

REVISTA

# DIREITO, INOVAÇÃO E REGULACÕES

I. DOUTRINA NACIONAL

7

**EMPREGABILIDADE E ETARISMO: DESAFIOS DE UM AMBIENTE  
DE TRABALHO SEM PRECONCEITO DE IDADE**

**EMPLOYABILITY AND AGEISM: CHALLENGES OF AN AGE-PREJUDICE-  
FREE WORK ENVIRONMENT**

*Rodolfo Pamplona Filho*<sup>1</sup>

*Edson Ribeiro Saldanha Neto*<sup>2</sup>

*Juliana Maria Ribeiro Saldanha*<sup>3</sup>

---

1 Graduação em Direito na Federal da Bahia (1994), Mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1997), Mestrado em Direito Social pela UCLM - Universidad de Castilla-La Mancha (2012) e Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2000). Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado IV da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS - Universidade Salvador (com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado), desde 2000, e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA - Universidade Federal da Bahia (com orientandos de graduação, PIBIC, mestrado e doutorado), desde 2007. rpf@rodolfopamplonafilho.com.br

2 Advogado. Professor universitário de Direito. Pesquisador do Observatório de Segurança Pública da Bahia. Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Católica do Salvador, em Salvador/BA (2001). Graduado em Direito pela Faculdade 2 de Julho, em Salvador/BA (2010). Pós-Graduado em Direito Constitucional Aplicado pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, em Salvador/BA (2013). Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito, em Salvador/BA (2014). Pós-Graduado em Direito Civil pela Faculdade Baiana de Direito, em Salvador/BA (2016). Mestre em Direito, Governança e Políticas Públicas pela Universidade Salvador – UNIFACS (2018). E-mail: edsonrsaldanha@gmail.com.

3 Advogada. Membro da Comissão de Celeridade Processual da OAB/BA. Graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador, em Salvador/BA (2017). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito, em Salvador/BA (2019). Pós-Graduada em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte/MG (2019). E-mail: jmrsaldanha@gmail.com.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SALDANHA NETO, Edson Ribeiro; SALDANHA, Juliana Maria Ribeiro; **Empregabilidade e etarismo: desafios de um ambiente de trabalho sem preconceito de idade.** Revista Direito, Inovação e Regulações - Centro Universitário de Cascavel (UNIVEL). Cascavel. Jan. 2023; V. 2 (4): 110-124. ISSN-e: 2965-0860

## RESUMO

O presente artigo aborda o tema da empregabilidade e o preconceito, com ênfase no etarismo, que vem a ser uma espécie de discriminação direcionada a aspectos etários, sobretudo no que concerne à relação de força de trabalho de pessoas com idade avançada e mercado de trabalho. Para entender um pouco mais sobre essa prática, é necessário entender também a evolução do conceito de trabalho nas civilizações ao longo dos tempos, analisando diversos aspectos e como se chegou a esse modelo atual, exigente e discriminatório, a fim de atingir tal resultado, utilizou-se da metodologia hipotético dedutiva, por meio de revisão bibliográfica.

**Palavras-chave:** justiça; direitos fundamentais; direito do trabalho; empregabilidade; preconceito; discriminação; etarismo.

## ABSTRACT

This article addresses the topic of employability and prejudice, with an emphasis on ageism, which is a form of discrimination directed towards age-related aspects, particularly concerning the labor force participation of older individuals and the job market. To understand this practice better, it is also necessary to understand the evolution of the concept of work in civilizations over time, analyzing various aspects and how the current, demanding, and discriminatory model was reached. To achieve this result, the hypothetical-deductive methodology was used through a literature review.

**Keywords:** justice; fundamental rights; labor law; employability; prejudice; discrimination; ageism.

## 1 ASPECTOS EVOLUTIVOS E SOCIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho humano surgiu como um conjunto de atividades necessárias à subsistência das pessoas e toma contornos complexos à medida em que a sociedade encontra modelos de organização mais elaborados.

No princípio, o conceito de trabalho, esteve ligado a elementos de demérito para os indivíduos, permanecendo deste modo, durante um longo período da história da humanidade, conforme apresenta Guerreiro Ramos:

Todavia, uma conjugação de fatores deu, em nosso tempo, uma alta categoria moral ao trabalho emancipando-o, por assim dizer, do aviltamento em que permaneceu na Antiguidade e na Idade Média (Ramos, 2008, p. 1).

Com o passar do tempo o trabalho humano passou a adquirir uma posição de elemento determinante para a classificação dos indivíduos dentro da estrutura social.

Logo, tanto por sua natureza, quanto pela sua própria dinâmica, a atividade laboral passou a adquirir a característica de importante elemento definidor da classificação do indivíduo dentro das relações sociais, e, sobretudo, das econômicas.

Neste aspecto, a economia encontrou na evolução das relações do trabalho humano um grande catalisador de mutação da posição do indivíduo na sociedade, capaz de transformar estas relações sociais e de poder a cada mudança socioeconômica, como apresenta George Borjas.

Os tipos de trocas econômicas entre trabalhadores e empresas são limitados pelo conjunto de regras fundamentais que o governo impõe para regulamentar as transações no mercado de trabalho. As mudanças nessas regras e regulamentos levariam a resultados diferentes. Por exemplo, a lei que rege o salário mínimo proíbe as trocas que pagam menos que uma quantia específica por hora trabalhada; os regulamentos de segurança ocupacional impedem que as empresas ofereçam condições de trabalho insalubres para os trabalhadores. As negociações acordadas entre os trabalhadores e as empresas determinam os tipos de emprego, as qualificações dos trabalhadores, a rotatividade da mão de obra, a estrutura do desemprego e a distribuição de ganhos. Dessa forma, a História nos proporciona teoria, estrutura para o entendimento, análise e previsão de uma série de resultados do mercado de trabalho (Borjas, 2009, p. 3).

Em uma gradual mudança histórica, a Revolução Industrial apresentou aspectos importantes para as atividades laborais, como uma redefinição de rumos quanto a relação entre aqueles que detinham a propriedade dos meios de produção e aqueles que emprestavam sua força de trabalho, estabelecendo uma verdadeira relação simbiótica voltada a sobrevivência de ambos.

Sobre o processo de industrialização europeia, fruto do processo de Revolução Industrial, como assim aborda Fernando Silveira M. P. Miranda.

O processo de industrialização na Europa não era nenhuma novidade em meados do século XVIII, contudo, a indústria e a produção eram limitadas por questões tecnológicas, posto que a força motriz dos meios de produção era essencialmente humana ou animal. No momento em que o intelecto humano consegue conceber máquinas que não necessitem de força humana ou animal, as máquinas a vapor, a história estava sendo escrita e uma nova revolução “explodia”, a chamada Revolução Industrial (Miranda, 2012, p. 11).

Entender estas mudanças nas relações travadas entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores, em uma perspectiva evolutiva de modelos pretéritos, é trazer à lume a

compreensão de um novo paradigma de trabalho, conforme apresenta Fernando Silveira M. P. Miranda.

Deve-se salientar que, durante o sistema feudal, o servo que vivia nas terras do senhor, permanecia vinculado a terra independentemente de quem fosse o titular do feudo, como também lhe era permitido cultivar uma determinada quantia que seria sua. Portanto, o servo possuía certa liberdade, inclusive, obtendo algum lucro quando se vendia a colheita da sua faixa de terra, logo, não havia subordinação em uma relação de emprego, pois a relação era entre senhor e servo.

Esta lógica hierárquica fora completamente modificada pelo capitalismo industrial. A introdução das máquinas de produção em massa no sistema produtivo, acabou com todas as relações humanas que existiam nas relações de trabalho anteriores, pois a máquina “deixou de ser o apêndice do homem para submetê-lo à sua fria, implacável e despótica dominação”. O Homem passou a ser mero operador, pouco importando as suas características ou o seu conhecimento, pois, afinal de contas, que fazia o “trabalho” era a máquina, uma vez que a divisão do trabalho simplificou tornou rotineira a produção. Portanto, o homem e a sua força de trabalho física, passaram a ser consideradas como mero fator de produção, podendo ser substituída a qualquer momento, levando, desta maneira, a subordinação total e absoluta do proletário ao capitalista sem questionamentos, para o acúmulo de capital destes, aprofundando cada vez mais as diferenças sociais (Miranda, 2012, p. 15-16).

Como se revestido de uma roupagem Darwinista, o trabalho tem experimentado diversas mudanças, como forma de permitir uma maior adequação desta atividade ao período social e econômico ao qual está inserido, estabelecendo uma resposta afirmativa a sua necessária existência.

A configuração de uma sociedade em constantes mudanças, diante da realidade fática determinada pelas características contemporâneas apresentadas por um modelo de grupos sociais marcados por uma definição própria, acaba por ser determinante na inserção do trabalho sob o prisma de um elemento identificador social do momento.

Assim, conceber o trabalho como direito social, numa perspectiva prestacional de um Estado em busca pela efetivação do *Welfare State*, permite conceber um novo posicionamento da atividade laboral na estrutura social, auxiliando na compreensão da empregabilidade como requisito de inserção do indivíduo nesta nova sociedade marcada pelo dinamismo das relações humanas.

## 2 A DINÂMICA CONTEMPORÂNEA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

Assim como aconteceu ao longo dos anos na história, as relações de trabalho sofreram diversas modificações e continuam a “adaptar-se” às novas realidades.

Um novo mundo tem sido construído, com uma nova fase de acontecimentos menos perenes e mais complexos, sobretudo quando permeados por novas construções teóricas sobre a relevância do papel do trabalho humano para a construção de uma sociedade mais justa.

É fato que o trabalho humano ganha um novo escopo protetivo social à medida em que se depara com toda uma realidade inconstante de acontecimentos dinâmicos que não permitem uma leitura definitiva sobre o seu real papel na sociedade contemporânea.

É fato que para entender o novo momento social em que se insere o trabalho humano, e consequentemente sua dinâmica e papel nesta nova realidade, requer um entendimento sobre o *status* social do trabalho a partir das mudanças decorrentes do próprio movimento histórico.

No passado, a ruptura entre o sistema produtivo feudal para o modelo trazido pela Revolução Industrial foi determinante para mudar a dinâmica contemporânea de trabalho e produção, como assim apresentado por Maurício Godinho Delgado:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX (Delgado, 2017, p. 92).

Hodiernamente, a questão principal, cerne da discussão, é a dinâmica social marcada por uma alta inconstância, com mudanças radicais no que concerne ao antigo paradigma

produtivo inicial da etapa industrial do capitalismo, ocasionando mudanças radicais das relações de trabalho subordinado.

A introdução tecnológica e o início, ainda que embrionário, de um período que será marcado por frequentes e constantes modificações na estrutura social acabaram por manter a vulnerabilidade do empregado, em face dos detentores dos fatores produtivos.

O advento da tecnologia apenas sedimentou a posição exploratória do capitalismo, posto em xeque algumas vezes, principalmente com o surgimento do pensamento socialista, concretizado, principalmente, nos Estados Europeus do Leste, pós Revolução Russa de 1817

O trabalho humano, deste modo, encontra-se diante de novos e desafiadores elementos de transformação do ambiente social.

Considerando a ótica da teoria marxista, pautada na exploração do proletariado, espoliado pelos detentores dos meios de produção, que encontravam nas relações laborais campo fértil para o lucro excessivo através da mais-valia, posto que o exército industrial de reserva impedia qualquer reação contrária dos trabalhadores; o capitalismo nada mais era que um sistema que sedimentava o poder econômico para alguns privilegiados.

Os trabalhadores se confrontam, então, com uma realidade marcada por um novo paradigma ambiental caracterizado por novos fatores de influência que, invariavelmente, levam ao questionamento sobre a função social exercida por estes atores sociais.

O momento é de discussão sobre o que fazer com o excedente, ou exército industrial de reserva, que precisa ter uma definição do seu futuro por parte dos diversos partícipes econômicos.

Neste sentido, Geovanni Alves questiona a função social dos trabalhadores excedentes:

Qual a função social dos trabalhadores “supérfluos” do sistema do capital? Os proletários “excluídos” não são tão superfúos como podemos supor. A exacerbação da superpopulação relativa em seus componentes estagnados possui uma função dinâmica na ordem vigente. Isto é, a liberação de trabalhadores aparece como um contingente de miseráveis cuja única função social é constituir em suas múltiplas impressões midiáticas, *o imaginário do sócio-metabolismo da barbárie*. De certo modo, o crescimento do precário mundo do trabalho e de seus componentes estagnados nos grandes centros urbanos contribui menos para a dinâmica da acumulação de valor e mais para a dinâmica sócio-reprodutiva do consentimento simbólico da ordem do capital. Enfim, o sócio-metabolismo da barbárie, cujo *processo de precarização* constitui um de seus elementos compositivos, possui um vínculo estrutural com os consentimentos espúrios e a “captura” da subjetividade operada pelo capital nos locais de trabalho (Alves, 2007, p. 127).

Diante dos inúmeros questionamentos relativos à justiça social e exploração da força de trabalho dos menos favorecidos socialmente, o capitalismo rapidamente se encarregou a reagir.

A apresentação de um modelo baseado no bem-estar social foi um movimento de reação das forças produtivas como contraponto a possibilidade de sofrer a interferência de um modelo amparado na estatização dos meios produtivos.

A realidade é que o próprio *Welfare State* foi utilizado como argumento para que a economia de livre mercado conseguisse seus intentos a partir de conceitos de crescimento econômico como pressuposto para se chegar ao bem-estar social.

Amartya Sen demonstra que a busca pelo bem-estar social vai além do simples conceito de crescimento econômico.

Além disso, temos de ir além do crescimento econômico para entender as exigências completas do desenvolvimento e da busca do bem-estar social. Deve ser dada atenção à ampla evidência de que a democracia e os direitos políticos e civis tendem a reforçar as liberdades de outros tipos (como a segurança humana) ao dar voz, pelo menos em muitas circunstâncias, aos carentes e vulneráveis. Essa é uma importante questão, intimamente ligada ao papel da democracia na argumentação pública e na promoção do “governo por meio do debate”. O êxito da democracia na prevenção das fomes coletivas pertence às múltiplas contribuições da democracia para a promoção da segurança humana, mas também há muitos outros campos de aplicação (Sen, 2011, p. 286).

Todo esse movimento, marcado pelo dinamismo das relações sociais, auxilia na percepção da construção conceitual da empregabilidade como marco definidor de uma realidade contemporânea.

Richard Sennett descreve este estado contemporâneo do capitalismo, sua flexibilidade e conseqüente mudança para o significado de trabalho.

A expressão “capitalismo flexível” descreve hoje um sistema que é mais que uma variação sobre um velho tema. Enfatize-se a flexibilidade. Atacam-se as formas rígidas de burocracia, e também os males da rotina cega. Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais.

Essa ênfase na flexibilidade está mudando o próprio significado de trabalho, e também as palavras que empregamos para ele. “Carreira”, por exemplo, significava originalmente, na língua inglesa, uma estrada para carruagens, e, como acabou sendo aplicada ao trabalho, um canal para atividades econômicas de alguém durante uma vida inteira. O capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro. A palavra “job” [serviço, emprego], em inglês

do século quatorze, queria dizer um bloco ou parte de alguma coisa que se podia transportar numa carroça de um lado para o outro. A flexibilidade hoje traz de volta esse sentido arcano de job, na medida em que pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no curso de uma vida (Sennett, 1999).

Essa dinâmica atual, enfrentada pelas relações de trabalho, permitem entender, inclusive, o contexto inicial que serviu de fundamentação para o posicionamento dos direitos sociais na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e, conseqüentemente, o porquê dos direitos trabalhistas serem inseridos nesta Carta Magna.

O desafio de encaixar anseios de uma classe trabalhadora numa constituição, só não é maior do que as séries de desafios que estes mesmos direitos, insculpidos nesta Lei Fundamental brasileira, enfrentaram e enfrentam para a sua real efetividade.

Assim definir o direito do trabalho no Brasil, através das diversas transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo da história permite uma compreensão lógica para a construção do princípio do pleno emprego e para a formação do conceito empregabilidade.

### **3 A EMPREGABILIDADE SOB UMA PERSPECTIVA ECONÔMICA**

A economia como fator contemporâneo, elementar e precípua para a construção dos aspectos que permeiam a empregabilidade, traz consigo a importância de se estabelecer uma consonância entre o entendimento do papel social do emprego e, conseqüentemente, as suas interferências sobre os agregados econômicos de um Estado.

Os elementos integradores da economia de um Estado requerem uma compreensão maior acerca dos macroagregados para a manutenção de um mercado equilibrado e capaz de levar a um desenvolvimento sobre os auspícios de ganhos sociais.

Os meios de produção, neste sentido, devem estar estabelecidos sobre padrões capazes de fazer com que a economia esteja saudável e com capacidade de gerar riquezas.

É preciso compreender que a diferença maior entre um Estado liberal e um capitalista, com viés social, é que enquanto o primeiro está pautado em políticas fiscais mais austeras com foco em uma economia direcionada a atendimento dos setores de produção, entregue nas mãos de particulares, o segundo encontra em um desenvolvimento com matizes de atendimento social uma prioridade assentada em uma isonomia com a economia de mercado.

A compreensão que a busca do Estado do Bem-Estar Social como paradigma de uma modernidade, e porque não de uma pós-modernidade, muito mais como resposta ao crescimento de opções de modelos econômicos socialistas, é uma oportunidade de trazer ao sistema



capitalista uma capacidade de adequação ao senso crítico de uma coletividade que já não se preocupa apenas com a liberdade de mercado, mas que requer uma reação do Estado como formador de um aparato de redução de desigualdades entre os indivíduos.

A partir da segunda metade do século vinte as mudanças sociais passaram a ocorrer numa maior frequência, muito por conta das adversidades econômicas que serviram como configuradores de mercado e da atividade produtiva.

Esse quadro é apresentado por Marcelo Weishaupt Proni:

A partir de meados dos anos 70, com a recessão que afetou a maioria dos países desenvolvidos, fortaleceram-se as teses neoliberais que condenam a ingerência do Estado no funcionamento da economia, suposta responsável pelas distorções nas decisões de investimento e nas expectativas dos agentes – distorções que precisariam ser corrigidas, a começar por um enxugamento do setor público e por uma liberalização dos mercados (internos e externos). A liberalização implicaria a desregulamentação de mercados, ou seja, o abandono de regras que cerceavam o livre funcionamento da economia. Esse processo já havia se iniciado na esfera financeira (com a autonomia dos fluxos de capitais especulativos) e, posteriormente, atingiria o comércio internacional (aumentam as pressões para a eliminação das barreiras alfandegárias) e finalmente o mercado de trabalho (flexibilização dos contratos de trabalho). A reestruturação produtiva e organizacional foi (ou tem sido) uma resposta das grandes empresas às novas condições da concorrência capitalista. Na busca de maior produtividade e de redução dos custos operacionais, foram efetivadas mudanças de grande impacto: a) incorporação da informática e da robótica ao processo de produção, aumentando a eficiência e o controle dos produtos; b) reorganização do processo produtivo, visando maior flexibilidade e ajuste da produção às vendas; c) reformulação da gestão da mão-de-obra, com redução do quadro funcional e simplificação das hierarquias; d) terceirização de atividades de suporte e focalização da empresa em atividades essenciais. Alguns analistas vão além, destacando não só a introdução de novas técnicas produtivas e organizacionais, mas também o aparecimento de novos setores industriais e o desenvolvimento das telecomunicações, fenômenos que caracterizariam a gestação de uma Terceira Revolução Industrial (COUTINHO, 1992) – revolução que certamente ainda não se completou e poderá trazer muitas novidades nas próximas décadas (possíveis mudanças na matriz energética e no sistema de transporte) (Proni, 1997, p. 33-34).

Essa nova discussão sobre a modelagem produtiva, o papel econômico do ente público traz uma discussão contemporânea sobre a compatibilidade entre um Estado mínimo e a adequação ao bem-estar social.

Como reação a toda a discussão sobre justiça social, liberdade de meios de produção e livre concorrência, surge uma vertente capitalista que suscita um olhar para aspectos de maior relevância social.

Uma maior inserção social do indivíduo e atendimento a aspectos sociais, entre eles a preparação ao trabalho, passou a ser tema discutido e constantes em Estados capitalistas que até então só se preocupavam com a liberdade produtiva.

Neste contexto de discussão econômica o trabalho toma uma posição de protagonismo haja vista sua posição como identidade social, capaz de representar aspectos econômicos importantes.

A expressão empregabilidade deve ser vista como um balizador da estrutura de mercado e, conseqüentemente, como um definidor do arcabouço econômico deste mercado diante do Estado.

O sistema econômico, neste sentido, define-se como uma referência maior de orientação quanto aos modelos de adequação entre o binômio demanda por postos de emprego e ofertas apresentadas por uma estrutura social.

Assim, o capitalismo é apresentado como um campo fértil de experimentação, tanto econômica, quanto social, permitindo inúmeros modelos matriciais de relações entre postos de trabalho na busca pela otimização do pleno emprego e desenvolvimento econômico.

Neste aspecto definir a atual etapa do capitalismo ocidental e, principalmente, a sua influência sobre a empregabilidade dos indivíduos é um exercício de compreensão da interrelação constante entre a própria economia e a estrutura social vigente.

A compreensão da empregabilidade sob o enfoque econômico encontra nos balizadores da contemporaneidade um grande catalizador de acontecimentos, e observar estes paradigmas contemporâneos permite entender todo o contexto que envolve as relações entre o cenário econômico, construído neste ambiente, e a empregabilidade

Empregabilidade, neste aspecto, tem como requisitos não somente uma formação regular sólida e exigências objetivas educacionais como: graduação, pós-graduação, conhecimento de línguas estrangeiras; agora a este indivíduo é cobrado uma postura competitiva, cujas habilidades extraordinárias citadas no paradigma anterior são requisitos básicos.

O que se espera do próximo empregado é, ainda que ocupe a mais baixa escala hierárquica de uma corporação, que tenha características semelhantes a exigidas ao cargo de presidente desta mesma empresa, como se a ele fosse ordinariamente possibilitado a inserção nos graus superiores corporativos.

O momento contemporâneo é marcado por uma estruturação de mercado com características próprias e uma dinâmica de relacionamentos sociais marcadas pela volatilidade e inconstância dos acontecimentos.

Estabelecer padrões comportamentais de empregabilidade em face de um mercado exigente, que requer cada vez novas habilidades e competências para a adequação do indivíduo as necessidades impostas pelas forças de poder, é uma configuração contemporânea do trabalho.

Se a empregabilidade tem em sua origem um momento histórico mais contemporâneo, principalmente quando observado sob o enfoque de questões sociais ligadas aos acontecimentos que permearam o século vinte, é certo que seu papel definidor de paradigmas encontra total adequação a este momento.

A percepção é que o termo empregabilidade deve sofrer consequências epistemológicas limitadoras com a finalidade de cumprir o seu papel de definir a relação entre indivíduo e o mercado através da preparação para a ocupação de postos de trabalho.

Neste aspecto é importante a compreensão de que diante dos novos paradigmas o profissional deve-se apresentar características para se adequar as exigências de um mercado marcado por uma maior competitividade, que não está mais circunscrita no ambiente local, e uma dinâmica que requer uma capacidade de interpretação das novas configurações laborais.

A evolução da empregabilidade encontrou o suporte necessário para sua disseminação em países desenvolvidos e que conseguem ter ressonância de mercado sobre outros menos preparados para a competitividade que marca o período atual.

Esses fatores sociais contemporâneos trazem consigo uma real parametrização caracterizadora das condições necessárias para que os indivíduos possam integrar os postos de trabalho disponibilizados pelas forças de mercado.

#### **4 EMPREGABILIDADE E ETARISMO: DESAFIOS DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEM PRECONCEITO DE IDADE**

A empregabilidade requer cada vez mais novas e maiores habilidades e competências não circunscritas, apenas, na preparação profissional/do candidato a uma vaga de emprego.

A adequação aos ditames determinados pelo poder social e mercados, inclusive, por uma mudança estamental própria, decorrente do momento histórico contemporâneo de volatilidade social, torna, estar empregado, um grande desafio.

Para que possa ser inserido ao mercado de trabalho exigente, como o hodierno, ao profissional é exigido o domínio sobre competências e habilidades que, muitas vezes, fogem a

parâmetros mínimos de razoabilidade, como por exemplo: pouca idade, formação educacional excepcional, flexibilidade, conhecimento sobre o mercado internacional, comunicabilidade em diversos idiomas, dedicação total ao trabalho, resiliência, dinamismo, experiência de vivência global dentre outros.

É óbvio que alguns, ou muitos, dos exemplos citados acima são carregados de subjetividade, o que torna ainda mais incerto reconhecer o que se pretende de um profissional que está sendo contratado.

É preciso, também, interpretar a empregabilidade como uma capacidade ligada a qualquer modalidade de trabalho, referindo-se a verdadeiros paradigmas laborais atuais que refletem a complexidade das relações sociais pós-modernas.

Neste sentido, os indivíduos em posição de vulnerabilidade, tentam encontrar através de políticas públicas uma forma de minorar as grandes diferenças sociais que os empurra ao desemprego.

Diante de requisitos de habilidades, não mais circunscritos ao espectro da formação educacional do trabalhador, cada vez mais complexos, o que se percebe é que, a cada dia, menos pessoas estão sendo preparadas, nestas habilidades exigidas, restando apenas aos socialmente privilegiados a adequação aos requisitos estabelecidos pelo mercado de trabalho.

O antes espaço lúdico, próprio da infância, está dando lugar às aulas e compromissos preparatórios para um futuro de competição e de necessidade de empregabilidade constante.

Não se fala em tempo de estudar ou brincar, mas sim em diversos compromissos extra estudos formais, para que cada um desses futuros profissionais esteja preparado para exigências cada vez maiores de um mercado de trabalho complexo e adverso.

Une-se a esta exigência mercadológica e paradigmática, a própria dinâmica social estabelecida por novas estruturas reordenadas através da inserção de novos componentes, principalmente de comunicação e tecnologia.

A contemporaneidade e as constantes mudanças de cenários, marco indicativo, deste período, apresenta uma nova ordem mundial, definida pelo filósofo Zigmunt Bauman como modernidade líquida e que será objeto do próximo tópico abordado.

Deste modo, a busca pela qualificação de pessoas cada vez mais jovens, tem se tornado um grande objetivo.

Aqueles que podem ter uma melhor formação, decorrente, via de regra, da sua posição social privilegiada, estão sendo preparados em idades cada vez menores.

Surge então o paradigma do etarismo nas relações de trabalho!

O etarismo está ligado, de forma direta, a uma série de desrespeitos quanto a capacidade das pessoas, e estes desrespeitos guardam relação com a idade.

O perpetrador da agressão, normalmente, faz juízo de valor negativo quanto a capacidade do outro, utilizando-se como instrumento de análise a questão etária.

É preciso compreender que, num mundo de aparência, e de supervalorização da jovialidade eterna, em algum momento o etarismo estaria pautando as relações sociais contemporâneas.

No que concerne a empregabilidade, isto torna-se mais grave posto que o preconceito perpetrado por alguns, vulnerabilizam, ainda mais, indivíduos que, por conseguirem um trabalho, se afastam do acesso a outros direitos sociais que seriam viabilizados através do labor.

Obviamente que o etarismo é sempre negado por quem comete e que muitas vezes o silêncio da vítima é elemento catalisador de repetições de condutas semelhantes dentro da sociedade.

O Brasil, como exemplo de um país que recentemente sofreu um processo gradual de inversão da sua pirâmide etária, deixando de ser um país de jovens, ainda guarda o preconceito etário como elemento constante das relações sociais.

Encontrar ocupação formal, após certa idade, em um país com alto índice percentual de pessoas desempregadas, 8,8% dos brasileiros estavam desempregados, no primeiro trimestre de 2023, segundo apontou os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), passou a ser um exercício de constante frustração para os brasileiros acima de 50 (cinquenta) anos.

Neste sentido, matéria veiculada em 30/11/2022, pelo Estadão em sua página nas redes sociais:

A maioria dos RHs, 81%, disseram que a companhia onde trabalham não promoveu nenhum programa para contratação de pessoas com mais de 50 anos no último ano. Porém, 58% afirmaram que as empresas procuraram contratar pessoas com mais de 50 anos nos últimos seis meses, enquanto 42% não tomaram essa medida.<sup>4</sup>

Aqui não há uma proposta de abordagem das questões penais quanto as condutas de discriminação e preconceito em face da idade dos indivíduos, mas, se faz necessário pontuar, que também na esfera penal o etarismo passou a ser tema de constantes discussões.

---

<sup>4</sup> <https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/idade-e-motivo-de-demissao-pesquisa-npre/>

Quando praticada pelo empregador contra um empregado, a discriminação encontra maior possibilidade de punição, haja vista que já há uma relação jurídica estabelecida entre as partes e a responsabilidade civil do perpetrador da conduta ilícita encontrar maiores elementos definidores e de prova.

Neste sentido assim afirma Carlos Henrique Bezerra Leite:

Ademais, todo ato de discriminação praticado pelo empregador implica, via de regra, lesão de direitos da personalidade do empregado que pode empolgar ação de indenização por danos morais (Leite, 2023).

O problema é que nem sempre há uma facilidade em encontrar aqueles que praticam o etarismo posto que a discriminação é velada e a análise se faz ainda antes de ser estabelecido qualquer vínculo jurídico entre os atores sociais.

As práticas de discriminação etária, quanto a contratação de profissionais, são realizadas através de uma série de inações atribuídas a um ente abstrato denominado “mercado” e que torna uma tarefa quase que impossível a imputação de ilícito civil destas condutas.

Resta neste aspecto uma compreensão maior da sociedade como um todo, no sentido de estabelecer a quebra do paradigma do etarismo, além de se estabelecer, através dos diversos órgãos estatais, de políticas públicas com capacidade de devolver a parcela da população vítima desta prática a capacidade de uma empregabilidade plena, sem que as questões etárias sejam tratadas como elementos prejudiciais a sua contratação.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2 ed. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007

BORJAS, George. **Economia do Trabalho**. São Paulo: AMGH Editora, 2009

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. **Idade é Motivo de Demissão de um em Cada Quatro Profissionais, Diz Pesquisa**. [www.estadao.com.br](http://www.estadao.com.br), 2022. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/idade-e-motivo-de-demissao-pesquisa-npre/> Acesso em: 25/05/2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite**. – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. **A mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do direito do trabalho.** Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania, São Roque, v. 3, n. 1, 2012.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho.** Brasília: Conselho Federal de Administração, 2008.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p.286.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter.** Rio de Janeiro: Record, 1999.

Recebido: 03.11.2023  
Aprovado: 04.03.2024