

***Renato César Ferreira Fernandes**
Professor Doutor em Ciência
Política, Fatec Sumaré, Campinas,
Brasil.

ORCID: 0000-0001-5738-6520

E-mail:
renato.fernandes@cps.sp.gov.br

****Osvaldo Gilson Ezequiel**
Graduado em Gestão de Recursos
Humanos, FATEC Sumaré, Sumaré,
Brasil.

ORCID: 0009-0006-6343-2603

E-mail:
osvaldogilsonezequiel@gmail.com

PERCEPÇÕES SOBRE O ETARISMO NO MUNDO DO TRABALHO: um estudo exploratório

DOI: doi.org/10.5281/zenodo.22650777

RESUMO

O artigo examina a percepção do etarismo no mundo do trabalho a partir de um levantamento com um grupo diversificado de profissionais, majoritariamente situados na Região Metropolitana de Campinas. A pesquisa discute o etarismo como uma forma de preconceito ainda pouco visível, frequentemente naturalizada nas práticas de gestão e nas relações organizacionais. O estudo baseia-se em uma metodologia descritiva e exploratória, que articula revisão bibliográfica e levantamento quantitativo de dados primários. Os resultados evidenciam a existência do estigma, a persistência de estereótipos associados à idade e a ambivalência quanto à distribuição de cargos ocupados por trabalhadores mais velhos, o que pode indicar a presença de barreiras explícitas e implícitas à plena integração desse grupo no mundo do trabalho.

Palavras-Chave: Etarismo; Mundo do Trabalho; Gestão de Recursos Humanos; Diversidade Etária.

PERCEPTIONS OF AGEISM IN THE WORLD OF WORK: An exploratory study

ABSTRACT

This article examines perceptions of ageism in the world of work based on a survey of a diverse group of professionals, primarily located in the Metropolitan Region of Campinas. The research discusses ageism as a form of prejudice that remains largely invisible, often normalized within management practices and organizational relationships. The study employs a descriptive and exploratory methodology, combining a literature review with a quantitative survey of primary data. The results reveal the existence of stigma, the persistence of age-related stereotypes, and ambivalence regarding the distribution of positions occupied by older workers — factors that may indicate the presence of explicit and implicit barriers to the full integration of this group into the world of work.

Keywords: Ageism; World of Work; Human Resource Management; Age Diversity.

PERCEPCIONES SOBRE EL EDADISMO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: un estudio exploratório

RESUMEN

El artículo examina la percepción del edadismo en el mundo del trabajo a partir de un relevamiento con un grupo diversificado de profesionales, mayoritariamente situados en la Región Metropolitana de Campinas. La investigación discute el edadismo como una forma de prejuicio aún poco visible, frecuentemente naturalizada en las prácticas de gestión y en las relaciones organizacionales. El estudio se basa en una metodología descriptiva y exploratoria, que articula la revisión bibliográfica y un relevamiento cuantitativo de datos primarios. Los resultados evidencian la existencia del estigma, la persistencia de estereotipos asociados a la edad y la ambivalencia en cuanto a la distribución de cargos ocupados por trabajadores de mayor edad, lo que puede indicar la presencia de barreras explícitas e implícitas para la plena integración de este grupo en el mundo del trabajo.

Palabras clave: Edadismo; Mundo del Trabajo; Gestión de Recursos Humanos; Diversidad Etaria.

INTRODUÇÃO

O Brasil é um país marcado por intensa desigualdade social, expressa em múltiplas formas de discriminação, como de gênero, raça, classe e idade. O presente estudo investiga a situação de trabalho, o problema da discriminação e a empregabilidade de pessoas estigmatizadas como “mais velhas” com o objetivo de compreender como o etarismo é percebido no mundo do trabalho.

O etarismo pode ser definido como a discriminação, o preconceito ou a aversão dirigida a pessoas em função de sua idade, incidindo sobre diferentes grupos etários, como crianças, adolescentes e idosos. O foco deste estudo recai sobre a população considerada “mais velha” e, dessa forma, delimitou-se nosso recorte etário a indivíduos com 50 anos ou mais. A escolha dessa faixa etária justifica-se por representar um período de transição crítica, no qual os indivíduos, embora em plena capacidade produtiva e intelectual, passam a vivenciar as primeiras manifestações estruturais do preconceito etário. Focar nessa faixa etária nos permite compreender de que modo o etarismo contribui para a segregação desse grupo e como se relaciona a padrões sociais historicamente construídos na sociedade (Coury et al., 2022).

Em pesquisa realizada em 2022 com quase 200 empresas brasileiras, identificou o perfil do mercado de trabalho para pessoas com mais de 50 anos. A maioria das organizações entrevistadas declarou possuir entre 6% a 10% de trabalhadores nessa faixa etária em seus

quadros, e 78% das empresas afirmaram reconhecer práticas etaristas e barreiras à contratação de profissionais mais velhos (Brasil, 2023).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), a população com 50 anos ou mais abrange 27,71% dos brasileiros, o equivalente a 56,2 milhões de pessoas. Deste total, cerca de 28,7 milhões encontram-se no período que antecede a aposentadoria — adotando-se como parâmetro 65 anos para homens e 60 anos para mulheres¹. Tal cenário demonstra que a maior parcela desse grupo demográfico ainda compõe a força de trabalho ativa do país, o que demonstra a urgência de se debater o etarismo com pessoas mais velhas.

Diante disso, o problema de pesquisa desta investigação pode ser sintetizado na seguinte questão: como o etarismo contra pessoas com 50 anos ou mais é percebido por um grupo diversificado de trabalhadores em suas experiências profissionais? Nesse sentido, o estudo tem como objetivo analisar a percepção desses profissionais sobre as práticas etaristas, buscando compreender como eles identificam estereótipos, barreiras e a dinâmica de integração dos trabalhadores mais velhos no ambiente de trabalho.

2. PROCESSOS METODOLÓGICOS

Este estudo adotou uma metodologia descritiva e exploratória, combinando revisão bibliográfica — como base teórica — com aplicação de um questionário estruturado, composto por questões fechadas, para a coleta de dados quantitativos.

A revisão bibliográfica foi realizada em periódicos científicos e obras de referência das áreas de Sociologia, Administração e Recursos Humanos, com o objetivo de mapear a literatura sobre etarismo no ambiente de trabalho, identificando definições, causas, manifestações e impactos na trajetória profissional dos indivíduos. Essa etapa fundamentou o referencial teórico do problema e permitiu contextualizar os dados provenientes do levantamento empírico.

Na segunda etapa, foi conduzido um levantamento com trabalhadores de 18 anos ou mais. A coleta ocorreu por meio de questionário estruturado, voltado a captar a percepção

¹ Embora a Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência) tenha fixado a idade mínima de aposentadoria para mulheres em 62 anos, optou-se por utilizar o marco de 60 anos neste cálculo para uma aproximação estatística. Essa opção metodológica deve-se à estrutura de agrupamento dos dados do IBGE em faixas etárias fechadas (60 a 64 anos), o que inviabiliza a desagregação exata da população aos 62 anos.

e a experiência desses profissionais em sua área de atuação, bem como aspectos relacionados à percepção sobre o etarismo e a presença de pessoas com 50 anos ou mais no mundo do trabalho. O instrumento de coleta continha dezessete questões fechadas de múltipla escolha alinhadas ao tema do etarismo. A divulgação do formulário ocorreu por meio de redes sociais, aplicativos de mensagens, e-mails e redes de contato profissional, possibilitando a participação de um grupo diversificado de respondentes, predominantemente residentes na Região Metropolitana de Campinas, com diferentes vínculos laborais, incluindo trabalhadores da iniciativa privada, servidores públicos, profissionais do terceiro setor e profissionais liberais.

A amostra final constituiu-se de 74 respondentes. Trata-se de uma amostragem não probabilística, construída por conveniência, o que confere aos resultados um caráter exploratório. Nesse sentido, é importante ressaltar as limitações da generalização dos resultados. Em razão das redes de divulgação acionadas e do próprio delineamento do estudo, as inferências aqui estabelecidas refletem o perfil particular desse grupo de respondentes, majoritariamente situado na Região Metropolitana de Campinas, não cabendo extrapolações macroestruturais para o conjunto da sociedade brasileira. Dessa forma, a interpretação dos dados busca lançar luz sobre as dinâmicas do etarismo dentro deste recorte sociodemográfico e regional específico.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A discussão sobre o etarismo, embora trate de um problema antigo na sociedade, é relativamente recente no campo acadêmico, o que explica a coexistência de definições convergentes e divergentes sobre o tema.

Segundo Erdman Palmore, gerontólogo e um estudioso do fenômeno entre pessoas idosas, o etarismo corresponde a formas de prejuízo ou discriminação dirigidas a uma determinada faixa etária, caracterizando um tratamento negativamente inadequado de seus membros (Palmore apud Loth; Silveira, 2014, p. 69). Nessa perspectiva, o etarismo pode atingir diferentes grupos etários, como crianças, jovens, adultos e idosos.

Diferentemente de outros preconceitos, como o machismo e o racismo, que têm conquistado maior visibilidade nas últimas décadas, o etarismo é caracterizado por alguns

autores ainda como um “preconceito invisível” (Coury et al., 2022), principalmente pelo difícil reconhecimento dessa prática, ainda que ela produza impactos diretos nas oportunidades de trabalho, na autoestima e na dignidade profissional.

O etarismo contra as pessoas de maior idade pode ser entendido de diversas formas. Em seu estudo sobre o tema, Helson Sobrinho (2007, p. 98-99) ressalta como a “velhice” é uma construção social vinculada às relações sociais em sua produção e reprodução social. Nesse sentido, o etarismo é construído e sustentado por relações sociais discursivas, econômicas, políticas, geracionais, etc.

Partindo de uma perspectiva sociológica, podemos compreender o etarismo também como um estigma, isto é, como uma condição socialmente atribuída que posiciona o indivíduo possuidor em desvantagem com outros (Pedro et al, 2025). Esse estigma é uma construção social e perpassa os diversos âmbitos da vida cotidiana. Dessa forma, o etarismo contra pessoas mais velhas manifesta-se no âmbito familiar, nas organizações, nos grupos sociais, entre as diferentes classes, etc. No mundo do trabalho, que constitui o foco desta pesquisa, ele se expressa tanto no ambiente laboral quanto nas dificuldades de recolocação profissional. Em estudo sobre o etarismo nas organizações, Guilherme Loth e Nereida Silveira identificam esse estigma na criação de estereótipos recorrentes associados a trabalhadores envelhecidos, como “inabilidade com novas tecnologias” e “menor dinamismo” (Loth, Silveira, 2014, p. 78), os quais reduzem a competitividade e a capacidade de inserção desses trabalhadores no mercado.

A população brasileira, em linhas gerais, encontra-se em processo acelerado de envelhecimento. Segundo dados do Ministério da Saúde, a tendência é que, até 2030, o número absoluto e percentual de pessoas com mais de 60 anos supere o de crianças de até 14 anos, projetando o Brasil como um dos países com maior proporção de idosos no mundo (USP Analisa, 2019). Esse cenário coloca um desafio significativo para as organizações, que precisam incorporar, de forma inclusiva, trabalhadores mais velhos em seu cotidiano.

Para além do envelhecimento da população, é necessário compreender o etarismo também em sua dimensão estrutural, principalmente no que aponta Pierre Bourdieu (2003, p. 152) na luta de classificações que ocorre entre as gerações. O etarismo, a atribuição do estigma a determinada camada social, opera como um mecanismo de seleção, exclusão e

hierarquização no mundo do trabalho entre aqueles que estão incluídos e os que estão “ultrapassados”. Essa dimensão estrutural materializa-se em algoritmos de recrutamento que excluem faixas etárias mais altas, no isolamento social, na ausência de políticas de requalificação voltadas a profissionais maduros e também em pressões veladas para aposentadorias precoces. Como consequência direta dessa exclusão institucionalizada, observa-se o fenômeno do rebaixamento ocupacional: trabalhadores qualificados com 50 anos ou mais, ao perderem seus vínculos, frequentemente deparam-se com um mercado que bloqueia a continuidade de suas trajetórias profissionais, forçando-os a aceitar posições de menor complexidade, remuneração inferior ou vínculos precarizados como única via de reinserção (Paolini, 2016).

Janaína Feijó (2025, p. 1), a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), constata que a proporção da população em idade ativa na faixa etária acima de 50 anos cresceu de 28%, em 2012, para 34%, em 2024 — um movimento também registrado por Costanzi (2025). Entretanto, a natureza dessa inserção profissional levanta preocupações. A análise de Feijó (2025, p. 3) revela uma escalada da informalidade atrelada ao envelhecimento: os índices, que são altos na juventude (38,5% entre 18 e 29 anos) e se retraem na fase adulta intermediária (34,2% entre 30 e 39 anos; 34,5% entre 40 e 49 anos), voltam a crescer de forma expressiva atingindo 40,6% (50 a 59 anos) e 53,8% (60 anos ou mais). Tais dados evidenciam a precarização das relações de trabalho para as pessoas mais velhas, culminando no fato de que o contingente demográfico de 50 anos ou mais é o único a registrar níveis de informalidade superiores à média nacional de 38,6%.

Essa localização e esses dados podem ser observados também no nível de ocupação por faixa etária, onde identifica-se uma tendência semelhante, o que reforça a necessidade de compreender de que forma o mundo do trabalho responde ao envelhecimento da força laboral e como o etarismo interfere na qualidade dessa inserção.

Tabela 1 – Nível de Ocupação por Grupo de Idade

Faixa Etária	Ocupação 2013	Ocupação 2023	Variação
16 a 24 anos	51,7%	50,2%	-1,5%
25 a 39 anos	75,7%	76,2%	+0,5%
40 a 49 anos	74,8%	75,7%	+0,9%
50 a 59 anos	62,3%	64,7%	+2,4%
60 a 69 anos	32,7%	34,2%	+1,5%
70 a 79 anos	12,1%	11,6%	-0,5%

Fonte: Adaptado de Costanzi (2025, p. 30)

Essa tabela é particularmente relevante, pois evidencia que as duas faixas etárias extremas (16 a 24 anos e 70 a 79 anos) apresentam queda nos níveis de ocupação, ao passo que as faixas intermediárias registram aumento, o que reflete o processo de envelhecimento da população ocupada no Brasil. Além disso, destaca-se outro ponto importante: o crescimento proporcional do nível de ocupação é significativamente maior entre 50 e 69 anos do que entre 25 e 49 anos, indicando que o envelhecimento se concentra especialmente na faixa etária em análise.

Esse crescimento proporcional da ocupação entre as faixas etárias mais avançadas, no entanto, não pode ser creditado exclusivamente ao envelhecimento demográfico brasileiro. Ele é diretamente tracionado, entre outras coisas, por reestruturações institucionais e macroeconômicas recentes, com destaque para a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103/2019). A promulgação das novas regras previdenciárias postergou o acesso à aposentadoria — exigindo maior tempo de contribuição e idades mínimas mais altas —, o que obriga a permanência compulsória dos trabalhadores com mais de 50 anos na força de trabalho. Simultaneamente, a Reforma Trabalhista flexibilizou e enfraqueceu as formas de contratação clássicas, impulsionando a “pejotização”, o trabalho intermitente e outras modalidades atípicas. A conjunção desses dois fatores empurra uma massa de trabalhadores maduros — frequentemente barrados no mercado formal pelo etarismo estrutural — para a necessidade de reinserção a qualquer

custo, ajudando a compreender o expressivo salto da informalidade nessa faixa etária apontado nos dados da PNAD.

3.1. Legislação e políticas públicas de combate ao etarismo

A percepção do problema impulsionou tanto organizações da sociedade civil quanto o poder público a desenvolverem instrumentos, leis e normativas para o enfrentamento do etarismo no Brasil. Destacam-se entre os principais dispositivos:

a) **Estatuto do Idoso** – Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Esse marco legal assegura direitos fundamentais à pessoa idosa, incluindo incentivos fiscais para empresas que contratam trabalhadores com mais de 60 anos e garantia de estabilidade no emprego para empregados com mais de um ano de vínculo. Ressalta-se que, em 2022, a Lei nº 14.423 alterou o nome para Estatuto da Pessoa Idosa, mantendo a redação e a data de criação originais.

b) **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. O artigo 373, inciso III, veda qualquer forma de preconceito no acesso ao mercado de trabalho em função de sexo, idade, cor ou situação familiar, constituindo importante referência jurídica para o combate ao etarismo.

c) **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Este dispositivo proíbe práticas discriminatórias de diversa natureza, incluindo aquelas fundamentadas na idade, tanto para admissão quanto para manutenção da relação de trabalho.

Além dessas, é importante destacar os diversos artigos que compõe a Constituição Federal (Brasil, 1988), tais como: o Art. 5º, ninguém pode sofrer discriminação, inclusive por idade; Art. 1º e 170º, sobre valorização do trabalho; e o Art. 230, Proteção ao idoso, dever da família, sociedade e Estado.

Além desse arcabouço jurídico, tramitam outros projetos nas Casas Legislativas sobre o tema. Um exemplo é o Projeto de Lei 2617 de 2024, de autoria do Deputado Federal Pedro Aihara (PRD/MG), que visa criar ambiente social mais justo e inclusivo para a população idosa, combatendo o preconceito e promovendo dignidade e participação plena. O projeto aguarda parecer nas comissões pertinentes da Câmara dos Deputados.

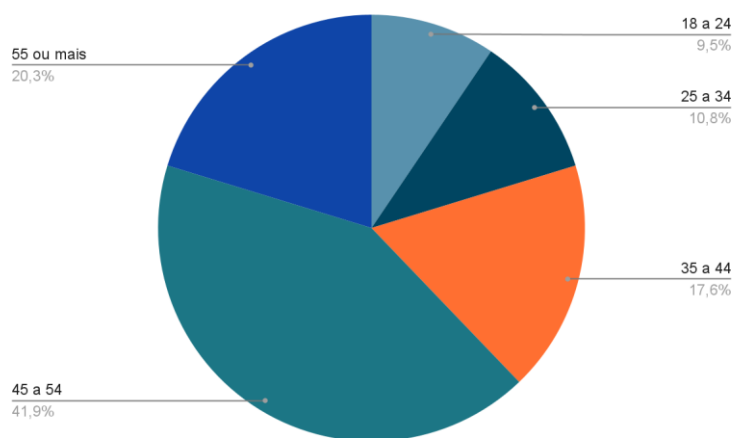
Existem diversas políticas públicas referentes ao tema, no âmbito Federal, Estadual ou Municipal. Dentre elas, podemos destacar o Programa Envelhecer nos Territórios², da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. O objetivo é promover o direito de envelhecer com dignidade, avaliando e fortalecendo políticas locais, formando agentes de direitos humanos e articulando ações intersetoriais para proteção das pessoas idosas, incluindo a identificação e enfrentamento de violações, como as violações de cunho etarista.

Diante desse contexto, é fundamental que organizações públicas e privadas reconheçam e enfrentem o etarismo, incorporando práticas inclusivas em sua rotina. O desenvolvimento de campanhas e ações educativas constitui estratégia essencial para promover a inclusão de diferentes faixas etárias e favorecer um ambiente de trabalho mais diversos, colaborativo e menos discriminatório, ampliando a troca de experiências e saberes entre as gerações (Coury et al., 2022).

4. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados apresentados nesta seção refletem as experiências e percepções de 74 respondentes, inseridos em diversificados segmentos do mercado de trabalho. Para fundamentar a análise sobre as manifestações do etarismo, inicia-se a discussão com o mapeamento sociodemográfico e profissional dessa amostra, evidenciando as características que atravessam suas trajetórias profissionais. Ao observar o perfil dos respondentes, nota-se que a maioria é composta pelo sexo feminino (55,4%). Em relação à faixa etária dos participantes, obteve-se a seguinte distribuição:

² Instituído pela Portaria 561 de 2023: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-561-de-4-de-setembro-de-2023-507757858>

Gráfico 1 - Respondentes por Faixa Etária³

Fonte: Elaboração própria

A análise da escolaridade dos participantes revelou que 39,18% possuem ensino superior completo ou incompleto, 37,83% relataram ter até o ensino básico e 22,9% detêm titulação de pós-graduação. Constata-se, portanto, um expressivo viés de alta escolarização nesta amostra não probabilística, visto que mais de 60% dos respondentes possuem, no mínimo, o nível superior incompleto — um índice substancialmente superior à média nacional de 24,7% apontada pelo IBGE (2025). Diante desse distanciamento em relação à estrutura demográfica brasileira, ressalta-se que os resultados desta pesquisa não comportam inferências macroestruturais. A análise deve ser compreendida nos limites do perfil específico dos respondentes e de sua inserção majoritariamente na Região Metropolitana de Campinas, demandando cautela em generalizações para além desse recorte.

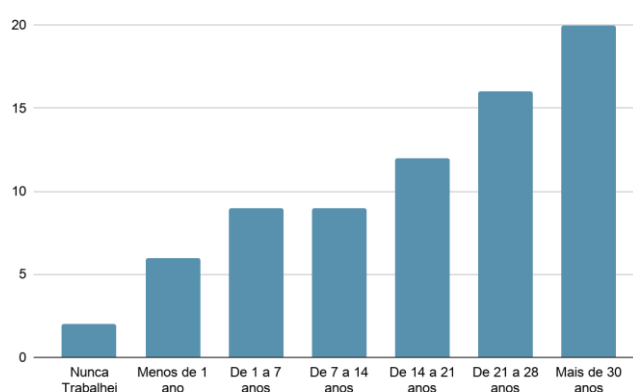
Uma outra informação relevante para a caracterização do perfil da amostra é que a maioria dos respondentes esteve empregada nos últimos anos (71,62%). Entre aqueles que passaram por períodos de desemprego nos cinco anos anteriores à pesquisa, parcela significativa (47,61%) permaneceu fora do mundo do trabalho por menos de dois anos. Esses

³ O instrumento de coleta categorizou os respondentes em “45 a 54 anos” e “55 anos ou mais”. Embora haja uma descontinuidade formal com o recorte demográfico de 50 anos, essa limitação amostral não compromete a análise. Do ponto de vista sociológico, a faixa limítrofe de 45 a 54 anos é analiticamente importante, pois permite captar as percepções sobre o etarismo justamente em sua fase de transição, período em que os estigmas no mundo do trabalho começam a se manifestar.

dados são importantes, pois indicam que a amostra é composta majoritariamente por indivíduos com maior capital cultural, maior experiência no mundo do trabalho e em diferentes tipos de organização.

No que se refere ao tempo de atuação dos entrevistados no mercado de trabalho, obtém-se a seguinte configuração:

Gráfico 2 - Tempo de atuação no mercado de trabalho



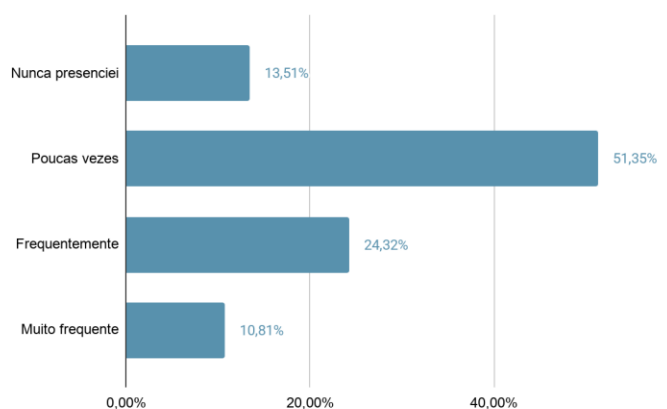
Fonte: Elaboração própria

Considerando que 62% da amostra é composta por pessoas com mais de 45 anos, observa-se, de modo esperado, um tempo médio mais elevado de atuação no mercado de trabalho entre os participantes.

A pesquisa também revela que, em relação ao último vínculo empregatício, a maioria dos respondentes (37,83%) esteve vinculada a empresas públicas, enquanto 36,48% atuaram em empresas privadas; os demais estiveram empregados no terceiro setor (ONGs, associações etc.) ou trabalharam como autônomos. Relativamente ao porte das empresas, verifica-se que a maior parcela (47,29%) trabalha ou já trabalhou em organizações de grande porte (mais de 250 funcionários), ao passo que empresas de médio e pequeno porte concentraram, cada uma, 13,51% dos respondentes, e microempresas, 6,75%.

Diante do perfil delineado para a amostra, passa-se à análise da percepção desses trabalhadores sobre o etarismo. O gráfico a seguir ilustra a frequência com que os participantes relataram ter presenciado práticas etaristas no cotidiano laboral.

Gráfico 3 - Percepção da Frequência do Etarismo no Trabalho



Fonte: Elaboração própria

A maior parte da amostra (64,86%) relatou presenciar poucas ou nenhuma situação de etarismo, embora 56,75% atuem diretamente com profissionais acima de 50 anos. A baixa frequência relatada não invalida a existência do fenômeno; pelo contrário, levanta a hipótese interpretativa, fundamentada na literatura (Coury et al., 2022), de que o etarismo atue de forma velada, sendo frequentemente naturalizado e, conseqüentemente, invisibilizado nas relações cotidianas. A desagregação setorial reforça essas dinâmicas: a ocorrência regular de etarismo (respostas "frequentemente" e "muito frequentemente") atinge 48,57% nas empresas privadas (desvio de +13,44%), contra apenas 23,52% nas públicas, evidenciando maior discriminação no ambiente corporativo privado.

Quando questionados sobre os estereótipos dirigidos a esses profissionais, os respondentes destacaram a suposta incapacidade tecnológica (55,4%) e a desatualização (39,18%), seguidas pela teimosia (24,32%) e percepção de baixa produtividade (21,62%).

Um outro dado relevante para a pesquisa é o da distribuição hierárquica decorrente desse cenário, refletida nos cargos ocupados pelas pessoas mais velhas, é apresentada na Tabela 2.

Tabela 2 - Cargos ocupados por pessoas com mais de 50 anos

Hierarquia	Cargo	Percentual	Total
Alta	Diretor e/ou Presidente	22,97%	35,13%
	Gerente	12,16%	
Média	Supervisor	12,16%	22,96%
	Coordenador	9,45%	
	Analista	1,35%	
Baixa	Operacional	12,16%	32,42%
	Assistente	4,05%	
	Auxiliar	16,21%	
	Outra	9,45%	9,45%

Fonte: Elaboração própria

A Tabela 2 permite observar um quadro ambivalente na distribuição de pessoas com mais de 50 anos nas organizações. De um lado, há presença expressiva em cargos de alta hierarquia, especialmente em posições de diretoria e presidência (22,97%), o que sugere valorização da experiência acumulada e de trajetórias profissionais longas em determinados contextos organizacionais. De outro, verifica-se concentração relevante nos níveis hierárquicos mais baixos, com destaque para funções operacionais (12,16%) e, sobretudo, de auxiliar (16,21%), que, somadas às demais posições de base, totalizam 32,42% dos cargos ocupados por esse grupo etário.

Esse padrão indica uma espécie de polarização: parte das pessoas mais velhas consegue acessar posições estratégicas, enquanto outra parcela permanece alocada em funções de baixa complexidade e menor autonomia, frequentemente associadas à rotatividade e à recolocação no mercado de trabalho. É possível supor que, nos cargos de alta hierarquia, a experiência e o “tempo de casa” sejam fortemente valorizados como atributos para a tomada de decisão e a liderança de equipes, o que contribui para a permanência de trabalhadores mais velhos nesses postos. Em contrapartida, nos cargos de baixa hierarquia, é provável que muitos desses profissionais estejam em processos de

reinserção após episódios de desemprego ou mudança de carreira, o que pode implicar rebaixamento ocupacional em relação a posições anteriormente ocupadas.

Pensando a partir da Gestão de Recursos Humanos, essa configuração revela desafios importantes. A presença de pessoas com mais de 50 anos em funções operacionais e auxiliares pode indicar barreiras à ascensão ou à mobilidade interna, seja por preconceitos etaristas, seja por ausência de políticas de desenvolvimento de carreira voltadas a trabalhadores em estágios mais avançados do ciclo laboral. Ao mesmo tempo, a concentração de profissionais mais velhos em posições de comando pode reforçar uma visão limitada de que a experiência só é plenamente aproveitada nos níveis superiores, desconsiderando o potencial de contribuição técnica e relacional em outros tipos de função.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas confirmam que o Brasil vivencia um acelerado processo de envelhecimento populacional, ao mesmo tempo em que trabalhadores mais velhos continuam enfrentando barreiras de inserção e permanência no mercado de trabalho, sendo frequentemente alocados em postos de trabalho mais precários. Apesar de parte da amostra relatar que nunca presenciou ou presenciou poucas vezes situações de etarismo, os dados revelam a presença de estereótipos recorrentes, ligados à suposta incapacidade tecnológica, à desatualização e à falta de produtividade. Conforme aponta a literatura, tais estigmas podem impactar diretamente a autoestima, as oportunidades de carreira e a dignidade desses profissionais. Essa aparente contradição entre a baixa observação direta e a presença dos estereótipos corrobora a hipótese interpretativa de que o etarismo é um preconceito invisibilizado, frequentemente naturalizado nas práticas e nos discursos cotidianos das organizações. Além disso, um resultado relevante para a área de Recursos Humanos reside na diferença setorial: a percepção da frequência do etarismo mostrou-se mais alta em empresas privadas do que em instituições públicas.

Além disso, a ambivalência identificada na alocação de cargos — polarizada entre a alta gestão e funções estritamente operacionais — corrobora a hipótese interpretativa de que o etarismo atua na estruturação limitante das trajetórias profissionais, cenário que, do ponto de vista da Gestão de Recursos Humanos, reforça a necessidade de que as

organizações incorporem a dimensão etária em suas políticas de diversidade e inclusão. Isso implica revisar práticas de recrutamento e seleção que limitem implicitamente a idade dos candidatos, ampliar o acesso de profissionais com 50 anos ou mais a programas de formação e desenvolvimento e garantir processos de avaliação de desempenho que considerem competências e resultados, e não apenas expectativas estereotipadas acerca da idade. Ademais, a área de RH pode atuar como agente estratégico na promoção de ambientes de trabalho intergeracionais, que valorizem o intercâmbio de experiências, saberes e perspectivas entre diferentes faixas etárias.

Entre as ações concretas que podem ser implementadas, destacam-se: campanhas internas de sensibilização sobre o etarismo, utilizando dados, depoimentos e situações reais para evidenciar o caráter discriminatório de piadas, comentários e decisões baseadas na idade; programas de formação continuada voltados para lideranças e equipes de RH, abordando vieses inconscientes, legislação trabalhista e boas práticas de gestão de profissionais maduros; e iniciativas de mentoria reversa e intergeracional, em que profissionais de diferentes idades compartilham conhecimentos técnicos, tecnológicos e experiências de carreira. Essas ações contribuem para desconstruir estereótipos e consolidar uma cultura organizacional mais inclusiva.

Por fim, recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem o estudo do etarismo em recortes específicos — como setores econômicos, porte de empresas e perfis profissionais distintos —, bem como investiguem a perspectiva dos próprios trabalhadores com 50 anos ou mais em maior detalhe, por meio de metodologias qualitativas, como entrevistas em profundidade ou grupos focais. Compreender de forma mais densa as experiências subjetivas e as estratégias individuais de enfrentamento do preconceito etário podem oferecer subsídios essenciais para o desenho de políticas e programas de RH mais justos, eficazes e alinhados à realidade de uma população em processo acelerado de envelhecimento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 abr. 1995

BRASIL. **Lei nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 3 out. 2003.

BRASIL. **Lei nº 14.423**, de 4 de julho de 2022. Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), para denominá-lo Estatuto da Pessoa Idosa. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 5 jul. 2022.

BRASIL, Cristina I. do. Etarismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado. **Agência Brasil**, 15 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado>. Acesso em: 13 jun. 2025

BOURDIEU, Pierre. A “juventude” é só uma palavra. In.: BOURDIEU, Pierre. Questões de Sociologia. Lisboa: Fim de Século, 2003, p. 151-162.

COSTANZI, Rogério N. A Evolução da Participação dos Idosos no Mercado de Trabalho no Brasil. **Informações Fipe: Temas de Economia Aplicada**, São Paulo, p. 25-34, abr. 2025. Mensal.

COURY, Andreza O et al. **Etarismo: o que é e o que representa para os idosos?** 2022. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/etarismo-o-que-e/>. Acesso em: 11 jun. 2025.

FEIJÓ, Janaína. **Geração prateada: onde estão os 60+ no mercado de trabalho?** Rio de Janeiro: FGV IBRE, 30 jun. 2025. Nota Técnica. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade/artigos/geracao-prateada-onde-estao-os-60-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 4 ago. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Panorama Censo 2022**. Brasília: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Educação 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/biblioteca/visualizacao/livros/liv102180_informativo.pdf. Acesso em: 6 jul. 2026.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 16, n. 39, p. 65-82, ago. 2014. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 177–182, 2016.

PEDRO, Danielli R. et al. Trabalhador idoso, velho ou da terceira idade: reflexão pela Teoria do Estigma de Erving Goffman. **Cogitare Enfermagem**, [S. l.], v. 30, 2025. DOI: 10.1590/ce.v30i0.98500pt. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/98500>. Acesso em: 27 jul. 2026.

SOBRINHO, Helson F. Da S. **Discurso, Velhice e Classes Sociais**. Maceió: EdUFAL, 2007.

USP ANALISA: o perfil do idoso no Brasil. Apresentação: Thaís Cardoso. **Entrevista com: Ana Amélia Camarano**. Ribeirão Preto: Rádio USP; IEA, 20 jun. 2019. USP Analisa. Podcast. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/perfil-do-idoso-esta-mudando/>. Acesso em: 20 ago. 2024.