

# Por uma atuação eficaz do Estado contra o etarismo laboral

LELIO MAXIMINO LELLIS

**Resumo:** A discriminação fundada na idade para o acesso e a permanência no trabalho é ofensiva aos direitos humanos. Agrava o quadro a inexistência de tratado internacional ou de lei brasileira que proteja globalmente o cidadão do etarismo laboral. O tema clama por uma atuação eficaz do Estado contra a discriminação de idade no contexto do trabalho. O artigo questiona a importância e os aspectos dessa atuação a constar em lei. A hipótese sugere a necessidade de política pública e de sanções que protejam a isonomia etária no contexto trabalhista. O objetivo consiste em propor lei sobre a atuação estatal com a indicação de elementos protetores contra a discriminação etária laboral. Utiliza-se o método hipotético-dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica. Os resultados apontam a necessidade de lei que traga uma política pública para a educação e o implemento de ações afirmativas, além de sanções estimuladoras do tratamento laboral isonômico.

**Palavras-chave:** etarismo laboral; discriminação empregatícia por idade; direitos humanos no trabalho.

## For an effective action by the State against ageism in the labor context

**Abstract:** Discrimination based on age for access and permanence in work is offensive to human rights. The situation is aggravated by the lack of international treaty or Brazilian law that globally protects against ageism at work. The theme calls for effective action by the State against labor ageism. The paper probes into the importance of this action and asks which aspects of it should be included in the law. The hypothesis suggests the need for public policy and sanctions that protect age equality in the labor context. The objective is to propose a law about state action and its elements to protect against age discrimination at work. The hypothetical-deductive method and the bibliographic research technique are used. The results indicate the need for a law that brings a public policy for the

Recebido em 12/6/23  
Aprovado em 28/7/23

population education and implementation of affirmative actions as well as sanctions to stimulate an isonomic labor treatment.

**Keywords:** ageism at work; job discrimination by age; human rights at work.

## 1 Introdução

Entendida como qualidade da espécie humana percebida coletivamente, a noção de *dignidade humana* parece ter surgido no século IV em Constantinopla, então capital do Império Romano do Oriente. Ela é considerada o fundamento ético para o combate da escravidão rural em nome da “tradição religiosa” e “humanitária” (BOISSONNADE, 1927, p. 43). Logo, surgiu num contexto social em que havia rejeição ao trabalho forçado, não remunerado e no qual os escravizados estavam impossibilitados de decidir sobre quaisquer aspectos de sua vida.

Muito tempo depois, com a Declaração de Independência dos EUA, tem lugar a proclamação solene de que “todos os homens são criados iguais” e “dotados pelo seu Criador de certos direitos inalienáveis”<sup>1</sup> (UNITED STATES, [1776], tradução nossa), concretizando-se, por conseguinte, a ideia da existência de direitos basilares naturais, inerentes à condição de cada ser humano visto como indivíduo.

Entretanto, apenas no século XX veio a ocorrer a aplicação da noção de *dignidade* – intrínseca a cada pessoa em decorrência da condição humana – ao contexto dos direitos que regulam o fenômeno social do trabalho, de maneira a reconhecê-los como parte do conjunto dos direitos fundamentais e humanos merecedores de especial proteção nacional e internacional. Pelo prisma dos Estados nacionais, a proteção basilar dos direitos trabalhistas é prevista pioneiramente nas Constituições mexicana de 1917 e alemã de 1919. Sob o enfoque de um sistema de proteção internacional, a conquista e a defesa dos direitos trabalhistas vêm à tona com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Constata-se, com base nessa síntese exemplificativa da história, a desafiadora caminhada da humanidade na busca do progressivo reconhecimento e efetiva proteção dos direitos do trabalho, quer no âmbito internacional, quer no contexto dos Estados.

---

<sup>1</sup>No original: “We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain unalienable Rights”.

Embora sejam inegáveis os fenômenos sociais do envelhecimento da população<sup>2</sup> e da necessidade de sua permanência por mais tempo no mercado de trabalho – ligados por nexo de causalidade com a decorrente efetivação da aposentadoria cada vez mais tardia em virtude de estipulação normativa<sup>3</sup> –, não existe tratado ou convenção internacional de direitos humanos ratificado pelo Brasil ou lei nacional que trate de maneira global, sistêmica e detalhada o fenômeno social da discriminação etária contra os indivíduos – em especial os que têm idade igual ou superior aos 50 anos<sup>4</sup> – quanto ao acesso, à

promoção e à permanência no trabalho, o que parece obstar de modo crescente a sua eficaz e continuada inserção laboral.

Tome-se como exemplo a pesquisa realizada (VASCONCELOS, 2016) com pessoas jurídicas empregadoras de destaque no Brasil, a qual demonstrou o desequilíbrio etário nessas organizações, com contratações e demissões estatisticamente indicativas de prejuízo para determinada parcela da força de trabalho, em grande medida a mais velha, o que sugere a utilização do critério distintivo da idade para a efetivação das ações laborais organizacionais e parece indicar ausência de diversidade etária no contexto de trabalho daquelas empresas. Em direção semelhante, a investigação científica de Hanashiro e Pereira (2020, p. 188) conclui pela existência de “saneamento etário” nas organizações, com a demissão prevalente de “trabalhadores mais velhos”<sup>5</sup>.

Tal realidade possivelmente contribui para a proliferação da exclusão laboral com base no critério discriminatório da idade, o que “pode ter um impacto negativo na coesão social, saúde e bem-estar”, além de representar “desafios significativos à organização do trabalho” (BRATT; ABRAMS; SWIFT; VAUCLAIR; MARQUES, 2018, p. 167, tradução nossa)<sup>6</sup>.

Exatamente por isso, aborda-se o tema da necessidade de efetiva atuação do Estado, por meio dos três Poderes da República, com a

---

<sup>2</sup> Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que, entre 2012 e 2017, o número de pessoas idosas no Brasil cresceu 18%, saltando de 25,4 milhões para 30,2 milhões (PARADELLA, 2018). O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) informa que 17,9%, ou seja, 37,9 milhões de indivíduos integrantes da população brasileira em 2021 tinham mais de 60 anos, dos quais 75% contribuíam para o sustento dos domicílios em que residiam e 18,5%, ou mais de 7 milhões de pessoas idosas, ainda trabalhavam (DIEESE, [2021]).

<sup>3</sup> Ver a Emenda Constitucional (EC) nº 103/2019 (BRASIL, 2019b), que estabeleceu a aposentadoria para os homens aos 65 anos e para as mulheres após os 62 anos de idade – salvo existência de direito adquirido, regime especial ou de transição, conforme alteração no texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) (arts. 40, § 1º, III; 201, § 7º, I e II), o que obriga os qualificados como pessoas idosas pelo art. 1º da Lei nº 10.741/2003 (BRASIL, [2022a]) a trabalharem depois dos 60 anos.

<sup>4</sup> Embora os jovens de até 24 anos pareçam ser os mais afetados pelo desemprego, com 22,8% deles nessa condição, o fenômeno não tem a idade como fator específico de discriminação (PEREIRA, 2022). Em relação aos trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos ocorre o oposto, havendo discriminação fundada exclusiva ou preponderantemente na idade. O problema é agravado pelo crescimento do número de brasileiros nessa faixa etária, que perfaziam, segundo o IBGE, 54,8 milhões de pessoas em 2021 (RAMALHO, 2022). Todavia, estudo realizado a pedido do Senado Federal antes do advento da reforma da Previdência instituída pela EC nº 103/2019 – e que teve os resultados atenuados pelo fenômeno da aposentadoria precoce, então muito comum – já indicava estatisticamente que os indivíduos com idade igual ou superior a 50 anos detêm menor participação proporcional no mercado de trabalho que aqueles com idade entre 20 e 49 anos – além de haver o fenômeno do crescimento do desemprego para os homens a partir dessa idade, que acaba “tomando um formato de ‘U’” ao crescer de 8,8% para 11,5% (NERY; TENOURY; SHIKIDA, 2018, p. 6, 14). Os números absolutos também mostram o fenômeno do crescimento da quantidade de desempregados com idade igual ou superior

---

a 50 anos, que saltou de 508,9 mil em 2012 para 1,4 milhão em 2022 (PEREIRA, 2022).

<sup>5</sup> Embora o fenômeno social do etarismo também ocorra nos EUA e na União Europeia, estudos como os de Morgeson, Reider, Campion e Bull (2008) e Lahey (2010) – que abordam sistemicamente diversas pesquisas sobre a questão – argumentam que tal prática discriminatória no contexto do trabalho parece diminuir como resultado de legislação específica e do decorrente estabelecimento de políticas públicas e sanções estimuladoras da igualdade laboral.

<sup>6</sup> No original: “As a form of social exclusion, age discrimination can negatively impact social cohesion, health, and well-being [...], and poses significant challenges to the organization of labor”.

elaboração de lei que trate da formulação e da implantação de política pública<sup>7</sup> contra o etarismo laboral<sup>8</sup> sofrido por trabalhadores com idade superior a 50 anos – segundo constatam as pesquisas e os resultados estatísticos já citados –, procurando-se indicar o rol de seus elementos e instituir sanções pela prática de condutas tipificadas como ilícitas, a fim de que se proteja a isonomia etária no contexto do trabalho.

Assim, estuda-se a importância da atuação do Estado contra o etarismo laboral e questiona-se sobre conteúdos que integram a política pública a ser formulada e executada para a proteção contra a discriminação etária, além de conjecturar sobre sanções importantes para estimular a isonomia etária no contexto trabalhista.

A hipótese sugere a imprescindibilidade da efetiva atuação do Estado no combate ao etarismo laboral, por meio da formulação e execução de política pública específica que inclua diferentes modalidades de ações afirmativas e mecanismos de educação da população para a defesa consciente da isonomia laboral, bem como a instituição de sanções premiais e punitivas para, respectivamente, estimular comportamentos que atuem em prol da isonomia etária no contexto do trabalho e coibir condutas indesejáveis porque indicativas de etarismo laboral.

O objetivo geral é conscientizar sobre a necessidade de formulação e execução de política pública pela isonomia etária no contexto de acesso, promoção e permanência no trabalho, com a indicação de aspectos essenciais à sua elaboração, além de sugerir sanções punitivas e premiais estimuladoras de condutas que protejam e fortaleçam a isonomia etária

---

<sup>7</sup> A expressão *política pública* é polissêmica e, pois, carente de precisão semântico-pragmática. Neste artigo, sob o enfoque econômico e conforme conceitua o Tribunal de Contas da União, entende-se por políticas públicas “o conjunto de intervenções e diretrizes emanadas de atores governamentais, que visam tratar [...] problemas públicos e que requerem, utilizam ou afetam recursos públicos” (BRASIL, 2020c, p. 25). Sob o prisma normativo, são as diretrizes e bases elaboradas harmonicamente pelo Legislativo e pelo Executivo por meio de lei para a consecução de programa e ações governamentais e da qual também pode constar a indicação dos critérios de fiscalização de sua eficiência (FREITAS; TANCREDI; CAVALCANTE FILHO; MENEGUIN, 2013, p. 7-8). Sob o ângulo funcional, elas buscam a consecução dos objetivos fundamentais da República, expressos na CRFB (art. 3º), bem como outros destes derivados e veiculados em tratados internacionais ou leis, e incluem programas governamentais a serem concretizados por ações, entre as quais as afirmativas (MASTRODI; IFANGER, 2019, p. 9-12).

<sup>8</sup> Com base na informação obtida em Hanashiro e Pereira (2020, p. 192), pode-se conceituar *etarismo laboral* como toda distinção levada a cabo no contexto do trabalho com fundamento exclusivo na idade cronológica, como derivada de estereótipos e preconceitos e resultante na discriminação impeditiva do acesso ou da permanência do(a) discriminado(a) em igualdade de condições com os demais trabalhadores. Ademais, conforme Ayalon e Tesch-Römer (2018, p. 1, tradução nossa), o etarismo ou ageísmo reside na “percepção” e nas “ações” referentes a “pessoas mais velhas”, e pode efetivar-se – inclusive inconscientemente – nos diferentes âmbitos da existência, sendo encontrados nos “comportamentos dos indivíduos, nos regulamentos organizacionais e nos valores culturais”. No original: “It is in our perception of older people and in our actions towards older people. [...] Most often, we are not aware of our ageist perceptions and behaviours. Ageism is prevalent in different domains of life [...]. Elements of ageism can be found in individuals’ behaviour, in organizational regulations, and in cultural values”.

laboral. Por sua vez, os objetivos específicos são indicativos da busca de configuração de elementos de diferentes modalidades de ação afirmativa em prol da população vulnerável – aquela economicamente ativa a viver na década final da meia-idade e, pois, imediatamente antecedente à faixa etária da velhice estabelecida em lei para fins previdenciários –, além de educação que conscientize os residentes no País a respeito da importância da igualdade laboral, bem como da sugestão de sanções premiais e punitivas para estimular a prática de condutas isonômicas, com o fundamento distintivo da idade no contexto de acesso, promoção e permanência no trabalho.

O método utilizado é o hipotético-dedutivo. A técnica empregada é a bibliográfica de natureza preponderantemente conceitual: analisa-se a CRFB, bem como leis e tratados internacionais de direitos humanos que abordam aspectos que, direta ou indiretamente, se referem ao etarismo laboral, além de decisões integrantes da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF).

A argumentação desenvolve-se nestas seções: “Fundamentos constitucionais à não discriminação etária no contexto do trabalho”, “Proteção à igualdade laboral nos tratados internacionais”, “Interpretação do Congresso Nacional, da Presidência da República e do Supremo Tribunal Federal sobre a discriminação etária laboral” e “Conteúdos para uma lei de combate ao etarismo laboral”.

## **2 Fundamentos constitucionais da não discriminação etária no contexto do trabalho**

Entre os fundamentos da República, a CRFB (BRASIL, [2023a]) apresenta a exigência de respeito aos “valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”, os quais são instrumentos protetores da “dignidade da pessoa humana” (art. 1º, III e IV), e estabelece como objetivos fundamentais do Estado a construção de uma “sociedade livre, justa e solidária”, o “desenvolvimento nacional”, a erradicação da “pobreza”, da “marginalização” e a redução das “desigualdades sociais e regionais”, bem como a promoção do “bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I a IV). Igualmente, define a “prevalência dos direitos humanos” e a “cooperação entre os povos para o progresso da humanidade” (art. 4º, II e IX) como princípios constitucionais a serem necessariamente observados pelo Estado brasileiro em suas relações internacionais.

Depreende-se desse conjunto de normas constitucionais que, para a efetiva existência social da dignidade humana, não de ser respeitados os

direitos humanos, muitos dos quais, a exemplo dos de natureza laboral expressos no art. 7º da CRFB (BRASIL, [2023a]), foram elevados à categoria de direitos constitucionais fundamentais. Indubitavelmente a CRFB indica os valores do trabalho e da livre iniciativa econômica como essenciais para a concretização dos direitos humanos e, conseqüentemente, da dignidade da pessoa, a fim de que se tornem reais os objetivos basilares da erradicação da pobreza, da diminuição da desigualdade social e da promoção do bem-estar mediante o combate à discriminação de natureza preconceituosa, a exemplo da que se funda apenas em elementos culturais decorrentes da representação social e configuradores de estereótipos<sup>9</sup> que instituem a idade como agente discriminador.

A CRFB vai além ao tratar do específico direito fundamental à não discriminação etária no contexto do trabalho, ao determinar que são “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, a “*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*” (art. 7º, XXX (BRASIL, [2023a], grifos nossos)).

Considerando-se que o art. 7º, XXX, da CRFB, busca a “isonomia” entre os trabalhadores empregados, com a “proteção da igualdade de oportunidades” (CANOTILHO; MENDES;

SARLET; STRECK, 2014, p. 618), explica-se o seu conteúdo de vedação à discriminação que leve à distinção injusta ou não isonômica de salários, exercício laboral e critério de admissão por motivo de idade.

Em primeiro lugar, a vedação é ao fator de discriminação “baseado em preconceito” (BASTOS; MARTINS, 2001, p. 526) – pontuado, como de resto, no conteúdo do art. 3º, IV, da CRFB –, proibindo-se a discriminação baseada em representações sociais que levam a estereótipos, além de desconsiderar questões biológicas efetivamente impeditivas do adequado exercício laboral. Logo, considerados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, é excepcionalmente válida a diferenciação baseada na idade, a exemplo da contratação em função laboral que requeira o vigor físico característico do jovem adulto. Não por outra razão, a própria CRFB diferencia *laboralmente* os indivíduos em certas circunstâncias, ao impor aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade ou ao permitir, nos termos de lei complementar, aposentadoria do trabalhador integrante de certas categorias profissionais em que há mais riscos à saúde – como agente penitenciário e socioeducativo, policial e professor de educação básica – antes do estipulado por regra geral (art. 40, §§ 1º, II, 4º-B, 4º-C e 5º (BRASIL, [2023a])).

Idêntico raciocínio vale para o exercício da função laboral por quem já está contratado pela empresa ou entidade; não se pode impedir a permanência na função ou a promoção para outra com base no preconceito cultural inerente à representação social estereotipada contra os adultos que tenham maior idade, sob pena de realizar ato inconstitucional. Embora a CRFB não indique explicitamente a proibição contra a demissão fundada no discrimen cultural referente à idade do trabalhador, há um implícito impedimento a esse tipo de dispensa, que decorre da vedação à discriminação

---

<sup>9</sup> Para a Psicologia Social, a “representação social” designa uma forma de “conhecimento socialmente elaborado e partilhado, com uma orientação prática e concorrendo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”, implicando a existência de um “sistema de valores e de práticas relativas a objetos, aspectos ou dimensões do meio social” que possibilita a “estabilização do quadro de vida dos indivíduos e dos grupos”, além de ser “um instrumento de orientação da percepção das situações e de elaboração de respostas”. Um “estereótipo”, por sua vez, traduz-se num “conjunto de opiniões e ideias generalizadas, utilizadas para pré-definir alguém ou algo”, sendo “adquiridas ao longo” da vivência experiencial na sociedade e “baseadas no senso comum”, funcionando como “rótulo” que muitas vezes “revela um profundo desconhecimento sobre o assunto em concreto ou sobre a pessoa rotulada” (DURÃO, 2022, p. 7-8).

quanto à permanência no exercício de funções, sendo possível reforçar aquela vedação pela combinação dos conteúdos dos incisos I e XXX do mesmo art. 7º, que determina ser direito do trabalhador “[a] relação de emprego protegida contra [a] despedida arbitrária”, “nos termos de lei complementar” (BRASIL, [2023a]).

Não é só. Porque o conteúdo normativo que proíbe a discriminação laboral fundada na idade está disposto no art. 7º da CRFB, formalmente é ele fundamental, uma vez que está inserido no Título II, “Dos direitos e garantias fundamentais”, que abarca os arts. 5º a 17. É também norma materialmente fundamental, pois imprescindível à efetivação do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana – justificador da existência mesma da CRFB e do Estado por ela configurado – e inserir-se nos objetivos fundamentais da República do Brasil (art. 3º, III, IV), os quais somente poderão ser perseguidos – e eventualmente alcançados – com a obediência à vedação do preconceito e da discriminação etária no contexto do trabalho.

A consequência da qualificação do direito à não discriminação etária no contexto do trabalho como direito fundamental reside na sua proteção como cláusula pétrea, nos termos do art. 60, § 4º, IV, da CRFB contra revogação que advenha de Emenda Constitucional (BRASIL, [2023a]), pois, embora seja direito social, é dotada de dimensão singular; nessa condição, protege cada trabalhador e detém prevalente natureza de “direito individual”, e não coletivo, do trabalho (SILVA, 2005, p. 192-195).

Além de detentor de *status* fundamental, o direito constitucional *stricto sensu* à não discriminação laboral é instrumento que contribui para a configuração do conceito jurídico de *proteção à pessoa humana*, compondo o direito *lato sensu* do trabalho, veiculado e reconhecido em tratados internacionais como um dos direitos humanos.

A importância dessa constatação reside na autorização, conforme o art. 34, VII, *b*, da CRFB, para a intervenção da União em Estado-membro da Federação ou no Distrito Federal quando necessária para “assegurar a observância” do princípio constitucional protetor dos “direitos da pessoa humana” (BRASIL, [2023a]), um dos quais é o da igualdade ou isonomia laboral. Assim também, a previsão constitucional do direito humano em questão é suficiente para que se torne possível aquela intervenção, mesmo que não exista lei e, por conseguinte, não se possa falar em “prover a execução de lei federal”, como previsto no art. 34, VI, da CRFB (BRASIL, [2023a]).

Em síntese, a CRFB tem por objetivo fundamental a promoção do bem de todos. Veda, pois, injustificáveis distinções entre seus destinatários que tenham por base a idade, haja vista a subjetividade de tais diferenciações, que decorrem de estereótipos culturais – sendo, portanto, discriminatórias

(art. 3º, IV). Ou seja: aquele objetivo fundamental é justificador da proibição à diferenciação salarial, de exercício funcional e critérios de admissão e demissão laborais (art. 7º, XXX, da CRFB) que tenha a idade como exclusivo e preconceituoso fator de discrimen (BRASIL, [2023a]).

### 3 Proteção à igualdade laboral nos tratados internacionais

Alguns tratados internacionais veiculadores de proteção aos direitos humanos – detentores de *status* supralegal em decorrência da interpretação do STF nos Recursos Extraordinários (REs) nºs 349.703/RS e 466.343/SP (BRASIL, 2008a, 2008b) – objetivam a proteção da igualdade no contexto do trabalho, embora não realizem uma abordagem global, sistêmica e profunda da vedação à discriminação etária para o acesso, a permanência e a dispensa laboral.

No âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) e sua agência especializada para o tema, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), merecem destaque: a) a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948 e consubstanciada na Resolução 217 A III (NAÇÕES UNIDAS, [1948]); b) o Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, de 1966, promulgado pelo Decreto nº 591/1992 (BRASIL, 1992); e c) as Convenções da OIT nºs 111, de 1958, 117, de 1962, 142, de 1975, e 168, de 1988, consolidadas pelo Decreto nº 10.088/2019 (BRASIL, 2019a). Pelo prisma da Organização dos Estados Americanos (OEA), cite-se o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (*Protocolo de San Salvador*), de 1988, objeto do Decreto nº 3.321/1999 (BRASIL, 1999a).

A DUDH (NAÇÕES UNIDAS, [1948]) proclama no art. 23, itens 1 e 2, que “toda a pessoa tem direito ao trabalho”, o que abrange “à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, bem como “a salário igual por trabalho igual”. Em outras palavras, objetiva-se proteger a isonomia entre os trabalhadores, com dispensa de tratamento igualitário quando estiverem em igual condição e numa mesma circunstância. Assim, ainda que de maneira implícita, proíbe-se a discriminação fundada em preconceito cultural inerente à idade, uma vez que inexistirão elementos distintivos que sirvam de parâmetro para a diferenciação na escolha do emprego. Igualmente, eventual diferenciação etária fundada em preconceitos e estereótipos culturais ofenderá a outorga de condições laborais justas a todos os integrantes da força economicamente ativa da sociedade.

O Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (BRASIL, 1992), por sua vez, expressa no art. 7º que os Estados signatários “reconhecem o direito de toda pessoa” humana ao gozo de “condições de trabalho justas e favoráveis”, o que implica assegurar “um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção”, além de “igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho”, sem quaisquer diferenciações, salvo “as de tempo de trabalho e [de] capacidade”. Essas disposições clarificam o conteúdo do art. 23 da DUDH, tornando inequívoca a busca de isonomia remuneratória e para fins de promoção laboral entre os trabalhadores empregados e assemelhados, com a vedação à discriminação fundada em preconceito. Todavia, são partes da igualdade laboral as diferenciações baseadas em *discrimens* objetivos, como os critérios de tempo de trabalho e capacidade profissional utilizáveis na seleção e atribuição de promoção.



A OIT também se ocupa da proteção à igualdade laboral, mediante a vedação à distinção fundada em critérios subjetivos e culturalmente preconceituosos dirigidos a determinada porção dos trabalhadores. Sua Convenção nº 111, de 1958, que trata especificamente da discriminação em matéria de emprego e profissão, conceitua o termo *discriminação* ao afirmar que ele compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 2019a).

A Convenção da OIT nº 111 (BRASIL, 2019a) vai além: no art. 5º, item 2, exclui as ações afirmativas do conceito de *discriminação*, disciplinando que o Estado-membro, “consultadas as organizações representativas”, pode “definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais” cujo objetivo seja o de “salvaguardar as necessidades particulares de pessoas” que necessitem de “proteção ou assistência especial”, “reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez” ou de outra natureza. Ademais, o art. 2º da Convenção obriga os Estados signatários à formulação de política pública para a isonomia laboral:

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontra em vigor *compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que*

*tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria* (BRASIL, 2019a, grifos nossos).

Desse modo, por força do seu art. 2º e como membro da OIT e signatário da Convenção nº 111, o Brasil está obrigado a formular e a implantar uma política pública para a promoção da igualdade no contexto laboral, com a eliminação da discriminação, que conforme o art. 1º nada mais é que a diferenciação que visa destruir ou fragilizar a igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou profissão. Também aqui, embora não se indique expressamente como proibida a discriminação baseada no critério étário, há sua vedação implícita diante do dever de combatê-la mediante política pública que objetive a inclusão laboral para que se extirpem condutas discriminatórias no contexto do trabalho.

O art. 14, item 1, da Convenção da OIT nº 117, de 1962 (BRASIL, 2019a), ressalta a preocupação com a busca da igualdade de oportunidades laborais e o combate à discriminação no contexto do trabalho, quando requer a execução de “política social” pelo Estado signatário para “suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical” quanto à “legislação” trabalhista, “admissões” em “empregos públicos” e “privados”, “condições de recrutamento”, “promoção” e “trabalho”, “nível de salário”, a serem “fixados de conformidade com o princípio da retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa”.

O elenco de fenômenos discriminatórios do item 1 do art. 14 é meramente exemplificativo e não pode ser alegado para obstar a atuação estatal de modo a impedir outras modalidades de discriminações laborais, sob pena de invalidar o espírito da própria Convenção nº 117, além de

fragilizar as outras normas aqui abordadas. Além disso, o item 2 do art. 14 acrescenta o dever do Estado signatário de efetivar “todas as medidas práticas e possíveis” para “reduzir quaisquer diferenças” salariais resultantes “de discriminação fundada” em preconceitos culturais – logo, de natureza não objetiva, tais como as baseadas na “raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical” (BRASIL, 2019a).

A Convenção da OIT nº 142, de 1975 (BRASIL, 2019a), que trata da formação e da orientação profissional necessárias ao desenvolvimento dos recursos humanos de um país, igualmente se ocupa do dever de política pública a ser formulada e implementada pelo Estado signatário: o art. 1º afirma que deverão ser elaboradas e implantadas “políticas e programas” de formação e orientação profissional de modo a “habilitar todas as pessoas, em bases iguais e sem qualquer tipo de discriminação, a desenvolver e a utilizar suas capacidades para o trabalho”, segundo suas melhores aspirações e em conformidade com as “necessidades da sociedade”.

Por fim, a Convenção da OIT nº 168, de 1988, avança ao incluir, entre as discriminações vedadas, a baseada na idade, porque fundada em critério subjetivo, tratando-se de preconceito decorrente de estereótipos culturais. Dispõe seu art. 6º, item 1, que o Estado-membro “deverá garantir a igualdade de tratamento” a todos os indivíduos “sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou *idade*” (BRASIL, 2019a, grifo nosso). A busca dessa igualdade de oportunidades reforça a importância da formulação e implantação de política pública, programa e ações afirmativas que intentem “satisfazer as necessidades específicas de categorias de pessoas que encontram problemas particulares no mercado de trabalho, em particular, de grupos desfavorecidos” (art. 6º,

item 2 (BRASIL, 2019a)). É inequívoco serem políticas públicas, programas e ações formulados e concretizados para o alcance da efetiva igualdade de oportunidades.

Também a OEA aborda a problemática da busca de isonomia laboral e do combate à discriminação no contexto do trabalho, fazendo-o mediante o Protocolo de San Salvador, objeto do Decreto nº 3.321/1999 (BRASIL, 1999a), que dispõe nos arts. 3º, 6º e 7º que “toda pessoa tem direito ao trabalho”, cabendo aos Estados-partes a adoção de “medidas que garantam” sua “plena efetividade”; deve-se agir para que o gozo do direito em questão ocorra “em condições justas, equitativas e satisfatórias”, garantidas pelas “legislações internas” dos signatários, em especial mediante o pagamento de “salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção” fundada em critério subjetivo e baseada em preconceito cultural – daí “o direito do trabalhador a promoção” laboral, consideradas tão somente “suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço”.

Nos termos dos arts. 2º e 3º do Protocolo de San Salvador (BRASIL, 1999a), os signatários comprometem-se a “adotar” quaisquer “medidas legislativas” necessárias para “garantir o exercício dos direitos” enunciados no Protocolo, entre os quais o de acesso e permanência no trabalho ou emprego, “sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza”, vedando-se, igualmente, a distinção baseada em “origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição”.

Desse modo, há a possibilidade de *reclamação* ou *queixa* diante do competente órgão da OIT porque os tratados internacionais indicados veiculam normas que reconhecem o direito à igualdade laboral, proibindo a discriminação para o acesso, o exercício e a permanência no trabalho, com estipulação da obrigação estatal de

formulação e implantação de política pública, programas e ações – entre as quais, as de natureza afirmativa –, para a busca da plena efetividade daquele direito (ARAUJO, 2021; BELTRAMELLI NETO; KLUGE, 2017) e a concretização de pleito jurisdicional, nos termos processuais cabíveis, em face da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) (MORAES; LEAL, 2022), a fim de que se cumpra o dever de obediência do Estado às disposições dos tratados internacionais dos quais é signatário.

Em tal contexto, Moscoso-Becerra (2019) lembra a possibilidade de “justiciabilidade direta” perante a Corte IDH daqueles direitos qualificados como sociais e detentores de natureza trabalhista veiculados por tratado internacional, segundo decidido por ela no caso *Lagos del Campo vs. Peru* (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2017), com fundamento nos arts. 26 e 29, *b e d*, da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH).

A Corte IDH interpretou o art. 64 da CADH no Parecer Consultivo nº 1/82 (INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS, 1982), para afirmar sua competência decisória sobre o desrespeito a dispositivos de quaisquer tratados internacionais protetores de direitos humanos com base nos quais o Estado-membro da OEA seja acusado. Também no caso *Almonacid Arellano y otros vs. Chile* (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2006), a Corte decidiu pelo controle de convencionalidade de todas as normas do ordenamento jurídico de Estado submetido à sua jurisdição, embora o STF apenas aceite tal controle sobre normas de natureza infraconstitucional, como o exprimiu em decisão na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 153/DF (BRASIL, 2010).

#### **4 Interpretação do Congresso Nacional, da Presidência da República e do Supremo Tribunal Federal sobre a discriminação etária laboral**

É essencial a interpretação dos textos jurídicos constitucionais e supraleais realizada pelos três Poderes da República, uma vez que, ao anteceder a construção de norma detentora de natureza geral e impessoal ou de efeito *erga omnes*, tem o condão de obrigar seus destinatários, os quais, muitas vezes, são a totalidade da população residente no Brasil.

Por essa razão, bem como em decorrência do princípio fundamental da independência harmônica entre Legislativo, Executivo e Judiciário, expresso no art. 2º da CRFB (BRASIL, [2023a]), propugna-se a indispensabilidade da interpretação das normas constitucionais e supraleais realizada também por Legislativo e Executivo e não apenas pelo Judiciário,

aderindo-se à corrente doutrinária norte-americana em que pontificam Whittington (2001) e Fisher (2009). Eles lembram que a legitimidade do Judiciário ficará fragilizada e poderá haver resistências sociopolíticas às decisões jurisdicionais com a ocorrência do efeito *backlash*<sup>10</sup>, caso não se aceite a importância da interpretação feita pelo Legislativo e pelo Executivo.

O Congresso Nacional e a Presidência da República interpretam as normas constitucionais e as veiculadas por tratados internacionais de direitos humanos, não só quando da sua interiorização por decreto legislativo e decreto de promulgação, mas também no processo de elaboração e sanção ou veto de projeto de lei. Em relação ao tema da discriminação etária no contexto de contratação, atuação e demissão laboral, deve-se abordar o que dispõem as leis e, por conseguinte, elucidar o posicionamento desses Poderes. Por sua vez, o STF, órgão máximo do Judiciário, dá a conhecer seu entendimento quando da redação de acórdãos.

É possível verificar os posicionamentos do Congresso Nacional e da Presidência da República relativos ao etarismo laboral com a análise: a) do Decreto-lei nº 5.452/1943, que veicula a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, [2023b]); b) da Lei nº 5.473/1968, que regula o provimento de cargos públicos (BRASIL, 1968); e c) da Lei nº 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (BRASIL, [2015]).<sup>11</sup>

A CLT (BRASIL, [2023b]), nos arts. 373-A, 461 e 510-B, aborda a problemática da discriminação fundada na idade, embora o faça de modo assistemático, pontual e superficial, demonstrando a intenção dos Poderes Legislativo e Executivo federais de tolher distinções injustas fundadas em *discrimen* meramente cultural decorrente de estereótipos ou preconceitos. O art. 373-A busca defender o acesso da mulher ao mercado de trabalho, proibindo, como regra, a publicação de anúncio de emprego com referência à idade, além de vedar a recusa de emprego ou a adoção de critério etário impeditivo ou *dificultador* de aprovação em concurso

---

<sup>10</sup> O efeito *backlash* é uma reação social ou institucional contra uma decisão judicial, entendida como resultado do ativismo, sob a justificativa de que houve usurpação de competências do Legislativo ou do Executivo pelo Judiciário. Para melhor compreensão conceitual, pelos prismas sociológico e jurídico, ver o clássico estudo de Post e Siegel (2007) no contexto do constitucionalismo democrático.

<sup>11</sup> A preocupação de parte do Congresso Nacional relativa à busca da igualdade etária no contexto do trabalho é reforçada pela apresentação de proposições legislativas que têm abordado, embora superficial e incidentalmente, aspectos da discriminação laboral injustificada fundada no critério da idade. Exemplificam essa afirmação os Projetos de Lei (PLs) nºs 169/1999, 4.976/2020 e 1.328/2023 (BRASIL, 1999b, 2020a, 2023c), oriundos do Senado Federal, os quais, respectivamente, indicaram como objetivo normativo: o estímulo ao primeiro emprego após os quarenta anos; o acréscimo do art. 373-B à CLT, para estabelecer multa em favor da empregada se houver discriminação remuneratória; e a ampliação da criminalização de condutas discriminatórias e preconceituosas, inclusive as baseadas na idade, ainda que juridicamente contestável por ausência de tipicidade estrita.

público, bem como isonomia salarial com fundamento na idade. Por sua vez, o art. 461 requer que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de [...] idade”. Finalmente, o art. 510-B afirma que, entre outras atribuições, a comissão de representantes de empregados deverá “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de [...] idade”.

Por sua vez, o art. 1º, *caput*, da Lei nº 5.473/1968 (BRASIL, 1968), estabelece que “são nulas” quaisquer disposições normativas ou providências que criem discriminações entre os brasileiros para o acesso e exercício de cargo ou emprego público; no parágrafo único, afirma ser crime a conduta de “obstar ou tentar obstar”, por “qualquer forma”, o seu cumprimento, ações passíveis de “pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa”.

A Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, [2015]) proíbe “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de [...] idade”, e estabelece que tal infração poderá ensejar a imposição de “multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador”, a “proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais”, além do “direito à reparação pelo dano moral” cumulada com “a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento” ou, a critério da vítima, “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais” (arts. 1º, 3º e 4º).

Por conseguinte, é perceptível que os Poderes Legislativo e Executivo federais têm, via de regra, demonstrado sensibilidade quanto à questão da discriminação no contexto de acesso,

permanência e promoção trabalhistas. Todavia, é patente a assistemática, a incidentalidade, a secundariedade e a superficialidade, daí a insuficiência das normas jurídicas vigentes no País. Em outras palavras: não há sistema normativo veiculado em lei que expresse o conjunto de ações protetoras, objetivos e conteúdos educativos, sanções efetivas, além da adequada exigência de fiscalização do seu cumprimento, voltado em especial para o contexto laboral privado.

O STF igualmente tem-se posicionado acerca da discriminação etária para a admissão e permanência adequadas no trabalho, fazendo-o de maneira acertada, especialmente no âmbito de decisões afetas a concursos públicos. A Corte tem decidido reiteradamente pela inconstitucionalidade de norma que vede, com fundamento em limite de idade, a inscrição de quem deseje prestar concurso público de seleção de servidor ou empregado. Argumenta o STF que fere o art. 7º, XXX, da CRFB tal restrição geradora de prejuízo aos candidatos excluídos do certame com base na idade – salvo se a vedação se der pela incompatibilidade etária com a natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. Veja-se, por exemplo, o Recurso em Mandado de Segurança (RMS) nº 21.046/RJ (BRASIL, 1990), o RE nº 156.404/BA (BRASIL, 1993) e a Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.329/DF (BRASIL, 2020b). Sobretudo, leia-se a Súmula nº 683 do STF, proferida após redação de Tese de Repercussão Geral na decisão do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 678.112/MG (BRASIL, 2013): “[o] limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido” (BRASIL, 2017b, p. 393).

O STF analisou também a alegação de inconstitucionalidade, fundada no art. 7º, XXX, da CRFB, referente à pretensa discriminação

laboral em programa demissional efetivado pela Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero), porque direcionado exclusivamente aos empregados com idade igual ou superior a 65 anos – logo, fundado no critério etário. Ao julgar o RE nº 179.193/PE, tendo por redator para o acórdão o ministro Moreira Alves, o STF decidiu por maioria de votos (7x4) pela “inexistência de ofensa ao artigo 7º, inciso XXX, da Constituição”, argumentando que “nem por interpretação extensiva, nem por aplicação analógica, se aplica à hipótese de dispensa de [empregado] que tem tratamento específico, no tocante a despedida discriminatória, no inciso I desse mesmo artigo”, o qual dá proteção contra “despedida arbitrária ou sem justa causa”, com a atuação complementar provisória do disposto “nos incisos I e II, do artigo 10, do ADCT” (BRASIL, 1996, p. 396).

Embora vencida – porque parece haver compreendido adequadamente a vontade sistêmica da CRFB de proteção da pessoa humana –, merece destaque a posição expressa por quatro ministros do STF, na esteira do voto do relator, ministro Ilmar Galvão, para considerar que

a Constituição, no art. 7º, inc. XXX, ao instituir a *proibição de qualquer discriminação, por motivo de idade, na adoção de critérios de admissão de trabalhador, também vedou, por razões de ordem teleológica, e lógica*, como sobejamente demonstrado nas excelentes razões do presente recurso, *qualquer discriminação no assento de critérios de despedida*, sob pena de estar-se diante de garantia suscetível de ser dada com uma mão e legitimamente retirada com a outra, o que, longe de constituir uma garantia, seria uma verdadeira falácia.

Na verdade, se a *finalidade da norma* sob enfoque, como parece indiscutível, é *impedir*, na medida do possível, a *exclusão dos idosos do mercado de trabalho*, não é difícil inferir que *esse efeito pode frustrar-se* tanto pela *recusa do emprego* quanto pela *despedida do empregado* (BRASIL, 1996, p. 405, grifos nossos).

Percebe-se, pois, que por maioria o STF se manifestou pela constitucionalidade de norma ensejadora de conduta que cerceie ou impeça, por discriminação etária injustificada – portanto, sem que haja dificuldade biológica –, o exercício de cargo ou acesso a função laboral; argumentou-se que o art. 7º, XXX, da CRFB, não é aplicável para a proteção do trabalhador discriminado por sua idade, e julgou ser constitucional programa de demissão estatal que tenha por fator de discrimen a idade. Em tal decisão equivocou-se a maioria dos ministros do STF. Considerado o atual contexto social e jurídico, de crescente discriminação injustificada fundada na idade, espera-se que o tribunal venha a alterar seu posicionamento quando de nova provocação.<sup>12</sup>

## 5 Conteúdos para uma lei de combate ao etarismo laboral

Em decorrência da parca eficácia protetiva do trabalhador contra a prática da discriminação laboral, resta saber de que maneira é possível contribuir para a proteção da dignidade da pessoa humana no contexto do trabalho, coibindo, tanto quanto possível, o etarismo.

Sob o enfoque positivo ou prestacional, essa proteção requer a implantação de política pública específica veiculada por lei, a fim de que detenha efetiva legitimidade democrática e se revista de eficácia ao estabelecer direitos e deveres, nos termos autorizados pela CRFB (art. 5º, II), bem como atue de modo a estimular a caminhada do Estado e da sociedade rumo a

<sup>12</sup> Com maior acerto parece julgar o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Mediante “precedentes emanados de todas as turmas” que o integram, o TST tem reconhecido a inadmissibilidade de demissão fundada no critério da idade porquanto nula, segundo lembra o ministro Agra Belmonte ao relatar Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 20665-84.2017.5.04.0008 (BRASIL, 2022b, p. 16), sob a óptica dos arts. 1º, I, 3º, IV, e 7º, XXX, da CRFB.

maior igualdade – o que, ademais, é objetivo fundamental da CRFB (art. 3º, I, III, IV (BRASIL, [2023a])).

Por conseguinte, em primeiro lugar, deve-se questionar sobre o órgão estatal detentor da iniciativa para a propositura de projeto de lei sobre o tema. A CRFB afirma que “compete privativamente à União legislar sobre” as matérias pertencentes ao “direito civil, comercial, penal, processual [...] e do trabalho” (art. 22, I). E expressa que, no âmbito da competência legislativa concorrente para tratar de temas sobre a “educação, cultura” ou “ensino”, cabe à União “estabelecer normas gerais” (art. 24, *caput*, IX e § 1º (BRASIL, [2023a])).

Também determina serem de “iniciativa privativa do Presidente da República as leis que” venham a dispor sobre a “organização administrativa e judiciária”, “serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios”, bem como “organização e Defensoria Pública da União”, “servidores públicos da União e Territórios” e “provimento de cargos”, além da outorga de “normas gerais para a organização do Ministério Público e da Defensoria Pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios” (art. 61, § 1º, II, b, c, d (BRASIL, [2023a])).

A CRFB determina que compete respectivamente à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal “dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços” (arts. 51, IV, e 52, XIII (BRASIL, [2023a])). Desse modo, a política pública de combate à discriminação etária nos contextos laborais dos setores público e privado poderá ter origem em projeto de lei que articule os esforços do Executivo e Legislativo federais – ainda que, segundo a CRFB (art. 59, VII) e nos termos de seus regimentos internos, caiba à Câmara dos Deputados e ao Senado tratar da sua gestão por meio de Resolução.

Além de atuação com efetividade pelo prisma positivo ou prestacional – mediante a previsão legal da formulação e execução de política pública que inclua a educação da população e um rol de ações afirmativas –, impõe-se ao Estado a obrigação de, por meio de lei e preponderantemente sob a óptica negativa e garantística, instituir tanto sanções para condutas ilícitas quanto estímulos aos comportamentos desejáveis relativamente à igualdade de tratamento.

Sob o enfoque prestacional (arts. 6º e 7º, XX, CRFB) e garantidor da liberdade de livre escolha e exercício “de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações” estabelecidas em lei (art. 5º, XIII, CRFB (BRASIL, [2023a])), o Estado deve enfrentar, entre outros, os seguintes temas: a) a conceituação de *etarismo* no contexto do trabalho; b) a *vedação* de práticas etárias discriminatórias e o estabelecimento de critérios e modalidades de sua fiscalização; c) a previsão de *sanções punitivas* às

pessoas naturais e jurídicas; d) a outorga de *sanções premiais* às pessoas jurídicas por suas boas práticas; e) a programação de ações especiais de natureza afirmativa em prol dos vulneráveis; f) a *abordagem educativa* do assunto, a ter lugar em todos os níveis de ensino; e g) o estímulo à pesquisa científica relacionada ao etarismo, incluída sua vertente laboral.

Ao conceituar o etarismo laboral, a lei preconizada explicará em que consiste a discriminação arbitrária ou sem base legal – e, pois, injustificada logicamente sob o prisma jurídico –, fundada no critério da idade para o acesso, a permanência e a demissão de emprego, cargo ou função pública ou privada; e, porque não arbitrária e justificável, a lei ressaltará a diferenciação em razão da natureza de certas atividades. Desse modo, a justificativa para a adoção do *discrimen* da idade não deverá fundar-se em estereótipos culturais preconceituosos nem depender exclusivamente do arbítrio de quem tenha poder para adotá-lo. Em harmonia com o argumento de Mello (2021, p. 31), ela deve delimitar o conteúdo jurídico do princípio da igualdade e afirmar que será válida uma discriminação se a) a “desequiparação” não atingir apenas um indivíduo de modo isolado, antes incidindo sobre pessoas que estejam em situação material diversa; e b) houver “correlação lógica”, fundada na proporcionalidade, entre a diferenciação e sua finalidade, desde que tal correlação tenha por fundamento uma “razão” constitucionalmente “valiosa para o bem público”.

A lei deverá não apenas proibir condutas que venha a considerar discriminatórias mas também prever a fiscalização garantidora de seu cumprimento, indicando modos de verificação e investigação de parâmetros para a atuação dos agentes públicos fiscalizadores. Deverá prever sanções punitivas para pessoas naturais ou jurídicas, tais como: multa; proibição de contratar com a Administração Pública; responsabilidade civil objetiva da pessoa jurídica por comportamento

discriminatório de empregado, preposto ou servidor, com direito de regresso contra esses, provada sua culpa; demissão a bem do serviço público pela prática de atos de etarismo laboral graves; e pena de reclusão quando de comprovada conduta discriminatória etária injustificada e danosa levada a cabo dolosamente. Além disso, devem-se outorgar sanções premiais às pessoas jurídicas por boas práticas, como abatimentos tributários ou isenções fiscais pela contratação de pessoas integrantes do grupo populacional vulnerável e comprovada realização de programa de (re) qualificação profissional destinada a esse público.

Igualmente, essa lei deverá abordar a implantação de ações especiais de natureza afirmativa em favor do grupo populacional vulnerável, tais como a garantia temporária de cotas em concursos públicos e empregos,<sup>13</sup> objetivando a efetiva ocupação quantitativa de postos de trabalho nas pessoas jurídicas de modo proporcional ao seu número percentual em relação à totalidade da população economicamente ativa na localidade ou região,<sup>14</sup> com punição pecuniária à empresa

<sup>13</sup> Muitos estudiosos aceitam que a estipulação de cotas é importante mecanismo para a busca da igualdade a fim de (1) *reverter desvantagem ou desigualdade comprovada* e (2) *decorrente de hipossuficiência de grupo populacional* que sofre com (3) *distinção preconceituosa fundada em discrimen específico* – como é o caso dos que têm idade superior a 50 anos. A CRFB reconhece a importância dessa espécie de ação afirmativa ao dispor que “lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (art. 37, VIII (BRASIL, [2023a])). Com espírito semelhante, o art. 2º da EC nº 111/2021 estabelece que os votos dados a negros e mulheres serão contados em dobro para efeito da distribuição dos recursos do Fundo Partidário e do Fundo Especial de Financiamento de Campanha nas eleições de 2022 e 2030 (BRASIL, 2021). O STF tem reconhecido a constitucionalidade de lei instituidora de cotas para o preenchimento de cargos e empregos estatais via concursos públicos, observadas as características acima indicadas, corroborando a interpretação da CRFB desenvolvida pelos Poderes Legislativo e Executivo quando da promulgação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Nesse sentido, veja-se a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/DF (BRASIL, 2017a).

<sup>14</sup> Sugere-se, pois, a *inserção em lei do critério estatístico* como *indicador de existência de discriminação para acesso, promoção e permanência no trabalho* de modo a ensejar a responsabilidade objetiva da empresa ou organização por



por desequilíbrio etário no seu rol de empregados quando comparado com a composição da população em geral por faixa de idade, além de obstar a demissão imotivada e de incentivar a criação de programas públicos e privados de (re)qualificação laboral.

Impõe-se, por fim, a previsão na lei para a concretização transversal de abordagem educativa, em todos os níveis de ensino, que contribua para desmistificar o fenômeno do envelhecimento, tornando-o familiar às novas gerações e levando à conscientização das capacidades, habilidades, competências e oportunidades de contribuição da população com mais de 50 anos para o bem-estar e sustentabilidade sociais, com estímulos do Estado às pesquisas relacionadas ao etarismo, notadamente no contexto laboral.

## 6 Conclusão

Embora a consciência da necessidade de proteção do trabalhador esteja, em certa medida, na

---

grave desequilíbrio percentual entre o número de pessoas da faixa etária que integram a força economicamente ativa do município, região metropolitana ou estado-membro e a quantidade de empregados daquela idade lotados na pessoa jurídica empregadora. A adoção desse critério como prova de discriminação indireta relaciona-se com o desenvolvimento da Teoria do Impacto Desproporcional da atuação do Estado ao fazer leis e executar seus comandos, bem como das condutas levadas a cabo nas empresas privadas, tal como as aceitas nos Estados Unidos da América em relação à verificação da discriminação racial desde o caso *Griggs v. Duke Power Co.* (UNITED STATES, 1971). No Brasil, alguns estudiosos defendem a validade dos dados estatísticos como prova suficiente *per se* ou autônoma da discriminação indireta – decorrente de práticas aparentemente neutras, mas que prejudicam um indivíduo ou grupo específico de pessoas por determinada característica, como raça, religião ou idade, ainda que sem dolo – a ser, nessa condição, aceita processualmente, a exemplo de Varella (2009) e Carvalho Júnior e Lima (2019). Ademais, o próprio STF parece ter-se valido exclusivamente da comprovação decorrente de dados estatísticos para embasar a existência de discriminação racial e indicar a presença do fenômeno do racismo estrutural, embora assim tenha metodologicamente agido em sede de controle concentrado de constitucionalidade, quando do julgamento na ADC nº 41/DF desde o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso, acompanhado à unanimidade pelos demais julgadores (BRASIL, 2017a).

própria origem da noção de dignidade humana, a sua defesa e o amparo laboral do indivíduo têm gerado avanços com celeridade muito inferior ao desejável. De acordo com dados estatísticos, a exemplo do que acontece em outros países, há significativa discriminação fundada na idade para acesso, promoção e permanência no trabalho, em prejuízo dos cidadãos com mais de 50 anos – é o denominado *etarismo laboral*. Esse quadro é agravado pela inexistência de tratado internacional ou lei nacional que proteja de maneira profunda, específica e sistêmica o trabalhador contra essa espécie de discriminação.

Ao firmar a “dignidade da pessoa humana” (art. 1º, III) como um dos fundamentos do Estado democrático, a CRFB requer a efetivação da igualdade de oportunidades, inclusive no âmbito laboral, conforme os objetivos basilares da construção de uma “sociedade livre, justa e solidária”, da erradicação da pobreza e marginalização, redução “das desigualdades sociais” e promoção do “bem de todos, sem preconceitos” – como o baseado na idade (art. 3º, I, III e IV), vedando a discriminação etária no contexto do trabalho (art. 7º, XXX).

Os tratados internacionais de direitos humanos vigentes no território nacional também indicam a igualdade como um dos direitos humanos, inclusive no contexto do trabalho, a exemplo do que se firmou no Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, de 1966, no Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1988, e nas Convenções da OIT nºs 111, de 1958, 117, de 1962, 142, de 1975, e 168, de 1988.

A Convenção da OIT nº 111 possibilita que o Estado-parte indique quaisquer modalidades de discriminações nela não explicitadas e que sejam obstáculo à isonomia no contexto do trabalho, requerendo que o país-membro formule e execute política pública para a igualdade de oportunidades e de tratamento laboral. Mais

que isso: em decorrência de disposições veiculadas nos tratados internacionais mencionados, caso o Brasil não atue para a efetiva igualdade laboral, pode-se encaminhar queixa ou reclamação à OIT com base no descumprimento de suas convenções pelo Estado obrigado a observá-las, bem como se pode acionar a Corte IDH para que exerça controle de convencionalidade (em conformidade com o que ela decidiu no caso *Almonacid Arellano y otros vs. Chile*), se o Estado-parte infringir quaisquer tratados internacionais de direitos humanos, segundo argumenta seu Parecer Consultivo nº 1/82.

Constatou-se que os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário federais têm procurado atuar para a consecução da igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho em favor dos cidadãos com maior idade e, pois, mais próximos da velhice, como o denotam o processo histórico de internalização de tratados de direitos humanos ora vigentes no País e a promulgação de leis levadas a cabo pela atuação do Congresso Nacional e da Presidência da República, além de alguns acórdãos pelo STF.

Contudo, é inequívoca a insuficiência da atuação até aqui realizada pelos três Poderes da República, haja vista o desequilíbrio na ocupação de vagas de trabalho; logo, a hipossuficiência e discriminação estatisticamente indicadas de grupo populacional adulto com idade superior a 50 anos, alvo de óbices relacionados ao acesso, à promoção e à permanência no trabalho. Isso porque, ao menos em parte, não há norma que sistemicamente o proteja do etarismo no contexto do trabalho. Desse modo, impõe-se o dever de elaboração e promulgação de lei que veicule política pública de proteção da isonomia laboral e possibilite a aplicação de sanções quando concretizadas quaisquer condutas nela tipificadas.

Uma atuação estatal eficaz pressupõe o estabelecimento de política pública que deverá abordar, entre outros, o conceito de etarismo no contexto do trabalho, a implantação de ações especiais em prol dos vulneráveis, a concretização de abordagem educativa transversal de conscientização da existência do etarismo laboral que perpassasse todos os níveis de ensino, assim como o estímulo à pesquisa científica relacionada ao fenômeno que abarque o acesso, a promoção e a permanência no trabalho (especialmente aquele com vínculo empregatício) dos indivíduos pertencentes ao grupo populacional hipossuficiente.

Para que tenha amplificada sua efetividade, tal política pública deverá ser complementada por normas legais que proíbam práticas etárias discriminatórias nelas tipificadas e que estabeleçam critérios e modalidades de fiscalização da obediência a essas vedações, com a previsão de sanções punitivas e premiaias que, respectivamente, busquem coibir as condutas indesejadas e estimular as boas práticas comportamentais para a promoção e o respeito da igualdade no contexto laboral.

Ao percorrer esse caminho, o Estado cumprirá alguns dos objetivos fundamentais de sua existência e estará, com a colaboração da sociedade, a atuar de modo a proteger do etarismo laboral um grupo populacional hipossuficiente, o que contribuirá para o desenvolvimento nacional e o bem-estar da sociedade e do cidadão.

## Sobre o autor

Lelio Maximino Lellis é doutor e mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, SP, Brasil; doutor em Língua Portuguesa pela PUC-SP, São Paulo, SP, Brasil; pós-doutor em Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal; *visiting scholar* na Columbia University School of Law, Nova Iorque, EUA; professor do curso de graduação em Direito do Centro Universitário Adventista de São Paulo, Engenheiro Coelho, SP, Brasil.  
E-mail: leliolellis.adv@gmail.com

## Como citar este artigo

(ABNT)

LELLIS, Lelio Maximino. Por uma atuação eficaz do Estado contra o etarismo laboral. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 60, n. 239, p. 39-63, jul./set. 2023. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril\\_v60\\_n239\\_p39](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril_v60_n239_p39)

(APA)

Lellis, L. M. (2023). Por uma atuação eficaz do Estado contra o etarismo laboral. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 60(239), 39-63. Recuperado de [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril\\_v60\\_n239\\_p39](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril_v60_n239_p39)

## Referências

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. A eficácia do sistema de monitoramento da Organização Internacional do Trabalho no Brasil: o caso da reforma trabalhista. *Revista Themis*, Fortaleza, v. 19, n. 1, p. 75-100, jan./jun. 2021. DOI: <https://doi.org/10.56256/themis.v19i1.805>. Disponível em: <https://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/805>. Acesso em: 31 jul. 2023.

AYALON, Liat; TESCH-RÖMER, Clemens. Introduction to the section: ageism – concept and origins. In: \_\_\_\_\_ (ed.). *Contemporary perspectives on ageism*. Cham: Springer International Publishing, 2018. p. 1-10. (International Perspectives on Aging, v. 19). Disponível em: [https://liatayalon.com/wp-content/uploads/2019/12/2018\\_Book\\_.pdf](https://liatayalon.com/wp-content/uploads/2019/12/2018_Book_.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2001. v. 2.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio; KLUGE, Cesar Henrique. Controle de convencionalidade difuso e concentrado em matéria trabalhista nas perspectivas da OIT e do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos. *Revista Direito e Justiça: reflexões sociojurídicas*, Santo Ângelo, RS, ano 17, n. 28, p. 105-131, maio 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v17i28.2059>. Disponível em: [http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito\\_e\\_justica/article/view/2059](http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/2059). Acesso em: 31 jul. 2023.

BOISSONNADE, Prosper. *Life and work in medieval Europe: (fifth to fifteenth centuries)*. Translated by Eileen Power. London: K. Paul, Trench, Trubner & Co.; New York: A. A. Knopf, 1927.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Decreto-lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [Brasília, DF]: Presidência da República, [2023b]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *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. Brasília, DF: Presidência da República, 1999a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3321.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Emenda Constitucional nº 111, de 28 de setembro de 2021*. Altera a Constituição Federal para disciplinar a realização de consultas populares concomitantes às eleições municipais, dispor sobre o instituto da fidelidade partidária [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc111.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc111.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968*. Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1968. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15473.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15473.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.741, de 1ª de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações

públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 169, de 1999*. Institui estímulo ao primeiro emprego e ao emprego após os 40 anos de idade e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1999b. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3410164&ts=1630408891986&disposition=inline>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 1.328, de 2023*. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, para incluir abrangência à discriminação por origem, gênero, contra pessoas com deficiência ou de qualquer natureza. Brasília, DF: Senado Federal, 2023c. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9294301&ts=1683669936719&disposition=inline>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.976, de 2020*. Acrescenta o art. 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer multa em favor da empregada em caso de discriminação remuneratória. Brasília, DF: Senado Federal, 2020a. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8901179&ts=1674176719722&disposition=inline>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF*. Direito constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido [...]. Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB. Interessados: Presidente da República; Congresso Nacional. Relator: Min. Roberto Barroso, 8 de junho de 2017a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Ação Direita de Inconstitucionalidade nº 5.329/DF*. Direito constitucional. Regime jurídico da magistratura. Lei de organização judiciária do Distrito Federal e dos Territórios. Inconstitucionalidades formal e material na previsão de requisitos de faixa etária para o ingresso na carreira (art. 52, V, da Lei 11.697/2008). Reserva de lei complementar (CF, art. 93, I). Desproporcionalidade e quebra da isonomia [...]. Requerente: Procurador-Geral da República. Interessados: Presidente da República; Congresso Nacional. Relator: Min. Marco Aurélio. Redator do acórdão: Min. Alexandre de Moraes, 15 de dezembro de 2020b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755115566>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 153/DF*. Lei n. 6.683/79, a chamada “Lei de Anistia” [...]. Convenção das Nações Unidas Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes e Lei n. 9.455, de 7 de abril de 1997 que define o crime de tortura. Artigo 5º, XLIII da Constituição do Brasil. Interpretação e revisão da Lei da Anistia. Emenda Constitucional n. 26, de 27 de novembro de 1985, Poder Constituinte e “auto-anistia”. Integração da anistia da Lei de 1979 na nova ordem constitucional [...]. Arguente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB. Arguidos: Presidente da República; Congresso Nacional. Relator: Min. Eros Grau, 29 de abril de 2010. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=612960>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso em Mandado de Segurança nº 21.046/RJ*. Concurso público: indeferimento de inscrição fundada em imposição legal de limite de idade, que configura, nas circunstâncias do caso, discriminação inconstitucional (CF, arts. 5º e 7º, XXX): segurança concedida [...]. Recorrente: Eliane de Azevedo do Vale Ferreira. Recorrido: Superior Tribunal Militar. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, 14 de dezembro de 1990. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=115528>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). *Recurso Extraordinário nº 156.404/BA*. Concurso público: indeferimento de inscrição fundada em imposição legal de limite de

idade, que configura, nas circunstâncias do caso, discriminação inconstitucional (CF, arts. 5º e 7º, XXX): segurança concedida [...]. Recorrente: União Federal. Recorrida: Elvarlinda Jardim Melo. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, 24 de agosto de 1993. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=212101>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso Extraordinário nº 179.193/PE*. Recurso extraordinário. Dispensa de emprego. Adoção, dentre outros critérios de dispensa pela necessidade de reduzir seu quadro, da idade de 65 anos por terem os empregados com essa idade direito a aposentadoria independentemente de tempo de serviço, o que não acontece com os de idade mais baixa [...]. Inexistência de ofensa ao artigo 7º, XXX, da Constituição [...]. Recorrente: Fernando Ramos Pereira. Recorrida: Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – Infraero. Relator: Min. Ilmar Galvão. Redator para o acórdão: Min. Moreira Alves, 18 de dezembro de 1996. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=224314>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso Extraordinário nº 349.703/RS*. Prisão civil do depositário infiel em face dos tratados internacionais de direitos humanos. Interpretação da parte final do inciso LXVII do art. 5º da Constituição brasileira de 1988. Posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro [...]. Recorrente: Banco Itaú S/A. Recorrido: Armando Luiz Segabinazzi. Relator originário: Min. Carlos Britto. Relator para o acórdão: Min. Gilmar Mendes, 3 de dezembro de 2008a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595406>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso Extraordinário nº 466.343/SP*. Prisão civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7º, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido [...]. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 678.112/MG*. Recurso extraordinário com agravo. Constitucional e administrativo. Concurso público. Limitação de idade fixada em edital. Policial civil. Art. 7º, XXX, da Constituição Federal. Agravo conhecido para negar provimento ao recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Reafirmação de jurisprudência. Recorrente: Ademir dos Santos Ferreira. Recorrido: Estado de Minas Gerais. Relator: Min. Luiz Fux, 25 de abril de 2013. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3791863>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. *Súmula do STF*. [Brasília, DF]: STF, 2017b. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumula/anexo/Enunciados\\_Sumulas\\_STF\\_1\\_a\\_736\\_Completo.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumula/anexo/Enunciados_Sumulas_STF_1_a_736_Completo.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Contas da União. *Referencial de controle de políticas públicas*. Brasília, DF: TCU, 2020c. Disponível em: [https://portal.tcu.gov.br/data/files/EF/22/A4/9A/235EC710D79E7EB7F18818A8/1\\_Referencial\\_controle\\_politicas\\_publicas.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/EF/22/A4/9A/235EC710D79E7EB7F18818A8/1_Referencial_controle_politicas_publicas.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 20665-84.2017.5.04.0008*. Acórdão do Regional publicado sob a égide da Lei 13.467/2017 [...]. Dispensa coletiva baseada em critério de aposentadoria e aptidão para a aposentadoria [...]. São notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado [...] impondo a declaração de sua nulidade [...]. Agravante/Recorrente: Carlos Eduardo Fernandes Alfama. Agravada/Recorrida: Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica – CEEE-D. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte, 15 de junho de 2022b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20665&digitoTst=84&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em: 31 jul. 2023.

BRATT, Christopher; ABRAMS, Dominic; SWIFT, Hannah J.; VAUCLAIR, Christin-Melanie; MARQUES, Sibila. Perceived age discrimination across age in Europe: from an ageing society to a society for all ages. *Developmental Psychology*, Washington, DC, v. 54, n. 1, p. 167-180, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/dev0000398>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2017-47508-001.html>. Acesso em: 31 jul. 2023.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva: Almedina, 2014. (Série IDP).

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; LIMA, Camilla Mello e. Discriminação e relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 23, n. 1, p. 13-25, jun. 2019. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/271>. Acesso em: 31 jul. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile*. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Jueces: Sergio García Ramírez, Presidente, *et al.*, 26 de septiembre de 2006. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Jueces: Roberto F. Caldas, Presidente, *et al.*, 31 de agosto de 2017. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

DIEESE. *Perfil das pessoas com 60 anos ou mais*. [São Paulo]: Dieese, [2021]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficoPerfil60AnosMais.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

DURÃO, Mário. Discriminação em razão da idade: estereótipos na comunicação social. *RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar*, Jundiaí, v. 3, n. 5, p. 1-32, maio 2022. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v3i5.1485>. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/1485>. Acesso em: 31 jul. 2023.

FISHER, Louis. *The Supreme Court and Congress: rival interpretations*. Washington, DC: CQ Press, 2009. (Supreme Court's Power in American Politics).

FREITAS, Igor Vilas Boas de; TANCREDI, Márcio; CAVALCANTE FILHO, João Trindade; MENEGUIN, Fernando B. *Avaliação de políticas públicas no Senado Federal: proposta de abordagem*. Brasília, DF: Senado Federal, ago. 2013. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/avppsf/avaliacao-de-politicas-publicas-no-senado-federal-1>. Acesso em: 31 jul. 2023.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *RGO – Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>. Disponível em: <http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em: 31 jul. 2023.

INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS. *Advisory Opinion OC-1/82*. Question to the Court concerning article 64 of the American Convention on Human Rights. Requested by Peru. Judges: Carlos Roberto Reina, President, *et al.*, September 24, 1982. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_01\\_ing1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_01_ing1.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

LAHEY, Joanna N. International comparison of age discrimination laws. *Research on Aging*, London, v. 32, n. 6, p. 679-697, Nov. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/0164027510379348>.

MASTRODI, Josué; IFANGER, Fernanda Carolina de Araujo. Sobre o conceito de políticas públicas. *Revista de Direito Brasileira*, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 5-18, set./dez. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2019.v24i9.5702>. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/5702>. Acesso em: 31 jul. 2023.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 4. ed. Salvador: JusPODIVM; São Paulo: Malheiros, 2021.

MORAES, Maria Valentina de; LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Casos Lagos del Campo x Acevedo Buendía: nova interpretação de Corte Interamericana de Derechos Humanos quanto à justiciabilidade dos direitos sociais? *Revista Direito Público*, Brasília, DF, v. 19, n. 104, p. 399-425, out./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.11117/rdp.v19i104.6526>. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/6526>. Acesso em: 31 jul. 2023.

MORGESON, Frederick P.; REIDER, Matthew H.; CAMPION, Michael A.; BULL, Rebecca A. Review of research on age discrimination in the employment interview. *Journal of Business and Psychology*, New York, v. 22, n. 3, p. 223-232, Mar. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9066-0>.

MOSCOSO-BECERRA, Gerson. La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*, Chía, CO, año 33, v. 28, n. 2, p. 385-403, dic. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7>. Disponível em: <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/9764>. Acesso em: 31 jul. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. [S. l.: s. n., 1948]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

NERY, Pedro Fernando; TENOURY, Gabriel Nemer; SHIKIDA, Claudio. Probabilidade de desemprego por faixa etária: implicações para idade mínima e políticas de emprego. *Senado Federal: textos para discussão*, Brasília, DF, n. 253, p. 1-51, nov. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td253>. Acesso em: 31 jul. 2023.

PARADELLA, Rodrigo. Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. *Agência IBGE Notícias*, [s. l.], 1<sup>a</sup> out. 2018. 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: 31 jul. 2023.

PEREIRA, Renée. Desemprego assombra mais jovens e geração acima de 50 anos, diz estudo. *CNN Brasil*, [s. l.], 27 jun. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/desemprego-assombra-mais-jovens-e-geracao-acima-de-50-anos-diz-estudo/>. Acesso em: 31 jul. 2023.

POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe rage: democratic constitutionalism and backlash. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, Cambridge, MA, v. 42, n. 2, p. 373-433, June 2007. Disponível em: [http://web.archive.org/web/20100215023412/http://www.law.harvard.edu/students/orgs/crcl/vol42\\_2/CRCL422.pdf](http://web.archive.org/web/20100215023412/http://www.law.harvard.edu/students/orgs/crcl/vol42_2/CRCL422.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

RAMALHO, Juliana. A cada 21 segundos nasce um 50+ no Brasil. Sorte das PMEs. *Exame*, [s. l.], 13 maio 2022. Disponível em: <https://exame.com/bussola/a-cada-21-segundos-nasce-um-50-no-brasil-sorte-das-pmes/>. Acesso em: 31 jul. 2023.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2005.

UNITED STATES. *Declaration of Independence*. Adopted by Congress on July 4, 1776. [College Park, MD]: National Archives, [1776]. Disponível em: <https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>. Acesso em: 31 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supreme Court. *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971). Even if there is no discriminatory intent, an employer may not use a job requirement that functionally excludes members of a certain race if it has no relation to measuring performance of job duties. Testing or measuring procedures cannot be determinative in employment decisions unless they have some connection to the job. March 8, 1971. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/>. Acesso em: 31 jul. 2023.

VARELLA, Santiago Falluh. *Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos*. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de



Brasília, Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/6425>. Acesso em: 31 jul. 2023.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Organizations workforce demographic age preferences: multiple case studies from Brazil. *Journal of Management Development*, Bingley, UK, v. 35, n. 3, p. 406-427, Apr. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2015-0111>.

WHITTINGTON, Keith E. *Constitutional construction: divided powers and constitutional meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2001.