo à saúde do trabalhador, equiparável, em sua gravidade, a outros agentes de degradação ambiental laboral já consolidados na dogmática juslaboral, como o assédio moral e o assédio sexual.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

A revisão sistemática de Altmann et al. (2023) corrobora esse diagnóstico ao evidenciar que o ageísmo no mercado de trabalho está "enraizado na cultura e identificado em atitudes discriminatórias que impedem contratações devido aos estereótipos e preconceitos" (ALTMANN et al., 2023), o que aprofunda situações de vulnerabilidade social entre trabalhadores de maior idade.

Sob essa perspectiva, o etarismo institucionalizado não apenas fere direitos individuais, mas compromete a função social do meio ambiente de trabalho, que deveria constituir espaço de realização pessoal e profissional para todos os trabalhadores, independentemente de sua faixa etária, e não instrumento de seleção artificial fundada em critérios discriminatórios destituídos de correspondência com a real capacidade produtiva dos indivíduos.

5 CAMINHOS PARA O ENFRENTAMENTO DO ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diante desse cenário, a literatura especializada aponta caminhos complementares para o enfrentamento do etarismo no meio ambiente de trabalho, que perpassam tanto o fortalecimento dos mecanismos jurídicos de prevenção e repressão quanto a transformação da cultura organizacional das empresas brasileiras.

O primeiro caminho diz respeito ao fortalecimento da atuação do Poder Judiciário na construção de jurisprudência consolidada sobre a responsabilidade civil e trabalhista decorrente de práticas etaristas, bem como à formulação de políticas públicas que incentivem a diversidade etária nas organizações, sendo "dever do Estado a instituição de políticas públicas para promoção da igualdade de oportunidades da população idosa no ambiente do trabalho" (BEZERRA, 2025).

O segundo caminho passa pela adoção do compliance trabalhista como ferramenta de gestão organizacional voltada à criação de uma cultura interna de respeito e inclusão. Bazzi (2023) identifica no compliance trabalhista um instrumento de promoção de condutas não discriminatórias nas relações de emprego, pois "O compliance trabalhista ainda tutela, simultaneamente, os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, sendo benéfico para todos, empregados, empregadores e a sociedade" (BAZZI, 2023).

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

Quando efetivamente implementados, tais mecanismos permitem identificar precocemente padrões de exclusão etária antes que se convertam em litígios trabalhistas ou em danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

A efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana no contexto do trabalho, nessa linha, não se resume à ausência de discriminação: o preconceito etário repercute de forma significativa no âmbito profissional, atingindo o direito ao trabalho e à autonomia das pessoas idosas, e seu enfrentamento passa por políticas e leis, por intervenções educacionais e por intervenções de contato intergeracional, voltadas à redução de estereótipos e do preconceito etário (Horvath Júnior; Queiroz, 2024, p. 105 e 107).

Essa perspectiva encontra eco na reportagem produzida pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, que destaca a colaboração entre gerações como caminho capaz de transformar positivamente o mercado de trabalho, ao reconhecer as experiências e habilidades que os profissionais mais maduros podem agregar às organizações, inclusive no diálogo com as gerações mais jovens (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024).

Em pesquisa dedicada especificamente às mudanças organizacionais relacionadas à contratação de profissionais acima de cinquenta anos, Mattos (2021, p. 28) destaca que “o trabalho é um aspecto importante para a manutenção de uma boa saúde dos profissionais mais velhos, pois além de se manter ativo cognitivamente, é um meio de interação com o outro e com o meio”, o que reforça a tese de que o combate ao etarismo não representa apenas imperativo ético e jurídico, mas também medida de promoção da saúde e da integração dos trabalhadores.

Nessa direção, o combate ao etarismo exige políticas públicas e privadas, mecanismos e estratégias empresariais voltados a evitar a discriminação por idade e uma efetiva mudança cultural no interior das organizações (Calcini; Moraes, 2023), sob pena de as políticas de diversidade etária se converterem em discurso vazio, desprovido de correspondência com as práticas cotidianas de gestão de pessoas.

6 METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa e utiliza procedimentos bibliográficos e documentais. As hipóteses apresentadas na introdução orientam a interpretação das normas e

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

publicações relacionadas ao etarismo no trabalho. Trata-se de uma análise jurídico-teórica; não foram apresentados dados de campo nem um levantamento original de decisões judiciais.

O material examinado compreende os documentos jurídicos, relatórios e publicações indicados nas referências. As fontes tratam de discriminação etária, direitos fundamentais, meio ambiente de trabalho e formas de prevenção. Os registros disponíveis no manuscrito não identificam bases de dados, descritores, período de busca, quantidade de resultados nem critérios completos de inclusão e exclusão; por isso, a pesquisa não é apresentada como revisão sistemática.

A leitura das fontes foi organizada, na apresentação do artigo, em quatro eixos temáticos: manifestações do etarismo, fundamentos jurídicos, possíveis efeitos sobre o meio ambiente de trabalho e respostas preventivas e reparatórias. Essa organização permite relacionar as hipóteses ao material discutido, mas não substitui a descrição de um protocolo de análise de conteúdo, caso seus registros venham a ser disponibilizados.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As fontes examinadas indicam que a proteção jurídica convive com dificuldades de identificação e comprovação da discriminação por idade. Bezerra (2025) relata dados de denúncias ao Ministério Público do Trabalho referentes a 2022 e 2023. A variação de registros pode refletir múltiplos fatores, como acesso aos canais de denúncia, e não mede, isoladamente, a prevalência ou a evolução real da discriminação. Os resultados aqui apresentados interpretam o material bibliográfico e documental, sem levantamento empírico próprio.

A noção de poluição labor-ambiental formulada por Maranhão (2017) oferece uma perspectiva para examinar efeitos coletivos de práticas discriminatórias no trabalho. Sua aplicação ao etarismo é uma interpretação defendida neste artigo, que depende da análise das condições concretas da organização e não transforma automaticamente qualquer distinção etária em dano ambiental.

Bazzi (2023) e Horvath Júnior e Queiroz (2024) discutem, respectivamente, iniciativas de conformidade trabalhista e de proteção à pessoa idosa. Essas contribuições permitem propor políticas de prevenção e acompanhamento da discriminação etária. A efetividade de cada medida depende de avaliação concreta, que não foi realizada nesta pesquisa.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

O ordenamento brasileiro contém proteção contra discriminação etária, inclusive no art. 7º, XXX, da Constituição, na Lei nº 9.029/1995 e no Estatuto da Pessoa Idosa. A discussão sobre eventual insuficiência ou dispersão dessas normas deve identificar os mecanismos preventivos e reparatórios existentes e os aspectos que demandam aperfeiçoamento, sem pressupor ausência total de disciplina específica.

Por fim, os resultados indicam que o enfrentamento efetivo do etarismo laboral depende da atuação coordenada de diferentes atores sociais e institucionais, incluindo o Poder Judiciário, na construção de jurisprudência protetiva consolidada, o Poder Legislativo, no aperfeiçoamento do arcabouço normativo específico, e as próprias organizações privadas, na incorporação genuína de práticas de gestão intergeracional inclusiva, conforme sintetizado pela reportagem do Tribunal Superior do Trabalho sobre a colaboração entre gerações como caminho de transformação do mercado de trabalho brasileiro (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024).

CONCLUSÃO

A pesquisa examinou as manifestações do etarismo, seus fundamentos jurídicos e os possíveis efeitos das práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, a partir das fontes bibliográficas e documentais apresentadas. Os resultados são interpretativos e não pretendem medir a frequência do fenômeno ou comprovar a eficácia de programas em organizações específicas.

A literatura discutida permite compreender que a discriminação etária pode comprometer oportunidades profissionais, dignidade e saúde. Existem instrumentos jurídicos protetivos, mas sua aplicação depende da identificação de condutas e das provas de cada situação. A articulação de medidas jurídicas, políticas institucionais e acompanhamento de resultados constitui caminho a ser examinado em pesquisas posteriores.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

REFERÊNCIAS

ALTMANN, Idio Fridolino; SILVA, Louise Quadros da; LUZ, Charlene Bitencourt Soster; BORTOLASO, Ingridi Vargas; FOSSATTI, Paulo. Ageismo no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, [s. l.], v. 6, 2023. DOI: 10.33239/rjtdh.v6.165. Disponível em: https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/165. Acesso em: 28 set. 2026.

BAZZI, Djeymes Amélio de Souza. O compliance trabalhista como ferramenta de prevenção e combate ao etarismo. Revista FT, [s. l.], v. 27, n. 119, fev. 2023. Disponível em: https://revistaft.com.br/o-compliance-trabalhista-como-ferramenta-de-prevencao-e-combate-ao-etarismo/. Acesso em: 02 mar. 2026.

BEZERRA, Leandro Henrique Costa. O etarismo em face da igualdade de oportunidades da pessoa idosa no mundo do trabalho. Migalhas, [s. l.], 9 maio 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/429599/o-etarismo-e-a-igualdade-de-oportunidades-da-pessoa-idosa-no-trabalho. Acesso em: 28 set. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 3 out. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRASIL. Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 77, 5 jan. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 5292, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 02 mar. 2026.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Etarismo: discriminação e preconceito no ambiente de trabalho. Consultor Jurídico – ConJur, [s. l.], 27 jul. 2023. Disponível em: https://conjur.com.br/2023-jul-27/pratica-trabalhista-etarismo-discriminacao-preconceito-ambiente-trabalho/. Acesso em: 01 out. 2026.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

COSTA, V. S. A.; GUIMARÃES, R. A. O etarismo e a violação da dignidade humana: uma análise à luz do princípio da isonomia e do Estatuto da Pessoa Idosa. Revista Eletrônica do Curso de Direito – UBM, Barra Mansa, v. 11, n. 2, p. 96-110, jul./dez. 2025. Disponível em: https://revista.ubm.br/index.php/revistadodireito/article/download/2607/774. Acesso em: 02 mar. 2026.

FEUSER, Marja Mariane; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O estado democrático de direito e a proteção do idoso no que toca à discriminação etária no trabalho. Revista da Faculdade de Direito da UERJ – RFD, Rio de Janeiro, n. 37, p. 219-234, 2020. DOI: 10.12957/rfd.2020.43775. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/rfduerj/article/view/43775. Acesso em: 01 out. 2026.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de "saneamento" de trabalhadores mais velhos. RGO – Revista Gestão Organizacional, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. Disponível em: http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032. Acesso em: 02 mar. 2026.

HORVATH JÚNIOR, Miguel; QUEIROZ, Vera Maria Corrêa. Etarismo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Revista Brasileira de Direito Social, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 95-110, 2024. Disponível em: https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/271. Acesso em: 02 mar. 2026.

LELLIS, Lelio Maximino. Por uma atuação eficaz do Estado contra o etarismo laboral. Revista de Informação Legislativa: RIL, Brasília, DF, v. 60, n. 239, p. 39-63, jul./set. 2023. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril_v60_n239_p39. Acesso em: 01 out. 2026.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecentes. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, v. 16, n. 39, p. 65-82, ago. 2014. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65. Acesso em: 02 mar. 2026.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso. A discriminação do trabalhador idoso. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-43, jul./dez. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf. Acesso em: 02 mar. 2026.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARQUES, Fabíola. Etarismo é forma de violência recorrente no ambiente de trabalho. Consultor Jurídico – ConJur, [s. l.], 21 jun. 2024. Disponível em:

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

https://www.conjur.com.br/2024-jun-21/etarismo-e-forma-de-violencia-recorrente-no-ambiente-de-trabalho/. Acesso em: 28 set. 2026.

MATTOS, Renata Leme de. Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+. 2021. 85 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/items/6cbc846a-9159-41fd-afb6-a9897f3e632a/full. Acesso em: 02 mar. 2026.

MENEZES, Brenno Augusto Freire; FARIAS, Débora Tito. O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 224-237, abr./jun. 2024. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/72. Acesso em: 02 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos. Washington, D.C.: OEA, 2015. Disponível em: https://www.oas.org/pt/sadeo/pdf/convencion-personas-mayores-pt.pdf. Acesso em: 02 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 111, de 25 de junho de 1958: discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235932/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Relatório mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: OPAS, 2022. Disponível em: https://iris.paho.org/handle/10665.2/55872. Acesso em: 02 mar. 2026.

PERONI, Guilherme Gustavo Holz; MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira. Etarismo e suas implicações sob a ótica dos servidores públicos mais velhos. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, v. 27, n. 67, p. 1-27, 2025. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/download/99109/59590/416092. Acesso em: 02 mar. 2026.

PERONI, Guilherme Gustavo Holz; MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira. Etarismo, transformação digital e os impactos do envelhecimento na administração pública. Revista da AGU, Brasília, v. 22, n. 2, 2023. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/download/3542/3288. Acesso em: 02 mar. 2026.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. Estudos de Psicologia, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, out./dez. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/estpsi/a/WbZ4K6bFJGBXC6DPWtHnFGM/. Acesso em: 02 mar. 2026.

SOARES, Denrhiellen Christ Ribeiro; MATTARAIA, Fabiana de Paula Lima Isaac; CASTRO, Marília Meorim Ferreira de Lucca e. O etarismo e seus impactos no direito ao

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

trabalho da população envelhescente. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, ano 10, n. 4, p. 237-258, 2024. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2024/4/2024_04_0237_0258.pdf. Acesso em: 28 set. 2026.

STATO INTOO. Os desafios do etarismo no mercado de trabalho. Money Report, [s. l.], 2025. Disponível em: https://www.moneyreport.com.br/carreira/os-desafios-do-etarismo-no-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 28 set. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Desafiando o etarismo: como a colaboração entre gerações pode transformar o mercado de trabalho. TST Notícias, Brasília, 1 out. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/-/desafiando-o-etarismo-como-a-colabora%C3%A7%C3%A3o-entre-gera%C3%A7%C3%B5es-pode-transformar-o-mercado-de-trabalho. Acesso em: 02 mar. 2026.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.