

Campus Porto Velho Zona Norte
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em
Gestão Comercial

NELVANE CRISTINA DA SILVA PEREIRA
RENAN DAMASCENO MEIRELES
JOÃO GUILHERME SILVA NOGUEIRA

ETARISMO E MERCADO DE TRABALHO: OS DESAFIOS DO
ENVELHECIMENTO PROFISSIONAL NO BRASIL

**NELVANE CRISTINA DA SILVA PEREIRA
RENAN DAMASCENO MEIRELES
JOÃO GUILHERME SILVA NOGUEIRA**

**ETARISMO E MERCADO DE TRABALHO: OS DESAFIOS DO
ENVELHECIMENTO PROFISSIONAL NO BRASIL**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, sob a orientação do professor Douglas Moro Piffer.

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Meireles, Renan Damaceno.

Etarismo e mercado de trabalho: os desafios do envelhecimento profissional no Brasil / Renan Damaceno Meireles, Nelvane Cristina da Silva Pereira, João Guilherme Silva Nogueira. - Porto Velho, 2026. 21 f. : il.

Orientador(a): Prof. Me. Douglas Moro Piffer.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Comercial) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2026.

1. Etarismo . 2. Ageísmo. 3. Envelhecimento populacional. 4. Mercado de trabalho. 5. Inclusão produtiva. I. Pereira, Nelvane Cristina da Silva. II. Piffer, Douglas Moro (orient.). III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955

**NELVANE CRISTINA DA SILVA PEREIRA
RENAN DAMASCENO MEIRELES
JOÃO GUILHERME SILVA NOGUEIRA**

**ETARISMO E MERCADO DE TRABALHO: OS DESAFIOS DO
ENVELHECIMENTO PROFISSIONAL NO BRASIL**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, sob a orientação do professor Douglas Moro Piffer.

Aprovado em: 17/06/2026 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente



ARTUR VIRGILIO SIMPSON MARTINS

Data: 30/06/2026 22:41:34-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Artur Virgílio Simpson Martins
Membro da Banca

Documento assinado digitalmente



FATIMA MARIA TEIXEIRA FERNANDES

Data: 30/06/2026 13:37:20-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.a Fátima Maria Teixeira Fernandes
Membro da Banca

Documento assinado digitalmente



DOUGLAS MORO PIFFER

Data: 09/06/2026 21:41:29-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Douglas Moro Piffer
Orientador

ETARISMO E MERCADO DE TRABALHO: OS DESAFIOS DO ENVELHECIMENTO PROFISSIONAL NO BRASIL

RESUMO: O envelhecimento populacional brasileiro tem intensificado os debates sobre inclusão social, valorização da pessoa idosa e enfrentamento da discriminação etária. Nesse cenário, o etarismo caracteriza-se pela presença de estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias baseadas na idade, comprometendo a participação social e profissional das pessoas mais velhas. Este estudo objetiva analisar as principais manifestações do etarismo no mercado de trabalho brasileiro e seus impactos sobre a empregabilidade, a inclusão produtiva, a permanência no emprego e as desigualdades geracionais. A pesquisa adotou metodologia bibliográfica de caráter integrativo, fundamentada na análise de publicações científicas e documentos relacionados ao envelhecimento, ao etarismo e às relações de trabalho. Os resultados foram organizados em duas dimensões: Envelhecimento Populacional e Perspectivas do Etarismo; e Etarismo no Mercado de Trabalho e seus Impactos Socioeconômicos. Os achados demonstram que o acelerado envelhecimento da população brasileira contrasta com a persistência de práticas discriminatórias que restringem o acesso, a permanência e a progressão profissional de trabalhadores mais velhos. Conclui-se que o etarismo representa um importante fator de exclusão social e laboral, evidenciando a necessidade de políticas públicas, estratégias organizacionais e ações educativas voltadas à promoção da diversidade geracional, da inclusão produtiva e da valorização da experiência profissional acumulada ao longo da vida.

PALAVRAS-CHAVE: Etarismo; Ageísmo; Envelhecimento Populacional; Mercado de Trabalho; Inclusão Produtiva.

ABSTRACT: Brazil's population aging has intensified discussions on social inclusion, the appreciation of older adults, and the fight against age-based discrimination. In this context, ageism is characterized by stereotypes, prejudice, and discriminatory practices based on age, compromising the social and professional participation of older individuals. This study aims to analyze the main manifestations of ageism in the Brazilian labor market and its impacts on employability, productive inclusion, job retention, and intergenerational inequalities. The research adopted an integrative literature review methodology based on the analysis of scientific publications and documents related to population aging, ageism, and labor relations. The findings were organized into two analytical dimensions: Population Aging and Perspectives on Ageism and Ageism in the Labor Market and Its Socioeconomic Impacts. The results demonstrate that the rapid aging of the Brazilian population contrasts with the persistence of discriminatory practices that restrict access to employment, job retention, and career advancement for older workers. It is concluded that ageism represents a significant factor of social and labor exclusion, highlighting the need for public policies, organizational strategies, and educational initiatives aimed at promoting generational diversity, productive inclusion, and the recognition of the professional experience accumulated throughout life.

KEYWORDS: Ageism; Population Aging; Labor Market; Productive Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

O etarismo, também denominado ageísmo, refere-se a um conjunto de estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias fundamentadas na idade, atingindo principalmente pessoas idosas nos contextos social, institucional e laboral. O conceito foi originalmente formulado por Butler (1989), que o comparou ao racismo e ao sexismo, por se tratar de uma forma de intolerância sustentada por visões negativas acerca do envelhecimento.

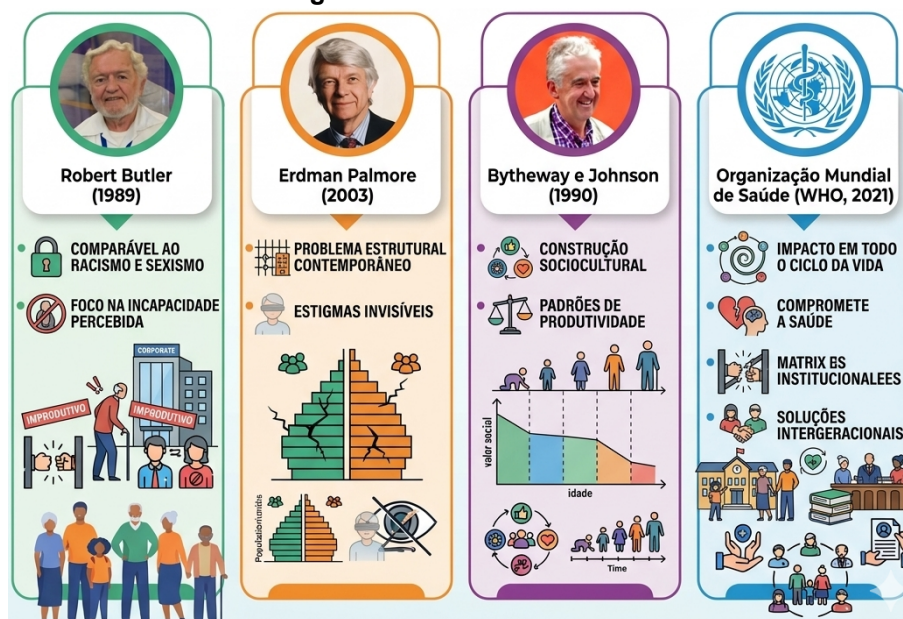
Segundo Butler (1989), o etarismo está associado à ideia de incapacidade, improdutividade e dependência da população idosa. Para o autor, tais concepções favorecem processos de exclusão social e reduzem a participação ativa dos idosos em diferentes espaços da sociedade, especialmente no mercado de trabalho e na formulação de políticas públicas.

Palmore (2003) argumenta que o etarismo se consolidou como um problema estrutural contemporâneo, intensificado pelo envelhecimento populacional e pela naturalização de estigmas relacionados à velhice. Nesse contexto, práticas discriminatórias acabam sendo frequentemente invisibilizadas e reproduzidas socialmente de maneira indireta.

Em contraposição às interpretações mais restritas do fenômeno, Bytheway e Johnson (1990) defendem que o etarismo não deve ser compreendido apenas como um conflito entre gerações. Para os autores, trata-se de uma construção sociocultural complexa relacionada à forma como a sociedade interpreta o envelhecimento biológico e estabelece padrões de produtividade, capacidade e valor social.

Complementando essas discussões, a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2021) ressalta que o etarismo afeta indivíduos ao longo de todo o ciclo da vida. Segundo a instituição, esse fenômeno manifesta-se por meio de atitudes, discursos e estruturas institucionais que reforçam desigualdades e comprometem a saúde física, mental e social das pessoas, tornando indispensável a implementação de políticas públicas educativas, inclusivas e intergeracionais para seu enfrentamento.

Na Figura 1, apresentam-se de forma esquematizada as principais teorias e perspectivas conceituais relacionadas ao etarismo e às suas manifestações sociais, institucionais e laborais.

Figura 1: Teorias do Etarismo

Fonte: Butler (1989); Bytheway e Johnson (1990); Palmore (2003); World Health Organization (2021).

O envelhecimento populacional configura-se como um fenômeno demográfico global decorrente da combinação entre o aumento da expectativa de vida e a redução das taxas de natalidade, produzindo profundas transformações sociais, econômicas e sanitárias. Segundo Kalache et al. (1987), embora o crescimento da longevidade represente um avanço civilizatório, ele ocorre simultaneamente a desafios estruturais como urbanização desordenada, desigualdades sociais, crises sanitárias e ampliação das doenças crônicas, exigindo maior capacidade de planejamento estatal e fortalecimento das políticas públicas de saúde.

Na América Latina e Caribe, esse processo ocorre de forma acelerada e em contextos de elevada vulnerabilidade social: dados da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe indicam que, em 2022, a região possuía 662 milhões de habitantes, dos quais 88,6 milhões — equivalentes a 13,4% da população — tinham 60 anos ou mais, percentual que deverá alcançar 16,5% em 2030 e 25,1% em 2050 (CEPAL, 2022).

No Brasil, o envelhecimento também avança intensamente, uma vez que o Censo Demográfico de 2022 identificou 22.169.101 pessoas com 65 anos ou mais, correspondendo a 10,9% da população, crescimento de 57,4% em relação a 2010; considerando indivíduos com 60 anos ou mais, esse contingente alcançou 32.113.490 pessoas, representando 15,6% da população nacional, das quais 55,7%

são mulheres, evidenciando o processo de feminização do envelhecimento (IBGE, 2023).

Além disso, o índice de envelhecimento brasileiro aumentou de 30,7 para 55,2 idosos para cada 100 crianças entre 2010 e 2022, enquanto a idade mediana passou de 29 para 35 anos (IBGE, 2023). Já as projeções do IBGE (2018) apontam que, em 2070, cerca de 37,8% da população brasileira será composta por idosos, em um cenário de contínua redução da fecundidade, cuja taxa caiu de 2,32 filhos por mulher em 2000 para 1,57 em 2023, podendo atingir 1,44 em 2041.

Na Região Norte, apesar de ainda apresentar perfil populacional relativamente jovem, com 25,2% da população de até 14 anos e idade mediana de 29 anos em 2022, o envelhecimento avança progressivamente (IBGE, 2023).

Em Rondônia, o processo de envelhecimento populacional apresenta-se de maneira cada vez mais acentuada. O estado possui a maior idade mediana da Região Norte, estimada em 32 anos, além de registrar o segundo maior índice de envelhecimento regional, com 36,84 pessoas idosas para cada 100 crianças de 0 a 14 anos. As projeções indicam que esse indicador poderá alcançar 299 idosos para cada 100 crianças até o ano de 2070, correspondendo a um aumento aproximado de 560% ao longo das próximas décadas (IBGE, 2023; IBGE, 2018).

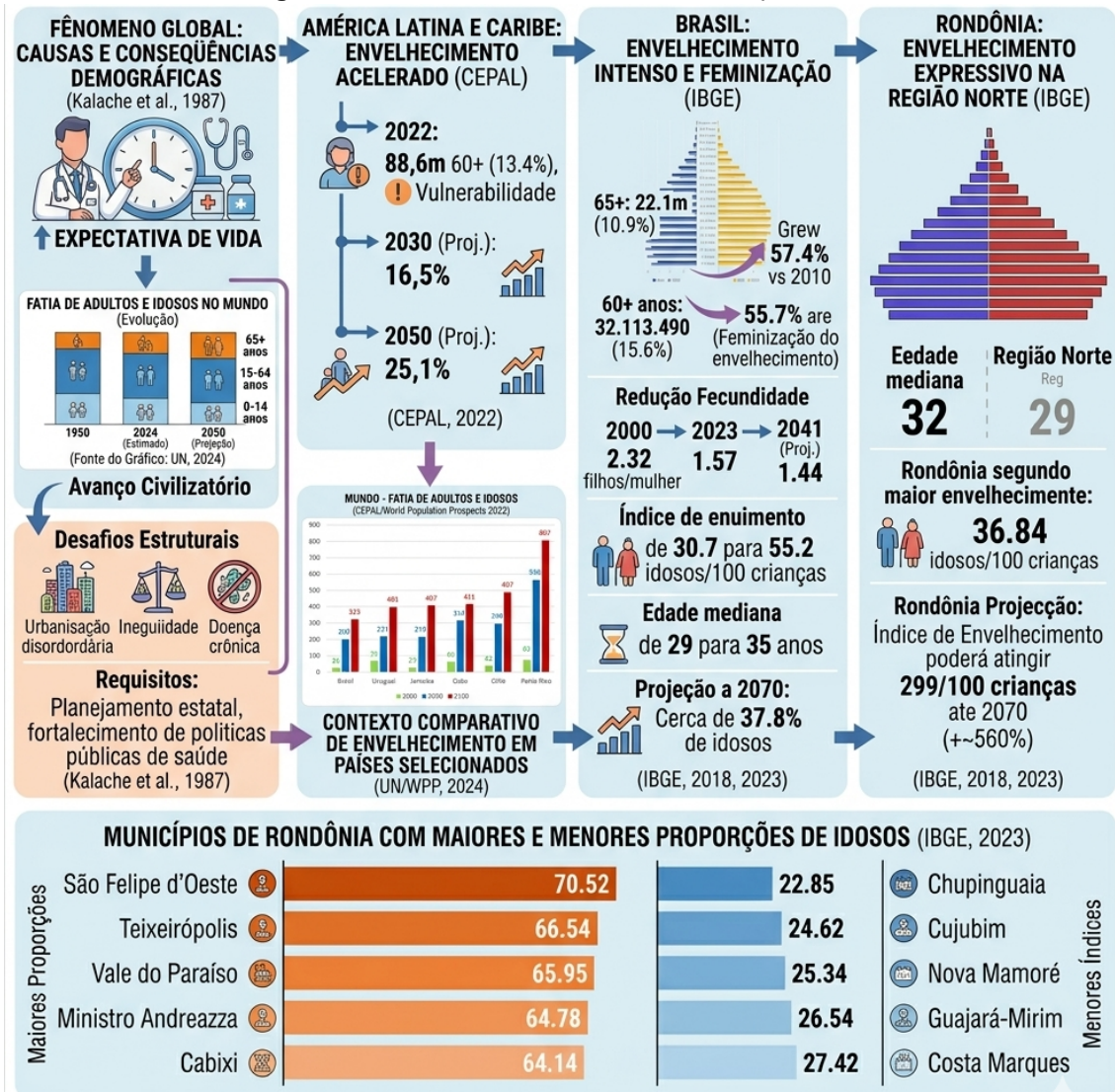
No contexto municipal, observa-se significativa desigualdade na distribuição do envelhecimento populacional entre os municípios rondonienses. Os maiores índices de envelhecimento concentram-se em São Felipe d'Oeste (70,52), Teixeirópolis (66,54), Vale do Paraíso (65,95), Ministro Andreazza (64,78) e Cabixi (64,14). Em contrapartida, os menores indicadores são observados nos municípios de Chupinguaia (22,85), Cujubim (24,62), Nova Mamoré (25,34), Guajará-Mirim (26,54) e Costa Marques (27,42), evidenciando diferenças demográficas importantes no processo de transição etária do estado (IBGE, 2023).

Na Figura 2, esquematiza-se o panorama do envelhecimento populacional nos contextos global, latino-americano, nacional e estadual, evidenciando os principais indicadores demográficos relacionados à transição etária da população.

De acordo com Rocha e Nascimento (2024), a sociedade brasileira ainda apresenta padrões fortemente marcados pelo etarismo estrutural, uma vez que o envelhecimento costuma ser associado à redução da produtividade, à dificuldade de adaptação às mudanças organizacionais e às limitações no uso de tecnologias. Para o autor, essas percepções estigmatizadas contribuem para processos de exclusão

social que afetam negativamente o bem-estar físico e psicológico da população idosa.

Figura 2: Panorama do Envelhecimento Populacional



Fonte: Adaptado de Kalache (2022); UN (2024); CEPAL (2022); IBGE (2023; 2024); World Health Organization (2021).

Nesse contexto, o etarismo no mercado de trabalho destaca-se como uma das principais formas de discriminação contemporânea, manifestando-se pela limitação de oportunidades profissionais, pela desvalorização da experiência e pela marginalização de trabalhadores mais velhos. Dados divulgados pela Catho (2024) evidenciam a gravidade desse cenário ao apontarem que 70% das pessoas com 50 anos ou mais estavam desempregadas. Além disso, 69% afirmaram já ter perdido oportunidades profissionais em razão da idade, enquanto 55% relataram que suas competências foram subestimadas em processos de recrutamento e seleção.

Corroborando esse panorama, informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2024) demonstram significativa disparidade geracional na ocupação das vagas formais de trabalho. Das cerca de 1,7 milhão de vagas abertas no período analisado, aproximadamente 90% foram preenchidas por jovens de até 24 anos. Em contrapartida, profissionais com mais de 50 anos registraram saldo negativo de aproximadamente 160 mil postos de trabalho, evidenciando a persistência de desigualdades etárias no mercado laboral brasileiro.

De forma semelhante, a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2021) destaca que o etarismo provoca impactos sociais e econômicos relevantes, reduzindo a participação de trabalhadores experientes na atividade produtiva e ampliando desigualdades estruturais nas relações de trabalho. Em contraposição às perspectivas excludentes, a Organização Internacional do Trabalho (2022) defende que estratégias voltadas à inclusão etária, à capacitação contínua e à valorização da diversidade geracional são essenciais para promover equilíbrio nas relações laborais e sustentabilidade econômica em sociedades marcadas pelo envelhecimento populacional.

Na Figura 3, esquematizam-se os principais indicadores e perspectivas do etarismo no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando dados relacionados à exclusão etária, desemprego, desigualdade geracional nas contratações, inclusão digital e impactos sociais do preconceito baseado na idade.



Fonte: Adaptado de Catho (2024); CAGED (2024); Pitico da Silva (2023); World Health Organization (2021); Organização Internacional do Trabalho (2022); IBGE (2023); Rocha e Nascimento (2024).

Diante desse cenário, a presente investigação é orientada pela seguinte pergunta norteadora: de que maneira o etarismo influencia a permanência, a inclusão e as oportunidades de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho brasileiro? A partir dessa indagação, busca-se como objetivo analisar as principais manifestações do etarismo no contexto laboral, bem como seus impactos sobre a empregabilidade, a valorização profissional, a inclusão produtiva e as desigualdades geracionais diante do processo de envelhecimento populacional no Brasil.

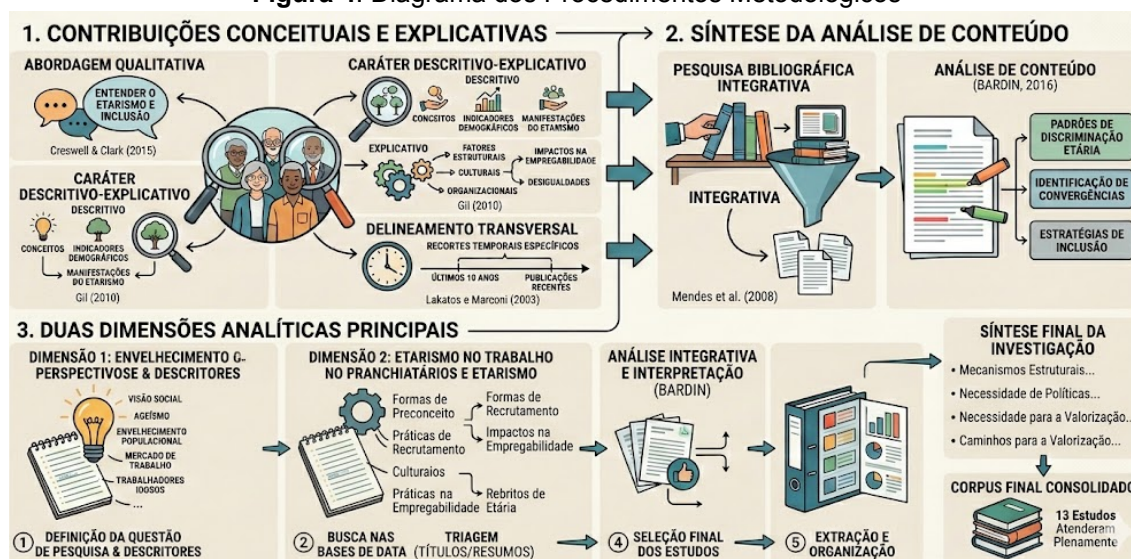
Nestes termos, o presente estudo justifica-se pela necessidade de compreender como o etarismo influencia a inclusão, a permanência e a valorização de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho brasileiro, especialmente em um contexto marcado pelo acelerado envelhecimento populacional e pela ampliação das desigualdades etárias nas relações laborais. Diante dos impactos provocados pela discriminação baseada na idade, pela exclusão profissional, pela subvalorização da experiência e pelas dificuldades de reinserção ocupacional da população acima de 50 anos, torna-se fundamental discutir estratégias institucionais, organizacionais e políticas públicas voltadas à promoção da diversidade geracional, da inclusão produtiva e da equidade nas oportunidades de trabalho. Assim, a presente pesquisa possui potencial para contribuir com a ampliação do debate acadêmico acerca do etarismo nas Ciências Sociais Aplicadas, subsidiar processos de tomada de decisão em organizações públicas e privadas e favorecer a construção de ambientes laborais mais inclusivos, sustentáveis e socialmente equitativos diante das transformações demográficas contemporâneas.

No capítulo seguinte, será apresentada a metodologia adotada no desenvolvimento da pesquisa, detalhando os procedimentos, critérios e estratégias utilizados para a coleta e análise dos dados.

2 METODOLOGIA

A metodologia adotada caracteriza-se como uma investigação de abordagem qualitativa, de caráter descritivo-explicativo e delineamento transversal, conforme a estratificação proposta por Creswell e Clark (2015), como demonstrado no diagrama da Figura 4.

Figura 4: Diagrama dos Procedimentos Metodológicos



Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

A pesquisa busca compreender como o etarismo influencia a inclusão, a permanência e a valorização de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho brasileiro, apresentando natureza descritiva ao sistematizar conceitos, perspectivas teóricas, indicadores demográficos e manifestações da discriminação etária nos contextos sociais e laborais. Além disso, possui caráter explicativo ao analisar os fatores estruturais, culturais e organizacionais que contribuem para a exclusão profissional da população envelhecida, bem como seus impactos sobre empregabilidade, desigualdades geracionais e sustentabilidade das relações de trabalho, conforme Gil (2010).

O delineamento transversal, fundamentado em Lakatos e Marconi (2003), possibilita examinar o fenômeno em um recorte temporal específico, considerando publicações recentes relacionadas ao envelhecimento populacional, etarismo, mercado de trabalho, inclusão produtiva e diversidade geracional.

Como procedimento técnico, adotou-se a pesquisa bibliográfica de caráter integrativo, conforme Mendes et al. (2008), enquanto a análise dos dados foi inspirada na técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), permitindo a categorização temática e a identificação de convergências, tendências e lacunas na literatura referente ao etarismo e ao envelhecimento profissional no Brasil.

O processo metodológico desenvolveu-se em etapas sucessivas: (1) definição da questão de pesquisa e dos descritores; (2) busca sistematizada nas bases de dados; (3) triagem inicial mediante leitura de títulos e resumos; (4) leitura

integral e seleção final dos estudos; (5) extração e organização das informações relevantes; e (6) análise e síntese interpretativa dos dados obtidos.

A busca foi realizada em bases de dados acadêmicas amplamente utilizadas nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas, Saúde Coletiva e Administração, como Google Scholar, SciELO, Periódicos CAPES, PubMed e ERIC, utilizando descritores relacionados a “etarismo”, “ageísmo”, “envelhecimento populacional”, “mercado de trabalho”, “discriminação etária”, “trabalhadores idosos” e “diversidade geracional”.

Como critérios de inclusão, foram considerados artigos científicos, livros, capítulos de livros, relatórios institucionais e documentos oficiais publicados preferencialmente nos últimos dez anos, disponíveis em texto completo e diretamente relacionados ao etarismo, envelhecimento e mercado de trabalho. Como critérios de exclusão, foram descartados trabalhos duplicados, estudos sem aderência à temática investigada, publicações sem acesso integral ao conteúdo e pesquisas voltadas a contextos distintos dos objetivos propostos.

Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, bem como da leitura técnica de títulos e resumos, 72 estudos foram selecionados para análise preliminar. Destes, 35 foram submetidos à leitura integral, dos quais 13 atenderam plenamente aos objetivos da pesquisa e compuseram o corpus final de análise, servindo de base para as discussões desenvolvidas nos capítulos subsequentes.

A interpretação dos resultados foi fundamentada na técnica de análise de conteúdo sistematizada por Bardin (2016), possibilitando a organização temática dos achados em duas dimensões analíticas: dimensão do Envelhecimento Populacional e Perspectivas do Etarismo; e dimensão do Etarismo no Mercado de Trabalho e seus Impactos Socioeconômicos, as quais serão apresentadas e discutidas no capítulo seguinte.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são apresentados em duas dimensões analíticas: Envelhecimento Populacional e Perspectivas do Etarismo; e Etarismo no Mercado de Trabalho e seus Impactos Socioeconômicos. Essa organização permite compreender as relações entre o envelhecimento da população, a discriminação etária e seus efeitos sobre a inclusão, permanência e valorização dos trabalhadores

mais velhos, bem como sobre a empregabilidade, a diversidade geracional e a sustentabilidade das relações de trabalho, à luz das evidências encontradas na literatura.

3.1 Envelhecimento Populacional e Perspectivas do Etarismo

Neste capítulo, apresentam-se os achados relativos ao envelhecimento populacional e às perspectivas do etarismo. No Quadro 1, estão sistematizadas as principais evidências da literatura recente, organizadas em categorias temáticas que evidenciam os fatores demográficos, sociais, culturais e organizacionais relacionados ao envelhecimento da população, à construção de estereótipos etários e às manifestações da discriminação por idade nos diferentes contextos sociais e laborais.

Quadro 1: Achados sobre Envelhecimento Populacional e Perspectivas do Etarismo

Categoria Temática	Trechos de Diferentes Fontes	Fontes
Conceitos e manifestações do etarismo	<i>O etarismo caracteriza-se por estereótipos, preconceitos e discriminação relacionados à idade, influenciando a forma como a sociedade percebe o envelhecimento.</i> <i>A valorização excessiva da juventude contribui para práticas excludentes direcionadas às pessoas idosas.</i> <i>O fenômeno manifesta-se em diferentes contextos sociais, culturais e institucionais.</i>	Silva et al. (2021); Horvath Júnior e Queiroz (2024); Vieira e Teixeira (2024).
Envelhecimento populacional e desafios sociais	<i>O acelerado envelhecimento populacional brasileiro demanda transformações nas políticas públicas e nas relações sociais.</i> <i>O aumento da expectativa de vida amplia a necessidade de estratégias de inclusão e valorização da população idosa.</i> <i>A permanência de visões estereotipadas reforça processos de exclusão social.</i>	Horvath Júnior e Queiroz (2024); Schmitz, Schmitz e Doll (2022); Vieira e Teixeira (2024).
Etarismo e saúde	<i>O preconceito relacionado à idade interfere na qualidade da assistência à pessoa idosa e pode influenciar práticas profissionais e decisões clínicas.</i> <i>O ageísmo também está associado ao agravamento de vulnerabilidades sociais e emocionais.</i> <i>A pandemia evidenciou a presença de discursos discriminatórios relacionados ao envelhecimento.</i>	Silva et al. (2021); Roque et al. (2023); Vieira e Teixeira (2024).
Representações sociais da velhice	<i>As representações sociais do envelhecimento frequentemente associam a velhice à incapacidade, dependência e improdutividade.</i> <i>Tais percepções contribuem para a naturalização da discriminação etária.</i> <i>A desconstrução desses estereótipos é apontada como elemento essencial para promoção da inclusão social.</i>	Corrêa (2023); Horvath Júnior e Queiroz (2024); Mattos (2024).
Diversidade, gênero e interseccionalidade	<i>O etarismo pode ocorrer de forma associada a outras formas de discriminação, como sexismo, LGBTfobia e desigualdades raciais.</i> <i>Mulheres idosas e pessoas LGBTQIA+ idosas frequentemente enfrentam múltiplas barreiras sociais.</i> <i>A análise interseccional amplia a compreensão das vulnerabilidades relacionadas ao envelhecimento.</i>	Corrêa (2023); Silva e Silva (2024); Vieira e Teixeira (2024).

Direitos humanos e valorização da pessoa idosa	<i>O combate ao etarismo está relacionado à promoção da dignidade da pessoa humana e ao fortalecimento dos direitos da população idosa.</i> <i>A literatura destaca a necessidade de políticas educacionais, sociais e institucionais voltadas à valorização do envelhecimento.</i> <i>Estratégias de conscientização social contribuem para reduzir práticas discriminatórias.</i>	Horvath Júnior e Queiroz (2024); Vieira e Teixeira (2024); Roque et al. (2023).
--	--	--

Fonte: Adaptado pelos autores, 2026.

O envelhecimento populacional tem provocado profundas transformações demográficas e sociais no Brasil, tornando necessária a ampliação dos debates sobre o etarismo e suas repercussões na vida da população idosa. Nesse contexto, Silva et al. (2021) destacam que o ageísmo se manifesta por meio de estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias que associam a velhice à incapacidade e à dependência, contribuindo para processos de exclusão social.

Corroborando essa perspectiva, Horvath Júnior e Queiroz (2024) argumentam que o etarismo representa uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que restringe o reconhecimento social e a participação plena dos indivíduos em razão da idade. Dessa forma, os autores convergem ao evidenciar que o combate à discriminação etária constitui um desafio essencial diante do crescente envelhecimento da população brasileira.

As representações sociais construídas em torno da velhice também desempenham papel relevante na manutenção do etarismo. Segundo Corrêa (2023), a sociedade ainda reproduz concepções que associam o envelhecimento à perda de produtividade, autonomia e capacidade de contribuição social, reforçando percepções negativas sobre a pessoa idosa. Nessa mesma direção, Vieira e Teixeira (2024) observam que tais estereótipos foram intensificados em determinados contextos de vulnerabilidade social, evidenciando a necessidade de políticas públicas voltadas à valorização do envelhecimento.

Silva e Silva (2024) ressaltam que o etarismo pode ocorrer de forma interseccional, articulando-se a desigualdades de gênero, orientação sexual e outras formas de discriminação, o que amplia as barreiras enfrentadas por determinados grupos de idosos e exige abordagens mais abrangentes para a promoção da inclusão social.

No campo dos direitos humanos e da saúde, a literatura aponta que o etarismo produz impactos significativos sobre a qualidade de vida e o acesso a serviços essenciais. Roque et al. (2023) destacam que preconceitos relacionados à

idade podem influenciar práticas profissionais e decisões no âmbito da assistência à saúde, comprometendo o atendimento integral à pessoa idosa.

Em consonância, Vieira e Teixeira (2024) defendem a implementação de políticas de cuidado e proteção social capazes de enfrentar as desigualdades associadas ao envelhecimento. Já Horvath Júnior e Queiroz (2024) enfatizam que a valorização da pessoa idosa deve estar fundamentada na promoção da dignidade, da cidadania e da participação social.

3.2 Etarismo no Mercado de Trabalho e seus Impactos Socioeconômicos

Neste capítulo, apresentam-se os achados sobre o etarismo no mercado de trabalho e seus impactos socioeconômicos. O Quadro 2 reúne as principais evidências da literatura, organizadas em categorias temáticas relacionadas à discriminação etária, às barreiras enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos e às consequências do etarismo para a empregabilidade, inclusão social e relações de trabalho.

Quadro 2: Achados sobre o Etarismo no Mercado de Trabalho e seus Impactos Socioeconômicos

Categoria Temática	Achados Estatísticos da Literatura	Fontes
Envelhecimento Populacional e Mercado de Trabalho	<i>O Censo Demográfico 2022 identificou que pessoas com 65 anos ou mais representam 10,9% da população brasileira, totalizando aproximadamente 22,2 milhões de indivíduos, evidenciando o avanço do envelhecimento populacional e seus impactos sobre o mercado de trabalho.</i>	IBGE (2022); Horvath Júnior e Queiroz (2024).
Informalidade entre Trabalhadores Idosos	<i>Dados da PNAD Contínua apontaram cerca de 4 milhões de pessoas idosas atuando na informalidade em 2022, representando o maior número já registrado no país para essa faixa etária.</i>	ObservaDH; Ministério dos Direitos Humanos (2024).
Exclusão e Dificuldades de Contratação	<i>Estudos apontam que trabalhadores acima de 50 anos apresentam menor participação em processos seletivos e enfrentam dificuldades de reinserção profissional decorrentes de preconceitos relacionados à idade, especialmente em setores com maior valorização da juventude.</i>	Menezes e Farias (2024); Nonato e Medeiro (2024).
Permanência no Mercado de Trabalho	<i>O aumento da expectativa de vida e da necessidade de complementação de renda tem ampliado a permanência de trabalhadores idosos em atividade econômica, mesmo após a aposentadoria, especialmente em ocupações informais e autônomas.</i>	Andrade et al. (2023); Ministério dos Direitos Humanos (2024).
Desigualdades de Gênero e Etarismo	<i>Mulheres mais velhas enfrentam dupla vulnerabilidade associada ao gênero e à idade, apresentando menores oportunidades de recolocação profissional e progressão na carreira em comparação aos homens da mesma faixa etária.</i>	Corrêa (2023); Cesar, Silva e Dourado (2024).
Diversidade Geracional nas Organizações	<i>Estudos sobre gestão da diversidade indicam que organizações com equipes multigeracionais apresentam melhor compartilhamento de conhecimentos, fortalecimento da memória organizacional e maior integração entre experiências profissionais distintas.</i>	Schneider, Fritz e Goes (2024).
Impactos Econômicos do Etarismo	<i>A exclusão de trabalhadores mais velhos reduz o aproveitamento da experiência profissional acumulada e amplia situações de vulnerabilidade econômica, afetando renda, empregabilidade e participação produtiva da população envelhecida.</i>	Menezes e Farias (2024); Horvath Júnior e Queiroz (2024).

Mercado de Trabalho Brasileiro	<i>Em 2023, a população ocupada atingiu aproximadamente 100,7 milhões de pessoas, enquanto a taxa média de desemprego foi de 7,8%. Apesar da melhora dos indicadores gerais, estudos apontam que trabalhadores mais velhos continuam enfrentando maiores barreiras de inserção e reinserção profissional.</i>	IBGE (2023); Nonato e Medeiro (2024).
Percepções sobre Etarismo e Recolocação Profissional	<i>Pesquisas qualitativas recentes relatam recorrentes dificuldades de trabalhadores acima dos 40 e 50 anos para mudança de carreira, obtenção de entrevistas e acesso a vagas de estágio ou posições de entrada, evidenciando manifestações contemporâneas do preconceito etário.</i>	Pereira e Santos (2024); Schneider, Fritz e Goes (2024).

Fonte: Adaptado pelos autores, 2026.

O envelhecimento populacional brasileiro tem produzido impactos cada vez mais significativos sobre a dinâmica do mercado de trabalho. Dados do IBGE (2022) demonstram que as pessoas com 65 anos ou mais já representam 10,9% da população nacional, totalizando aproximadamente 22,2 milhões de indivíduos. Esse cenário reforça a necessidade de adaptação das estruturas econômicas e organizacionais para absorver uma força de trabalho cada vez mais envelhecida.

Entretanto, Horvath Júnior e Queiroz (2024) argumentam que a persistência do etarismo dificulta a efetivação desse processo, uma vez que preconceitos relacionados à idade continuam limitando o reconhecimento da capacidade produtiva dos trabalhadores mais velhos. Como consequência, muitos idosos permanecem ativos no mercado por necessidade financeira e aumento da expectativa de vida, frequentemente inseridos em ocupações informais ou autônomas, conforme evidenciam Andrade et al. (2023) e dados divulgados pelo Ministério dos Direitos Humanos (2024), que apontam cerca de quatro milhões de idosos atuando na informalidade em 2022.

As dificuldades de contratação e reinserção profissional constituem uma das manifestações mais evidentes do etarismo no mercado de trabalho. Segundo Menezes e Farias (2024), a discriminação etária configura uma violação do direito humano ao trabalho, restringindo oportunidades de acesso ao emprego para indivíduos mais velhos.

Em consonância, Nonato e Medeiro (2024) observam que trabalhadores acima dos 50 anos enfrentam maiores obstáculos nos processos seletivos, especialmente em setores que valorizam perfis considerados mais jovens e alinhados às novas tecnologias.

Essa realidade torna-se ainda mais complexa quando analisada sob a perspectiva de gênero. Corrêa (2023) destaca que mulheres maduras enfrentam barreiras adicionais decorrentes da associação entre etarismo e sexismo, situação

também identificada por Cesar, Silva e Dourado (2024), que apontam a existência de menores oportunidades de recolocação profissional e progressão na carreira para mulheres mais velhas.

Além dos prejuízos individuais, o etarismo produz impactos econômicos e organizacionais relevantes. Menezes e Farias (2024) argumentam que a exclusão de trabalhadores experientes reduz o aproveitamento de conhecimentos acumulados ao longo da trajetória profissional, comprometendo tanto a produtividade quanto a competitividade das organizações.

Nessa perspectiva, Schneider, Fritz e Goes (2024) defendem que ambientes organizacionais caracterizados pela diversidade geracional favorecem a troca de conhecimentos, fortalecem a memória institucional e ampliam a capacidade de inovação das equipes.

Apesar disso, pesquisas recentes relatadas por Pereira e Santos (2024) demonstram que trabalhadores acima dos 40 e 50 anos ainda enfrentam dificuldades para mudar de carreira, obter entrevistas de emprego e acessar vagas de entrada, evidenciando a permanência de práticas discriminatórias.

Embora o mercado de trabalho brasileiro tenha registrado aproximadamente 100,7 milhões de pessoas ocupadas e taxa média de desemprego de 7,8% em 2023 (IBGE, 2023), os estudos analisados indicam que os benefícios desse cenário não são distribuídos de forma equitativa entre as diferentes faixas etárias, reforçando a necessidade de políticas e estratégias voltadas ao enfrentamento do etarismo e à promoção da inclusão geracional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O etarismo configura-se como uma das principais formas de discriminação presentes na sociedade contemporânea, produzindo impactos significativos sobre a inclusão, a permanência e a valorização de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar as principais manifestações do etarismo no contexto laboral brasileiro, bem como seus impactos sobre a empregabilidade, a inclusão produtiva, a valorização profissional e as desigualdades geracionais diante do processo de envelhecimento populacional.

Constatou-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado, uma vez que foi possível identificar e analisar diferentes aspectos relacionados ao envelhecimento

populacional, às perspectivas conceituais do etarismo e às manifestações da discriminação etária no mercado de trabalho. Os resultados evidenciaram que o envelhecimento da população brasileira ocorre de forma acelerada, exigindo transformações nas relações sociais, organizacionais e institucionais. Entretanto, a permanência de estereótipos que associam a velhice à incapacidade, à improdutividade e à resistência às mudanças contribui para a manutenção de práticas discriminatórias que limitam a participação social e econômica da população idosa (Silva et al., 2021; Horvath Júnior; Queiroz, 2024; Vieira; Teixeira, 2024).

Observou-se ainda que o etarismo se manifesta de forma expressiva no mercado de trabalho, especialmente nos processos de recrutamento, seleção, promoção e recolocação profissional. Os estudos analisados demonstram que trabalhadores acima dos 50 anos enfrentam maiores dificuldades de inserção e permanência no emprego, mesmo em um contexto marcado pela ampliação da expectativa de vida e pela necessidade de prolongamento da vida laboral. Além disso, verificou-se que mulheres mais velhas estão sujeitas a uma dupla vulnerabilidade decorrente da interação entre discriminação etária e desigualdades de gênero, ampliando os obstáculos para progressão profissional e reconhecimento de competências (Corrêa, 2023; Menezes; Farias, 2024; Nonato; Medeiro, 2024; Cesar; Silva; Dourado, 2024).

Quanto à questão norteadora da pesquisa, verificou-se que o etarismo influencia diretamente a permanência, a inclusão e as oportunidades de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados indicam que preconceitos relacionados à idade reduzem oportunidades de contratação, dificultam a recolocação profissional e contribuem para situações de vulnerabilidade econômica, informalidade e exclusão social. Em contrapartida, a literatura demonstra que organizações comprometidas com a diversidade geracional tendem a obter benefícios relacionados ao compartilhamento de conhecimentos, fortalecimento da memória organizacional e valorização da experiência profissional acumulada, favorecendo ambientes de trabalho mais inclusivos e sustentáveis (Schneider; Fritz; Goes, 2024).

Adicionalmente, constatou-se que os impactos do etarismo ultrapassam a esfera individual, produzindo consequências socioeconômicas relevantes. A exclusão de trabalhadores experientes limita o aproveitamento do capital humano

disponível, reduz a diversidade nas organizações e pode comprometer a produtividade e a competitividade institucional. Dessa forma, o enfrentamento do etarismo demanda ações articuladas entre Estado, organizações e sociedade civil, por meio da implementação de políticas públicas, programas de educação intergeracional, estratégias de inclusão produtiva e iniciativas voltadas à valorização do envelhecimento e à promoção dos direitos da pessoa idosa (Horvath Júnior; Queiroz, 2024; Roque et al., 2023).

Por fim, reconhecem-se limitações relacionadas ao caráter bibliográfico da investigação, ao recorte temporal das publicações analisadas e à quantidade de estudos nacionais disponíveis sobre etarismo e mercado de trabalho. Recomenda-se a realização de pesquisas futuras de natureza empírica, envolvendo trabalhadores, gestores e organizações de diferentes setores econômicos, bem como estudos comparativos e longitudinais que permitam aprofundar a compreensão das manifestações do etarismo e avaliar estratégias efetivas para promoção da inclusão geracional e da equidade nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Guilherme Henrique Silva de; ARENAS, Ingrid dos Santos; MACHADO, Miriã Vitória de Moraes; LIMA, Nicolas de; SANTOS, Rafaela dos. **Envelhecimento populacional e mercado de trabalho: desafios e estratégias para a inclusão e adaptação de pessoas**. Trabalho de Conclusão (Curso Técnico em Recursos Humanos) Etec Zona Leste, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/27656>. Acesso em: 31 maio 2026.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://madmunifacs.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2026.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Entenda como o etarismo contribui para a exclusão de pessoas idosas do mercado de trabalho formal**. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/entenda-como-o-etarismo-contribui-para-a-exclusao-de-pessoas-idosas-do-mercado-de-trabalho-formal?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 maio 2026.

BUTLER, Robert N. Desfazendo o preconceito etário: A intervenção transversal. **Anais da Academia Americana de Ciências Políticas e Sociais**, v. 503, n. 1, p. 138-147, 1989. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0002716289503001011>. Acesso em 22/05/2026.

BYTHEWAY, Bill; JOHNSON, Julia. On defining ageism. **Critical Social Policy**, v. 10, n. 29, p. 27-39, 1990. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/026101839001002902>. Acesso em 22/05/2026.

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Novo CAGED: Informações sobre mercado de trabalho formal no Brasil**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/novo-caged-2024/junho>. Acesso em 22/05/2026.

CATHO. **Etarismo no mercado de trabalho: pesquisa revela os impactos da discriminação etária no emprego**. São Paulo: Catho, 2024. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/etarismo-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 22/05/2026.

CESAR, Andrea Cristina Buzzo; SILVA, Danielle de Assis Santos da; DOURADO, Janaína Rute da Silva. Etarismo e maternidade: do preconceito às vantagens competitivas. **Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia**, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13367751>. Acesso em: 31 maio 2026.

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. **Panorama Social da América Latina e do Caribe 2022**. Santiago: CEPAL, 2022. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/publicacoes/48609-panorama-social-america-latina-caribe-2022-transformacao-educacao-como-base-o>. Acesso em 22/05/2026.

CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. **Organicom**, São Paulo, v. 20, n. 41, p. 120–134, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.206721>. Acesso em: 31 maio 2026.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. **Pesquisa de métodos mistos**. Porto Alegre: Penso, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HORVATH JÚNIOR, Miguel; QUEIROZ, Vera. Etarismo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Brasileira de Direito Social**, 2024. Disponível em: https://rbds.emnuvens.com.br/rbds/article/view/271?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 maio 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022: população por idade e sexo – resultados do universo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/22827-censo-demografico-2022.html>. Acesso em 22/05/2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeções da população: Brasil e unidades da federação**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101597>. Acesso em 22/05/2026.

KALACHE, Alexandre; VERAS, Renato P.; RAMOS, Luiz Roberto. O envelhecimento da população mundial: um desafio novo. **Revista de Saúde Pública**, v. 21, n. 3, p. 200-210, 1987. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/RRbSJj3PsLtCXyLPqzTJh6Q/>. Acesso em 22/05/2026.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, Kátia Dal Sasso; SILVEIRA, Regina Carla de Souza; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758–764, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/XzFkq6tjWs4wHNqNjKJLkXQ>. Acesso em: 8 fev. 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**, v. 90, n. 2, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i2.72>. Acesso em: 31 maio 2026.

NONATO, Geonara Marques de Sá; MEDEIRO, Andréya Nayane Barreiros. Preconceito etário no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Jurídica Facesf**, v. 6, n. 1, 2024. Disponível em: <https://periodicosfacesf.com.br/index.php/revistajuridicafacesf/article/view/460>. Acesso em: 31 maio 2026.

Organização Internacional do Trabalho. **World Employment and Social Outlook: trends 2022**. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022>. Acesso em 22/05/2026.

PALMORE, Erdman B. Ageism comes of age. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, Washington, v. 58, n. 5, p. S267-S268, 2003. Disponível em: <https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/43/3/418/901195?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em 22/05/2026.

ROCHA, Carla Rodrigues; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Longevidade, trabalho e etarismo no Brasil. In: **XXVII Seminários em Administração**, 27., 2024, São Paulo. Anais [...] São Paulo: SemeAd, 2024. ISSN 2177-3866. Disponível em: <https://login.semead.com.br/27semead/anais/arquivos/2064.pdf>. Acesso em 22/05/2026.

ROQUE, Francelise Pivetta et al. Idadismo e Fonoaudiologia: quando o preconceito afeta o olhar clínico sobre a pessoa idosa. **Distúrbios da Comunicação**, v. 35, n. 4, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2176-2724.2023v35i4e63265>. Acesso em: 31 maio 2026.

SCHMITZ, Eduardo Danilo; SCHMITZ, Natália Viegas de Souza; DOLL, Johannes. The aging experience in the contemporary work environment: the workers' voice. **Quaestio Iuris**, v. 15, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rqi.2022.67341>. Acesso em: 31 maio 2026.

SCHNEIDER, Dayane Adrielli; FRITZ, Monika; GOES, Evelin Cristina. Gestão da diversidade: o etarismo no mercado de trabalho. **Caderno Acadêmico Unina de Tecnologia, Sociedade e Negócios**, v. 1, n. 2, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.51399/cau-tsn.v1i2.66>. Acesso em: 31 maio 2026.

SILVA, Emanuelle Cristhyne Azevedo da; SILVA, Mayara Andresa Pires da. Corpos que resistem: uma discussão interseccional sobre etarismo e orientação sexual. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 11, n. 3, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2024.v11n3.645>. Acesso em: 31 maio 2026.

SILVA, Marcela Fernandes et al. Ageísmo contra idosos no contexto da pandemia da Covid-19: uma revisão integrativa. **Revista de Saúde Pública**, v. 55, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003082>. Acesso em: 31 maio 2026.

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. **World Population Prospects**. New York: United Nations, 2024. Disponível em: <https://population.un.org/wpp/>. Acesso em 22/05/2026.

VIEIRA, Nayara de Holanda; TEIXEIRA, Solange Maria. Ageísmo e desigualdades contra a pessoa idosa em contexto pandêmico: reatualização das demandas por uma política nacional de cuidado. **Serviço Social em Revista**, v. 27, n. 1, p. 106–126, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1679-4842.2024v27n1p106>. Acesso em: 31 maio 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**. Geneva: WHO, 2021. ISBN ISBN 978-92-4-001686-6. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 22/05/2026.