

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**ANDRINE OLIVEIRA NUNES**

**EUDES VITOR BEZERRA**

**VANESSA ROCHA FERREIRA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vítor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-853-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marília Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho “O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18” discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa “DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS”, lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre “O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL”, tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado “ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991”, que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Diego Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030”, oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a “OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA”, onde descrevem as principais dificuldades e dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado “OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA”, no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo “RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho “REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES” apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas “falsas” motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo “TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS” na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa “TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO” onde trabalham sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância das transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

# O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES

## ETARISM AND ITS IMPACTS ON WOMEN'S RIGHT TO WORK

Juvêncio Borges Silva  
Marilia Meorim Ferreira De Lucca E Castro  
Marina dos Santos Martins Camargo

### Resumo

Tem-se observado, inclusive no Brasil, o envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida, o que impacta nas relações de trabalho, já que marcado por essa transição demográfica. Por uma série de razões, pessoas mais velhas estão estendendo suas carreiras para além da aposentadoria ao mesmo tempo em que o desenvolvimento global aciona uma quantidade crescente de jovens para o mercado de trabalho. Esse ambiente gera impactos negativos ocasionados por comportamentos discriminatórios com as pessoas idosas e se observa aumento das crenças limitantes sobre a mulher idosa. Aqui se faz uma observação sobre a importância do legado de mulheres negras idosas no ensino e no próprio ambiente de trabalho. Explora-se, portanto, como o envelhecimento se expressa, e as dificuldades enfrentadas articuladas à conjuntura social nessa etapa da vida, sob a perspectiva do gênero feminino. Para tanto, será adotado o método dedutivo e qualitativo, por meio de pesquisas doutrinárias, artigos científicos e legislação, objetivando trazer à lume reflexões do assunto.

**Palavras-chave:** Etarismo, Estereótipos, Discriminação, Mulheres, Envelhecimento

### Abstract/Resumen/Résumé

In Brazil, as well as in other countries, there has been an observed aging of the population due to declining birth rates and an increase in life expectancy. This demographic transition has a significant impact on labor relations. For a variety of reasons, older individuals are extending their careers beyond retirement age, while the global development is bringing a growing number of young people into the workforce. This environment has led to negative impacts stemming from discriminatory behavior towards the elderly, including the proliferation of limiting beliefs about older women. Here, we make an observation about the importance of the legacy of older Black women in education and the workplace. We will explore how aging is manifested and the challenges faced in the context of this stage of life, particularly from the perspective of the female gender. To do so, we will adopt a deductive and qualitative approach, using doctrinal research, scientific articles, and legislation to shed light on these reflections.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Ageism, Stereotypes, Discrimination, Women, Aging



## 1. INTRODUÇÃO

O Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003), considera como idosa aquela pessoa com idade igual ou superior a 60 anos, e considera que é obrigação da família e outras instituições, a efetivação do direito ao trabalho da pessoa idosa, que segue em seu art. 3º:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao **trabalho**, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. (Grifo nosso).

Além disso, o Estatuto leciona sobre a profissionalização e o trabalho dos idosos, vedando a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir (art. 27), Bem como criminaliza o ato de discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade (art. 96), e o ato de negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho (art. 100).

Nesta mesma esteira, a Constituição Federal de 1988 considera fundamentais os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), garante o livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII), considera o trabalho um direito social (art. 6º), garante o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX), considera a valorização do trabalho humano, entre outras fundamentos e garantias constitucionais.

Apesar disto, no Brasil, a velhice é tratada como antagônica à juventude e à vida adulta em várias os aspectos, principalmente no laboral. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no 1º trimestre de 2022 “as pessoas de 14 a 17 anos de idade representavam 7,0% das pessoas em idade de trabalhar. Os jovens de 18 a 24 anos correspondiam a 13,3%. As maiores parcelas eram formadas pelos grupos de 25 a 39 anos (29,6%) e de 40 a 59 anos (31,6%). Os considerados idosos pela Organização Mundial da Saúde para países em desenvolvimento, 60 anos ou mais de idade, representavam 18,5%”. (IBGE, 2022). Logo, o “ageísmo laboral” encontra-se justamente por considerarmos o ápice da idade média do trabalhador entre 25 a 59 anos.

O Relatório Mundial Sobre o Idadismo considera que a idade é uma das primeiras características que observamos em outras pessoas e aponta que o idadismo surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas por atributos que causam danos, desvantagens ou injustiças, e minam a solidariedade intergeracional (OPAS, 2022).

Por consequência, o idadismo prejudica a saúde e o bem-estar e constitui como um

grande obstáculo à formulação de políticas e ações eficazes em envelhecimento saudável, como foi reconhecido pelos Estados-Membros da Organização Mundial da Saúde (OMS) na Estratégia Global e No Plano de Ação sobre Envelhecimento e Saúde, e na Década do Envelhecimento Saudável de 2021 a 2030 (OPAS, 2022).

## 2. IDADE, JUVENTUDE E ETARISMO

A idade é uma das dimensões da caracterização interpessoal, em conjunto com a raça e o sexo. É um tipo de significativo indicador social capaz de apontar comportamentos esperados, status, poder e responsabilidades nas diferentes faixas etárias (ABRAMS, RUSSELL, VAUCLAIR, SWIFT, 2011). Uma vez utilizada como categoria social, pode trazer prejuízos e/ou benefícios a determinados grupos de pessoas (GIL, 2014), e, para muitos, a idade torna-se fator desfavorável.

Os termos “etarismo” ou “idadismo” foram introduzidos em 1969 por Robert Neil Butler, gerontologista, psiquiatra e escritor norte americano, no estudo sobre preconceito contra pessoas idosas. Butler usou a palavra “ageism” para descrever o preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade (BUTLER, 1969, p. 243) e o chamou de outra forma de intolerância (“bigotry”), similar a racismo e sexismo. Em continuidade aos seus estudos, o autor definiu o etarismo como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (IDEM, 1975, p. 12).

Butler (1980) identificou três aspectos relacionados ao problema do etarismo como sendo: as atitudes preconceituosas; as práticas discriminatórias contra os idosos e as práticas e as políticas institucionais que perpetuam as crenças estereotipadas sobre os idosos que degradam sua dignidade pessoal. O autor seguiu seus estudos trazendo evidências de que as normas e as políticas institucionais estão relacionadas e se reforçam mutuamente. O etarismo tende a reforçar desigualdades sociais, tangenciando, principalmente, mulheres mais velhas, pessoas mais pobres ou com transtornos mentais (BARNETT, 2005).

Inicialmente, o termo era atrelado a atitudes e/ou crenças negativas em relação aos idosos (NELSON, 2016). Depois foi reconhecido que ele pode também ser dirigido a pessoas mais jovens, o que fez sua definição englobar discriminações contra quaisquer faixas etárias. Vale ressaltar, contudo, que a discriminação por idade afeta predominantemente os grupos mais velhos, muito embora os jovens não estejam imunes. A ideia do etarismo é baseada em mitos e atitudes estereotipadas sobre a idade dos trabalhadores que podem ser facilmente refutados (DAVEY, 2014).

Por sua vez, Palmore (1999, p. 4) define etarismo como “qualquer preconceito ou discriminação contra ou a favor de um grupo de idade”, que se manifesta tanto no âmbito pessoal

como no institucional. Para o autor, o etarismo pessoal refere-se ao preconceito e discriminação preconizados por indivíduos, enquanto o institucional diz respeito à prática de uma instituição ou organização, por meio de suas rotinas e políticas. Assim, o etarismo aparece de forma sutil ou marcante em diversas situações.

A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) conceitua o etarismo como a situação na qual “[...] a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneira que levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre as gerações” (OPAS, 2022). Além disso, é possível que o etarismo seja praticado pelo indivíduo em face de si próprio, quando se considera “velho demais” para determinada atividade, denominado “auto etarismo”.

Para Siqueira, Botelho e Coelho, o fenômeno do envelhecimento é demográfico, possui demandas sociais específicas, bem como possui diferentes perspectivas de análise (SIQUEIRA; BOTELHO; COELHO, 2002). A perspectiva biológica/comportamentalista destaca o processo de decrepitude física ocasionada por fenômenos degenerativos naturais do organismo, fazendo com o que as pessoas idosas apareçam como portadores de múltiplas patologias sobre as quais os indivíduos e a sociedade devem retardá-las, problematizando negativamente como uma questão o Estado e Social, que requer medidas urgentes pela grande demanda dos serviços de saúde (os quais já se encontram precários. Desta forma, o discurso aparenta uma neutralidade.

Já a segunda perspectiva é economicista, pois preocupa-se em situar os lugares das pessoas idosas na estrutura social produtiva com enfoque no mercado de trabalho e suas rupturas acerca disto. Assim, a velhice passa a ser analisada no viés social de aposentadoria, e não mais de transformações fisiológicas (DOS SANTOS, 2016).

Para Nelson (2016), o termo etarismo era atrelado ao idoso, mas acontece que os termos podem ser dirigidos as pessoas mais jovens, o que faz sua definição englobar quaisquer faixas etárias. Por óbvio, que a discriminação por idade abrange predominantemente grupos mais velhos, embora jovens não estejam imunes. A ideia de etarismo está relacionada a questões não só de idade, mas é baseada em mitos e atitudes estereotipadas sobre a idade dos trabalhadores que podem ser facilmente refutados (DAVEY, 2014).

Neste contexto, se faz necessário analisar o etarismo aplicado à juventude. A definição de jovem não é clara o bastante para apontar uma faixa etária entre a idade “a” e a idade “b”. Michaelis (2020) compreende a juventude como a fase de transição entre a puberdade e a vida adulta, limitada pelo alcance da maturidade social (GIL, 2014). Em outras palavras, corresponde ao período no qual o sujeito atravessa um processo de individualização e afastamento da família, construindo o seu futuro com seus próprios recursos (CALVO, 2005).

Apenas para ilustrar, mesmo não sendo objeto deste estudo, no que tange ao etarismo, o jovem é associado a estereótipos negativos de vulnerabilidade, impulsivos, individualistas e

inocentes (CHAN et al., 2012), o que trazem por consequência a falta de confiança pelos adultos ou mesmo desconfianças em suas habilidades, criando um clima de desdém por parte dos empregados mais velhos dentro do ambiente de trabalho (BEATON, 2016). Por outro lado, existem estereótipos e responsabilidades que enaltecem a figura juvenil, especialmente no âmbito profissional: motivação, criatividade, inovação, adaptabilidade e, principalmente, habilidades tecnológicas (BEATON, 2016; MCGREGOR & GRAY, 2002).

Outra forma de manifestação do etarismo decorre das distintas idades trabalhando juntas. Nesse contexto, é comum instaurar uma competição entre os grupos que buscam diminuir características ameaçadoras na disputa por espaços organizacionais (Loth & Silveira, 2013). Cria-se ainda expectativas físicas sobre o que é ser jovem, maduro ou idoso e nesse aspecto, observa-se uma manifestação mais acirrada sobre a mulher e seu processo de envelhecimento físico (AYALON, 2013).

Pelos conceitos acima, é perceptível que o envelhecimento da população tende a trazer a intensificação do etarismo e com isso o aumento de crenças limitantes originadas nas variações biológicas entre as pessoas e aos processos de envelhecimento aos quais cada indivíduo singularmente está submetido. Os indivíduos acabam por si só, ou por influência do grupo, estereotipando-se, com tendências claras ao negativismo.

### **3. AS DIVERSAS IDADES: CRONOLÓGICA, BIOLÓGICA, PSICOLÓGICA E SOCIAL**

Comumente, a idade é calculada pela quantidade de anos completos a partir do nascimento do indivíduo. Todavia, esse é apenas um dos critérios de idade – o cronológico. A idade, ainda, pode ser calculada conforme critérios biológicos, psicológicos e sociais. A idade biológica abrange todo o desenvolvimento humano, corporais e mentais, desde a concepção até o fim de sua vida. Assim, leva em consideração também o período de desenvolvimento do feto no útero, e não apenas a partir do nascimento.

A idade social, por sua vez, leva em consideração os hábitos do indivíduo perante a sociedade, “[...] para o preenchimento de muitos papéis sociais ou expectativas em relação às pessoas de sua idade, em sua cultura e em seu grupo social” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 590), de modo que sua idade será baseada em seu comportamento. Schneider e Irigaray (2008, *apud* Neri; Freire, 2000) apontam que o conceito de velhice pode variar entre diferentes sociedades, de acordo com os critérios estabelecidos como agrupamento de categorias etárias.

Já a idade psicológica pode ser definida como “a maneira como cada indivíduo avalia em si mesmo a presença ou a ausência de marcadores biológicos, sociais e psicológicos da idade, com

base em mecanismos de comparação social mediados por normas etárias” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 592 *apud* NERI, 2001, p. 43). Ou seja, a idade que o próprio indivíduo entende possuir, avaliando-se conforme os padrões sociais.

Há diversos fatores de distinção entre os indivíduos e assim como o gênero e a raça, a idade é um desses fatores e talvez o que traz mais mitos em seu entorno. Para Fineman (2014) os mitos sobre idade são tenazes, especialmente quando existe um auto interesse incorporado em preservar uma equipe de trabalhadores mais baratos e mais novos.

Para o autor, o emprego autônomo pode contornar algumas dessas dificuldades, evidenciadas pelo crescimento dos "empresários mais velhos" (olderpreneurs) - novos negócios entre os profissionais com idade superior a 50 anos. Por sua vez, nas organizações, a idade tem influenciado.

Entretanto, nenhum desses conceitos estabelece que uma pessoa aos 40 anos de idade cronológica não deve frequentar um curso superior; ou que aos 50 anos não seja mais útil ao mercado de trabalho. Atualmente, estudiosos apontam que a idade do indivíduo não pode ser marcada somente pelo critério cronológico, mas a partir das experiências de cada ser, afastando faixas etárias demarcadas como “a juventude e a vida escolar; o mundo adulto e o trabalho; e a velhice e a aposentadoria” (CORRÊA, 2023, p. 124 *apud* DEBERT, 1999, p. 75).

O etarismo legitima o uso da idade cronológica como um marcador de classes de pessoas para as quais são, sistematicamente, negados recursos e oportunidades proporcionadas a outros grupos, e que sofrem as consequências de tal depreciação, as quais se apresentam em formas que vão da bem-intencionada complacência à clara difamação (CORRÊA, 2023, p. 129 *apud* BYTHEWAY, 1995, p. 14).

Portanto, reafirma-se o entendimento de que as construções sociais não possuem qualquer fundamento lógico e racional, não passando de estigmas disseminados pela sociedade que pouco faz para detê-los, cumuladas com outras formas de discriminação que lhe conferem uma proporção ainda maior. Estereótipos e as normas de idade operam para que trabalhadores mais velhos enfrentem os limites da estabilização das próprias carreiras quando suas habilidades se tornam obsoletas ou são considerados velhos demais para aprender.

#### **4. DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO ETÁRIO**

Conforme descrito no Relatório Mundial sobre Idadismo da OPAS/OMS, o idadismo refere-se “estereótipos (como pensamos), preconceitos (como nos sentimos) e discriminação (como agimos) direcionadas às pessoas com base na idade que têm”, Bem como pode ser considerado “institucional, interpessoal ou contra si próprio”, sendo que o idadismo institucional faz referências

às leis, regras, normas sociais, políticas e práticas institucionais que restringem injustamente as oportunidades e prejudicam sistematicamente indivíduos em função da idade deles. O idadismo interpessoal surge em interações entre dois ou mais indivíduos, enquanto o idadismo direcionado contra si próprio ocorre quando o idadismo é internalizado pela pessoa e usado contra ela mesma. (OPAS, 2022).

As atitudes e crenças preconceituosas relacionadas à idade, mais do que configurar discriminação quanto ao aspecto biológico e cronológico, acarretam prejuízos sociais e influenciam de forma negativa na saúde mental do indivíduo. O envelhecimento é alvo do preconceito social, e implicitamente de diversos preconceitos etários (GOLDANI, 2010).

Os estereótipos têm como base o preconceito, por serem crenças relacionadas a características pessoais que são atribuídas a pessoas ou grupos. Sendo assim, de acordo com as referências de um grupo e de seus membros, uma tendência em enfatizar o que existe de similar entre pessoas, as quais podem não ser necessariamente similares, e agem a partir dessa percepção (ASSMAR; JABLONSKI; RODRIGUES, 2012).

Entre vários fatores que implicam na marginalização social dos idosos, temos a valorização excessiva dos avanços tecnológicos e da lógica desenvolvimentista fomentados pela Revolução Industrial, que demanda um processo intenso de produção e inovação, estando muito mais próximas dos jovens do que dos mais velhos. As exigências do mundo moderno acabam por excluir os idosos, seja pela dificuldade de adaptação a tantos estímulos tecnológicos, pela capacidade fisiológica de trabalho reduzida, ou por falta de independência e autonomia devido às suas debilidades. A postura da sociedade diante do processo de envelhecimento é contraditória, por um lado há um aumento contínuo do número de idosos, por outro, uma omissão social caracterizada por preconceitos e defasagem nas estratégias que minimizem os impactos do envelhecimento (FREITAS; PRY, 2018).

Em estudo com 138 profissionais brasileiros de RH, Cepellos et al. (2013) concluíram que, embora os gestores acreditem que os mais velhos apresentam atributos positivos, como produtividade, confiabilidade, comprometimento e pontualidade, na maioria das vezes, as empresas não possuem uma postura proativa na contratação de profissionais maduros ou que estão próximos da idade de se aposentar. Para os autores, a acomodação, falta de atualização, altos salários, limitações físicas, limitações mentais e dificuldades em aceitar líderes mais jovens são as principais barreiras para se compor equipes com profissionais mais velhos. Vasconcelos (2016) considera que a crença no declínio da capacidade de aprendizado das pessoas mais velhas consiste em um dos vieses mais frequentes, presentes nas práticas e políticas de gestão.

Por sua vez, a Organização Pan-Americana da Saúde relaciona o idadismo com outros tipos de preconceito, como o capacitismo e o sexismo; e conclui que pessoas idosas e mulheres são

as principais vítimas dessas práticas discriminatórias. A cultura midiática tem sua parcela de contribuição na indução ao preconceito etário feminino, através da sua pedagogia social em cultivar corpos turbinados ideais, com disposições a investimentos rápidos e constantes nos corpos, com rótulos de qualidade de vida e autoestima inatingíveis, induzindo a crenças de um rejuvenescimento vital afastado do processo de finitude.

Corrêa (2023, p. 128 *apud* CEPellos, 2002, p. 154) afirma que as mulheres são as principais vítimas do etarismo no mercado de trabalho, especialmente a partir dos 40 anos, sendo pressionadas principalmente a manter sua aparência jovem, o que torna um dos principais empecilhos para sua admissão e permanência no mercado. De tal modo, [...] o ambiente de trabalho formal apresenta desafios extras para a mulher que envelhece, a qual é “convidada” a manter-se sempre jovem e bela como sinônimo de preparada, efetiva e disponível para o trabalho (CORRÊA, 2023, p. 129). Sibila (2012), complementa que “a velhice é censurada como se fosse algo obscuro e vergonhoso, que deveria permanecer oculto, fora de cena”.

Os dados apontam que apenas 51,56% das mulheres com mais de 60 anos se mantêm economicamente ativa, enquanto entre os homens esse número é de 74,51% (CORRÊA, 2023, p. 127 *apud* ALPACA, 2022). Isso está diretamente relacionado, inclusive, ao machismo estrutural que impõe às mulheres as tarefas de mãe e dona de casa. Interessante observar que por volta dos 40 anos a mulher já é vítima de preconceito etário, mesmo não atingindo a terceira idade, que somente chega aos 60 anos.

Ademais, o etarismo é ainda mais grave em relação à população negra em idade avançada, em relação aos brancos e pardos. Dados obtidos pela Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG, 2022) apontam que 47,2% dos idosos negros avaliam sua saúde de maneira negativa; enquanto em relação aos brancos, esse número é de 33%. Já em relação aos serviços de saúde, estes são acessados por 63,3% brancos, 21,4% pardos e 7,3% pretos/negros (SBGG, 2022).

Figueiredo (2017) aponta que há uma explicação histórica para o desencadeamento do idadismo nas mulheres, mesmo que não haja enquadramento cronológico na velhice e, como consequência a desproporção entre a autoestima de homens e mulheres na terceira idade. Para Barros (2004) desde cedo o corpo da mulher é marcado pelo itinerário de cuidados e intervenções e, atualmente, abrangem o envelhecimento através da manipulação dos indícios da velhice com remédios, procedimentos estéticos, reposições hormonais, intervenções cirúrgicas, e outros. Além da especificação do gênero, essa pressão social também ganha proporções ainda mais incisivas e presentes, a depender da classe social e do domínio aquisitivo.

A ideia de que a idade cronológica aponta quem o sujeito é, excluindo sua experiência de vida e a complexidade das elaborações que a velhice requer, colabora para uma visão reducionista. O preconceito com a velhice é algo mais comum do que se imagina, e comumente, parte dos adultos



e crianças, sendo assim, é um tipo de discriminação que causa sofrimentos desnecessários e deixam essa fase da vida marcada pelo medo, por devastações, adoecimentos e tristezas (PALMORE, 2004 APUD GOLDANI, 2010).

De acordo com Berger (2003), o envelhecimento como alvo de estigma gera na população idosa um prejuízo relacionado ao seu desempenho diário, já que suas rotinas necessitam de ajustes específicos para serem desenvolvidas, e não acompanham o padrão ideal dos mais jovens. Comparar o indicativo de saúde e vitalidade do corpo idoso ao de um corpo mais jovem é minar as possibilidades de uma velhice sem discriminação e de uma velhice digna. As mudanças no ritmo do sono e o desempenho físico em exercícios, por exemplo, são dois fatores que na velhice tem ritmos completamente divergentes do que é considerado saudável em outras fases. O autor traz como exemplo de danos causados pelo etarismo, “se uma mulher idosa usar shorts para correr em volta de um parque, pessoas podem olhá-la de maneira negativa. Não é surpreendente que os idosos se exercitem menos” (p. 504).

A velhice convoca uma nova configuração da imagem que carrega o significado de declínio, de impossibilidades e de sujeição ao outro, para homens e mulheres, embora, as questões femininas voltadas a esse fenômeno têm caráter de maior implicação negativa, como já citado. O envelhecimento requer do sujeito um reposicionamento subjetivo frente as elaborações contínuas de perdas e ressignificações em busca de novas possibilidades para formas de satisfação. (CHERIX, 2015).

O processo do envelhecimento acompanhado da forte carga de preconceito e estigma, principalmente para as mulheres, trazem uma íntima ligação com o sentimento de angústia e a submissão a uma aparência corporal ideal atrelada as exigências de uma matriarca que a tudo compreende, integralmente dedicada, e sempre com bom humor.

A passagem para a velhice é uma travessia que, por si só, já traz estranhamentos, gera sofrimentos e dificuldades. Os sofrimentos são os próprios do simples processo de envelhecer que não precisam ser sobrecarregados pela carga estigmatizante do preconceito ou pela necessidade social imposta pelo dever de estar sempre jovem.

## **5. DADOS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS E DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de idosos no Brasil cresceu 18% em 5 anos e ultrapassou 30 milhões em 2017, mantendo a maioria expressiva de mulheres, haja vista que mulheres permanecem sendo 51,1% da população brasileira



(IBGE, 2021):

A população brasileira manteve a tendência de envelhecimento dos últimos anos e ganhou 4,8 milhões de idosos desde 2012, superando a marca dos 30,2 milhões em 2017, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características dos Moradores e Domicílios, divulgada hoje pelo IBGE. Em 2012, a população com 60 anos ou mais era de 25,4 milhões. Os 4,8 milhões de novos idosos em cinco anos correspondem a um crescimento de 18% desse grupo etário, que tem se tornado cada vez mais representativo no Brasil. **As mulheres são maioria expressiva nesse grupo**, com 16,9 milhões (56% dos idosos), enquanto os homens idosos são 13,3 milhões (44% do grupo) (IBGE, 2017) (Grifo nosso).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas criada para promover justiça e equidade social, com políticas trabalhistas dignas para mulheres e homens, legislando sobre temáticas trabalhistas aplicáveis a todos os países-membros da organização, promovendo maior equidade entre as nações. É um dos órgãos fundamentais utilizados como instrumento para diminuição e erradicação de qualquer tipo de exploração no mercado de trabalho.

Ademais, um estudo da OIT sobre a importância da legislação de transparência salarial constatou que, em decorrência da discriminação de gênero, as mulheres ganham salários 20% menores, em média, que os dos homens:

De acordo com as análises da agência da ONU, embora características individuais como educação, tempo de trabalho, segregação ocupacional, habilidades e experiência expliquem parte das disparidades salariais entre homens e mulheres, grande parte se deve à **discriminação com base no gênero**. (ONU, 2022). (Grifo nosso).

Além disso, a OIT apontou que o acesso das mulheres ao emprego, as condições de trabalho e a disparidade entre homens e mulheres pouco melhoraram nas últimas décadas:

Um novo indicador desenvolvido pela OIT, o “Jobs Gap”, capta todas as pessoas sem trabalho que estão interessadas em encontrar um emprego. Ele traça um quadro muito mais preocupante da situação das mulheres no mundo do trabalho do que a taxa de desemprego, mais comumente usada. Os novos dados mostram que as mulheres ainda enfrentam muito mais dificuldades em encontrar um emprego do que os homens. De acordo com o informe, “New data shine light on gender gaps in the labour market”, 15% das mulheres em idade ativa em todo o mundo gostariam de trabalhar, mas não têm emprego, em comparação com 10,5% dos homens. Essa diferença de gênero permaneceu quase inalterada por duas décadas (2005-2022). Em contraste, as taxas globais de desemprego para mulheres e homens são muito semelhantes, porque os critérios usados para definir o desemprego tendem a excluir desproporcionalmente as mulheres. (OIT, 2022)

E esta lacuna de empregos é maior ainda nos países em desenvolvimento, nos quais

24,9% das mulheres, nos países de renda baixa, não conseguem encontrar emprego, e homens a taxa abaixa para 16,6%. (OIT, 2022).

Para mitigar ou trazer algum alento para que se fomente a igualdade salarial entre homens e mulheres, recentemente, foi sancionada a Lei 14.611 de 03 de junho de 2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera algumas disposições da CLT.

A igualdade salarial já era prevista pela CLT, mas esta lei inova ao prever que, na hipótese de discriminação o pagamento das diferenças salariais devidas não afasta o direito de quem sofreu promover ação de indenização por danos morais, considerando-se as especificidades do caso concreto, além de trazer outras providências em desfavor do empregador faltoso

A lei traz um rol de medidas para a garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratório entre homens e mulheres, tais como o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial; o incremento da fiscalização contra discriminação salarial e de critérios remuneratórios; a criação de canais específicos para denúncias; a promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho; o fomento à capacitação e à formação de mulheres para o mercado de trabalho.

É certo que a intenção legislativa é de louvável caráter protetivo, mas é importante cuidar para que o excesso de proteção não desproteja e não deixe mais vulnerabilizada parcela tão significativa da mão-de-obra brasileira. Mais do que isso, é importante cuidar para que a lei não se volte contra a empregabilidade feminina. Cuidemos sempre para que as mulheres tenham voz, vez, trabalho digno, decente e em igualdade de condições.

## **6. MOVIMENTOS FEMINISTAS E AS MULHERES DE LUTA**

É necessário reconhecermos as mulheres que traçaram longas jornadas de lutas, foram líderes e peças fundamentais para as transformações sociais que temos hoje, em especial, em relação aos direitos envolvendo educação e trabalho.

Na contemporaneidade, temos o privilégio de presenciarmos mulheres como Angela Davis, Benedita da Silva, Cida Bento, Conceição Evaristo, Jurema Werneck, Kimberlé Crenshaw, Lilia Schwarcz, Lúcia Xavier, Luiza Brunet, Maria da Penha, Maria Sylvania de Oliveira, Michelle Obama, Oprah Winfrey, Paulina Chiziane, Sueli Carneiro, Zezé Mota, entre tantas outras referências, incluindo falecidas, que permanecem ecoando seus feitos. Hoje, elas são mulheres idosas que contribuíram e contribuem muito para o desenvolvimento e progresso de mulheres em espaços que outrora não nos eram de direito.

Apesar disso, o etarismo também está presente nos Movimentos Feministas. Muitas

idosas não se veem representadas em pautas feministas contemporâneas:

Mulheres idosas sofrem uma dupla carga de discriminação. Em nossa sociedade, o ageísmo, preconceito em relação aos idosos, está presente dentro do próprio grupo. Se assumir velha ou velho é socialmente inaceitável para a maioria das mulheres. Demonstra uma aceitação das eventuais fragilidades atribuídas à velhice, da perda da capacidade de sedução e reprodução e a perda de pertencimento ao mundo da competição em todos os níveis (DI LASCIO, 2019)

Muitas vezes as idosas se sentem excluídas socialmente, por considerarem ultrapassadas e desatualizadas:

As mulheres idosas são um grupo populacional em expansão no Brasil e no mundo. Entretanto, o feminismo está focado nas pautas relacionadas às mulheres jovens. Pautas dos direitos reprodutivos, do aborto, do assédio sexual, do estupro, da alienação parental, do feminicídio. Pautas estas que são bandeira de lutas de todas as mulheres, mas que precisam ser estendidas às lutas das idosas (...) Devido à sua fragilidade diante do machismo, a mulher idosa é submetida à violência física, psicológica e patrimonial, por parte da própria família. (Ibid)

De todo modo, demonstra-se que os Movimentos Feministas e suas protagonistas são indispensáveis para as conquistas de direitos sociais, no geral, principalmente dos direitos trabalhistas, combatendo as desigualdades de gênero e econômica, bem como enfrentando as violências como o assédio moral e sexual e a obstétrica, nas relações de trabalho:

Os movimentos feministas abordados tinham como centralidade a perspectiva do direito ao sufrágio, mas também os esforços pela igualdade entre homens e mulheres no trabalho: os exercícios profissional e da maternidade não deveriam repercutir desfavoravelmente na vida das mulheres (ANDRADE, 2019).

São diversas as mulheres protagonistas que se destacaram por sua coragem, em um meio totalmente machista e sexista, em abrir as portas do mercado de trabalho. Símbolos como Nísia Floresta Brasileira Augusta (uma das primeiras mulheres no país a publicar textos em jornais), Laudelina de Campos Melo (fundadora do primeiro sindicato de trabalhadoras domésticas do Brasil), Carlota Pereira de Queirós (primeira mulher brasileira a ser eleita deputada federal), Celina Guimarães Viana (primeira mulher a exercer o direito de voto no país), Bertha Lutz (uma das principais líderes da luta sufragista no país), Glória Maria (primeira repórter negra da TV brasileira), Elza Soares (primeira mulher a puxar um samba-enredo na avenida), dentre tantas outras pioneiras cruciais na abertura de portas do nosso atual mercado de trabalho.

## 7. CONCLUSÃO

O Brasil vive um novo paradigma demográfico, diante da diminuição do ritmo de crescimento da população e de mudanças na estrutura etária, tendo como perspectiva de futuro um declínio do contingente populacional. Por outro lado, apesar do crescimento da população de idosos, o etarismo continua negligenciado, como uma forma de discriminação latente.

As pessoas têm vivido cada vez mais tempo e com mais saúde e tem permanecido mais tempo no mercado de trabalho e com mais chances de serem vítimas de discriminação pela idade, sendo por consequência, consideradas incompetentes em razão do declínio da capacidade físicas e intelectuais e pelas dificuldades de aprendizagem e assimilação de novas tecnologias.

Aliado a isto, muitas empresas deixam de contratar pessoas mais velhas por considerar os altos custos com os salários, pelas limitações físicas e pelas dificuldades dessas pessoas aceitarem líderes mais jovens. Contudo, deixam de considerar fatores muito positivos, como pontualidade, comprometimento e proatividade.

O fato é que o trabalho é a principal fonte de renda do indivíduo no sistema capitalista, por meio da qual promove a subsistência própria e familiar, assim como a fruição de outros direitos sociais de grande importância, como o direito à alimentação, à moradia, ao lazer etc. O impedimento do exercício do direito ao trabalho ou a discriminação de qualquer natureza pelo simples fato de ter envelhecido não somente viola direitos fundamentais constitucionais, mas impacta no próprio sentimento de existir.

O envelhecimento é, evidentemente, um processo natural e universal, porém existem variadas formas na passagem para a velhice, e esses modos são atravessados por fatores de ordem simbólica e cultural, como a construção de crenças, valores e tradições, assim como também, de ordem categórica como aspectos históricos, econômicos, sociais, políticos e ideológicos.

Na maioria das vezes, o sentido simbólico sociocultural atribuído ao idoso é preconceituoso, ao ser representado como um momento de decadência física, feio e inútil. Esse conflito de valores acaba por definir como sucederá essa fase da vida, se um processo difícil e sofrido, ou não. Dependendo da complexidade psíquica do idoso, pode ocorrer uma identificação com essas representações e estereótipos, havendo uma internalização desses rótulos, e acabarem impossibilitando que o sujeito se perceba de outras formas.

Observa-se ainda que na luta da população envelhecida, as mulheres assumem, infelizmente um protagonismo. Um estudo da OIT sobre a importância da legislação de transparência salarial constatou que, em decorrência da discriminação de gênero, as mulheres ganham salários 20% menores, em média, que os dos homens. Esta lacuna de empregos é maior ainda nos países em desenvolvimento, nos quais 24,9% das mulheres, nos países de renda baixa, não conseguem

encontram emprego.

É necessário reconhecermos as mulheres que traçaram longas jornadas de lutas, foram líderes e peças fundamentais para as transformações sociais que temos hoje, em especial, em relação aos direitos envolvendo educação e trabalho. E mais, não se pode olvidar da importância de mulheres idosas nesta luta e a importância e sabedoria em cada uma de suas vozes.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Cristiane Batista. **A história do trabalho das mulheres no Brasil: perspectiva feminista**. Resenha - Caderno Saúde Pública n.35: 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00225318>>. Acesso em: set. 2023.
- ASSMAR, E. M. L.; JABLONSKI, B.; RODRIGUES, A. **Psicologia social**. Petrópolis: Vozes, 2012.
- AYALON, L. **Feelings towards older vs. younger adults: Results from the European social survey**. *Educational Gerontology*. 2013. 39 (12), 888-901. DOI: 10.1080/03601277.2013.767620. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/03601277.2013.767620>>. Acesso em: ago. 2023.
- BEATON, C. **Too young to lead? When youth works against you**. Forbes: 2016. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/carolinebeaton/2016/11/11/too-young-to-lead-when-youth-works-against-you/#213c2ed53c2a>>. Acesso em: ago. 2023.
- CALVO, E. G. **El envejecimiento de la juventud**. *Revista de Estudios de Juventud*. 2005. (71), 11-19. Disponível em: <[http://www.injuve.es/sites/default/files/revista71\\_1.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/revista71_1.pdf)>. Acesso em: ago. 2023.
- CHAN, W.; McCrae, R. R.; FRUYT, F. De; Jussim, L.; Löckenhoff, C. E.; Bolle, M. De; Allik, J. **Stereotypes of age differences in personality traits: Universal and accurate?** *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012. 103 (6), 1050. Doi: 10.1037/a0029712. Disponível em: <<https://doi.org/10.1037/a0029712>>. Acesso em: ago. 2023.
- CORRÊA, Luciana Silva. **Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho**. *Organicom*, ano 20, nº 41, p. 121-134. Jan-abr. 2023. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721/192323>>. Acesso em: ago. 2023.
- DAVEY, J. **Age discrimination in the workplace**. 2014. *Policy Quartely*, 10(3), 42-48. Doi: 10.4324/9781410611567. Disponível em: <<https://doi.org/10.4324/9781410611567>>. Acesso em: ago. 2023.
- DI LASCIO, Maria do Carmo Guido. **O feminismo e a mulher idosa**. *Revista Cult*: out, 2019. Disponível em: <<https://revistacult.uol.com.br/home/o-feminismo-e-a-mulher-idosa>>. Acesso em: set. 2023.
- DOS SANTOS, Nilsa Maria Conceição. **Negras Velhas: um estudo sobre seus saberes nas perspectivas de envelhecimento, trabalho, sexualidade e religiosidade**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2016. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/142030>>. Acesso em: ago. 2023.
- FINEMAN, S. Age Matters. *Organizational Studies, Thousand Oaks*, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014. DOI: 10.1177/0170840614553771.
- FREITAS, E. V.; PRY, L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 4º ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2018.

GIL, J. F. N. **Atitudes idadistas contra os jovens: Sofrem ou não influência do contexto?**

Lisboa, Portugal: Instituto Universitário de Lisboa, 2014.

GOLDANI, A. M. **Desafios do “preconceito etário” no Brasil.** Educação & Sociedade [online], v. 31, n. 111, pp. 411-434, 2010. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?lang=pt#>>. Acesso em: ago. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características dos Moradores e Domicílios.** PNAD: 2017.

Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>>. Acesso em: set. 2023.

Idem. **Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Primeiro Trimestre de 2022.** PNAD: 2022. Disponível em:

<[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/2022/pnadc\\_202201\\_trimestre\\_caderno.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2022/pnadc_202201_trimestre_caderno.pdf)>.

Acesso em: set. 2023.

Idem. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características dos Moradores e Domicílios.** PNAD: 2020-2021. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>>.

Acesso em: set. 2023.

LOTH, G. B., & Silveira, N. **Etarismo nas organizações: Um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecetes.** 2013. Revista de Ciências da Administração: 16(39), 65-82.

Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65>>. Acesso em: ago. 2023.

MICHAELIS. **Idade.** 2020. Michaelis On-line. Disponível em:

<<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/idade>>. Acesso em: ago. 2023.

NELSON, T. D. **The age of ageism.** 2016. Journal of Social Issues, Hoboken, v. 72, n. 1, p. 191-198. DOI:10.1111/josi.12162. The psychology of prejudice (2nd ed.). Reino Unido: Pearson Education.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT.** OIT: 2022. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_870795/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: set, 2023.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens.** OIT: 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/199919-relat%C3%B3rio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens>>.

Acesso em: set, 2023.

OPAS – Organização Panamericana da Saúde da Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial Sobre o Idadismo.** Campanha Mundial de Combate ao Idadismo: 2022. Disponível em:

<<https://iris.paho.org/handle/10665.2/55872>>. Acesso em: set, 2023.

PALMORE, E. **Ageism: Negative and positive**. 2nd.ed. New York, NY: Springer Publishing Company, 1999.

SBGG – Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia. **Racismo, etarismo e os impactos à saúde da pessoa idosa negra**, 2022. Disponível em: <<https://sbgg.org.br/racismo-etarismo-e-os-impactos-a-saude-da-pessoa-idosa-negra/>>. Acesso em: set. 2023.

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. **O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais**. Estud. psicol. Campinas: 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>>. Acesso em: ago. 2023.

SIBILA, P. **O corpo velho como uma imagem com falhas: a moral da pele lisa e a censuramidiática da velhice**. Comunicação, mídia e consumo, v. 9, n. 26, p. 83-114, 2012.

SIQUEIRA, Renata Lopes de; BOTELHO, Maria Izabel Vieira; COELHO, France Maria Gontijo. **A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais**. Ciência & saúde coletiva, v. 7, n. 4, p. 899-906, 2002.