

## ETARISMO: A INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

### AGEISM: THE INFLUENCE ON THE JOB MARKET

Agatha Nunes Pereira<sup>1</sup>

Thomaz José Portugal Coelho e Santos<sup>2</sup>

#### RESUMO

O etarismo no mercado de trabalho refere-se à discriminação baseada na idade, tanto para trabalhadores mais jovens quanto para os mais velhos. Essa forma de discriminação pode se manifestar de várias maneiras e afetar indivíduos em diferentes estágios de suas carreiras.

**Palavras-Chave:** Preconceito. Mercado de trabalho. Etarismo.

#### RESUMO EM OUTRO IDIOMA

Ageism in the job market refers to discrimination based on age, both for younger and older workers. This form of discrimination can manifest itself in a variety of ways and affect individuals at different stages of their careers.

**Palavras-chave em outro idioma:** Prejudice. Job market. Ageism.

#### 1 INTRODUÇÃO

O etarismo, também conhecido como ageísmo, é uma forma de discriminação baseada na idade, na qual as pessoas são tratadas de maneira diferente, geralmente de forma negativa, devido à sua idade. Assim como o racismo e o sexismo, o etarismo envolve preconceitos, estereótipos e discriminação, mas é direcionado especificamente para grupos de diferentes faixas etárias.

---

<sup>1</sup> Graduada no Curso de Direito do Centro universitário de Barra Mansa – UBM. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa do Direito do UBM. E-mail: [agathanunesnp@gmail.com](mailto:agathanunesnp@gmail.com)

<sup>2</sup> Docente do Curso de Direito do Centro Universitário de Barra Mansa, Professor pós-graduado em Política Internacional. Mestre em Sociologia Política pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro – IUPERJ/UCAM. Pesquisador nas áreas de desigualdades, cidadania e teoria do Estado. Pesquisador do Núcleo de Pesquisa de Direito do UBM. E-mail: [tjose.portugal@gmail.com](mailto:tjose.portugal@gmail.com)  
Orientador do trabalho.

O etarismo no Brasil reflete-se em diversas áreas da sociedade, desde o mercado de trabalho até o acesso a serviços de saúde e a representação na mídia.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

A metodologia utilizada será a da pesquisa quantitativa e qualitativa, materializada na leitura de publicações de Direito nacional, legislações sobre a condição de idosos e jovens no mercado de trabalho

O "etarismo" é uma forma de discriminação baseada na idade, na qual indivíduos são tratados de maneira diferente devido à sua idade, geralmente de forma negativa. No Brasil, assim como em outros lugares do mundo, o etarismo pode se manifestar em várias áreas da vida, como no mercado de trabalho, na saúde, na cultura e na sociedade em geral.

O surgimento do etarismo no Brasil está intimamente ligado à história do país e aos padrões culturais que moldaram as atitudes em relação à idade ao longo do tempo. O etarismo pode ter raízes históricas na valorização de certos grupos demográficos em detrimento de outros, bem como em estereótipos e preconceitos arraigados na sociedade.

No contexto brasileiro, o etarismo pode ser observado em diversas situações, como na dificuldade que pessoas mais velhas enfrentam para conseguir emprego ou na falta de acessibilidade e respeito aos idosos em espaços públicos. Também pode ser visto em estereótipos negativos associados à velhice, como a ideia de que os idosos são frágeis, dependentes ou incapazes de contribuir de forma significativa para a sociedade. (Lima; Pereira, 2004).

O etarismo, também conhecido como preconceito ou discriminação por idade, afeta os idosos de várias maneiras. Por exemplo, a falta de oportunidades de emprego, os idosos podem enfrentar discriminação no local de trabalho devido a estereótipos negativos relacionados à sua idade. Eles podem ser vistos como menos capazes, menos produtivos ou menos adaptáveis do que trabalhadores mais jovens, o que pode resultar em dificuldades para encontrar emprego ou serem promovidos, a percepção social negativa, o etarismo pode levar a uma percepção negativa dos idosos na

sociedade em geral, (IBGE 2006).

Eles podem ser vistos como menos valiosos, menos interessantes ou menos importantes do que os mais jovens, o que pode levar a isolamento social, solidão e baixa autoestima, pode contribuir para a negligência e o abuso dos idosos, visto que eles podem ser tratados de forma desrespeitosa, ignorados ou maltratados devido à percepção de que são menos capazes de se defender ou menos merecedores de respeito e cuidado.

É importante reconhecer que o etarismo no mercado de trabalho prejudica tanto os trabalhadores mais jovens quanto os mais velhos, criando um ambiente de trabalho injusto e limitando o potencial de contribuição de indivíduos de todas as idades. Apesar de o etarismo também ser praticado contra jovens, o grupo que mais sofre com esse preconceito são os idosos. Para combater o etarismo requer uma abordagem multifacetada que envolva políticas de recrutamento justas, programas de treinamento e desenvolvimento acessíveis e uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão em todas as idades.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A flexibilização das leis trabalhistas e o etarismo são duas questões interconectadas em alguns aspectos, especialmente no que diz respeito aos impactos que podem ter sobre diferentes grupos demográficos, incluindo os mais jovens e os mais velhos.

Para combatendo o etarismo, é fundamental promover uma cultura de respeito, inclusão e valorização dos idosos em todas as esferas da sociedade. Isso inclui a implementação de políticas antidiscriminatórias, a conscientização sobre os impactos do etarismo e a promoção de uma representação positiva dos idosos nos meios de comunicação e na cultura popular.

O combate ao etarismo no Brasil requer uma abordagem multidimensional, que inclua políticas públicas, educação, conscientização e mudança cultural. É importante promover uma cultura que valorize e respeite as pessoas de todas as idades, reconhecendo as contribuições e os direitos de cada grupo etário

## REFERÊNCIAS

AMORIM, W. A. C.; FEVORINI, F.B.; MELO, A. F. S.; TAVARES, A. S. O mercado de trabalho para trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil. Informações FIFE: Temas de Economia Aplicada, p. 9-24, dez.2016. Recuperado de <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif435-9-24.pd>

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O trabalho a partir dos 50 anos de idade. Brasília, DF, 2006.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período de 1980-2050: Revisão 2004. Metodologia e resultados. Brasília, DF, 2004.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Proporção da população residente no Brasil por Grupos de Idades. Pirâmide etária. Brasília, DF, 2022.

BRASIL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL. Central Judicial do Idoso — CJI. QUEM NUNCA? UM GUIA SOBRE VELHICE E DIREITOS DA PESSOA IDOSA. Disponível em: [https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/central-judicial-do-idoso/publicacoes/cartilha-quemnunca\\_230x210-1.pdf](https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/central-judicial-do-idoso/publicacoes/cartilha-quemnunca_230x210-1.pdf)

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; Pereira, Marcos Emanuel (orgs.). Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas. EDFBA: Salvador, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/32112/1/Estere%C3%B3tipos%20preconceitos%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20RI.pdf>.