Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

ETARISMO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS IDOSOS

AGEISM IN PUBLIC ADMINISTRATION: AGE DISCRIMINATION AND THE VIOLATION OF THE HUMAN RIGHTS OF ELDERLY PUBLIC SERVANTS

Artigo submetido em 20 de maio de 2026
Artigo aprovado em 22 de maio de 2026
Artigo publicado em 22 de maio de 2026

Cognitio Juris
Volume 16 – Número 59 – 2026
ISSN 2236-3009

.

Autor(es):
Brenda Nicoly Gomes Ramos[1]

.

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar o fenômeno do etarismo no serviço público brasileiro, com enfoque nos desafios enfrentados pelos servidores mais velhos no que diz respeito à valorização profissional, à capacitação e ao desenvolvimento funcional. O envelhecimento populacional, aliado ao aumento da expectativa de vida, tem provocado

impactos significativos nas relações de trabalho, exigindo da Administração Pública a adoção de práticas mais inclusivas e compatíveis com a diversidade etária. A pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, de abordagem qualitativa, fundamentada em doutrina, legislação e dados estatísticos, especialmente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de organismos internacionais. Os resultados evidenciam que, apesar da existência de garantias constitucionais, como os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, bem como da proteção conferida pelo Estatuto do Idoso, ainda persistem práticas discriminatórias baseadas na idade no âmbito institucional. Tais práticas se manifestam por meio da limitação de oportunidades, exclusão de cargos estratégicos, dificuldades de acesso à capacitação e estigmatização quanto à capacidade produtiva dos servidores mais experientes. Constatou-se, ainda, que o etarismo impacta negativamente a motivação, a progressão na carreira e a saúde mental desses trabalhadores, comprometendo, inclusive, a eficiência administrativa. Conclui-se pela necessidade de implementação de políticas públicas e institucionais voltadas à promoção da igualdade material, à valorização da experiência profissional e à inclusão digital, como forma de assegurar um ambiente de trabalho mais justo, eficiente e alinhado aos preceitos constitucionais.

Palavras-chave: Etarismo; Serviço público; Discriminação etária; Administração pública; Direitos fundamentais.

ABSTRACT: This article aims to analyze the phenomenon of ageism in the Brazilian public service, focusing on the challenges faced by older civil servants regarding professional recognition, training, and career development. Population aging, coupled with increased life expectancy, has had a significant impact on labor relations, requiring the Public Administration to adopt more inclusive practices compatible with age diversity. The research is characterized as bibliographic, with a qualitative approach, based on doctrine, legislation, and statistical data, especially from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and international organizations. The results show that, despite the existence of constitutional guarantees, such as the principles of human dignity and equality, as well as the protection

conferred by the Statute of the Elderly, discriminatory practices based on age still persist within the institutional sphere. These practices manifest themselves through the limitation of opportunities, exclusion from strategic positions, difficulties in accessing training, and stigmatization regarding the productive capacity of more experienced civil servants. It was also found that ageism negatively impacts the motivation, career progression, and mental health of these workers, even compromising administrative efficiency. It is concluded that there is a need to implement public and institutional policies aimed at promoting material equality, valuing professional experience, and digital inclusion, as a way to ensure a fairer, more efficient work environment aligned with constitutional principles.

Keywords: Ageism; Public service; Age discrimination; Public administration; Fundamental rights.

1. **INTRODUÇÃO**

O envelhecimento populacional configura-se como uma das transformações demográficas mais relevantes do século XXI, impactando significativamente as estruturas sociais, econômicas e institucionais. No Brasil, esse fenômeno ocorre de maneira acelerada, conforme demonstram dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), evidenciando o aumento progressivo da expectativa de vida e, consequentemente, da participação de pessoas mais velhas no mercado de trabalho. Esse cenário impõe novos desafios à Administração Pública, especialmente no que se refere à gestão de pessoas, à valorização da experiência profissional e à promoção de ambientes laborais inclusivos, capazes de respeitar a diversidade etária presente no serviço público.

Nesse contexto, emerge o fenômeno do etarismo, também denominado ageísmo, entendido como a discriminação baseada na idade. Trata-se de uma prática que pode se manifestar de forma explícita, por meio de atos diretos de exclusão, ou de maneira implícita, por meio de estereótipos e preconceitos que associam o envelhecimento à incapacidade, à baixa

produtividade e à resistência às mudanças. No âmbito da Administração Pública, tais práticas são particularmente problemáticas, uma vez que contrariam os princípios constitucionais que regem a atuação estatal, sobretudo os da impessoalidade, moralidade e eficiência, comprometendo não apenas os direitos individuais dos servidores, mas também o próprio interesse público.

Embora o ingresso no serviço público brasileiro ocorra, em regra, por meio de concurso público, garantindo igualdade formal de acesso aos cargos, observa-se que a trajetória profissional dos servidores nem sempre se desenvolve de maneira isonômica. Fatores subjetivos, como a idade, podem influenciar decisões relacionadas à progressão funcional, à ocupação de cargos de liderança e ao acesso a oportunidades de capacitação. Nesse sentido, o etarismo manifesta-se de forma velada, dificultando o pleno desenvolvimento profissional dos servidores mais velhos e contribuindo para sua marginalização dentro das instituições públicas.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como problema de pesquisa investigar em que medida o etarismo influencia negativamente as oportunidades profissionais no serviço público. Parte-se da hipótese de que, apesar da existência de um robusto arcabouço jurídico que assegura a igualdade e veda a discriminação por idade, persistem práticas institucionais e culturais que limitam a valorização dos servidores mais experientes. O objetivo geral consiste em analisar a ocorrência do etarismo na Administração Pública, enquanto os objetivos específicos envolvem identificar suas formas de manifestação, examinar seus impactos na carreira dos servidores e analisar a efetividade da proteção jurídica existente.

A relevância do tema justifica-se não apenas pela sua atualidade, mas também pela necessidade de construção de uma Administração Pública mais justa, inclusiva e eficiente. A valorização da diversidade etária e o reconhecimento da experiência acumulada pelos servidores mais velhos são fundamentais para o aprimoramento da gestão pública e para a concretização dos princípios constitucionais. Assim, o enfrentamento do etarismo não se

limita à proteção de direitos individuais, mas constitui também um imperativo para o fortalecimento das instituições e para a promoção do interesse público.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: ETARISMO, ENVELHECIMENTO E PROTEÇÃO JURÍDICA NO SERVIÇO PÚBLICO

2.1 Conceito de Etarismo

O etarismo, também denominado ageísmo, constitui uma forma de discriminação baseada na idade, caracterizada pela construção de estereótipos negativos e pela exclusão social de indivíduos, especialmente aqueles em faixas etárias mais avançadas. O termo foi introduzido por Robert Butler, em 1969, ao analisar práticas discriminatórias direcionadas à população idosa no contexto norte-americano.

Segundo Butler (1969, p. 243), o etarismo pode ser compreendido como “um processo sistemático de estereotipar e discriminar pessoas por serem velhas”, o que evidencia não apenas sua dimensão individual, mas também seu caráter estrutural e cultural. Trata-se, portanto, de um fenômeno que se manifesta de forma institucionalizada, influenciando comportamentos sociais e organizacionais.

No contexto brasileiro, Goldani (2010) aponta que o etarismo está diretamente relacionado à construção social de uma imagem negativa do envelhecimento, frequentemente associada à incapacidade, à improdutividade e à resistência às mudanças. Conforme a autora, há uma tendência de valorização da juventude em detrimento da experiência, o que contribui para a exclusão de trabalhadores mais velhos dos espaços de decisão e desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, observa-se que o etarismo não se limita a atitudes explícitas de discriminação, mas também se manifesta de forma implícita, por meio de práticas institucionais e culturais que dificultam o reconhecimento das competências e da experiência

acumulada ao longo da trajetória profissional dos indivíduos.

2.2 Envelhecimento e Mercado de Trabalho

O envelhecimento populacional representa uma das principais transformações demográficas contemporâneas, com impactos diretos sobre o mercado de trabalho e as relações laborais. No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) indicam que a expectativa de vida ultrapassa os 76 anos, evidenciando o aumento da longevidade e a ampliação do tempo de permanência dos indivíduos em atividades produtivas.

Esse cenário impõe a necessidade de adaptação das estruturas organizacionais e das políticas públicas, de modo a garantir a inclusão e a valorização dos trabalhadores mais velhos. Conforme destaca a Organização das Nações Unidas (ONU, 2019), o envelhecimento populacional deve ser acompanhado de políticas que promovam a igualdade de oportunidades, combatendo a discriminação por idade e incentivando a participação ativa dessa parcela da população.

No entanto, apesar dessas diretrizes, observa-se que o mercado de trabalho ainda reproduz padrões que privilegiam a juventude, associando-a à inovação, à produtividade e à capacidade de adaptação tecnológica. Essa lógica contribui para a marginalização dos trabalhadores mais velhos, que passam a ser vistos como menos aptos às exigências contemporâneas, ainda que possuam elevado nível de experiência e conhecimento técnico.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018), a exclusão de trabalhadores mais velhos de oportunidades de qualificação e desenvolvimento profissional compromete não apenas a igualdade de condições, mas também a eficiência das organizações, que deixam de aproveitar o potencial produtivo dessa parcela da força de trabalho.

2.3 O Serviço Público Brasileiro

A Administração Pública brasileira está estruturada sob um regime jurídico próprio, orientado por princípios constitucionais expressamente previstos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, dentre os quais se destacam a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Tais princípios constituem diretrizes fundamentais para a atuação estatal e para a gestão de seus recursos humanos.

A impessoalidade, em particular, desempenha papel central na garantia da igualdade de tratamento entre os servidores públicos, impondo à Administração o dever de adotar critérios objetivos em suas decisões, vedando qualquer forma de favorecimento ou discriminação arbitrária. Nesse sentido, a idade não pode ser utilizada como fator determinante para a concessão de oportunidades ou para a limitação do desenvolvimento funcional.

Conforme leciona Di Pietro (2020, p. 96), “a Administração Pública deve atuar sempre com vistas ao interesse público, respeitando os direitos fundamentais e observando critérios objetivos em sua atuação”. Tal entendimento reforça a incompatibilidade entre práticas discriminatórias e o regime jurídico-administrativo.

Todavia, na prática, observa-se que a neutralidade exigida pelo princípio da impessoalidade nem sempre se concretiza de forma plena, permitindo a ocorrência de discriminações veladas, como o etarismo, especialmente em decisões relacionadas à ocupação de cargos de confiança e à participação em programas de capacitação.

2.4 Direitos Fundamentais, Direitos Humanos e Proteção à Pessoa Idosa

A proteção contra a discriminação etária encontra respaldo não apenas no ordenamento jurídico brasileiro, mas também no sistema internacional de proteção dos Direitos Humanos. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, funcionando como princípio estruturante de todo o sistema jurídico nacional. Além disso, o artigo 5º assegura a igualdade de todos perante a lei, vedando discriminações de qualquer natureza.

No âmbito internacional, a proteção da pessoa idosa passou a ocupar posição de destaque diante do envelhecimento populacional mundial. A Organização das Nações Unidas reconhece que o envelhecimento digno constitui direito humano fundamental, exigindo dos Estados a implementação de políticas públicas voltadas à inclusão, à participação social e à proteção contra práticas discriminatórias. Os Princípios das Nações Unidas para as Pessoas Idosas estabelecem como pilares a independência, a participação, o cuidado, a autorrealização e a dignidade, reconhecendo a importância da permanência ativa das pessoas idosas na sociedade e no mercado de trabalho.

Destaca-se, ainda, a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas, promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 10.932/2022, que reforça a obrigação estatal de combater todas as formas de discriminação por idade. O referido instrumento internacional prevê o direito ao envelhecimento ativo e saudável, assegurando igualdade de oportunidades e tratamento digno às pessoas idosas em todos os espaços sociais e institucionais.

Nesse contexto, o etarismo representa grave violação aos direitos humanos, pois reduz a pessoa idosa a estereótipos associados à improdutividade e à incapacidade. Conforme observa Beauvoir (1990), a sociedade contemporânea frequentemente marginaliza a velhice, transformando o envelhecimento em fator de exclusão social. Para a autora, a velhice não decorre apenas de uma condição biológica, mas também de uma construção social marcada por preconceitos e invisibilidade.

No serviço público, essa realidade se torna ainda mais relevante, considerando que a Administração Pública possui o dever constitucional de promover igualdade material e respeito à dignidade humana. Assim, a exclusão de servidores mais velhos de oportunidades de capacitação, liderança ou desenvolvimento funcional viola não apenas normas administrativas, mas também compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro no âmbito dos Direitos Humanos.

3. ETARISMO NO SERVIÇO PÚBLICO: MANIFESTAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS

3.1 Formas de Discriminação Etária

No âmbito do serviço público, o etarismo manifesta-se de maneira multifacetada, muitas vezes de forma sutil e institucionalmente naturalizada, dificultando sua identificação e enfrentamento. Entre as principais formas de discriminação etária, destacam-se a exclusão de servidores mais velhos de cargos de liderança, a preferência por profissionais mais jovens para funções estratégicas e a limitação de oportunidades de participação em projetos inovadores.

Tais práticas revelam uma lógica organizacional que associa juventude à capacidade produtiva e inovação, desconsiderando o valor da experiência acumulada ao longo da trajetória funcional. Além disso, é comum a atribuição de estereótipos negativos aos servidores mais velhos, como resistência às mudanças, dificuldade de adaptação tecnológica e menor produtividade.

Segundo Goldani (2010), o preconceito etário opera de maneira silenciosa e estrutural, influenciando decisões institucionais e reforçando desigualdades no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o etarismo ultrapassa atitudes individuais, tornando-se parte de uma cultura organizacional que privilegia padrões de juventude em detrimento da experiência profissional.

A sociedade contemporânea, marcada pela valorização excessiva da produtividade, da rapidez e da inovação constante, contribui para a invisibilização da velhice nas instituições públicas. O envelhecimento passa a ser percebido como sinônimo de obsolescência, enquanto a juventude é associada à eficiência e ao dinamismo. Essa lógica reforça práticas discriminatórias e dificulta o reconhecimento das contribuições dos servidores mais experientes.

3.2 Barreiras à Capacitação e Desenvolvimento

A capacitação contínua constitui elemento essencial para a eficiência da Administração Pública, especialmente diante das constantes transformações tecnológicas e organizacionais. Contudo, servidores mais velhos frequentemente enfrentam obstáculos no acesso a programas de qualificação, sobretudo aqueles relacionados à inovação e ao uso de novas tecnologias.

A exclusão pode ocorrer de forma direta, quando há restrições explícitas de acesso, ou de maneira indireta, quando os programas são estruturados sem considerar as necessidades específicas desse grupo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) destaca que a ausência de políticas inclusivas de capacitação contribui para a perpetuação da desigualdade no ambiente laboral.

Além disso, a transformação digital intensificou processos de exclusão relacionados ao etarismo, especialmente quando a falta de treinamento adequado é utilizada como justificativa para afastar servidores mais velhos de funções estratégicas. Essa realidade cria um ciclo de marginalização profissional, no qual a ausência de oportunidades de aprendizado reforça preconceitos relacionados à incapacidade tecnológica.

3.3 Valorização da Experiência e Diversidade Etária

Embora o debate sobre o etarismo frequentemente enfatize os efeitos negativos da discriminação, é igualmente importante reconhecer o valor institucional dos servidores mais velhos para a Administração Pública. Esses profissionais acumulam experiência técnica, conhecimento prático e memória institucional fundamentais para a continuidade e estabilidade dos serviços públicos.

A experiência adquirida ao longo da trajetória funcional permite maior compreensão das rotinas administrativas, das políticas públicas e dos mecanismos institucionais, contribuindo

para decisões mais prudentes e eficientes. Além disso, servidores mais experientes desempenham importante papel na formação de novos profissionais, promovendo troca de conhecimentos entre gerações.

Nesse sentido, a diversidade etária fortalece o ambiente institucional, permitindo a integração entre inovação e experiência. Enquanto servidores mais jovens contribuem com novas tecnologias e métodos de trabalho, servidores mais velhos oferecem maturidade profissional, conhecimento histórico e capacidade de resolução de conflitos.

A valorização da diversidade etária também está diretamente relacionada ao princípio da eficiência administrativa, pois instituições que promovem ambientes inclusivos tendem a apresentar melhores resultados organizacionais. Dessa forma, reconhecer o valor dos servidores mais velhos não representa apenas medida de proteção de direitos fundamentais, mas também estratégia de fortalecimento da Administração Pública.

3.4 Impactos na Carreira e na Saúde Mental do Servidor

A discriminação etária no serviço público produz impactos significativos na trajetória profissional dos servidores mais velhos, afetando seu desenvolvimento funcional, motivação e saúde mental. Entre os principais efeitos, destacam-se a estagnação na carreira, a exclusão de oportunidades de liderança e o afastamento de atividades relevantes.

Conforme observa Debert (2012), o envelhecimento associado à perda de valor social gera processos de invisibilidade e exclusão institucional. O servidor passa a sentir-se desvalorizado, reduzindo seu engajamento profissional e comprometendo sua autoestima.

Além disso, o etarismo pode ocasionar quadros de ansiedade, estresse, adoecimento psicológico e sensação de inutilidade profissional. Tais consequências afetam não apenas os indivíduos discriminados, mas também a própria Administração Pública, que perde conhecimento técnico e experiência acumulada ao longo de anos de serviço.

4. ANÁLISE JURÍDICA DO ETARISMO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

4.1 Princípios Administrativos Violados

O etarismo no serviço público configura violação direta a princípios constitucionais que regem a Administração Pública, especialmente os princípios da impessoalidade, moralidade e eficiência, previstos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

A impessoalidade exige que a atuação administrativa seja pautada por critérios objetivos, vedando qualquer forma de discriminação baseada em características pessoais, como a idade. Nesse sentido, decisões relacionadas à progressão funcional, ocupação de cargos e acesso a oportunidades devem ser fundamentadas em mérito e capacidade, e não em fatores subjetivos.

Conforme leciona Meirelles (2016, p. 95), “a Administração deve tratar todos os administrados e servidores com igualdade, sem favoritismos ou perseguições”, o que evidencia a incompatibilidade entre o etarismo e o regime jurídico-administrativo.

Além disso, a moralidade administrativa impõe padrões éticos de conduta, exigindo que a atuação estatal seja orientada por valores de justiça e equidade. Assim, práticas discriminatórias, ainda que implícitas, violam não apenas normas jurídicas, mas também princípios éticos fundamentais.

4.2 Jurisprudência e Entendimento dos Tribunais

A jurisprudência brasileira tem reconhecido a necessidade de combater práticas discriminatórias relacionadas à idade. O Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento sobre o tema por meio da Súmula 683, segundo a qual o limite de idade em concursos públicos somente se justifica quando houver relação com a natureza das atribuições do cargo.

Tal entendimento reforça que a idade não pode ser utilizada como critério arbitrário de exclusão profissional, devendo prevalecer os princípios da igualdade e da razoabilidade.

O Superior Tribunal de Justiça também possui decisões voltadas à proteção da dignidade da pessoa idosa e ao combate à discriminação etária, especialmente em matérias relacionadas à inclusão social e proteção dos direitos fundamentais.

No âmbito trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido práticas de etarismo como formas de discriminação ilícita. Em decisão recente, a Corte reconheceu dispensa discriminatória baseada na aposentadoria da empregada pública, entendendo que a exclusão motivada por fatores relacionados à idade viola princípios constitucionais da igualdade e da dignidade humana.

Os Tribunais Regionais do Trabalho igualmente vêm reconhecendo o etarismo como prática discriminatória indenizável. O TRT da 18ª Região reconheceu a ocorrência de "etarismo recreativo", caracterizado por brincadeiras ofensivas relacionadas à idade da trabalhadora. Já o TRT da 3ª Região determinou a reintegração de empregado dispensado em razão da idade avançada, reconhecendo violação aos direitos fundamentais do trabalhador.

Essas decisões demonstram crescente preocupação do Poder Judiciário com a proteção da pessoa idosa e com o combate à discriminação etária nas relações de trabalho e no serviço público.

5. MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ETARISMO NO SERVIÇO PÚBLICO

O enfrentamento do etarismo no serviço público demanda a adoção de medidas estruturais que ultrapassem a mera repressão de práticas discriminatórias, exigindo uma atuação proativa da Administração Pública na promoção da igualdade material e na valorização da diversidade etária. Nesse contexto, torna-se imprescindível o desenvolvimento de políticas públicas inclusivas que assegurem igualdade de oportunidades aos servidores mais velhos,

especialmente no que se refere ao acesso à capacitação, à progressão funcional e à ocupação de cargos de liderança. A implementação de tais políticas deve considerar o envelhecimento populacional como uma realidade irreversível, exigindo adaptações institucionais que garantam a permanência ativa e produtiva desses servidores, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da eficiência administrativa.

Além disso, a inclusão digital revela-se como elemento central no combate ao etarismo, tendo em vista que a crescente transformação tecnológica no setor público pode intensificar processos de exclusão quando não acompanhada de políticas adequadas de capacitação. Nesse sentido, é fundamental que a Administração promova programas de formação continuadas, acessíveis e adaptados às necessidades dos servidores mais experientes, possibilitando o desenvolvimento de competências tecnológicas e reduzindo barreiras relacionadas ao uso de novas ferramentas digitais. A capacitação, portanto, deve ser compreendida como um direito universal no âmbito do serviço público e como um instrumento essencial para a promoção da igualdade de condições entre os servidores.

Outro aspecto relevante diz respeito à valorização da experiência profissional, a qual constitui um importante ativo institucional. Os servidores mais velhos acumulam conhecimentos técnicos, práticos e organizacionais que podem contribuir significativamente para o aprimoramento da gestão pública. Dessa forma, a criação de mecanismos que incentivem o compartilhamento de conhecimento, como programas de mentoria e integração intergeracional, pode fortalecer a cooperação entre diferentes faixas etárias, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente.

Por fim, destaca-se a necessidade de transformação da cultura organizacional, com o objetivo de desconstruir estereótipos negativos associados ao envelhecimento. O etarismo, muitas vezes, está enraizado em percepções equivocadas que associam a idade avançada à baixa produtividade ou à resistência à inovação, o que não encontra respaldo empírico. A

promoção de campanhas institucionais de conscientização, aliada à adoção de práticas de gestão baseadas na diversidade e inclusão, pode contribuir para a construção de um ambiente mais equitativo e respeitoso. Assim, o enfrentamento do etarismo no serviço público não apenas assegura a proteção dos direitos dos servidores mais velhos, mas também fortalece a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidenciou que o etarismo no serviço público brasileiro constitui um fenômeno real e persistente, que se manifesta de forma, muitas vezes, velada, dificultando sua identificação e enfrentamento. Apesar da existência de um sólido arcabouço jurídico voltado à proteção dos direitos fundamentais, incluindo a vedação à discriminação por idade, observa-se que práticas institucionais e culturais ainda limitam o pleno desenvolvimento profissional dos servidores mais velhos.

Verificou-se que o etarismo impacta negativamente a trajetória funcional desses servidores, gerando consequências como estagnação na carreira, exclusão de oportunidades, desmotivação e prejuízos à saúde mental. Tais efeitos não se restringem ao âmbito individual, mas repercutem diretamente na eficiência da Administração Pública, comprometendo a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A análise jurídica demonstrou que o etarismo viola princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a impessoalidade e a eficiência, sendo, portanto, incompatível com o regime jurídico-administrativo. Além disso, a prática de discriminação etária pode ensejar a responsabilização do Estado, especialmente diante de sua omissão na implementação de políticas inclusivas.

Diante desse cenário, conclui-se que o enfrentamento do etarismo exige uma atuação ativa da Administração Pública, por meio da adoção de políticas públicas inclusivas, da promoção

da capacitação continuada, da valorização da experiência profissional e da transformação da cultura organizacional. A construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário não apenas assegura a proteção dos direitos dos servidores mais velhos, mas também contribui para o fortalecimento das instituições públicas e para a promoção do interesse coletivo.

Assim, a valorização da diversidade etária deve ser compreendida como um elemento essencial para a modernização da Administração Pública, alinhando-se aos princípios constitucionais e às demandas de uma sociedade cada vez mais plural e longeva.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUTLER, Robert N. **Age-ism: another form of bigotry. The Gerontologist, v. 9, n. 4, p. 243–246, 1969.** Disponivel em: https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/9/4_Part_1/243/569551. Acesso em: 19 de abr. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 de abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto do Idoso. Brasília, DF, 2003.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 19 de abr. 2026.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: Edusp, 2012.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

GOLDANI, Ana Maria. **Desafios do preconceito etário no Brasil.** Educação & Sociedade,

Campinas, v. 31, n. 111, p. 411-434, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJjdbF/?format=html&lang=pt. Acesso em: 19 de abr. 2026.

IBGE **– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Tábuas completas de mortalidade.** Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html. Acesso em: 19 de abr. 2026.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

OIT – Organização Internacional do Trabalho**. Trabalho digno e envelhecimento. Genebra, 2018.** Disponivel em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/402956/download?__cf_chl_tk=jMJ3KKVzYoAsDZUMpbkKdM6d_JWHtKuGdfGBjTyTlx0-1777229707-1.0.1.1-MSdAYicqvtQ3YB0pQhwd1IfVCmAEoNqhun3Xm06LFHY. Acesso em: 19 de abr. 2026.

ONU – Organização das Nações Unidas. **World Population Ageing. Nova York, 2019.** Disponivel em: https://digitallibrary.un.org/record/3907988#:~:text=The%20*World%20Population%20Ageing%202019*%20report%20by,further%20to%2016%20per%20cent%20in%202050**. Acesso em: 19 de abr.2026.