

---

# PRECONCEITO ETÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

AGE PREJUDICE IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

---

**Andréya Nayane Barreiros Medeiro<sup>1</sup>**  
**Geonara Marques Nonato De Sá<sup>2</sup>**

**RESUMO:** Este artigo científico apresenta uma análise ao preconceito etário no mercado de trabalho brasileiro que traz enfoque nos empecilhos da contratação e permanência na atividade laboral entre jovens e idosos. As dificuldades enfrentadas pelo preconceito etário revelam falas e atitudes contínuas entre os empregadores ocasionados pelo enraizamento cultural na sociedade que acabam necessitando, os trabalhadores, de políticas públicas e proteção pelos direitos de igualdade em Leis Trabalhistas e na Constituição Federal de forma efetiva, trazendo a perspectiva de como o preconceito relacionado a idade implica nos aspectos econômicos e sociais. Nesse presente artigo foi construído uma análise pelo método hipotético-dedutivo de pesquisa qualitativa, através de estudos acadêmicos, notícias e dados relacionados ao tema.

**Palavras-chave:** Idosos. Jovens. Mercado de Trabalho. Políticas Públicas.

**ABSTRACT:** This scientific article presents an analysis of ageism in the Brazilian labor market, which focuses on the obstacles to hiring and remaining in the labor activity among young and old people. The difficulties faced by age prejudice reveal continuous speeches and attitudes among employers caused by the cultural rooting in society that end up needing, workers, public policies and protection for the rights of equality in Labor Laws and in the Federal Constitution in an effective way, bringing the perspective how age-related prejudice affects economic and social aspects. In this present article, an analysis was built using the hypothetical-deductive method of qualitative research, through academic studies, news and data related to the theme.

**Keywords:** Elderly. Young people. Job market. Public policy.

---

<sup>1</sup> Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco – FACESF. Advogada.

<sup>2</sup> Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco (FACESF), Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR), Advogada, Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-PE Subseccional de Petrolina- PE, Membro da Comissão de Empreendedorismo Jurídico da OAB- PE Subseccional de Petrolina e Docente do Colegiado do Direito da FACESF.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo é o resultado de pesquisas realizadas por meio de estudos acadêmicos, notícias e dados que tratam de assuntos relacionados ao preconceito etário dentro do mercado de trabalho brasileiro. Durante a pesquisa foi percebido que o desemprego é uma emblemática importante e que traz questões como o preconceito, hierarquia, cultura e a necessidade de amparo legal do direito brasileiro. É fundamental conceituar o etarismo que significa o preconceito relacionado a idade da pessoa e como essa discriminação afeta dentro do mercado de trabalho brasileiro, já que acaba ocorrendo a comparação social entre jovens e idosos de forma que algumas pessoas são excluídas.

Por essa razão, é necessário entender o motivo que leva os jovens a enfrentar desafios como o preconceito para sua contratação na atividade laboral, bem como os desafios no desenvolvimento em habilidades e conhecimentos que são importantes para que sejam contratados. As pessoas da terceira idade também enfrentam desafios para sua contratação, pois suas habilidades e competências são questionadas decorrentes do envelhecimento.

Além disso, a previdência social é uma temática que precisa ser discutida devido o envelhecimento populacional, uma vez que a economia é a base para que o país esteja bem. Por isso, ao gerar emprego para a população jovem e da terceira idade ajudará a melhorar economicamente o país trazendo equilíbrio para a manutenção da previdência social.

Os aspectos sociais mostram como o preconceito etário é enraizado dentro da sociedade e como interfere na contratação das pessoas. Um exemplo disso são os idosos que enfrentam esses problemas que podem agravar a desigualdade social, pois o analfabetismo funcional e analfabetismo digital são pontos predominantes em pessoas de terceira idade.

Nos jovens estão presentes características de gênero, classe social, raça, habilidades e conhecimentos que podem dificultar a contratação a depender das oportunidades que surgem para aprimorar, uma vez que a Constituição e a CLT tentam proteger o empregado no mercado trabalho, porém, as oportunidades para a contratação são escassas.

A discussão sobre o preconceito etário no mercado de trabalho brasileiro se torna necessária, porque há um aumento da população que tem mais de 60 anos e por isso, afeta a economia, a previdência e a saúde quando traz essa perspectiva para o mercado de trabalho; pois, há a segregação das pessoas em relação a idade de maneira que prejudica e viola os direitos humanos, conforme leciona María Esther Martínez Quinteiro (2022).

A palavra etarismo está relacionado a discriminação e preconceito que acontece devido à idade da pessoa, segundo Marcelo Furtado (2022). Dessa forma, ao trazer essa

perspectiva para o mercado de trabalho visualizando o comportamento das empresas para a contratação das pessoas, é possível tentar entender o comportamento da empresa diante das contratações, pois não há políticas públicas efetivas que acaba com a desigualdade e aumente as oportunidades, ainda mais, quando há um enraizamento cultural predominante que é caracterizado por preconceitos seja de classe social, gênero, etarismo, cor, raça, etnia, entre outros.

Portanto, diante das pesquisas realizadas em artigos, bibliografias e sites jornalísticos, o tema desse artigo traz questionamentos sobre como inserir o jovem e as pessoas da terceira idade no mercado de trabalho diante das problemáticas de preconceito etário e como isso interfere diretamente na economia, previdência e direitos humanos, pois devido a tais posicionamentos, o impacto pode ter formas diferentes, principalmente e diretamente no indivíduo, como a interferência na sua saúde, seja física ou mental.

## **O PRECONCEITO ETÁRIO EXISTENTE NO MERCADO DE TRABALHO EM RELAÇÃO AO JOVEM**

Para dar início, é preciso caracterizar quem são os jovens e de acordo com o Estatuto da Juventude, art.1º, §1, “são considerados jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos de idade” com isso, é possível perceber que o Estado possibilita a inserção do jovem aprendiz a partir de 14 anos e menor de 18 anos adentrar no mercado de trabalho com algumas regulamentações, pois o empregado na condição de jovem aprendiz tem a obrigação de estudar e por isso, o emprego não pode prejudicar a sua desenvoltura na escola. Para isso, a CLT determina alguns requisitos que precisam ser cumpridos, para esta modalidade de trabalho, especificamente nos artigos 402 a 441.

Dessa forma, durante a sua formação na escola, o jovem já precisa estar estimulado pela família e ter todo apoio para obter uma formação adequada para a sua entrada no mercado de trabalho, entretanto, nem sempre esse apoio familiar é possível, pois sempre se deparam com diversas inseguranças já que o aumento de desemprego no Brasil está cada vez maior com a taxa em 8,4% (IBGE, 2023).

As dificuldades enfrentadas pelos jovens iniciam desde a sua formação na escola, pois muitos abandonam a escola por necessidade financeira e isso é fator importante da precarização das relações empregatícias, pois prejudica a formação do jovem para crescer e permanecer no mercado de trabalho, já que o empregador busca pessoas qualificadas e que estejam acompanhando o desenvolvimento tecnológico. Trazendo essa perspectiva, é possível visualizar como o preconceito etário abrange discussões entre gênero, classe social

e cor, pois além da idade trazer dificuldades para ingressar e permanecer numa profissão, há também aquelas pessoas que vão ter menos oportunidades e mais obstáculos em relação a outras pessoas quando tratar de classe social, gênero e cor mesmo tendo a mesma idade.

Destaca que afazeres domésticos e cuidados de pessoas estão entre as principais barreiras enfrentadas pelos jovens para continuar os estudos ou arrumar um trabalho remunerado. Essa questão atinge principalmente as mulheres, que são maioria nessa situação. (Marina Águas, IBGE, 2019)

Do mesmo modo, jovens mulheres encontram dificuldades em permanecer e entrar no mercado de trabalho devido à gravidez e cuidado com os filhos, pois 30% saem do emprego. Em comparação com os homens, é possível perceber que eles não possuem obstáculos quando se trata de maternidade, pois apenas 7% saem do mercado trabalho para cuidar dos filhos (CATHO, 2019).

Apesar de haver proteção pela CLT no artigo 373-A à mulher grávida, é notório que as mulheres jovens enfrentam dificuldades, pois de acordo com Karina Trevizan:

Cerca de 20% relaram terem sido demitidas - apesar de a lei trabalhista vetar demissão sem justa causa durante a gravidez e até 5 meses depois do parto. Outras queixas levantadas pela pesquisa são comentários desagradáveis (especialmente de chefes), subestimação, redução de carga horária e salário e exclusão de projetos por conta da maternidade. (G1, 2019)

Nesse contexto, apesar da idade ser um fator determinante para encontrar barreiras no ingresso e permanência no mercado de trabalho, também há barreiras entre gênero, classe social e cor. Um dos fatores determinantes para exclusão e preconceito entre os jovens são os estudos que não são concluídos ou aprimorados, pois são a partir desses primeiros passos que podem surgir oportunidades de emprego, entretanto, quando isso não é feito e sua motivação é apenas a necessidade de renda, o jovem acaba perdendo e agravando a sua qualidade de vida, porque o mercado de trabalho está sempre em evolução, buscando pessoas mais experientes e com currículos de qualidade. Quando o jovem não possui a formação necessária para estar no emprego, acaba sendo excluído e buscando empregos que não tem carteira assinada, agravando a sua qualidade de vida que poderia ser melhorada, que muitas vezes são questionados e pressionados pela sociedade que culpa o jovem pela situação.

É importante ressaltar que elevar a instrução e a qualificação dos jovens é uma forma de combater a expressiva desigualdade educacional do país. Além disso, especialmente em um contexto econômico desfavorável, elevar a escolaridade dos jovens e ampliar sua qualificação pode facilitar a inserção no mercado de trabalho, reduzir empregos de baixa qualidade e a alta rotatividade. (IBGE, 2020)

A falta de experiência é um dos pontos mais levantados pelos empregadores para não contratar o jovem, devido a isso muitos acabam não conseguindo conquistar o espaço

que tanto pretendia, pois pode acabar prejudicando a desenvoltura da empresa, principalmente quando é necessário lidar com atendimento ao público que também pode estar interligado com a característica da falta de maturidade profissional, já que as qualificações e aprimoramento para entrar no mercado de trabalho são valiosas para que possam ser escolhidos. Durante a qualificação profissional em faculdades são dadas oportunidades de estágios e isso ajuda o estudante a criar um campo de visão de como funciona o trabalho e desenvolver habilidades. Esses pontos expostos, como a falta de experiência e a falta de maturidade acabam atingindo mais pessoas vulneráveis e minorias, como a mulher. Conforme a Tabela 1 revela:

**Tabela 1- Nível de ocupação entre homens e mulheres (faixa-etária entre 25 a 49 anos) que possui ou não filhos de até 3 anos (%)**

Gênero	Com filhos (%)	Sem filhos (%)
homens	89,2%	83,4%
mulheres	54,6%	67,2%

Fonte: Agência Brasil, 2021.

Diante disso, a idade é um fator que está interligado aos demais preconceitos, visto que é mais afetado as pessoas que são consideradas minorias. Torna-se possível visualizar isto através da tabela 1 apresentada que pessoas entre a faixa etária de 25 a 49 anos quando categorizadas entre homens e mulheres, percebe-se a diferença de quem está no mercado trabalho ativamente, pois há um número bastante significativo quando se trata da maternidade. Há interferência na atividade laboral quando possui filhos e isso reflete bem mais nas mulheres que acabam saindo do mercado de trabalho para cuidar dos filhos já que são vistas como cuidadoras socialmente.

Uma dificuldade adicional para inserção no mercado pode ser observada no recorte racial dos dados. As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos apresentaram os menores níveis de ocupação, inferiores a 50%, enquanto as brancas registraram um percentual de 62,6%. (Agência Brasil, 2021)

Por conseguinte, quando traz o questionamento da maternidade é indispensável notar a desproporção entre mulheres pretas, pardas e brancas que estão inseridas no mercado de trabalho, porque evidencia como a maior parte estruturalmente afetadas dentro de cada faixa- etária são as minorias que possui maior vulnerabilidade.

A falta de qualificação e estudo atinge o desemprego que está cada vez maior e a aceitação por parte de alguns dos indivíduos concordar com o emprego informal sem carteira assinada. O que leva alguns empregados que possui a qualificação devida não serem contratados já que possui aquelas pessoas que aceitam estar em condições precárias sem

os devidos direitos trabalhistas assegurados. O desenvolvimento escolar é um importante instrumento que garante o primeiro passo para a possibilidade de entrar no mercado de trabalho já que só podem ingressar no mercado de trabalho aqueles que concluíram o ensino médio, todavia, há pessoas que desistiram dos estudos por necessidade de trabalhar o que favorece mais ainda o emprego informal.

Segundo o IBGE, ao todo, no Brasil, 20,2% dos jovens de 14 a 29 anos não completaram o ensino médio, seja porque abandonaram a escola antes do término dessa etapa, seja porque nunca chegaram a frequentá-la. Isso equivale a 10,1 milhões de jovens. A maior parte é homem, o equivalente a 58,3%, e preta ou parda, o equivalente a 71,7% de todos que não estavam estudando. (Agência Brasil, 2020)

É certo que a falta de qualificação agrava a exclusão e o preconceito existente devido à idade sendo afetado ainda mais as minorias que não são protegidas, mesmo existindo políticas públicas, elas não são efetivas e não garantem a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

### **AS CRENÇAS LIMITADORAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS DA TERCEIRA IDADE**

A população idosa cresce cada vez mais no Brasil, conforme a ONU (2022), devido a isso, é perceptível que o mercado de trabalho precisa abrir oportunidades de empregabilidade para essa parte da população, todavia, há idadismo<sup>3</sup> para a contratação e permanência no emprego, já que 70% das pessoas com mais de 40 anos afirmaram ter sofrido discriminação no mercado de trabalho por causa da idade, de acordo com a INFOJOBS (2021). Ademais, o etarismo entre as pessoas da terceira idade prejudica o desenvolvimento do país, porque cada vez mais rápido cresce a população idosa e essas pessoas serão as que manterão a atividade laboral para a melhoria da economia. Em razão disso, é necessário a exclusão do preconceito relacionado a idade.

Além disso, a Constituição Federal, art.7, XXX, proíbe a “diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil”, sob as penas que a lei definir, entretanto, o empregador busca contratar pessoas com qualificações e que sejam jovens. Pode ser observado esse tipo de acontecimento no cotidiano, como ocorreu pela Empresa Energisa Paraíba S/A que foi condenado pelo TST a pagar uma multa de R\$100.000,00 pela divulgação de vagas de emprego estabelecendo limites de idade para os candidatos, conforme noticiado pelo CUT (2022).

Ademais, as pessoas da terceira idade muitas vezes precisa sustentar e manter a família, principalmente o jovem dependente financeiramente, pois 29,9% são dependentes financeiramente, de acordo com o IBGE (2021), o que mostra maior relevância para a

contratação de pessoas da terceira idade, pois há uma busca para melhoria da renda dentro de casa.

Nesse contexto, o etarismo presente na contratação dos idosos mostra que os empregadores além da exclusão por idade, há também preconceitos predominantes pelo gênero, cor e etnia que agrava o surgimento de oportunidades para conhecimento e habilidades que possam melhorar a entrada da pessoa para o mercado de trabalho. Um dos motivos que o empregador não tem preferências por pessoas mais velhas é a falta de habilidades e conhecimentos com as novas tecnologias, pois é comum encontrar pessoas idosas pedindo auxílio na utilização de computador, celular, entre outros.

Dessa maneira, é notório como as habilidades no desenvolvimento tecnológico afeta a contratação, pois durante toda a história da humanidade, principalmente na Revolução industrial houve dificuldades para assalariar o empregado de forma que protegesse o salário, a saúde mental e física, e todos os direitos humanos inerentes, o que leva o trabalhador a preferir um emprego informal.

Outrossim, a exclusão etária com mulheres idosas que sempre é subestimada desde jovem para ser inserida no mercado de trabalho revela que a escolaridade e a profissionalização feita durante a juventude do indivíduo colaboram com a permanência e contratação para o mercado de trabalho. Ocorre que muitas mulheres não tiveram oportunidades para estudar e profissionalizar devido as circunstâncias como a maternidade e por isso, há menos mulheres na atividade laboral do que homens e essa diferença é presenciado em todas as faixas etárias dentro do mercado de trabalho. Por outro lado:

Nas últimas décadas o espaço de trabalho vem demandando mão de obra qualificada para atender às necessidades da chamada “Era da informação”, e esse desenvolvimento tecnológico pode contribuir para a permanência dos idosos no mercado de trabalho. Sendo assim, o conhecimento e a competência adquiridos com a idade e balizados pela escolaridade, fazem com que os idosos mais escolarizados tenham mais oportunidades de permanecerem no mercado de trabalho. (Costa, Teixeira, 2010).

Portanto, a profissionalização e estudos são importantes para permanecer no mercado de trabalho já que isso interfere desde quando o indivíduo é jovem e por esse motivo, é perceptível dentro da sociedade diferenças entre gêneros, cultura, cor que afetam o nível de oportunidades oferecidas a cada um apesar da idade. Conforme a Convenia (2022), “A pesquisa Global Learner Survey, realizada pela Pearson em parceria com a Morning Consult, revela que 74% das mulheres entrevistadas sofreram discriminação na hora de buscar novas oportunidades profissionais.” Consequentemente, acaba categorizando as minorias, além da idade e exigindo maior proteção.

É possível também perceber o preconceito etário no mercado de trabalho a assistir ao filme “Um senhor estagiário” que traz a visão de que o preconceito está enraizado dentro das relações sociais. Apesar de mostrar a problemática de forma mais leve, é presumível que as pessoas da terceira idade são estereotipadas como incapazes.

A Teoria da Identidade Social se desenvolve a partir de uma noção de identidade que traduz a consciência que uma pessoa possui de pertencer a uma categoria ou grupo social de forma real, junto com o sentido emocional desse sentimento de pertença. Remete assim que, os indivíduos são determinados por motivações específicas a conseguir uma identidade social positiva que corrobore com sua própria autoestima e que, para isso, estabelecem comparações sociais nas quais procuram distinguir-se positivamente dos outros grupos. Ou seja, quanto mais forte a identidade de uma pessoa com um grupo, maior será sua tendência de supervalorizar seu grupo e desvalorizar demais grupos existentes. (Almeida, Ferreira, Pimentel, 2022)

Com isso, é exibido durante o filme como o personagem de 70 anos consegue encontrar motivação para conseguir o emprego e como ele interfere de forma positiva no ambiente de trabalho através de suas experiências e habilidades que foram conquistadas durante sua juventude da sua época. A identidade social é o primeiro passo dado para que o personagem de 70 anos consiga se adequar em seu meio de convivência que é passado por diversas falas problemáticas e preconceituosas pela sua idade. Durante toda a sua trajetória dentro do emprego é externado que o retorno do personagem ao mercado de trabalho é o principal motivo que leva a empresa melhorar e crescer cada vez mais, fazendo os jovens desacelerar já que os empregados e a própria chefe viviam sem conseguir manter uma organização e sem manter vínculos social afetivo. E desacelerar faz com que o indivíduo esteja mais descansado e consiga desenvolver melhor as suas habilidades e competências. Trazendo essa concepção para a realidade, é possível visualizar em como a geração atual tenta fazer tudo acelerado deixando a sociedade doente com a ansiedade.

A obsolescência programada é uma característica presente no novo mercado de trabalho que programa os objetos a terem um determinado tempo de durabilidade, podendo trazer esse ponto de vista para as relações sociais e como as empresas se comportam com a liquidez, já que os empregadores buscam sempre pessoas qualificadas e atentas nas tendências que os clientes desejam. Como diz Bauman (2016): As formas de vida moderna, se assemelham pela vulnerabilidade e fluidez, incapazes de manter a mesma identidade por muito tempo, o que reforça esse estado temporário das relações sociais; por isso, a pessoa da terceira idade pode acabar sofrendo discriminação exogrupal devido a essas pessoas não se adaptarem aos novos ambientes e por não compartilhar dos mesmos interesses com os mais jovens presentes na atividade laboral fazendo com que ocorra uma comparação social, e que o empregador e a maior parte da população acabam minimizando

as competências e habilidades do idoso mesmo que seja apto para exercer determinado cargo.

Segundo esta análise cada indivíduo em sociedade possui a necessidade de diferenciação ou distintividade social, e desta forma o preconceito acaba sendo fundamentado neste prisma, quanto à atitude racional com características estratégicas nas relações de poder entre grupos sociais. Com consequências favoráveis ou desfavoráveis sobre um indivíduo ou um grupo a partir do pré-julgamento realizado por cada um destes. Os processos de Categorização Social e de Comparação Social favorecem o endogrupo (pessoas com as quais o indivíduo se identifica) e algum exogrupo (pessoas de um outro grupo com as quais a pessoa não se identifica). Que sutilmente sempre estão por suas atitudes agindo de preconceito, na perspectiva da existência de um "universo social" organizado entre as diferenças preconceituosas entre o "Nós" versus "Eles". É a partir do entendimento da Teoria da Identidade Social, que é possível embasar a existência de vários tipos de preconceito sociais. (Almeida, Ferreiros e Pimentel, 2022)

A segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou o caso de uma mulher que foi obrigada a aderir ao plano de demissão voluntária pelo Banco do Estado do Espírito Santo (BANESTES), sendo forçada a se aposentar proporcionalmente pela Previdência Social, pois previam em suas resoluções internas a demissão sem justa causa quando completasse 30 anos de tempo de serviço. Conforme a ex-empregada, "só tem tempo de aposentadoria aqueles empregados com mais de 48 anos", isto é, nesse caso apresentado houve a discriminação por idade que tentavam substituir a mão de obra entre homens e mulheres com idade entre 48 e 53 anos, por acreditar que a empregada não tinha mais competência para exercer o determinado cargo no estabelecimento quando atingisse determinada idade de forma que beneficiasse a empresa, pois a vítima foi coibida a aderir ao plano de demissão voluntária fazendo com que evitasse determinados pagamentos, como também instigar a aposentadoria antecipada mesmo a Lei 9029/95 e a Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, proibindo práticas discriminatórias.

A decisão da Segunda Turma concedeu, entre outros direitos, indenização por danos morais no valor de R\$ 80 mil. Ela também receberá indenização por danos materiais, a serem pagos em parcela única, calculada com base nas diferenças entre os proventos que recebe da Previdência Social e complementar e aqueles que receberia caso se aposentasse de forma integral, a partir da data em que teria o direito à integral até o dia em que completasse 75 anos.

"É extremamente fácil inferir o abalo psicológico ou constrangimento sofrido por aquele que, no auge de sua capacidade laborativa, foi compelido a deixar de trabalhar e aposentar-se com benefício inferior àquele que poderia receber se ainda permanecesse na ativa por mais alguns anos", concluiu o ministro José Roberto Pimenta. (TST, 2014)

Por isso, um regimento interno que não respeita a Constituição Federal e as Leis não vai prevalecer, pois precisam estar em conformidade com a legislação. É visível como o empregador tenta manipular os direitos e garantias dos trabalhadores, mesmo sendo proibido a prática de discriminação para atividade laboral.

## **OS IMPACTOS DA ESCASSEZ DE VAGAS PARA PROFISSIONAIS DA TERCEIRA IDADE**

A falta de emprego para as pessoas da terceira se torna prejudicial para a economia e previdência, uma vez que 56,1% da população, possui mais de 30 anos, de acordo com o IBGE (2021), devido a isso, é necessário investimento do governo em políticas públicas para que ocorra a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

A discriminação pela idade afeta o bem-estar do indivíduo que busca pela qualidade de vida, todavia, quando o interesse do idoso para entrar e permanecer no mercado de trabalho é apenas ampliar a renda financeira ou ter uma renda isso acaba agravando a qualidade de vida, porque a falta de manutenção dentro do sistema político para proteger o idoso é precária. É comum pessoas que tem a motivação pela renda aceitar trabalhos informais ou o empregador busca por acordos coletivos para que possam contratar pessoas com mais de 50 anos.

É certo que há resistência das empresas à incorporação de cláusulas trabalhistas que introduzam elementos indutores de rigidez na gestão da mão de obra, mas já se avizinha o momento em que um em cada cinco trabalhadores esteja na faixa acima de 50 anos. Por estas razões, era de se esperar um volume maior de cláusulas de acordos coletivos cuidando deste assunto. (Amorim, Fevorini, Melo, Tavares, 2016, p.22)

Esses acordos coletivos acabam possuindo mais regras que dificulta a contratação entre as pessoas com 50 anos ou mais, devido a isso, o empregador não dar tanta prioridade para a contratação das pessoas da terceira idade, ou seja, eles não buscam com muita relevância fazer acordos para integrar essas pessoas.

Desta maneira, foram consultados em média 211 acordos coletivos sendo que em média, em apenas cerca de 1% dos acordos em cada ano constaram cláusulas relativas à contratação de mão de obra de idade avançada. A cobertura do SAIS é nacional e, mesmo na eventualidade de falhas de cobertura, fica claro a partir do quadro que a questão da contratação dos trabalhadores mais velhos não é foco de atenção de patrões e trabalhadores em suas mesas de negociação. (Amorim, Fevorini, Melo, Tavares, 2016)

Além disso, os impactos na previdência foram bastante visíveis que teve que fazer a reforma da previdência social em 2019 já que a população estava tendo a expectativa de vida maior, isto implica no mercado de trabalho brasileiro, pois a economia é afetada quando há o crescimento da população da terceira idade que devido a isso, é preciso maior mão de obra ativa para integrar o pagamento da previdência das pessoas aposentadas. Quanto maior a idade mínima para a aposentadoria e o tempo de contribuição mais a pessoa precisa adentrar e permanecer mais tempo na atividade laboral, e para isso, o empregador precisa dar oportunidades de forma que proteja e que traga impactos positivos na previdência social e economia, dado que estão interligados com o mercado de trabalho.

Os dados aqui apresentados demonstram que o Brasil segue, a passos rápidos, para o mesmo rumo de países desenvolvidos no que se refere ao envelhecimento de sua população. Em termos institucionais, este envelhecimento está por trás do intenso debate existente a respeito do financiamento da previdência social no

País. O mercado de trabalho também está relacionado a esta questão, em primeiro lugar, porque é nele que se origina boa parcela do financiamento da previdência. (Amorim, Fevorini, Melo, Tavares, 2016)

Dessa forma, o Estatuto do Idoso, previsto na Lei 10.741/2003, visa garantir a proteção para essa minoria que tanto sofre preconceito devido a sua idade mostrando que o Estado reconhece o preconceito contra a terceira idade e tenta impedir e acabar com ele, contudo, as empresas impõem ao indivíduo a contratação para um trabalho informal que beneficia o empresário deixando-o isento das obrigações trabalhistas e levando o idoso a acreditar que está fazendo um bom negócio já que necessita desse trabalho por causa da renda ou para ajudar na sua aposentadoria.

Por outro lado, a falta de investimento para a contratação de idosos acaba afetando não só a economia do país, mas também a saúde física e mental da pessoa que são submetidos a pressão social de tentar encarar a permanência no emprego e enfrentar os desafios para mostrar a sua qualificação e que merecem permanecer ou conquistar aquele cargo desejado, pois a sua idade não desqualifica a sua competência, por esse motivo o Estatuto do Idoso foi criado para que seus direitos sejam respeitados e protegidos.

Por sua vez, as empresas estão sempre à procura de profissionais que se diferenciem por suas qualidades humanas e pela agilidade de ampliar seus recursos e capacidades. Os profissionais precisam olhar sua carreira com mais cautela, tomando essa responsabilidade para si, pois afinal ele é o proprietário deste conhecimento e não as organizações. (Bittencourt, Barreiro, Salviano, Silva e Bittencourt, 2017)

Ademais, quando iniciou a pandemia em 2020, o aumento do desemprego foi impactante, pois muitos serviços tiveram que modificar sua forma de trabalhar ou fechar suas empresas devido ao “lockdown”<sup>4</sup>. As empresas que conseguiram se adaptar as novas formas de atendimento incluindo o home office revela que os empregados tivessem habilidades em utilizar os serviços tecnológicos, como notebooks e celulares, isso acaba interferindo nas pessoas da terceira idade, porque muitos não possuíam habilidades para esse tipo de serviço. Essa forma que foi imposta pela necessidade do mercado de trabalho continuar, interferiu nas empresas, principalmente as de pequeno porte e nos empregados que não possuíam as habilidades devidas.

Uma revisão feita pelo IBGE mostra que o número de desempregados ultrapassou os 15,2 milhões no primeiro trimestre deste ano, taxa de 14,9%, superior aos 14,7% divulgados, uma diferença de 452 mil pessoas. (Veja, 2021)

Com essa pesquisa mostra que o aumento da taxa de desemprego favorece os trabalhos informais sem carteira assinada que não ajuda no crescimento da economia do país.

O emprego de trabalhadores formais é fundamental para a melhoria das condições sociais e para o crescimento econômico do país, sendo também um sinalizador de uma economia aquecida, o que não é o caso do Brasil nos últimos anos. (Veja, 2021)

A forma rápida de como a pandemia desequilibrou o mercado de trabalho fazendo com que os empregadores pensassem de maneira instantânea para não levar a empresa à falência fez com que muitos empregados fossem demitidos por não haver demanda ou por não se adaptarem a utilizar as novas tecnologias de empreendimento. Os empregados foram obrigados a se adaptarem as novas formas de trabalho como o home office e teletrabalho sendo perceptível a utilização de tecnologias, principalmente no ambiente escolar em que as aulas ocorriam de forma remota e 89% dos professores não tinham experiências com aulas remotas e 42% ainda continuavam sem treinamento para dar aulas remotas durante a pandemia do ano de 2020, conforme o G1(2020). É perceptível, como a falta de efetividade das políticas públicas para fornecer a qualificação necessária para o professor nas aulas remotas evidencia a falta do Estado em cumprir com o necessário para a sociedade. Sendo importante ressaltar a necessidade de fornecer qualificações, estudos, formalização para o cidadão, já que isso implica na exclusão de determinados grupos do mercado de trabalho.

“Etarismo é violação aos direitos humanos”, afirmou. Ela descreveu que, durante a pandemia da covid-19, na Espanha, os idosos foram preteridos nos hospitais em detrimento de jovens. Eles foram obrigados a ficarem isolados em casas. Mais de 30 mil idosos morreram em casa, sem qualquer assistência. “Foi terrível; foram maltratados (STF, 2022)

Por isso, é possível perceber como a exclusão dos idosos acontecem em todos os âmbitos no Brasil e como isso viola os Direitos Humanos, porém não há punições quanto a isso, já que ocorre de forma cultural e não são perceptíveis no dia a dia. Apesar de existir proteção no Estatuto do Idoso, há também proteção na Constituição Federal sobre a dignidade da pessoa humana no art. 1º, inciso III que mostra como há tentativas de combater o preconceito predominante na sociedade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos elementos apresentados sobre o preconceito etário é evidente os desafios que são enfrentados tanto pelos jovens quanto pelos idosos, pois quando o idadismo ocorre dentro do mercado de trabalho prejudica a sociedade como um todo. Tanto o Estado, com a redução de contribuições tributárias, como o indivíduo que sente perder a sua utilidade social e acaba se sujeitando aos efeitos da marginalidade. O jovem e o idoso quando submetidos a procura de emprego enfrentam emblemáticas sociais que são caracterizadas no jovem pelo abandono nos estudos, falta de oportunidades para qualificações, sem apoio familiar, gravidez precoce e tudo isso amplia o preconceito no mercado de trabalho para a exclusão desse grupo etário por ser jovem demais e não ter as experiências que o empregador procura. Com o idoso, os empecilhos são a ideia antecipada

de que os mais velhos são incapazes de cumprir com as demandas; a falta de oportunidades para a profissionalização e qualificação por causa da idade.

Ante exposto, a pesquisa realizada por este artigo aponta que desde a possibilidade do jovem poder entrar no mercado trabalho é importante a formalização e capacitação do indivíduo, pois não é só a idade que interfere na exclusão, mas a qualificação que faz com que um grupo etário não seja dado oportunidade e por isso, foi discutido alguns preconceitos predominantes durante a pesquisa deste artigo científico contra a mulher, uma vez que é uma minoria que é mais lesionada independente da faixa-etária. O analfabetismo funcional e o analfabetismo digital são pontos que interfere na contratação já que o mundo atual está sempre buscando novos conhecimentos e que precisam de pessoas qualificadas no mercado de trabalho.

Quando tratamos do etarismo é compreensível que vai muito além do que o preconceito por idade, porque a falta de garantias as minorias aumentam mais ainda a exclusão de um grupo etário. E a experiência vivida no mercado de trabalho desde a juventude está interligada com a forma que isso implica na terceira idade do indivíduo. A precariedade das oportunidades dado ao empregado para atividade laboral sem os devidos direitos trabalhistas são constantes para

que beneficie o empregador, por essa razão muitos acabam aceitando empregos informais, devido as circunstâncias de necessidade, seja jovem ou idoso.

Ademais, para o Estado o aumento do desemprego é um fator que quebra a economia, dado que é preciso cada vez mais pessoas dentro do mercado de trabalho para contribuir com as despesas do governo que ajuda a manter as inflações menores, pois o dinheiro começa a circular já que as pessoas estão com o poder de compra e ajuda a manter a previdência social.

Portanto, é notório que a efetividade das políticas públicas, da Constituição Federal e o Estatuto do idoso não são suficientes para determinadas situações no mercado de trabalho. Apesar também de haver oportunidades para formalização e qualificações, essas oportunidades não conseguem atingir a todos, principalmente quando os grupos etários são categorizados por gênero, cor, etnia, entre outros. É perceptível que as fomentações para a melhoria da economia não são colocadas em práticas, já que há enraizamento cultural na sociedade para a exclusão de determinados grupos. A criação de oportunidades dadas desde a adolescência é necessária para combater o etarismo, pois o nível de profissionalização ajuda na inclusão para o mercado de trabalho; e a qualidade de vida e o bem-estar dados ao empregado levam a um maior rendimento do trabalhador que beneficia em todos os

âmbitos. Entretanto, não há interesse de muitos empregadores em favorecer o mínimo de direitos trabalhistas, já que o emprego informal favorece nas despesas da empresa.

## REFERÊNCIAS

ABDO, Humberto. 3 reflexões para entender o pensamento de Zygmunt Bauman. **Revista Galileu**, 2016. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2016/12/3-reflexoes-paraentender-o-pensamento-de-zygmunt-bauman.html>. Acesso em: 2 de abril de 2023.

ACCARINI, Andre. **TST condena empresa a pagar multa de R\$ 100 mil por anunciar vagas só para jovens**. CUT, São Paulo, 23 de agosto de 2022. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/tst-condena-empresa-a-pagar-multa-de-r-100-mil-por-anunciar-vagas-so-para-jovens-d243>. Acesso: 17 de abril de 2023.

AMORIM, Wilson; FEVORINI, Fabiana; MELO, André; TAVARES, Alex. **O mercado de trabalho para trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil. Temas de economia aplicada**, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/andre/Downloads/Monografia%20-%20material/bif435-9-24.pdf>. Acesso em: 03 de maio de 2023.

AZEVEDO, Carla; DIAS, Natália. **O desafio da inserção dos jovens no mercado de trabalho**. CONIC SEMESP, 23 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022663.pdf>. Acesso em: 16 de abril de 2023.

BITTENCOURT, Jairo; BARREIRO, José; SALVIANO, Gustavo; BITENCOURT, Lucas. **A inclusão dos idosos no mercado de trabalho**. AEDB, 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos19/13128206.pdf>. Acesso em: 02 de abril de 2023.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate. **Rev Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 4, n. 42, p. 23-33, 2015. Disponível em: [file:///C:/Users/andre/Downloads/Monografia%20-%20material/2015\\_bruginski\\_marcia\\_discriminacao\\_trabalho%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/andre/Downloads/Monografia%20-%20material/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho%20(1).pdf). Acesso em: 07 de maio de 2023.

COSTA, Ingrid Gomes; TEIXEIRA, Karla Maria. Quem são os idosos no mercado de trabalho brasileiro? Uma análise do Censo de 2010. **Kairós Gerontologia**. PUC- SP. v. 22 n. 3 (2019), p. 113 -130, jun. 2019. Disponível em: 47087-Texto do artigo-135815-1-10-20200205 (2).pdf. Acesso em: 01 de maio de 2023.

DE ALMEIDA, Josilene Cavalcante Areias; FERREIRA, Jéssica Cavalcanti; PIMENTEL, Renata. **O preconceito etário no mercado de trabalho**. Disponível em:

file:///C:/Users/andre/Downloads/Monografia%20%20material/TRABALHO\_COMPLETO\_EV179\_MD4\_ID1227\_TB491\_14082022194032%20(2).pdf. Acesso em: 07 de maio de 2023.

FURTADO, Marcelo. Como lidar com o etarismo no mercado de trabalho?. **Convenia**, 2022. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/etarismo-nasempresas/>. Acesso em: 16 de abril de 2023.

IBGE, 2022. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 16 de abril de 2023.

KURZ, Marcio; KUHN, Daniela; LUZ, Nanci. **Idosas e idosos no mercado de trabalho brasileiro: Uma reflexão necessária no cenário atual**. Fg2013, 2013. Disponível em: [http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382031671\\_A RQUIV O\\_Idosaseidososnomercadodetrabalhobrasileiro.pdf](http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382031671_A RQUIV O_Idosaseidososnomercadodetrabalhobrasileiro.pdf). Acesso em: 03 de maio de 2023.

MARLI, Mônica. **No Brasil cerca de 11 milhões de jovens não estudam e nem trabalham**. IBGE, 29 de outubro de 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25801-nem-nem>. Acesso em: 17 de abril de 2023.

OLIVEIRA, Elida. Quase 90% dos professores não tinham experiência com aulas remotas antes da pandemia; 42% seguem sem treinamento, aponta pesquisa. G1, 08 de julho de 2020. **Educação**. Disponível em:

<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/07/08/quase-90percent-dos-professores-nao-tinham-experiencia-com-aulas-remotas-antes-da-pandemia-42percent-seguem-sem-treinamento-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 10 de maio de 2023.

PAOLINI, Karoline. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revisões De Literatura**, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/referencia-site-abnt-artigos/>. Acesso em: 01 de maio de 2023.

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, p. 533-550, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/T8BLxBwGfzYW8B99m9YYysG/?lang=pt>. Acesso em: 17 de abril de 2023.

RODRIGUES, Leo. Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Agência Brasil, Rio de Janeiro, 04 de março de 2021. **Economia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho#>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

TOKARNIA, Mariana. Necessidade de trabalhar é o principal motivo para abandonar a escola. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 15 de julho de 2020. Educação. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2020-07/necessidade-de-trabalhar-e-principal-motivo-para-abandonar-escola>. Acesso em: 17 de abril de 2023.

TOZZI, Elisa. 70% dos profissionais acima de 40 anos já sofreram preconceito etário. **Vocêrh**, 10 de junho de 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/70-dos-profissionais-acima-de-40-anos-ja-sofreram-preconceito-etario/>. Acesso em: 01 de maio de 2023.

TREVIZAN, Karina. **Pesquisa mostra que 30% das mulheres deixam trabalho por causa dos filhos, homens são 7%**. G1, São Paulo, 10 de maio de 2019. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao7percent.ghtml>.

Acesso em: 17 de abril de 2023.

Zanobia, Luana. IBGE: Desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado. **Veja**, São Paulo, 30 de novembro de 2021. Economia. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/>. Acesso em: 10 de maio de 2023.

**Recebido em:** 10 de agosto de 2024  
**Avaliado em:** 15 de setembro de 2024  
**Aceito em:** 30 de setembro de 2024