O ETARISMO COMO INSTRUMENTO DE VIOLAÇÃO AO DIREITO HUMANO AO TRABALHO

AGEISM AS AN INSTRUMENT OF VIOLATION OF THE HUMAN RIGHT TO WORK

Brenno Augusto Freire Menezes[1]
Débora Tito Farias[2]

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar o fenômeno do etarismo nas relações laborais e suas repercussões na violação da dignidade humana das pessoas trabalhadoras, trazendo o arcabouço normativo nacional e internacional que protege principalmente as pessoas idosas. Para tanto, apresenta pesquisa bibliográfica e documental de metodologia qualitativa, por meio do método hipotético-dedutivo e de estudo de caso, para refletir e concluir pela ilegalidade de práticas discriminatórias que afastam pessoas ou grupos da devida percepção de direitos em razão da idade.

PALAVRAS-CHAVE: direitos humanos; direito ao trabalho; etarismo; discriminação.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the phenomenon of ageism in labor relations and its repercussions on the violation of the human dignity of working people, bringing the national and international normative scope that mainly protects elderly people. To this end, presenting bibliographic and documentary research using qualitative methodology, through the hypothetical-deductive method and case study, to reflect and conclude on the illegality of discriminatory practices that keep people or groups away from the due perception of rights due to age.

KEYWORDS: human rights; right to work; ageism; discrimination.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – O direito humano ao trabalho; 3 – Proteção antidiscriminatória em razão da idade no mercado de trabalho; 4 – Desmistificando o fenômeno do etarismo; 5 – O etarismo como ferramenta de violação ao direito humano ao trabalho; 6 – Considerações finais; Referências.

1 – Introdução

A força do tempo. Pensamos nele constantemente. Diariamente a ele nos referimos nas nossas vidas e nos nossos próprios corpos, muitas vezes em forma de anedotas, com considerações constantes acerca da idade, seja com pessoas mais novas, seja com pessoas mais velhas. E isso é

1 *Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1113626419044543. Orcid: 0000-0001-6813-2163. E-mail: brennofreire19@live.com.*

2 *Mestra em Direitos pela Universidade Federal de Pernambuco. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5333565636511424. Orcid: 0009-0008-5557-1413. E-mail: deboratf@hotmail.com.*

Recebido em: 18/6/2024
Aprovado em: 1/7/2024

natural, faz parte da consciência de finitude que todo ser humano carrega. Mas a partir do momento que isso se transforma em algum alijamento de grupos ou indivíduos, pode se tornar etarismo.

Etarismo ou idadismo, numa apertada síntese introdutória, é a discriminação contra pessoas, baseada na idade, a partir de abordagens e atitudes preconceituosas, diretas ou indiretas, que culminam em exclusão, constrangimento ou até em danos morais e materiais.

O assunto é antigo na humanidade, nasceu com a própria racionalidade, mas é novo ou pouco explorado na doutrina, o que vem sendo feito muito recentemente, principalmente nas ciências sociais e humanas, ao contrário das ciências biológicas e áreas ligadas à saúde, que já o fazem há mais tempo, embora sob outros vieses.

Se a princípio o termo etarismo só era usado para as hipóteses de envelhecimento, hoje o entendimento epistemológico do termo aponta para qualquer tipo de discriminação por idade, apesar de os casos dessa violência no meio ambiente de trabalho serem mais constantes, ou pelo menos mais denunciados, em relação aos "envelhecentes".

O presente artigo vai tratar sobre o etarismo na seara trabalhista, em que a discriminação pode configurar violação laboral, fazendo jus o trabalhador a indenizações ou até mesmo reintegração, como veremos ao longo das seções aqui registradas, com destaque a estudo de caso em curso no Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, Pernambuco.

Abordaremos no segundo capítulo o direito humano ao trabalho em suas dimensões ao longo da evolução da humanidade, focando na inevitável necessidade de proteção, e no capítulo terceiro traremos o arcabouço antidiscriminatório recepcionado pelo ordenamento pátrio, a partir também das normas internacionais incidentes. Nos capítulos quarto e quinto desmistificaremos o fenômeno, repisaremos os normativos legais incidentes e traremos breves casuísticas, porém extremamente preocupantes, acerca da ocorrência prática da discriminação baseada na idade, com foco no citado estudo de caso. Nas considerações finais faremos um arremate reflexivo visando a colaborar cientificamente para o amadurecimento do próprio enfrentamento a essa violação no meio ambiente laboral.

2 – O direito humano ao trabalho

Os direitos humanos de uma maneira geral podem ser conceituados como garantias universais que salvaguardam aos sujeitos, pelo simples fato da sua existência, a dignidade da pessoa humana. Os direitos humanos não são apenas um dado, são, segundo lições de Arendt (1979), um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução.

Reforçando tal ideia, Bobbio (1992) assinala que os direitos humanos não nascem todos de uma vez, nem de uma vez por todas, constroem-se com o avançar do tempo e as necessidades insurgentes, e foram inicialmente invocados, consoante Santos (2009) para preenchimento do vazio deixado pelo Socialismo ou, mais, em geral, pelos projetos emancipatórios.

Os direitos humanos são importantes na construção de narrativas alternativas elaboradas por movimentos sociais (Whelan *et al*., 2009) devendo, conforme lições de Alves (2000), serem a todo tempo afirmados em contraposição à Soberania dos Estados sobre os indivíduos.

Em arremate, pontua Herrera Flores (2009) que referida categoria de direitos deve garantir a todos espaços de luta pela dignidade, segundo o critério da riqueza humana, ou seja, levando em conta a potencialização do agir humano, da vida e das capacidades humanas e a necessária apropriação das condições que permitam a plena satisfação dessa potência, afastando, dessa maneira, o fenômeno da coisificação dos seres humanos.

Consoante consta da evolução dos direitos humanos, estes são marcados por três dimensões. A primeira, baseada no lema da liberdade e os direitos civis e políticos; a segunda dimensão, pautada na igualdade, busca a garantia dos direitos sociais e econômicos; e finalmente a terceira dimensão, insculpida nos ditames da fraternidade social, contemplando os direitos difusos e coletivos e o desenvolvimento de toda a sociedade.

Dentre os direitos humanos de segunda dimensão, destaca-se como uma das suas bases, o direito ao trabalho digno, que visa garantir a toda pessoa humana, uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (Almeida; Pozzoli, 2014).

Um dos pontapés iniciais à eficácia do aludido direito foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o qual prescreve em seu artigo 23.1, que a toda pessoa deve ser garantido o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

No ordenamento jurídico pátrio, referido direito é amplamente previsto, tanto na Carta Magna de 1988, que aponta inúmeras disposições, a importância da garantia do trabalho digno como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana, assim como a consolidação das leis trabalhistas e inúmeras legislações infraconstitucionais.

Dessa maneira, Melo (2010) pontua que, seja pelo valor social do trabalho, seja pela própria dignidade da pessoa humana, tornou-se fundamental ao Estado o dever de viabilizar as condições necessárias para que as pessoas não sejam excluídas da sociedade, mas tenham qualidade de vida, o que implica na

adoção de medidas de promoção da dignidade humana através da efetivação do valor social do trabalho.

Todavia, no Brasil, ainda não é possível visualizar esse cenário ideal prescrito em diversas normativas internacionais e nacionais, vista, dentre outras problemáticas, a persistente existência da discriminação nas relações de trabalho, em especial, relacionada ao etarismo, conforme se observará nos capítulos seguintes.

3 – Proteção antidiscriminatória em razão da idade no mercado de trabalho

Muito embora reste incontroversa a evolução da proteção antidiscriminatória nas relações de trabalho, tanto no ordenamento jurídico internacional, quanto no pátrio, a aludida problemática ainda assume no cotidiano das sociedades modernas as mais diversas formas e intensidades.

Consoante lições de Barros (1997), o termo discriminação possui origem anglo-americana e traduz o caráter infundado de uma distinção em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito, capaz de provocar-lhe danos materiais e/ou morais.

Aludido comportamento ilícito e repugnável pode se dar de forma direta e indireta. Conforme lições de Gurgel (2000), será direta quando efetuada pela adoção de disposições gerais ou atos expressos que estabeleçam distinções fundamentadas em critérios injustificáveis, como a proibição de entrada de uma pessoa negra em determinado clube; será indireta quando adquire a forma de situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que criam desigualdades em relação a certas pessoas com base em um determinado fator de *discrímen*.

Santos (2022) enumera diversos fatores, os quais resultam em condutas discriminatórias, quais sejam: idade, sexo, etnia, religião, cultura, convicções políticas e ideológicas, orientação sexual, condição física ou psicológica, cor da pele, estado de saúde, nacionalidade e estratificação social, os quais também se refletem rotineiramente nas relações de trabalho.

Não restam dúvidas de que, para que uma sociedade reste democrática, ela deve se comportar de maneira pluralista e inclusiva. Forte nesse pensamento, com o passar do tempo, desenvolveu-se poderoso arcabouço legal objetivando combater a discriminação nas relações laborais.

Na esteira da legislação internacional, destaca-se a Convenção nº 111 da OIT, em vigência no Brasil desde 1966, de caráter *jus cogens*, a qual: enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão; delimita o campo de incidência dos termos "emprego" e "profissão"; estabelece as obrigações dos Estados-membros; enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias e fixa as regras de sua ratificação, vigência e denúncia.

Consoante disposto no artigo 1º do aludido tratado, discriminação nas relações de trabalho significa toda distinção, exclusão ou preferência com base em idade, raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, cujo efeito seja eliminar ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, ou também qualquer outra distinção, exclusão ou preferência cujo efeito seja aterrar ou reduzir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego, ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Na mesma esteira protetiva, também no âmbito da tutela supranacional, destacam-se: I) a Convenção nº 100 da OIT[3]; II) a Declaração Universal de Direitos Humanos (Artigo 1)[4]; III) o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Artigo 2º, § 2º)[5]; IV) o Pacto de São José da Costa Rica (Artigo 1)[6]; V) o Pacto de San José da Costa Rica (Artigo 7, a)[7] e VI) a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos (Artigo 18)[8].

Em âmbito pátrio, a Carta Magna de 1988 destaca o princípio da igualdade, seja em seu aspecto material, seja no formal, como um dos pilares do seu texto, trazendo várias disposições protetivas encontradas nos arts. 3º, 5º, 7º e 12, plenamente aplicáveis às relações privadas em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais decorrentes de sua dimensão objetiva.

Referidos dispositivos almejam a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de idade, origem, raça, sexo, cor e quaisquer outras formas de discriminação, vedando absolutamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade, sexo, cor ou estado civil,

---

3 Texto na íntegra, disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm.

4 Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

5 Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

6 Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

7 Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção.

8 O idoso tem direito ao trabalho digno e decente e à igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos outros trabalhadores, seja qual for a sua idade.

de modo a garantir a todos, sem distinção, a máxima efetividade da dignidade da pessoa humana.

Todavia, embora existente todo o arcabouço legal ora abordado, o etarismo, ou discriminação em razão da idade, figura dentre os principais mecanismos violadores do direito ao humano ao trabalho, consoante será analisado na seção seguinte.

4 – Desmistificando o fenômeno do etarismo

Não obstante o crescimento enfrentado pelo Brasil no tocante à população idosa e os jovens, em idade compreendida entre 15 e 29 anos, o preconceito etário, idadismo ou etarismo ainda é muito recorrente, ocorrendo nos seios das famílias, nos órgãos governamentais, no sistema de saúde e no mercado de trabalho.

O termo etarismo surge na doutrina introduzido por Butler (1969), que o conceitua como uma modalidade de preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade, similar a racismo e sexismo, acrescentando em 1975 tratar-se de um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas.

Indo além, Palmore (1999) define o etarismo como qualquer espécie de preconceito ou discriminação contra, ou a favor de um grupo de idade, manifestando-se tanto no âmbito pessoal como no institucional.

Consoante lições de Bytheway (2005), a discriminação por idade ocorre quando crenças e atitudes legitimam o uso da idade cronológica para demarcar classes de pessoas a quem são sistematicamente negados recursos e oportunidades de que outros desfrutam, e que acabam por sofrer as consequências desse menosprezo, que vão do patrocínio bem-intencionado às humilhações inequívocas.

Segundo Butler (1980) o impacto destruidor do etarismo é percebido principalmente em três áreas: I) preconceito social, II) discriminação nos locais de trabalho e III) tendenciosidade no sistema de saúde.

O etarismo afigura-se dentre os principais instrumentos violadores do direito humano ao trabalho digno, uma vez que referido estereótipo etário descreve, conforme Posthuma, Wagstaff e Campion (2012), crenças e expectativas compartilhadas sobre trabalhadores e seu comportamento, baseadas na idade cronológica ou idade percebida.

Um bom exemplo de prática da modalidade de discriminação ora abordada são os programas de permanência no emprego, por costumarem, consoante Sampaio *et al.* (1999) ser dirigidos às pessoas com idades empregáveis ou com um *status* específico em termos de gênero, raça ou deficiência.

5 – O etarismo como ferramenta de violação ao direito humano ao trabalho

As denúncias e casos judicializados no âmbito trabalhista ainda versam majoritariamente sobre a discriminação às pessoas com idade mais avançada, embora, como já aposto, observe-se também a configuração relacionada a pessoas mais jovens. Despontando os dados, ainda subnotificados pelo amadurecimento recente das instituições acerca do fenômeno do etarismo como uma violência laboral, trataremos neste artigo principalmente dos trabalhadores "envelhecentes", termo cunhado por Maria Prata e citado por Loth e Silveira (2014):

> O etarismo, como componente comportamental associado aos estereótipos relacionados à velhice, muitas vezes se manifesta pelos "rótulos" atribuídos a pessoas de forma jocosa e anedótica. Através desses rótulos podem-se identificar conceitos, muitas vezes preconceituosos, que estão por trás dos estereótipos dos envelhecentes.

Cientes de que "qualquer pesquisa é sempre parcelar e provisória" (Guerra, 2010), não tem o presente trabalho a pretensão de esgotar um assunto tão pulsante e recente na luta pela redução das desigualdades no meio ambiente de trabalho, focando em contribuir com os estudiosos e interessados na matéria, trazendo um caso concreto em curso no MPT (Ministério Público do Trabalho) – PRT 6ª Região (Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, Pernambuco).

Recebeu o *Parquet* Laboral uma Notícia de Fato, tombada sob o nº 002114.2023.06.000/8 (dados públicos, conforme será elucidado adiante para fins de esclarecimento metodológico), de sindicato de trabalhadores surpreendido com comunicado de sociedade de economia vinculada ao Governo do Estado, no sentido de que procederia à demissão de 230 (duzentos e trinta) trabalhadores dos seus quadros. Tomados os trâmites de abertura do procedimento ministerial, a empresa envolvida, que tem fins de utilidade pública, confirmou a dispensa em massa, assim como diversos documentos foram apresentados pelas partes.

Do exame do caso concreto, observou-se que todos os desligamentos recaiam sobre trabalhadores idosos, sob o argumento falível de redução de despesas, descortinando-se, na verdade, uma prática discriminatória que atingia principalmente aposentados e trabalhadores que percebiam salários mais altos pelo tempo de serviço, estando em paralelo sendo envidada a contratação por via terceirizada de pessoas mais jovens e com remuneração mais baixa para substituí-los. Observou-se, assim, um etarismo de mão dupla, porque ao tempo que se "livrariam" dos mais velhos, precarizariam o labor dos mais novos.

Infelizmente, em várias privatizações de empresas públicas essa preferência pela lucratividade tem sido priorizada em detrimento a direitos trabalhistas diversos, o que tem sido trilhado também por empresas que se mantêm estatais, mas abraçam um viés de "modernização". Uma modernização, porém, que

alija trabalhadores de benefícios há anos conquistados e discriminam grupos que literalmente deram a vida no serviço público. É lamentável que entidades da Administração Pública, devedoras de obediência ao império do princípio constitucional da legalidade (art. 37 da CRFB), lancem mão de estratégias neoliberais sob o mote de redução de custos para vilipendiar direitos, principalmente de trabalhadores idosos.

Restou claro nesse caso concreto a prática discriminatória, tendo o MPT ingressado com Ação Civil Pública (Processo nº 0000561-89.2023.5.06.0013), em curso na 13ª Vara do Trabalho da Capital, Recife-PE, TRT 6ª Região, para reintegração e indenização desses trabalhadores.

A liminar pugnada na aludida ação foi concedida em primeira instância e logo em seguida, cassada em segunda instância, via Mandado de Segurança impetrado pela Sociedade de Economia Mista. Até junho de 2024, os referidos autos seguem em curso, em fase de instrução processual.

Registre-se haver publicidade em todos os dados aqui apostos e cita-se apenas o número dos procedimentos correlatos, evitando a nomeação das partes, o que seria desnecessário para os fins científicos e acadêmicos ora propostos, repisando-se que se trata de documentos, registros e demais informações que podem ser acessados indistintamente pelo público em geral[9]. Todos os dados citados nesse artigo possuem, portanto, *status* público e podem ser acessados, seguindo os trâmites respectivos, pela comunidade jurídica, acadêmica ou os demais interessados.

A Carta Magna brasileira traz evidenciada no seu bojo a preocupação contra manifestações discriminatórias, alçando tais dispositivos à condição de cláusula pétrea:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> [...]
>
> XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.
>
> [...]
>
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

9 A Consulta de Procedimento é um canal disponibilizado ao público para acesso aos procedimentos em trâmite na instituição. Para ter acesso ao canal basta clicar na opção de Serviços, no menu principal do *site* www.prt6.mpt.mp.br.

> [...]
>
> XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Reza o Princípio 18 das Nações Unidas para Pessoas Idosas, aprovado pela Resolução nº 46/1991 da Assembleia Geral das Nações Unidas que "os idosos devem ser tratados de forma justa, independentemente de sua idade, gênero, origem racial ou étnica, deficiência ou outra condição, e ser valorizados independentemente da sua contribuição econômica" (ONU, 1991).

Por oportuno, observe-se o conteúdo normativo disciplinado pelo art. 1º da já citada Lei nº 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências:

> Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Dessa espécie de dispensa, inclusive, desponta o direito subjetivo à reintegração desses trabalhadores, *ex vi* art. 4º, I, da Lei nº 9.029/95, confira-se:

> Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:
>
> I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais.

Nesse sentido, merece especial destaque a previsão contida no art. 373-A, II, da CLT que demarca, com absoluta clareza e precisão, que a idade não pode ser um método eleito para rescindir o contrato de trabalho:

> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
>
> [...]
>
> II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou

> estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

O artigo 1, "a", da também já citada Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, considera discriminatória a distinção ou exclusão fundada em critério estigmatizante (idade) que destrói ou altera a igualdade de tratamento em matéria de emprego (OIT, 1991).

Já a Recomendação nº 162 da OIT, que contém a seguinte passagem protetiva contra discriminação de idosos no trabalho (OIT, 1991):

> 5. Os trabalhadores mais velhos devem gozar, sem discriminação com base na idade, de igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos demais trabalhadores, nomeadamente nas seguintes matérias:
>
> [...]
>
> (c) à segurança do emprego, sujeita à legislação e práticas nacionais relativas à rescisão do contrato de trabalho e aos resultados do exame referido no § 22 desta Recomendação.

A Lei nº 10.741/2003, também conhecida como Estatuto do Idoso, dispõe que é obrigação da "sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito [...] ao trabalho" (art. 3º) com disposição expressa no sentido de que "nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de [...] discriminação [...] ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei", sendo ainda "dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos do idoso" (art. 4º, § 1º) (Brasil, 2003).

A referida lei descreve, ainda, delito de discriminação contra idoso:

> Art. 96. 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:
>
> Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.
>
> § 1º Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.
>
> § 2º A pena será aumentada de 1/3 (um terço) se a vítima se encontrar sob os cuidados ou responsabilidade do agente.

Independentemente do deslinde do caso concreto nas vias judiciais, resta evidente, inclusive de forma confessada pela empresa então demandada no presente estudo de caso, que houve uma demissão em massa exclusivamente de trabalhadores idosos e aposentados, a título de corte de custos. E como restou cediço, diante do arcabouço jurídico pátrio, e a partir das leis internacionais

ratificadas e correspondentes normativos internos, em caso de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, o trabalhador tem direito à indenização por dano moral e reintegração, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou o recebimento em dobro da remuneração do período de afastamento.

É nulo qualquer procedimento de dispensa (individual, plúrima ou coletiva), que tenha por objeto ou efeito, direto ou indireto, implícito ou explícito, atingir pessoas ou grupos socialmente vulneráveis, ou com vistas a promover distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade e/ou de tratamento em matéria de manutenção no emprego.

Destacamos, por fim, outro fenômeno social extremamente atual que revela outras facetas do etarismo, relacionado à parcela da população em idade considerada "ativa" sem trabalho e sem estudo. Consoante Mendes (2024), uma parcela significativa de jovens de 19 a 25 anos no Brasil não estudava nem trabalhava em 2023, segundo a PNAD-IBGE.

Essa parcela de brasileiros, segundo Mendes (2024) popularmente batizada de "geração nem-nem" vem sofrendo com a exclusão social, com o aumento da desigualdade e com o adoecimento mental agravado pela pandemia da covid-19, sendo potenciais vítimas de etarismo em decorrência do distanciamento do mercado de trabalho e alvos fáceis para postos precarizados e informalizados. Vejamos de forma mais precisa o posicionamento do autor:

> As consequências da geração nem-nem, que representam uma subutilização da força de trabalho, são um problema crítico, especialmente em países de baixa e média renda, onde a informalidade e a falta de oportunidades de emprego formal prevalecem. Esse tipo de situação só aumenta as desigualdades sociais do nosso país.

Todas essas situações brevemente exemplificadas acendem um alerta em todas as instituições e pessoas preocupadas com a dignidade humana das pessoas trabalhadoras. A busca por redução de custo ou incremento de lucratividade não pode descambar no vilipêndio de direitos, que refletirão diretamente nas vidas dos trabalhadores e trabalhadoras mais vulneráveis. A diversidade de possíveis violências e discriminações laborais provenientes de práticas etaristas merece, assim, amplo rechaço do sistema de justiça e de toda a sociedade.

6 – Considerações finais

Há uma imensa gama, infelizmente, de violações à equidade no mercado de trabalho. E o etarismo vem se convolando numa prática utilizada muitas

vezes para "enxugar" orçamentos, de forma mais ou menos disfarçada, que, na verdade, revelam a opção pela majoração dos lucros por parte de algumas empresas *versus* a devida proteção à dignidade dessas pessoas trabalhadoras.

Alijar do mercado de trabalho pessoas idosas que literalmente deram a vida por uma determinada corporação, sob o manto de adesões a programa de desligamento supostamente benéfico ou vantajoso, quando, na verdade, demonstram uma estratégia de realocação de recursos para incremento financeiro, além de uma covardia e desumanidade, configura um dano passível de reparação trabalhista.

Por outro lado, a velada promoção do trabalho aos mais jovens vem muitas vezes descortinando estratégias para o barateamento da mão de obra, empregando pessoas taxadas como "inexperientes" para justificar pagamentos diminutos e precarizados, explorando a necessidade de ingresso no mercado laboral e da própria sobrevivência dessas pessoas.

Assim, não restam dúvidas, que o Estado deve permanecer atento à violação ora debatida, buscando seu combate e erradicação pelas mais variáveis vertentes possíveis, seja por meio de criação, implementação e manutenção de políticas públicas que empreguem e mantenham empregados jovens e adolescentes inexperientes, assim como idosos constantemente repelidos no mercado laboral.

Cabe também ao Ministério Público do Trabalho permanecer diligente em suas investigações e ações civis públicas a respeito do tema, acionando sempre que necessário o Judiciário Trabalhista, para as reparações que se fizerem necessárias, sistema este que precisa estar sempre atento e apto a tomar as decisões mais igualitárias possíveis, de forma que sujeitos discriminados no mundo laboral em razão da sua idade possam ser reparados da forma mais justa e coerente possível.

E claro, cabe especialmente aos empregadores respeitarem atentamente as normativas pátrias e internacionais que vedam a discriminação nas relações de trabalho, inclusive em razão da idade, garantindo de forma proba a todos, indistintamente, o direito humano ao trabalho decente.

Ante o exposto, todos precisamos estar atentos e fortes para estancar tais violações, aprofundando-nos nos desideratos por trás das atitudes discriminatórias para reprimi-las com a severidade que os casos merecem, e para evitar que comportamentos desses vieses sejam naturalizados e disseminados, mercantilizando o labor humano e vilipendiando o valor social do trabalho e por conseguinte, a dignidade da pessoa humana.

Referências

ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. *Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana*. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade humana. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

ARENDT, Hannah. *As origens do totalitarismo*. Rio de Janeiro: Documentário, 1979.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 jun. 2024.

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

BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BYTHEWAY, Bill. Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, Washington, DC, v. 61, n. 2, p. 361-374, 2005. Disponível em: https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.2005.00410.x. Acesso em: 25 jan. 2024.

BUTLER, Robert Neil. Ageism: a foreword. *Journal of Social Issues*, Washington, DC, v. 36, n. 2, p. 8-11, 1980. Disponível em: https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x. Acesso em: 25 jan. 2024.

BUTLER, Robert Neil. Ageism: another form of bigotry. *The Gerontologist*, Oxford, v. 9, n. 4 (Part 1), p. 243-246, 1969. Disponível em: https://agisme.eu/wp-content/uploads/2018/02/Butler-Ageism.pdf. Acesso em: 25 jan. 2024.

BUTLER, Robert Neil. *Why survive? Being old in America*. New York: Harper & Row, 1975.

CRESWELL, John W. *Projeto de pesquisa*: métodos qualitativo, quantitativo e misto**.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

GUERRA, Isabel Carvalho. *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo*: sentidos e formas. Princípia, Cascais: Princípia Editora, 2006.

GURGEL, Maria Aparecida. Discriminação positiva. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, ano 10, n. 19, mar. 2000.

HERRERA FLORES, Joaquim. *A (re)invenção dos direitos humanos*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecentes. *Revista de Ciências da Administração*, periódicos UFSC, v. 16, n. 39, p. 65-82, ago. 2014.

MELO, Silvana Cristina Cruz e. *Escravidão contemporânea e a dignidade da pessoa humana*. Dissertação em Ciência Jurídica – UENP. Jacarezinho/PR, 2010.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. "*Geração nem-nem*". Brasil Escola. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/geracao-nem-nem.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

OEA – Organização dos Estados Americanos. *Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)*. Disponível em: https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm. Acesso em: 11 jan. 2024.

OEA – Organização dos Estados Americanos. *Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos*. Disponível em: https://www.oas.org/en/sare/documents/CIPM_POR.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

OEA – Organização dos Estados Americanos. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 jan. 2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 jan. 2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação nº 162 de 1991*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0126.htm. Acesso em: 18 jun. 2024.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU*. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 22 jan. 2024.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Resolução nº 46 de 1991 da Assembleia Geral das Nações Unidas*. Disponível em https://www.gov.br/participamaisbrasil/blob/baixar/5174. Acesso em: 18 jun. 2024.

PALMORE, Erdman Ballagh. *Ageism*: negative and positive. 2nd. ed. New York, NY: Springer Publishing Company, 1999.

POSTHUMA, Richard; WAGSTAFF, Maria Fernanda; CAMPION, Michel. Age stereotypes and workplace age discrimination. *In*: BORMAN, W. C.; HEDGE, J. W. (ed.). *Oxford handbook of work and aging*. New York: Oxford University Press, 2012. p. 298-312.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Direitos humanos: o desafio da interculturalidade. *Revista Direitos Humanos*, v. 2, p. 10-18, 2009. Disponível em: https://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Direitos%20Humanos_Revista%20Direitos%20Humanos2009.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas*: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 6. ed. São Paulo: LTr, 2022.

WHELAN, Glen; MOON, Jeremy; ORLITZKY, Mark. Human rights, transnational corporations, and embedded liberalism: what chance consensus? *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 367-383, 2009. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/27749692. Acesso em: 23 jan. 2024.

YIN, Robert K. *Estudo de casos*: planejamento de métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

Como citar este texto:
MENEZES, Brenno Augusto Freire; FARIAS, Débora Tito. O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 224-237, abr./jun. 2024.