

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE DIREITO**

LILIANE MACHADO RODRIGUES MAZZUCCO

**MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO NO MERCADO DE
TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS E DESIGUALDADES DE GÊNERO E IDADE
NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

CRICIÚMA, SC

2025

LILIANE MACHADO RODRIGUES MAZZUCCO

**MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO NO MERCADO DE
TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS E DESIGUALDADES DE GÊNERO E IDADE
NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado para obtenção do grau de
Bacharela no curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Orientadora: Prof.^a Ma. Patricia Farias dos
Santos

CRICIÚMA, SC

2025

LILIANE MACHADO RODRIGUES MAZZUCCO

**MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO NO MERCADO DE
TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS E DESIGUALDADES DE GÊNERO E IDADE
NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado pela Banca Examinadora para
obtenção do Grau de Bacharela, no Curso
de Direito da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC, com Linha de
Pesquisa em gênero, trabalho e políticas
públicas.

Criciúma, 2 de junho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Patricia Farias dos Santos - Mestre em Direito e Justiça Social - Universidade
Federal do Rio Grande (UFRG) - Orientadora

Prof.^a Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Mestre em Desenvolvimento
Socioeconômico - Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Prof.^a Rosangela Del Moro - Mestre em Direito - Universidade do Extremo Sul
Catarinense (UNESC)

A todas as mulheres que lutam diariamente por oportunidade e pelo reconhecimento de seus direitos no mercado de trabalho.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho não teria sido possível sem o apoio e a colaboração de tantas pessoas queridas que fizeram parte da minha trajetória acadêmica.

Agradeço, em especial, à minha orientadora, professora Patricia, por sua orientação sempre atenta e pelo incentivo constante ao longo da pesquisa. Sua contribuição foi essencial para o desenvolvimento deste estudo.

A todas as professoras e professores do curso, que enriqueceram minha formação acadêmica com seus conhecimentos, experiências e reflexões, deixo aqui minha sincera admiração e gratidão.

Aos colegas e amigos que estiveram presentes durante o curso, obrigada pelas conversas, pelos aprendizados compartilhados e por tornarem essa caminhada mais leve e significativa.

À minha família, por estar ao meu lado em todos os momentos, oferecendo apoio incondicional.

E, de forma muito especial, ao meu esposo, Rafael, por sua paciência, compreensão e encorajamento. Sua presença foi fundamental nos momentos de cansaço, dúvidas e conquistas. Obrigada por caminhar ao meu lado com amor e parceria.

Por fim, meu agradecimento a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

Envelhecer é um processo extraordinário
no qual você se torna a pessoa que
sempre deveria ter sido.

David Bowie (tradução nossa)¹

¹No original: Aging is an extraordinary process whereby you become the person you always should have been.

RESUMO

Este trabalho analisa se as políticas públicas implementadas no Brasil asseguram de forma efetiva o direito ao trabalho das mulheres em processo de envelhecimento, considerando as desigualdades de gênero e idade na divisão sexual do trabalho. Parte-se do reconhecimento de que essas mulheres enfrentam discriminações interseccionais que acentuam sua vulnerabilidade no mercado de trabalho. O problema central consiste em verificar se o ordenamento jurídico e as políticas públicas respondem às demandas específicas desse grupo, à luz dos direitos humanos e da igualdade de gênero. A pesquisa adota metodologia qualitativa, com revisão bibliográfica e documental, e articula os conceitos de gênero, envelhecimento, etarismo, divisão sexual do trabalho e direitos humanos, além da análise da legislação e das políticas públicas existentes. O Capítulo 2 trata dos fundamentos teóricos sobre gênero, a trajetória histórica da inserção da mulher no trabalho e o direito ao trabalho como direito humano, além da permanência da divisão sexual do trabalho como barreira à equidade. O Capítulo 3 analisa o ordenamento jurídico, revelando lacunas normativas e ausência de legislação voltada à proteção das mulheres envelhecidas, além da escassez de dados desagregados por gênero e idade. O Capítulo 4 discute o etarismo de gênero e os efeitos da interseccionalidade entre envelhecimento e discriminação no trabalho, evidenciando que as iniciativas do Estado são pontuais e desarticuladas às especificidades desse grupo. Os resultados indicam que as políticas públicas atuais são insuficientes para assegurar a equidade no trabalho para mulheres em processo de envelhecimento. Conclui-se pela urgência de políticas públicas que reconheçam e considerem o envelhecimento da mulher como questão de justiça social e direito humano. O estudo contribui para o aprofundamento do debate acadêmico e oferece subsídios para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo quanto a gênero e idade.

Palavras-chave: mulheres envelhecidas; mercado de trabalho; divisão sexual do trabalho; etarismo de gênero; políticas públicas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – As três dimensões do etarismo	70
Figura 2 – Brasil (Sexo): Mulheres e Homens	73
Figura 3 – Pirâmide Etária (%) do Brasil – por sexo e idade	74
Figura 4 – Rendimento habitual médio mensal, por sexo	80
Figura 5 – Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, por sexo	80
Figura 6 – Distribuição de cargos gerenciais, por sexo	81

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABL	Academia Brasileira de Letras
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
AGNU	Assembleia Geral das Nações Unidas
ART	Artigo
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICERD	Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
P	Página
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNETE	Programa Nacional de Estímulo ao Emprego de Trabalhadores Experientes
PNI	Política Nacional do Idoso
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
STF	Supremo Tribunal Federal
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ANÁLISE SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES.....	13
2.1. GÊNERO E MULHERES: APROXIMAÇÕES TEÓRICAS E CONCEITOS-CHAVE.....	14
2.2. DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES E O DIREITO AO TRABALHO	20
2.3. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES PARA A IGUALDADE DE GÊNERO.....	29
3. ORDENAMENTO JURÍDICO E LACUNAS DE DIREITOS DAS MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	40
3.1. PANORAMA HISTÓRICO-JURÍDICO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	41
3.2. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PROTEÇÃO NORMATIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	48
3.3. LACUNAS DE DIREITOS DAS MULHERES EM FASE DE TRANSIÇÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	59
4. POLÍTICAS PÚBLICAS E O COMBATE AO ETARISMO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	65
4.1. A MULHER E O ETARISMO DE GÊNERO.....	67
4.2. DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO: INTERSECÇÕES ENTRE GÊNERO E ENVELHECIMENTO E OS IMPACTOS DO ETARISMO DE GÊNERO.....	75
4.3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO AO ETARISMO NO TRABALHO: DESAFIOS PARA MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO.....	84
5. CONCLUSÃO.....	95
REFERÊNCIAS.....	97

1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população configura-se como um fenômeno global que suscita debates sobre a inclusão e a permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho. No Brasil, tal tema adquire especial relevância quando analisado sob a perspectiva de gênero, uma vez que as mulheres em processo de envelhecimento enfrentam desafios interseccionais relacionados tanto à discriminação etária quanto à divisão sexual do trabalho. A combinação dessas circunstâncias reforça desigualdades históricas e impõe barreiras à inserção e à ascensão profissional dessas mulheres.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de normas voltadas à proteção contra discriminações, inclusive, etárias e de gênero, é possível levantar a hipótese de que a legislação e as políticas públicas destinadas à promoção da igualdade para mulheres em processo de envelhecimento no mercado de trabalho ainda sejam limitadas e pouco eficazes. Ainda que o Brasil seja signatário de tratados internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), e conte com marcos legais como a Constituição Federal (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que asseguram direitos fundamentais, pode-se supor que persistam óbices na efetivação desses direitos, especialmente no combate ao etarismo direcionado às mulheres.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar se as políticas públicas atualmente implementadas no Brasil são suficientes para assegurar o direito ao trabalho das mulheres em processo de envelhecimento, considerando os impactos da divisão sexual do trabalho.

Para tanto, estabelece como objetivos específicos: examinar, com base em pesquisa bibliográfica, os conceitos de gênero, mulher e divisão sexual do trabalho no contexto dos direitos humanos, a fim de compreender como tais categorias influenciam a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho; investigar o ordenamento jurídico brasileiro e as lacunas existentes quanto aos direitos das mulheres em fase de transição etária no trabalho, identificando déficits que contribuem para a perpetuação da discriminação de gênero e idade; e, por fim, analisar a existência e a efetividade de políticas públicas voltadas ao combate à discriminação etária e de gênero no mercado de trabalho.

Deste modo, a importância social da pesquisa reside na necessidade de evidenciar as barreiras enfrentadas por mulheres em processo de envelhecimento no trabalho e os impactos da ausência de políticas públicas eficazes em suas trajetórias profissionais.

Por essas razões, a relevância da pesquisa é reforçada pelas articulações com outras produções acadêmicas que abordam envelhecimento populacional e da mulher, desigualdade de gênero e divisão sexual do trabalho, buscando contribuir com reflexões atualizadas sobre os direitos das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, insere-se em um cenário demográfico marcado pelo aumento da expectativa de vida e pelo crescimento do desemprego entre a população mais velha, o que demanda a atenção do Estado e da sociedade na implementação de medidas que assegurem a proteção e a efetivação dos direitos fundamentais de igualdade e de não discriminação no acesso e manutenção do trabalho da mulher.

A investigação adota o método dedutivo, com abordagem qualitativa, mediante pesquisa teórica e revisão bibliográfica de livros, normas jurídicas, artigos científicos, periódicos, teses e dissertações, além da análise de documentos oficiais e relatórios de organizações governamentais e não governamentais. Por fim, essa metodologia permite aprofundar e compreender o contexto histórico e sociológico das desigualdades de gênero e idade enfrentadas pelas mulheres envelhecidas, bem como analisar crítica e profundamente as políticas públicas voltadas à promoção da equidade na inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro.

2. GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ANÁLISE SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Questão de gênero e divisão sexual do trabalho são temas centrais nas discussões sobre desigualdade social e econômica, especialmente quando se examina a posição das mulheres no mercado de trabalho.

Historicamente, a relação de poder entre os sexos manteve as mulheres subordinadas aos homens por séculos, com o Estado negligenciando seus direitos. Por muito tempo, eram vistas como propriedade dos maridos, que exerciam controle quase total sobre elas (Aquino; Terra, 2012, p. 228).

Neste contexto histórico, as relações de trabalho foram organizadas de forma desigual, com a atribuição de papéis distintos para homens e mulheres, sustentada por estereótipos de gênero que associavam os homens ao espaço público e produtivo, e as mulheres ao espaço privado e reprodutivo o que, segundo Lorber (2011, p. 3), embora parta de diferenças biológicas, há hoje uma ampla aceitação de que essas diferentes condições emergem das construções sociais de gênero que se transformam em desigualdades.

Nos últimos dez anos, o Brasil obteve avanços sociais, como a redução da pobreza e da desigualdade de renda. No entanto, os dados mostram que as relações de gênero continuam as mesmas, sem mudanças na desigualdade no mercado de trabalho para as mulheres (Sousa; Guedes, 2016, p. 130).

Não diferente, embora a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro tenha aumentado nas últimas décadas, ela ainda é impactada pela cultura que atribui a responsabilidade pelas tarefas domésticas e familiares, limitando sua inserção profissional. Como resultado, a mulher ainda enfrenta discriminação na contratação, em menores salários, maiores taxas de desemprego e dificuldades de ascensão na carreira (Pelatieri, 2017, p. 125), na persistência da ideia da divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho refere-se ao conceito mais amplo de trabalho, incluindo tanto o trabalho profissional quanto o doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado (Hirata, 2017, p. 144), presente até os dias atuais, manifestando-se, por exemplo, em forma de desigualdade salarial e

discriminação nas oportunidades de ocupação das mulheres no mercado de trabalho.

Aliás, sob a ótica dos direitos humanos, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho configura violação aos princípios de igualdade e não discriminação, fundamentos dos direitos humanos universais a que serão estudados nos capítulos seguintes, em que todas as pessoas têm o direito de viver com dignidade, igualdade e liberdade. Contudo, historicamente, as mulheres foram discriminadas em diversos aspectos sociais e econômicos que, por sinal, nas palavras de Campos e Corrêa (2007, p. 113) "é contra as relações desiguais que se impõem os direitos humanos das mulheres".

Diante das desigualdades persistentes que marcam a inserção e manutenção das mulheres no trabalho, é necessário aprofundar a compreensão sobre os conceitos que ajudam a explicar essa realidade. Para isso, os próximos subcapítulos exploram os fundamentos teóricos sobre gênero e as mulheres; o vínculo entre os direitos humanos das mulheres e o direito ao trabalho, entendendo-o como um aspecto essencial da dignidade e da igualdade; e, por fim, discute-se a divisão sexual do trabalho e seus impactos na reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, permitindo uma análise mais consistente sobre os desafios enfrentados pelas mulheres.

2.1. GÊNERO E MULHERES: APROXIMAÇÕES TEÓRICAS E CONCEITOS-CHAVE

O termo gênero, do latim *generum*, originalmente significava espécie ou classe, sendo depois incorporado à gramática para marcar a distinção entre feminino e masculino (Farah, 2018, p. 384).

A definição de gênero surgiu como uma forma de oposição ao determinismo biológico, que considera o sexo como algo que já determina as experiências e os papéis sociais que cada um desempenhará, de forma que essa visão biológica tende a naturalizar as desigualdades entre homens e mulheres, eliminando a possibilidade de contestação e transformações sociais. Esse conceito, portanto, surge para mostrar que as diferenças sexuais são produzidas e culturalmente interpretadas como naturais (Firmino; Porchat, 2017, p. 54-55).

Segundo Costa, Porto e Vezentini (2013, p. 21), o conceito de gênero diz respeito à forma como a identidade sexual é socialmente construída, atribuindo papéis, direitos e oportunidades distintos a pessoas com base em seu sexo. Já o sexo refere-se às distinções biológicas entre homens e mulheres. Essas construções de gênero são hierárquicas, conferindo maior status social ao ser homem em comparação ao ser mulher.

De acordo com Garcia (2011, p. 19-20), o conceito de gênero, central na teoria feminista, não se baseia em determinantes biológicos, mas em construções culturais. Diferente do sexo, que remete a aspectos físicos, o gênero envolve normas sociais que definem comportamentos atribuídos a homens e mulheres. Assim, embora haja diferenças biológicas, a biologia não determina o comportamento humano, de modo que estudos de gênero e a teoria feminista buscam desconstruir a ideia de que o feminino é essencialmente biológico, enquanto o humano seria exclusivo ao masculino.

O conceito de gênero afasta-se de explicações biológicas e passa a ser compreendido como uma construção cultural, ou seja, como a produção social de normas e papéis atribuídos a homens e mulheres, em que gênero é uma categoria social que se sobrepõe ao corpo biologicamente sexuado, moldando identidades e relações de poder (Scott, 1995, p. 75).

Ou seja, o uso dos termos "gênero" ou "relações de gênero" possibilita analisar as identidades do feminino e masculino sem restringi-las ao aspecto biológico, e sim como expressões sujeitas às variações dos valores de cada época, refletindo relações de poder entre os homens e as mulheres (Costa; Porto; Vezentini, 2013, p. 21).

Por sinal, ao se introduzir e aproximar os conceitos de gênero e sexo, Butler (2023, p. 21) traz que o conceito de "sexo" é usualmente entendido de forma teórica natural e pré-discursiva, em que o gênero seria construído culturalmente ao sexo. Em outras palavras, tanto o gênero quanto o sexo são produtos que determinam os "sexos apropriados" totalmente influenciados pelo contexto social estabelecido pela sociedade, ainda que distintos.

Concebido pelas ciências sociais e a partir do feminismo, o conceito de gênero busca explicar como as identidades masculinas e femininas são construídas de forma sócio-histórica. De acordo com essa perspectiva, o sistema de gênero,

também chamado de patriarcado, é amparado por discursos e ideologias que legitimam as hierarquias entre homens e mulheres, estabelecendo crenças que definem as características, direitos e papéis sociais de cada sexo nas sociedades (Garcia, 2011, p. 19).

Já o conceito central do feminismo pode ser resumido assim: lutar por direitos iguais e por autonomia e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tanto na família quanto na sociedade (Alves, 2016, p. 637).

Farah (2018, p. 384) acrescenta que o novo feminismo adota o termo "gênero" para evidenciar as relações entre homens e mulheres nas diferentes esferas sociais, considerando a distinção entre os sexos como uma construção cultural enraizada na organização social. E mais, a autora descreve que, a partir do conceito de gênero, buscou-se desconstruir desigualdades baseadas em relações de dominação, levando as mulheres a reivindicarem igualdade com os homens. No entanto, essa perspectiva gerou uma crise identitária que, a partir do final dos anos 1970 nos Estados Unidos, impulsionou uma reformulação do feminismo e do próprio conceito de gênero, originando o feminismo da diferença (Farah, 2018, p. 385).

A propósito, o feminismo está diretamente ligado ao trabalho, que, apesar de ser necessário, é visto como algo custoso em uma sociedade capitalista. Embora trabalho e prazer sejam opostos, o prazer depende do trabalho de outras pessoas, especialmente das mulheres (Tiburi, 2021, p. 15).

E ao trazer o entendimento sobre patriarcado, Farias (2015, p. 17) esclarece que é configurado como um sistema de dominação no qual as mulheres são socializadas para a obediência ao pai e, posteriormente, ao marido, sendo destinadas às funções domésticas, ao casamento e à maternidade, enquanto os homens ocupam a posição de autoridade.

Desta forma, ao longo da história do feminismo, as mulheres não lutaram apenas pela igualdade de gênero, mas também por transformações mais ativas, desafiando a burguesia e a democracia representativa formal, ao reivindicarem o fortalecimento do poder popular e travarem uma luta histórica pelo acesso à vida pública, ao trabalho remunerado, à educação e à representação política (Cisne, 2017, p. 141).

Ou seja, conforme Farah (2018, p. 385-386), a reformulação do conceito de gênero levou a uma mudança na principal reivindicação do movimento feminista,

que passou a defender o direito à diferença. Nessa perspectiva, enfatiza-se o respeito às identidades de gênero e a adoção de políticas públicas pautadas no reconhecimento dessas diferenças.

Por falar nisso, ao trazer conceitos sobre gênero, destacando aproximações teóricas que explicam a construção social das desigualdades entre mulheres e homens, observa-se que, embora a legislação brasileira realce a importância de temas ligados à igualdade de gênero, com ênfase na autonomia, no reconhecimento das diferenças, na promoção de direitos e no enfrentamento da discriminação e da desigualdade, ainda há limitações conceituais.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal aborda apenas o sexo biológico ao diferenciar homens e mulheres, sem fazer referência ao gênero. Na legislação infraconstitucional, os conceitos relacionados à expressão e identidade de gênero, bem como à identidade sexual, são tratados de maneira limitada, gerando por vezes confusão e podendo resultar em violação de direitos (Baggenstoss, 2018, p. 214).

Já os estudos sobre mulheres se fortaleceram ao questionar sua discriminação em várias áreas que, a propósito, segundo a análise de Firmino e Porchat (2017, p. 55) sobre feminismo, identidade, gênero e mulher, na perspectiva de Simone de Beauvoir e Judith Butler, há um entendimento:

Para Simone de Beauvoir (1970) “não se nasce mulher, torna-se”. Butler dirá que essa afirmação parece sugerir que o gênero é variável e volitivo, comportando uma dimensão de escolha e de agência por parte do sujeito, na possibilidade de tornar-se algo que não está dado a priori. Essa suposta possibilidade de escolha nos leva a perguntar: o que determina o que nos tornamos? De que maneira nos tornamos isso? Em que medida alguém escolhe seu gênero? De acordo com Butler, Beauvoir afirma que “se torna mulher”, mas sempre sob uma compulsão cultural a fazê-lo. Nesse momento do texto, Butler não aprofunda essa ideia de escolha feita sob uma compulsão cultural. No entanto, Beauvoir (1970) nos leva a pensar que a suposta escolha implícita no “tornar-se” é sempre feita no contexto de um imperativo cultural a fazê-la.

Assim, compreendido o conceito de gênero e ao trazê-lo para o contexto das relações de gênero, observa-se que a mulher sempre foi tradicionalmente colocada em uma posição de dependência e subordinação ao homem, sendo atribuída a ela um papel secundário nas esferas pública e privada, permanecendo na dormência por várias gerações.

Essa subordinação, oriunda do patriarcado, se manifesta de diversas formas, como no acesso limitado à educação e à política, na violência de gênero e, atribuindo a este estudo, na divisão desigual do trabalho. Aliás, o patriarcado é definido como um sistema social em que os homens exercem o poder principal, ocupando cargos de liderança política, autoridade moral e privilégio social, além de controlar a propriedade, em que a divisão do trabalho é baseada no gênero, partindo da ideia de homens-caçadores e mulheres-coletoras (Flores, 2018, p. 101).

Cisne (2017, p. 85) explana que a dominação patriarcal sobre o corpo e a vida das mulheres, por meio da opressão, exploração e apropriação, atendeu a interesses como garantir o controle sobre a prole, ampliando a força de trabalho e a produção de riqueza, e assegurar, com isso, a transmissão da propriedade privada por herança, reforçando o poder masculino.

Ao longo da história, as mulheres foram frequentemente confinadas a papéis sociais restritos ao espaço privado, como maternidade e sexualidade, ficando subordinadas às decisões políticas dos homens. Esse padrão refletiu uma cultura patriarcal predominante que resultou na discriminação das mulheres e na limitação de sua participação ativa nos espaços públicos e de decisão, marcando a desigualdade (Narvaz; Koller, 2006, p. 51-52), conforme será visto nos capítulos seguintes.

Campos e Corrêa (2007, p. 113) apontam que, sob influência do patriarcado, as desigualdades de gênero são vistas como produto de uma construção sociocultural que perdura por séculos, sem fundamento nas diferenças biológicas. Nessa seara de dominação e poder, a desigualdade, socialmente construída, acaba se tornando algo natural.

Menuci e Nielsson (2019, p. 124) elucidam que as normas que estruturam as relações sociais se baseiam em valores, costumes e práticas culturais que historicamente reforçaram a superioridade do masculino sobre o feminino. Assim, a desigualdade de gênero, presente desde os tempos antigos, foi sendo incorporada às normas sociais que, com o passar dos anos, refletiram uma herança marcada pela cultura patriarcal, consolidando a inferiorização da mulher como forma de manter o poder e a supremacia masculina.

Farah (2018, p. 386) complementa ao descrever que o pertencimento ao gênero feminino continua associado a formas de desvalorização que limitam a participação equitativa das mulheres nas diversas esferas da vida social.

Assmar e Ferreira (2004, p. 95) apontam que, inicialmente, sob a influência da predominância masculina, as teorias sobre liderança ignoravam a questão de gênero ou descartavam a ideia de que as mulheres pudessem ocupar posições de liderança. Dessa forma, reforçavam a visão de um líder exclusivamente masculino, considerado universal e indiscutível, e a falta de mulheres em cargos administrativos era justificada por diferenças nas características psicológicas, nas experiências de socialização, na relação com o trabalho e nas escolhas profissionais.

E a desigualdade de gênero acaba impactando diretamente a participação política das mulheres, marcada por limitações impostas pelo patriarcado e pela histórica exclusão do espaço público, apesar das resistências ao longo do tempo (Menuci; Nielsson, 2019, p. 125).

No entanto, Alves (2016, p. 637) relata que, embora até o momento os avanços tenham sido e são limitados, uma sociedade sem desigualdade de gênero ainda é uma meta possível no século XXI e que o debate sobre gênero e mulheres se conecta a temas como divisão sexual do trabalho e políticas públicas.

A formulação e implementação de políticas públicas com enfoque de gênero são desafios para a gestão pública, pois a questão é como integrar as demandas feministas, seja por igualdade ou pelo reconhecimento das diferenças. O movimento feminista destaca a importância da transversalidade para que a perspectiva de gênero não se restrinja a uma área isolada, mas se integre ao cotidiano do Estado (Farah, 2018, p. 387).

Mesmo com os avanços sociais e legais no reconhecimento da mulher como sujeito de direitos, ainda é necessário um maior amadurecimento na efetivação das ações do governo voltadas à perspectiva de gênero. Para tanto, é essencial adotar uma visão mais ampla de gênero e investir em políticas públicas que realmente visem reduzir as desigualdades entre homens e mulheres (Costa; Porto; Vezentini, 2013, p. 27-28).

Para Costa e D'Oliveira (2013, p. 401), com a evolução social e do conhecimento, e impulsionadas pelo feminismo, as mulheres passaram a adotar

uma postura mais ativa na busca por inclusão e igualdade. Essas conquistas vieram do esforço de mulheres que, ao desafiar padrões da época, perceberam que a luta coletiva poderia garantir voz, espaço e reconhecimento.

Nesse sentido, as aproximações teóricas sobre gênero e mulheres continuam evoluindo, acompanhando as transformações sociais e as reivindicações por igualdade, especialmente no mercado de trabalho. Tais temas serão aprofundados no próximo subcapítulo, buscando compreender as barreiras enfrentadas e os avanços alcançados na efetivação dos direitos humanos das mulheres, com destaque para o direito ao trabalho.

2.2. DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES E O DIREITO AO TRABALHO

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) (1948), os direitos humanos “são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) (2022, p. 182) traz a ideia de que os direitos humanos são garantias fundamentais de todas as pessoas, independentemente de suas características ou condições, que asseguram dignidade, igualdade e proteção contra qualquer discriminação. Esse conceito tem raízes em diversas tradições filosóficas, religiosas e políticas, que evoluíram ao longo da história para refletir os valores da sociedade.

Os direitos humanos são definidos por sua universalidade e importância essencial, evidenciadas pela igualdade entre todas as pessoas, ao passo que sua não garantia ou violação pode resultar em morte, intenso sofrimento ou restrição da autonomia fundamental do ser humano (Ranieri, 2018, p. 274). De acordo com a autora, a expressão "direitos humanos" refere-se a direitos universais que existem mesmo sem reconhecimento legal (Ranieri, 2018, p. 275).

Os direitos humanos possuem características como a universalidade, que assegura sua aplicação a todas as pessoas. Além disso, são inalienáveis, indisponíveis, imprescritíveis e invioláveis, garantindo que não possam ser transferidos, renunciados, extintos pelo tempo ou desrespeitados por legislações ou autoridades, cabendo ao Estado garantir a efetividade desses direitos na prática (Oliveira; Bastos, 2018, p. 170).

Segundo Comparato (2018, p. 51-52), a compreensão da dignidade da pessoa humana e de seus direitos, ao longo da história, tem sido, em grande parte, moldada pelo sofrimento. As dores causadas por torturas, massacre e explorações em massa impulsionam a demanda por novas normas que assegurem uma vida mais digna para todos.

Na descrição de Barroso (2023, p. 202), a noção de direitos humanos, como entende-se hoje, só começou a ganhar forma após a Idade Média. Naquela época, nem existia uma palavra para “direito” no sentido individual e documentos como a Magna Carta da Inglaterra (1215) representavam concessões do rei, não o reconhecimento de direitos. A ideia moderna de direitos humanos surgiu entre os séculos XV e XVI, com marcos como o Renascimento, a formação do Estado moderno e o Iluminismo, que impulsionou definitivamente esse conceito no século XVIII.

A concepção de direitos humanos ganhou força no final do século XVIII, com as declarações americana e francesa, que atribuíram novo valor à dignidade humana. Contudo, foi apenas após a Segunda Guerra Mundial que essas ideias foram retomadas, culminando na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948 (Aquino; Terra, 2012, p. 234).

Inspirados pelo jusnaturalismo de Hobbes e pelos direitos naturais de Locke, de vida, liberdade e propriedade, a ideia de direitos humanos chegou a documentos históricos como a Declaração de Independência dos EUA (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789). A partir do fim do século XVIII, os direitos humanos passaram a integrar constituições pelo mundo, mas os séculos XIX e XX ainda testemunharam graves violações, como a escravidão, o Holocausto, os regimes totalitários e a exclusão de grupos como mulheres, negros, indígenas, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência (Barroso, 2023, p. 202).

Barroso (2023, p. 203) complementa ressaltando que os direitos humanos reúnem valores morais, avanços históricos e razão pública, tendo como base a dignidade da pessoa humana, visando proteger aspectos essenciais como vida, liberdade, igualdade, justiça, e até a busca pela felicidade. São anteriores e superiores ao Estado, não precisam ser formalizados para existir, e servem como critério de legitimidade no ordenamento jurídico. Não são dados, mas reconhecidos e ganharam força política no século XVIII, reafirmados no século XX por documentos

como a Carta da ONU (1945) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), seguidos por outros tratados internacionais.

Nesse contexto, na maior parte do século XX, as mulheres brasileiras alcançaram conquistas significativas, desde a eliminação de dispositivos legais discriminatórios à aprovação de novas leis que reconheciam direitos fundamentais e ampliavam garantias (Campos; Corrêa, 2007, p. 71).

A Declaração dos Direitos Humanos de 1948 estabeleceu a igualdade de direitos entre homens e mulheres, tornando-se um marco importante na busca pela igualdade. Contudo, ainda constata-se considerável discriminação de gênero, até mesmo em países que adotam a declaração, evidenciando desigualdade em diversas áreas, como em questões sociais, cidadania e mercado de trabalho (Heffel; Silva, 2016, p. 8), conforme será visto nos capítulos seguintes.

Para Alves (2016, p. 636), a equidade de gênero é, essencialmente, uma questão de direito humano. Mas não deixa de ser também uma questão de desenvolvimento do progresso civilizatório.

Seguindo a cronologia histórica, a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou, em 21 de dezembro de 1965, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), com o objetivo de garantir os direitos humanos e as liberdades fundamentais sem distinção de raça, sexo, idioma ou religião. O Brasil ratificou a convenção em 27 de março de 1968, incorporando-a ao ordenamento jurídico por meio do Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969 (Wolkmer; Vieira, 2008, p. 247).

Já a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), destacada na proteção dos direitos humanos das mulheres, conforme Camargo e Pereira (2009, p. 131):

[...] foi o primeiro documento internacional a tratar especificamente sobre a igualdade de gênero. Adotada pela Assembleia Geral da ONU, em 1979, a Convenção foi resultado da Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher (1975), realizada no México, que pressionou a ONU a elaborar um instrumento norteado pelos princípios da Declaração sobre Eliminação da Discriminação contra a Mulher. O Ano Internacional da Mulher, em 1975, também colaborou para a elaboração da CEDAW. Observe-se que esta Convenção afirma a necessidade dos Estados de empreenderem ações positivas que eliminem a discriminação e promovam a equidade de gênero, recomendando diretamente a implantação de políticas públicas para esse fim.

Historicamente, Souza (2008, p. 129-130) aponta que o marco inicial do Sistema Global de Proteção aos Direitos Humanos é a Declaração Universal de 1948, sucedida por tratados que ampliaram essa proteção às mulheres. Entre eles, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979. Desde 1946, a Comissão sobre o Status da Mulher da ONU já elaborava estudos e recomendações sobre os direitos civis e políticos das mulheres, culminando na formulação de tratados específicos, especialmente entre 1976 e 1985, período reconhecido como a Década da ONU para a Mulher.

A propósito, o Brasil reconhece a CEDAW como um marco jurídico relevante, sobretudo por sua recomendação em favor da igualdade entre homens e mulheres, princípio consagrado no artigo 5º da Constituição Federal. Esta, por sua vez, representa um avanço na garantia dos direitos das mulheres, fruto das lutas dos movimentos sociais e da incorporação de uma perspectiva étnica, de raça e de gênero. Além disso, fortaleceu a adesão do país ao sistema internacional de direitos humanos (Souza, 2008, p. 139).

Aliás, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º da Constituição Federal, é fundamental para a República Federativa do Brasil e o Estado Democrático de Direito, estando estreitamente ligado à valorização do trabalho, uma vez que a dignidade depende do reconhecimento adequado do trabalho (Brasil, 1988).

Aquino e Terra (2012, p. 236) relatam que as normas internacionais geradas por essas Conferências e a atuação de organizações e movimentos globais inseriram os direitos das mulheres na agenda política mundial, influenciando e refletindo na legislação brasileira. E sob a ótica de gênero, os direitos humanos devem combater toda forma de discriminação e violência contra as mulheres, exigindo mudanças estruturais e sociais. Para alcançar a equidade, é essencial adotar políticas com enfoque de gênero, sem reforçar divisões entre homens e mulheres.

A expressão "direitos humanos das mulheres" ganhou relevância há pouco mais de uma década, com a Conferência Mundial dos Direitos Humanos de 1993, em Viena, que reconheceu esses direitos. Porém, apesar dos progressos, as desigualdades de gênero e a discriminação contra a mulher continuam presentes em

muitos países, o que traz desafios para os gestores de políticas públicas. Frases como "a luta pelos direitos humanos não tem sexo" e "sem os direitos das mulheres, os direitos não são humanos" demonstram a importância dessas questões nas agendas pública e acadêmica (Stecanela; Ferreira, 2010, p. 1-2).

Além disso, a Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), da II Conferência Mundial dos Direitos Humanos da ONU, afirma em seu artigo 18 que os direitos das mulheres são inalienáveis e integram os direitos humanos universais, ressaltando a importância da igualdade de participação em todas as esferas e da eliminação da discriminação de gênero como compromisso internacional.

Ou seja, segundo o Relatório Executivo da ONU Mulheres (2024, p. 6), os direitos das mulheres são direitos humanos:

A igualdade de gênero está no centro dos Direitos Humanos e dos valores da ONU, inscrita como princípio fundamental da Declaração Universal de 1948. Em 1979, a Assembleia Geral da ONU adotou a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, sigla em inglês), que faz parte dos principais instrumentos internacionais de Direitos Humanos. Outro marco para a história dos direitos das mulheres é a Declaração de Viena, no âmbito da Conferência de Direitos Humanos, em 1993, ao reconhecer e afirmar que "Os Direitos Humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos Direitos Humanos universais". Essa afirmação se traduziu em compromissos para os Estados membros das Nações Unidas em remover os obstáculos que negam às mulheres o reconhecimento como sujeitos e as condições necessárias para o exercício de seus direitos. Também são instrumentos importantes para o reconhecimento dos Direitos Humanos das mulheres e meninas a Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (CERD), adotada em 1965, a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Direitos dos Povos Indígenas e Tribais de 1989, e a Convenção sobre os Direitos das Crianças, também de 1989.

Dessa forma, a mulher que enfrenta discriminação no trabalho pode invocar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (1979), sob o argumento de que a Declaração Universal dos Direitos Humanos reitera o princípio da não discriminação, com o assento de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que podem reivindicar direitos e liberdades nela proclamados, sem qualquer distinção, incluindo a de sexo (Lima, 2013, p. 116).

Nesse escopo, a identidade profissional das mulheres é essencial para a análise das oportunidades no mercado de trabalho. Pesquisas indicam que muitas

adotam comportamentos masculinos ou ocultam suas diferenças de gênero para se adequar a ambientes marcados pelo machismo, o que compromete sua individualidade, enfraquece a luta por autonomia e reforça a percepção de que suas presenças e características são indesejadas no espaço de trabalho (Krul; Sinigaglia, 2021, p. 182).

A sobrecarga de responsabilidades atribuídas à mulher dificulta ou até impossibilita sua plena realização tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Essa condição acaba por gerar diversas injustiças e reforçar a secundarização do papel da mulher, já que essas atividades, embora exaustivas, muitas vezes não são reconhecidas como trabalho perante a sociedade (Campos; Corrêa, 2007, p. 132).

Assim, em suma, os direitos humanos são universais, interdependentes e indivisíveis, abrangendo saúde, educação, trabalho, moradia e liberdade. Logo, para assegurar os direitos das mulheres no mercado de trabalho, é fundamental adotar políticas sociais com perspectiva de gênero, voltadas ao pleno emprego e baseadas nos direitos humanos (Alves, 2016, p. 631), como será exposto nos capítulos seguintes.

Mas, e o trabalho? Para Bueno (2015, p. 9-10), trata-se de qualquer atividade realizada com o objetivo de alcançar um fim. Segundo o Dicionário Michaelis (2025), envolve o uso de força humana, física ou intelectual, na realização de tarefas ou serviços e, quando remunerado, é denominado como emprego, sendo este uma forma de espécie de trabalho.

A palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, instrumento de tortura usado na antiguidade, inicialmente associada à dureza e dificuldade, mas, a partir do século XI, passou a refletir a dedicação do esforço de uma pessoa em benefício de outra (Bueno, 2015, p.10).

Já segundo Delgado (2010, p. 265), a relação de trabalho é definida como qualquer relação jurídica em que a principal obrigação envolve a realização de uma tarefa, expressa através do trabalho humano.

No século XXI, o conceito de trabalho vinculou-se ao capital. Ou seja, trabalho é uma ocupação remunerada em dinheiro, produtos ou benefícios, relacionada à produção de bens e serviços, deixando de ser uma punição e passando a ser um meio de melhorar a qualidade de vida, proporcionando retorno financeiro, satisfação pessoal e inserção social (Bueno, 2015, p. 10).

Nesse sentido, o mercado de trabalho é o espaço em que empresas ofertam vagas e pessoas em idade ativa buscam inserção profissional, envolvendo a relação entre demanda e oferta de trabalho. Trata-se de um ambiente onde grupos ocupacionais acessam salários relativamente uniformes, em determinado tempo e lugar (Bueno, 2015, p. 10-11).

Goldschmidt, Renck e Ambros (2021, p. 23) descrevem que o direito ao trabalho é indispensável à dignidade humana, garantindo meios para uma vida adequada e decente, cabendo à ordem econômica e ao Estado assegurar essa garantia.

Na teoria, as pessoas carecem de trabalhar para garantir seu sustento, satisfazendo assim suas necessidades para desenvolverem uma vida com mínimas condições de dignidade (Feuser, 2020, p. 20).

Ou seja, o trabalho é fundamental à dignidade humana, não apenas como fonte de renda, mas também pelo papel no desenvolvimento pessoal e nas condições de sua realização. As relações afetam a sociedade e a vida das pessoas, exigindo igualdade de oportunidades para prevenir a discriminação, que compromete gravemente a dignidade humana (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p, 33).

E mais. Para os autores, um trabalho digno precisa respeitar e promover a dignidade e a igualdade do trabalhador, considerando que essas são interligadas. Logo, qualquer tentativa de diferenciá-las injustamente viola essa igualdade (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 24).

Nesse caminho, na busca de condições de equidade e igualdade de trabalho, com respeito à dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal estabeleceu direitos básicos dos trabalhadores, como o direito a condições de trabalho justo, com remuneração adequada e proibição de qualquer ato de discriminação no trabalho, dentre os relacionados ao sexo e à diferença etária, estampados no artigo 7º, inciso XXX (Brasil, 1988).

Aliás, Wandelli (2009, p. 406) dispõe que:

A reivindicação do direito ao trabalho constitui uma das principais reivindicações dos direitos humanos em sua dupla dimensão. Talvez aquela que se encontra em maior situação de negação na sociedade contemporânea. O “modo de vida das pessoas comuns” que é o trabalho (Polanyi), foi desconectado das exigências da vida, em termos de suas

relações com as necessidades e com as lutas por reconhecimento e frente ao desrespeito. O conceito de trabalho vivo, aqui resgatado, representa essa pretensão de tensionamento da institucionalidade vigente que reclama exigências da vida que se encontram negadas. É a riqueza do trabalho humano que reivindica reconhecimento frente às formas institucionais que o degradam. O direito ao trabalho permite denunciar que quem trabalha tem também um direito humano e fundamental (reconhecimento desrespeitado) ao próprio trabalho, mesmo no interior das relações assalariadas. E quem não tem um trabalho tem o direito a realizar-se como pessoa por meio dele. Reconstruir os fios que ligam esse direito aos inúmeros aspectos das relações jurídicas pertinentes ao trabalho, que hoje estão invisibilizadas, constitui a tarefa da práxis jurídica que pretenda fazer jus a sua razão de ser: servir à vida. Aí está o valor de uso dos produtos jurídicos. Há muito o que fazer a este respeito e aqui apenas se indicaram alguns caminhos possíveis. Desde logo fica a percepção de que é indispensável repensar constantemente a fundamentação dos direitos já reconhecidos.

Assim, ao tratar do direito da mulher ao trabalho, a partir da Primeira Guerra Mundial, o debate sobre sua inserção no mercado de trabalho passou a assumir novas dimensões. Até então, prevalecia uma divisão em que o casamento era visto como incompatível com o trabalho para as mulheres casadas, enquanto o emprego era socialmente tolerado apenas para as solteiras (Teixeira, 2017, p. 69).

Teixeira (2017, p. 70) ainda complementa ao relatar que, com o direito ao trabalho, bem como a atuação das mulheres durante a Primeira Guerra Mundial ao substituírem os homens, fortaleceu-se a luta por igualdade, com a ocupação dessas mulheres nas mesmas funções, capacidade e produtividade que os homens.

No Brasil, a participação feminina na economia se intensificou a partir dos anos 1970, impulsionada pela urbanização, industrialização e crescimento econômico. Mesmo com a crise da década de 1980, a inserção das mulheres continuou, especialmente entre as mais escolarizadas e com mais de 25 anos, motivadas pela preservação do padrão de consumo familiar. Já entre as mulheres de baixa renda, o ingresso se deu por necessidade econômica (Leone, 2017, p. 17).

Segundo Leone (2017, p. 17), apesar das reestruturações dos anos 1990 que reduziram o emprego formal, a participação feminina no mercado de trabalho continuou em crescimento. No entanto, essa inserção se deu em grande parte em setores precarizados, especialmente no serviço doméstico, marcado por baixos salários, alta rotatividade e pouca proteção social.

Apesar do desemprego ainda atingir mais as mulheres, o crescimento econômico ampliou sua inserção no trabalho assalariado, tanto em estabelecimentos formais quanto no serviço doméstico. Observou-se também um avanço na

formalização das ocupações femininas, inclusive no emprego doméstico, historicamente marcado pela informalidade (Leone, 2017, p. 18-19).

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de convenções como a Convenção n. 100 (1957) sobre igualdade de remuneração e a Convenção n. 111 (1968) sobre discriminação em razão de emprego e profissão, reforça o direito das mulheres a trabalhar em igualdade de condições com os homens, recebendo salários justos e estando protegidas contra qualquer tipo de discriminação com base no gênero. A propósito, convém frisar que o tema acerca da discriminação etária contra as mulheres no mercado de trabalho será abordado no último capítulo do presente estudo (subcapítulo 4.2).

A esse respeito, o caminho das mulheres na conquista de direitos ao longo da história desafiou e superou diversos padrões como o reconhecimento da cidadania, a plena capacidade civil e a inserção no mercado de trabalho (Menezes, 2021, p. 66).

As transformações no mundo, ainda que imaturas, impulsionaram avanços nos direitos das mulheres, refletidos tanto nos direitos humanos quanto na legislação brasileira, orientada pelo princípio da equidade (Aquino; Terra, 2012, p. 233).

No entanto, o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022), mostrou que cerca de 51,5% da população brasileira é composta por mulheres (aproximadamente 104.548.325 milhões) contra 48,5% de homens (98.532.431 milhões), enquanto que sua representatividade no mercado de trabalho ainda é desigual quando comparada aos homens. Segundo um estudo realizado pelo próprio IBGE (2024) sobre estatísticas de gênero, "a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3% enquanto a dos homens foi bem maior: 73,2%".

De acordo com Silva e Berrá (2018, p. 167), a disparidade é ainda mais acentuada em cargos de maior poder, como presidência, em que 13,6% são ocupados por mulheres e 86,4% por homens. Os dados mostram que o mercado de trabalho é uma das áreas que mais expõe a desigualdade de gênero.

Ou seja, a partir da segunda metade do século XX, houve um aumento nas normas jurídicas que reconheceram os direitos das mulheres. O processo de redemocratização, juntamente com os movimentos feministas modernos, usaram o

ordenamento jurídico para obter esse reconhecimento, culminando na Constituição Federal de 1988. Contudo, a efetivação da igualdade de gênero continua a ser um desafio (Menezes, 2021, p. 63).

Aquino e Terra (2012, p. 237) completam ao narrar que a legislação em vigor busca valorizar as diferenças e promover a equidade, mas o pleno reconhecimento das mulheres como sujeitas de direitos ainda não se concretizou. Isto é, a questão de gênero, ao ser tratada como ferramenta essencial para a construção da igualdade e o enfrentamento das discriminações, influencia diretamente a agenda política e a formulação de políticas sociais voltadas à efetivação desses direitos.

Nesse sentido, no Brasil, a abordagem universalista dos direitos que proclama a igualdade entre todos perante a lei, homens e mulheres, brancos, negros e indígenas, tem se mostrado insuficiente para garantir a equidade na prática, conforme evidenciado pelos dados socioeconômicos que revelam desigualdades na sociedade brasileira (Campos; Corrêa, 2007, p. 115), o que acabará se refletindo na divisão sexual no mercado de trabalho, a ser abordada a seguir.

2.3. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

A divisão sexual do trabalho, tema central nas discussões sobre gênero, forma as diferentes trajetórias de homens e mulheres, perpetuando, assim, desigualdades de gênero (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 235).

Conforme Biroli (2018, p. 21) narra, a divisão sexual do trabalho é fundamental para entender as hierarquias de gênero, classe e raça, pois molda a forma como se categoriza e se divide as tarefas, em que as percepções que se tem do mundo são influenciadas por pré-conceitos relacionados a essa divisão.

Nas palavras de Teixeira (2017, p. 73), a divisão sexual do trabalho é uma realidade presente em todas as sociedades, marcada pela desigualdade que se manifesta de forma evidente no mercado de trabalho, especialmente quando a distribuição de homens e mulheres por ocupação não reflete sua presença total de trabalhadores.

Segundo Hirata e Kergoat (2003, p. 111), a divisão do trabalho entre homens e mulheres tornou-se tema teórico e de pesquisa sociológica a partir dos anos 1970. Décadas depois, embora amplamente utilizado, o conceito ainda envolve múltiplas abordagens cuja estrutura permanece em aberto.

Historicamente, essa divisão relegou as mulheres ao espaço doméstico, limitando sua participação política e social nos espaços na sociedade (Sousa; Guedes, 2016, p. 136).

No século XIX, a oposição entre o público e o privado consolidou essa divisão sexual do trabalho, com homens considerados provedores e na esfera pública e mulheres consideradas como cuidadoras, na esfera privada, visto que o cuidado do lar se amparava pelo sustento financeiro do homem (Sousa; Guedes, 2016, p. 123).

De acordo com Hirata e Kergoat (2007, p. 596), o termo divisão sexual do trabalho, aplicado na França, abrange tanto a distribuição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho quanto a divisão desigual do trabalho doméstico entre os dois.

A luta contra a opressão feminina, que impulsionou o movimento das mulheres, revelou a invisibilidade do trabalho doméstico não remunerado, realizado sob a égide do dever materno e do amor, em que o trabalho era realizado e percebido, mas não era reconhecido (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 241).

Embora a divisão sexual do trabalho já fosse objeto de estudo em diversos países, foi na França, nos anos 1970, que o movimento feminista impulsionou a criação de uma base teórica sólida para o conceito (Hirata; Kergoat, 2007, p. 597).

As autoras descrevem que a divisão sexual do trabalho, resultante das relações sociais entre os sexos, define a distribuição de homens e mulheres nas esferas produtiva e reprodutiva, com a apropriação das funções de maior valor social pelos homens. Essa divisão, baseada nos princípios de separação e hierarquia, é legitimada pela ideologia naturalista, que reduz o gênero ao sexo biológico (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Sousa e Guedes (2016, p. 125) complementam ao discorrer que a divisão de trabalho entre os sexos, historicamente, atribuiu às mulheres o cuidado do lar, uma função frequentemente invisibilizada e desvalorizada socialmente. Em

contrapartida, os homens foram designados para a produção material, uma tarefa que confere prestígio e poder na sociedade.

Ou seja, a divisão sexual do trabalho diz respeito à distribuição de tarefas e funções entre homens e mulheres, baseada em normas sociais e culturais sobre os papéis de gênero. E nesse escopo, Hirata (1995, p. 42-43) destaca que as atividades são frequentemente marcadas por estereótipos que associam o sexo aos conceitos de masculinidade/virilidade e feminilidade. A virilidade é comumente relacionada a trabalhos pesados, árduos, sujos, insalubres e, por vezes, perigosos, enquanto a feminilidade a trabalhos leves, fáceis, limpos e que exigem paciência e detalhes.

Segundo a Cartilha de Direitos da Mulher Trabalhadora (2023, p. 08), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a divisão sexual do trabalho estabelece uma hierarquia entre os gêneros ao associar às mulheres as funções domésticas e de cuidado, consideradas naturais, enquanto aos homens são atribuídas atividades produtivas e valorizadas, o que contribui para a desvalorização e a precarização das ocupações femininas também no espaço público.

Assim, a divisão sexual do trabalho, essencial para entender a organização social de gênero e a segregação no trabalho, conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599), baseia-se em dois princípios fundamentais:

Sobre essa definição, todo mundo, ou quase, está de acordo. Contudo, do nosso ponto de vista, era necessário ir mais longe no plano conceitual. Por isso, propusemos distinguir claramente os princípios da divisão sexual do trabalho e suas modalidades. Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

Ou seja, sociedades estruturadas em modelos patriarcais tendem a manter privilégios masculinos, atribuindo às mulheres posições secundárias, muitas vezes sem que essa desigualdade seja percebida ou questionada, já que elas permanecem excluídas desse círculo de privilégios, como bem observam Goldschmidt, Renck e Ambros (2021, p. 39).

Resumidamente, nas palavras de Azevedo, Maranhão e Verbicaro (2019, p. 235), a divisão sexual do trabalho, ao estabelecer papéis e tarefas distintos para homens e mulheres, contribui significativamente para a desigualdade de gênero, prejudicando a inserção e permanência dessas mulheres no mercado de trabalho.

A propósito, a exclusão das mulheres dos ofícios e a desvalorização do trabalho reprodutivo resultaram na feminilização da pobreza. Para legitimar a apropriação masculina do trabalho feminino, consolidou-se uma nova ordem patriarcal, que subordinou as mulheres aos empregadores e aos homens. Embora anteriores ao capitalismo, as desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho foram intensificadas por ele (Federici, 2017, p. 191-192).

Historiadores apontam que, por muito tempo, acreditou-se que as mulheres não trabalhavam ou ocupavam posições secundárias no mercado. Com a geração do *baby boom*, mais escolarizada e com maior autonomia reprodutiva, elas começaram a romper esse padrão, ingressando em áreas tradicionalmente femininas, como a assistência e os ofícios manuais. Ainda assim, eram vistas como mão-de-obra de apoio, relegadas à precariedade (Schweitzer, 2003, p. 55).

Com isso, como trazido, por um longo período a sociedade atribuiu papéis distintos a homens e mulheres, confinando as mulheres ao lar e designando os homens para o espaço público, culminando na divisão sexual do trabalho. No entanto, as mudanças socioeconômicas, culturais e o avanço do movimento feminista no século XX transformaram essa dinâmica, enfraquecendo a separação entre público (homem) e privado (mulher) e o modelo tradicional de provedor masculino e cuidadora feminina (Sousa; Guedes, 2016, p. 123).

Para Alves (2016, p. 629), o mundo passa por transformações significativas nas áreas econômica, social, ambiental e cultural, e o empoderamento feminino e a redução da desigualdade de gênero são considerados passos cruciais para o progresso da civilização na atual fase da história humana.

Atualmente, a discussão sobre a divisão sexual do trabalho implica analisar os papéis, habilidades e espaços historicamente atribuídos às mulheres, bem como suas consequências. Além disso, é impossível compreender as hierarquias de gênero, classe e raça sem considerar essa divisão, que molda identidades e gera vantagens e desvantagens, conforme descreve Biroli (2018, p. 21).

Aliás, como bem destaca Tiburi (2021, p. 16), há de se observar as condições em que as mulheres trabalham, visto que desde o nascimento, meninas estão destinadas a uma forma de trabalho semelhante à de servidão, diferente do trabalho remunerado ou da escolha profissional, a depender da classe social. Esse cenário leva à crença de que essa condição é natural, como uma predisposição para a servidão.

Segundo Biroli (2018, p. 21), a distribuição desigual de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres é uma questão delicada, pois coloca as mulheres em uma posição de desvantagem, sobrecarregando-as com obrigações que os homens geralmente não enfrentam. Essa disparidade se intensifica devido às diferenças nos recursos disponíveis para gerenciar o tempo e a energia exigidos por essas tarefas.

Esse modelo do "eterno feminino" limita as mulheres à função de trabalhadoras domésticas não remuneradas, encarregadas da socialização dos filhos e da manutenção da família, como se estivesse intrinsecamente ligada à biologia feminina (Coelho, 2018, p. 154), padrão este imposto pelo patriarcado.

Nessa seara, a divisão sexual do trabalho está profundamente enraizada em normas patriarcais que, ao longo dos séculos, determinaram o que seria trabalho masculino e trabalho feminino. Menezes (2021, p. 57) aponta que, no início do século XXI, emergiu um movimento de empoderamento feminino voltado à superação da estrutura sexista e à conquista da igualdade. Embora historicamente confinadas ao lar pela sociedade patriarcal, as mulheres passaram a transformar essa realidade por meio de sua própria luta, apesar dos obstáculos enfrentados.

Nesse contexto, o conceito de divisão sexual do trabalho, embora estudado em vários países, ganhou força teórica na França dos anos 1970, impulsionado pelo movimento feminista. Essa abordagem destacou o trabalho feminino nas esferas pública e privada, revelando a importância da reprodução social, antes invisível, realizada gratuitamente pelas mulheres (Sousa; Guedes, 2016, p. 124).

Essas teorias feministas surgiram quando as mulheres se percebem como "excluídas da história", argumentando que os papéis de gênero não seriam biologicamente determinados, e sim pelo modo de produção de uma época. Essa visão sustenta que a divisão sexual do trabalho, que vincula o homem ao ambiente

público e produtivo e a mulher ao trabalho reprodutivo no ambiente privado, define os papéis na sociedade, atribuindo menor valor ao trabalho feminino (Higa; Vieira, 2014, p. 11).

Tais relações sociais entre homens e mulheres se apresentam desiguais e hierarquizadas, destacadas pela exploração e opressão de um sexo contra a supremacia do outro, o homem (Sousa; Guedes, 2016, p. 125). Como bem destacam Hirata e Kergoat (2003, p. 114), “a divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres”.

A respeito, Hooks (2021, p. 23-24) aponta que as teorias presentes no movimento feminista foram caracterizadas por uma divisão entre pensadoras reformistas, direcionadas à igualdade de gênero, e pensadoras revolucionárias, que almejavam o fim do patriarcado mais profundamente. Entretanto, tais ideias reformistas permaneceram no imaginário coletivo, em parte por culpa da mídia, em especial devido a mudanças econômicas que facilitaram a aceitação da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

No período entre 1970 e o início do século XXI, houve um aumento significativo da participação feminina na economia brasileira, com a taxa de mulheres economicamente ativas saltando de 18,5% para 55%, atingindo um pico de 59% em 2005. Esse crescimento é resultado da luta feminista e da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Paralelamente, o acesso à educação também cresceu notavelmente, com as mulheres superando os homens em tempo de estudo formal e representando a maioria dos estudantes no ensino superior (Biroli, 2018, p. 21).

O papel das mulheres, historicamente restrito ao cuidado do lar e da família, evoluiu para incluir responsabilidades ligadas ao trabalho remunerado, tornando-as essenciais para a economia e para o crescimento familiar. Contudo, essa divisão sexual do trabalho impacta as carreiras de homens e mulheres de maneira distinta ao longo da vida, impondo às mulheres a carga de dupla ou até tripla jornada (Bizin; Silveira, 2016, p. 7).

Logo, a presença crescente de mulheres em espaços tradicionalmente masculinos não elimina a desigualdade na divisão social do trabalho. A hierarquia que valoriza o trabalho masculino em detrimento do feminino persiste, mantendo a

essência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho (Sousa; Guedes, 2016, p. 126).

Ou seja, apesar do avanço educacional e da maioria feminina no ensino superior, as mulheres ainda enfrentam obstáculos significativos no mercado de trabalho. A desigualdade salarial, por exemplo, persiste, com uma diferença de cerca de 25% na renda média entre homens e mulheres. Essa disparidade se manifesta em outros indicadores, como a jornada de trabalho diária (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 235).

Mesmo com o progresso na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, essa divisão ainda se mantém, afetando a distribuição de oportunidades e responsabilidades entre os gêneros. Conforme Oliveira e Santos (2019, p. 73), em 1916, quando foi promulgado o Código Civil, instituto legal utilizado anteriormente ao Código Civil de 2002, existiam grandes diferenças com relação à igualdade de gênero:

[...] Em seu art. 233, estava disposto que cabia ao marido a chefia da atividade conjugal, cabendo-lhe a administração dos bens conjuntos e particulares da mulher, bem como a autorização para que a mulher pudesse exercer atividade laboral, o que também se encontra disposto no art. 242, VII, do mesmo Código. Percebe-se, portanto, que a mulher tratava-se de um ser inferior ao homem, necessitando de sua autorização para realizar os atos da vida civil, sendo, inclusive, considerada relativamente incapaz. Ainda, necessitava de autorização para poder exercer atividade laboral, não sendo permitida a sua atividade caso não houvesse autorização expressa do seu cônjuge. [...] Essa desigualdade era existente inclusive na própria Consolidação das Leis do Trabalho, a exemplo do seu art. 792, que dava direitos diferentes para a mulher casada e para mulher solteira (artigo revogado pela Reforma Trabalhista).

Importante trazer o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao frisar que para todo trabalho de valor igual, terá salário igual, sem distinção de sexo. De outro modo, embora a Constituição Federal de 1988 tenha garantido a igualdade formal entre homens e mulheres, refletindo os princípios democráticos, o movimento feminista ressalta que, na prática, essa igualdade não elimina as discriminações persistentes na sociedade, que continuam presentes em comportamentos e estruturas discriminatórias (Menezes, 2021, p. 63).

Scalon (2018, p. 446) complementa que é essencial compreender a conexão entre democracia, justiça social e igualdade. A Constituição Federal, em seu artigo quinto sobre direitos fundamentais, aborda a igualdade em duas

dimensões: a formal, diante da lei, e a substantiva, voltada à efetivação real desse princípio. Alexy (2006, p. 399) acrescenta que, para vincular substancialmente o legislador, a máxima "o igual deve ser tratado igualmente; o desigual, desigualmente" deve ser compreendida como um dever material de igualdade, voltado ao conteúdo das normas, e não apenas como exigência formal ou lógica.

Segundo Alves (2016, p. 631), embora o Brasil possua uma legislação considerada avançada em termos de igualdade de gênero, a realidade prática ainda revela disparidades significativas em diversas áreas. A coexistência de leis progressistas e desigualdades persistentes destaca a complexidade do desafio de alcançar a igualdade plena em todas as esferas da sociedade brasileira:

Por um lado, as mulheres avançaram muito e até superaram os homens em algumas áreas, como na educação e na proteção social. As mulheres constituíam a maior parte da população analfabeta nos primeiros 450 anos da história do Brasil; porém, recentemente ultrapassaram os homens em todos os níveis educacionais, inclusive mestrado e doutorado. As mulheres brasileiras, atualmente, constituem cerca de 60% das titulações em grau universitário. A desigualdade de gênero, na educação, é reversa e tem se ampliado além do esperado. As mulheres são maioria das pessoas registradas no Cadastro Único que permite o acesso da população de baixa renda a vários programas sociais do Governo Federal. Também são maioria entre as pessoas que recebem benefícios da previdência social (sendo que a legislação atual favorece a aposentadoria feminina com 5 anos de antecedência em relação à masculina). Por outro lado, as mulheres brasileiras continuam apresentando menores taxas de participação no mercado de trabalho, maiores níveis de informalidade nas relações trabalhistas e recebendo salários sistematicamente mais baixos que os dos homens. Embora as desigualdades tenham diminuído ao longo das últimas décadas, o ritmo de redução do hiato de gênero tem sido muito lento ou até ficado estagnado. Contribui, para esse fato, não apenas as discriminações inerentes ao mercado de trabalho, mas também as permanências culturais e sociais da divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo e as dificuldades práticas e institucionais de conciliação entre família e emprego.

Isto significa que os esforços para mudar o mercado de trabalho, com mulheres mais bem remuneradas e com menos discriminação de gênero e divisão sexual, tiveram impacto positivo em suas vidas, com ganhos importantes. Contudo, o ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional brasileiro não tem sido suficiente para resolver de forma efetiva os problemas de discriminação das mulheres, tanto direta quanto indireta, mantendo-as em um grupo vulnerável, sendo necessário adotar políticas públicas que integrem o princípio da fraternidade como um elemento essencial (Coelho, 2018, p. 147).

Lohn (2018, p. 57-58) reforça que, embora o direito ao trabalho já tenha sido formalmente garantido às mulheres, há uma evidente falta de inclusão feminina em cargos de liderança e decisão, por exemplo, com mais de 50% das empresas sem a presença de mulheres. Isso demonstra que, apesar das conquistas formais, a igualdade de oportunidades ainda não se concretizou plenamente.

Desse modo, a divisão entre público e privado, associada ao trabalho remunerado e não remunerado, perpetua a divisão sexual do trabalho, mesmo que de forma sutil. As funções atribuídas socialmente a homens e mulheres permanecem arraigadas nas concepções culturais, sobrecarregando as mulheres com responsabilidades da reprodução social (Sousa; Guedes, 2016, p. 123).

Ou seja, mesmo com mudanças, as alterações introduzidas nos textos normativos que sucederam a Constituição Federal de 1988 (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, não foram suficientes para evitar as constantes desigualdades e discriminações sofridas pelas mulheres em razão do gênero, neste caso, na divisão sexual no trabalho, mantendo disposições falsamente protetivas.

Aliás, conforme tratado no subcapítulo anterior, é certo afirmar que a participação das mulheres no mercado de trabalho está cada vez mais presente, e que estas vêm buscando a igualdade entre os gêneros. Entretanto, de acordo com o estudo sobre estatísticas de gênero realizado pelo IBGE (2024), a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho ainda continua menor quando comparada à presença do homem e às condições de salário.

Hooks (2021, p. 102) ainda frisa que, atualmente, as pautas feministas não apresentam soluções eficazes para repensar o trabalho das mulheres, especialmente considerando que, devido ao alto custo de vida, o trabalho não garante a autossuficiência econômica para a maioria das pessoas, essencialmente as mulheres.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho não promoveu uma divisão equitativa das tarefas entre os gêneros. Pelo contrário, agravou os desafios enfrentados por elas, que passaram a compartilhar a responsabilidade financeira da família sem abdicar das obrigações domésticas. Mesmo com avanços no espaço público, a chamada revolução permanece incompleta, já que as mulheres continuam

assumindo a maior parte do trabalho doméstico, perpetuando uma divisão sexual desigual e desfavorável (Sousa; Guedes, 2016, p. 125).

Nesse contexto, a divisão sexual do trabalho evidencia a interligação entre trabalho remunerado e não remunerado, em que as responsabilidades domésticas impõem limites ao desenvolvimento profissional das mulheres, resultando em carreiras interrompidas, menores salários e inserção em trabalhos mais precários (Bruschini, 2006, p. 338).

Diante de uma trajetória histórica marcada por desigualdades e violações diárias, torna-se imprescindível que o Estado adote ações afirmativas para promover a igualdade de gênero, vez que, como grupo minorizado, as mulheres demandam políticas públicas que enfrentem diretamente os obstáculos vivenciados, especialmente no âmbito do trabalho (Menezes, 2021, p. 64).

Com efeito, a divisão sexual do trabalho também acarreta uma distribuição desigual do tempo dedicado às atividades produtivas e reprodutivas. Em regra, as mulheres acumulam funções no trabalho doméstico não remunerado, enquanto os homens dispõem de mais tempo para atividades remuneradas. Assim, é essencial que as políticas públicas garantam o acesso das mulheres ao trabalho remunerado, incentivem a participação do homem nos cuidados e promovam a conciliação entre vida profissional e familiar (Alves, 2016, p. 633).

Em resumo, segundo Cisne (2017, p. 99), a divisão sexual do trabalho não se resume à distinção entre atividades exercidas por homens e mulheres, mas constitui a base das desigualdades e hierarquias que se manifestam, entre outros aspectos, nas trajetórias profissionais, nas qualificações atribuídas e na disparidade salarial entre os sexos.

Por sinal, a desigualdade de gênero afeta a trajetória profissional das mulheres, especialmente na segunda metade da carreira, levando à saída precoce do mercado de trabalho. Em outras palavras, a divisão sexual do trabalho reduz as chances de mulheres com mais de 60 anos continuarem trabalhando (Felix, 2016, p. 254).

Desta forma, entender a diferença sexual como uma questão política é essencial para construir uma sociedade mais justa, que valorize a equidade de gênero, respeite a diversidade e garanta igualdade de acesso e cidadania a todos os gêneros (Aquino; Terra, 2012, p. 232). Cisne (2017, p. 101) complementa ao afirmar

que “a divisão sexual do trabalho não pode ser analisada apenas nas fábricas, no mundo do trabalho, mas, também, no mundo da política, da família e de suas extensões”.

Logo, conforme Narvaz e Koller (2006, p. 53) trazem, a implementação de políticas públicas que sejam transversais, afirmativas e que levem em conta as desigualdades de gênero pode desempenhar um papel fundamental na garantia dos direitos das mulheres.

Ou seja, além do reconhecimento de direitos às mulheres, é de suma importância a adoção de mecanismos que tornem esses direitos conquistas concretas, e por tais razões é que os direitos humanos das mulheres envelhescentes estão diretamente ligados à necessidade da criação e implementação de políticas públicas com objetivo de enfrentar o etarismo de gênero no mercado de trabalho, a valorização do trabalho de cuidado e a oferta de oportunidades equitativas de ascensão profissional, conforme é tratado nos próximos capítulos.

3. ORDENAMENTO JURÍDICO E LACUNAS DE DIREITOS DAS MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Como abordado no capítulo anterior, ao longo da história, as mulheres enfrentaram diversas barreiras para inserção no mercado de trabalho, em uma sociedade que as relegava, predominantemente, às funções domésticas e maternas. Enquanto isso, aos homens cabia o papel de provedores e chefes da família. No Brasil, segundo Rocha *et al.* (2013, p. 77), esse cenário começou a mudar com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu a igualdade formal de direitos entre homens e mulheres, tanto na vida conjugal quanto no mercado de trabalho.

Esse processo de transformação legal e social marca a superação do modelo jurídico que legitimava a subordinação feminina, dando lugar a uma nova concepção de igualdade que fundamenta os direitos fundamentais e as atuais políticas públicas.

A conquista por reconhecimento e igualdade, no entanto, foi um processo lento e permeado de sofrimento e obstáculos para as mulheres (Rocha *et al.*, 2013, p. 80). Embora avanços legais tenham acontecido, especialmente com a Constituição Federal de 1988, ainda hoje há discrepância entre o que está previsto no ordenamento jurídico e a realidade enfrentada pelas mulheres, principalmente nas relações de trabalho.

Apesar da igualdade formal de direitos, persistem desigualdades estruturais no mercado de trabalho. A igualdade formal não se concretiza automaticamente, e as mulheres ainda enfrentam desvantagens em remuneração, acesso a cargos de liderança e oportunidades profissionais. A própria organização do mercado, sustentada por papéis tradicionais de gênero, perpetua a dependência feminina, sobretudo quando as políticas públicas negligenciam a divisão das tarefas domésticas e de cuidado (Laufer, 2003, p. 127).

Além do mais, segundo Resende (2023, p. 826), a legislação brasileira não estabelece normas distintas do trabalho por gênero, mas sim por sua natureza, especialmente o realizado sob subordinação. Apenas de forma excepcional existem

normas direcionadas às mulheres, considerando suas particularidades de ordem orgânica, conforme dispõe o próprio artigo 372, *caput*, da CLT.

Mesmo com os avanços legais, o direito continua em constante transformação, buscando acompanhar os anseios e necessidades da sociedade. No entanto, a luta por equidade ainda encontra entraves, inclusive pela ausência de consciência sobre a importância das conquistas obtidas pelas gerações anteriores. Esse esquecimento tende a enfraquecer a continuidade da luta feminina por igualdade, ainda em fase de consolidação (Rocha *et al.*, 2013, p. 78).

Diante disso, é essencial que a sociedade reconheça essas desigualdades como uma questão pública, reforçando o compromisso com políticas de justiça social voltadas às mulheres, em especial às que estão em processo de envelhecimento e que sofrem múltiplas formas de discriminação no trabalho.

Assim, este capítulo analisa como o ordenamento jurídico brasileiro responde, ou deixa de responder, as desigualdades vividas por mulheres envelhecidas e de meia-idade no mercado de trabalho. O primeiro subcapítulo traça o panorama histórico-jurídico da inserção da mulher nesse contexto; o segundo examina a legislação trabalhista vigente e sua suficiência ou insuficiência diante das demandas desse grupo; e o terceiro discute as principais lacunas de direitos das mulheres que ainda limitam sua plena inclusão e valorização no trabalho, no Brasil.

3.1. PANORAMA HISTÓRICO-JURÍDICO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Para entender a trajetória histórico-jurídica das mulheres na sociedade e no trabalho, é essencial que se analise dados sociais que evidenciem a importância de sua luta pelos direitos trabalhistas. De acordo com Gosuen e Oliveira (2023, p. 994-995), as posições de gênero foram historicamente moldadas por construções sociais que mantiveram um padrão enraizado: aos homens, o papel de provedores com direito à remuneração e ascensão; às mulheres, a responsabilidade pelo lar, sem reconhecimento ou possibilidade de crescimento fora. Essa configuração, marcada pela concentração de riqueza entre os homens, aprofundou desigualdades ainda mais severas do que se supunha, como analisado no capítulo anterior.

Até a Revolução Industrial, não havia direitos trabalhistas, e o trabalho era exercido sob coerção, com jornadas longas, insalubres e desumanas. No Brasil, esse quadro foi agravado pela escravidão, marcada por intensa discriminação racial. Pessoas negras eram tratadas como mercadoria, avaliadas por idade e características físicas, privadas de direitos e forçadas ao trabalho em troca de moradia e alimentação precárias, podendo até quitar dívidas de seus senhores. Essa forma de exploração só foi oficialmente abolida em 1888, com a promulgação da Lei Áurea (Lei n. 3.353/1888) (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 464).

Por mais de 300 anos, o Brasil seguiu as normas portuguesas, baseadas no conservadorismo social e nas diretrizes da Igreja Católica, que subordinavam as mulheres aos pais e maridos. Durante o Brasil Colônia (séculos XVI a XIX), as mulheres eram impedidas de estudar, seguindo os padrões católicos. Com a chegada da Corte Portuguesa em 1808, surgiram algumas escolas para ensinar trabalho doméstico, no entanto, nas Constituições de 1824 e 1891, as mulheres continuaram sem reconhecimento de direitos nem como cidadãs (Gosuen; Oliveira, 2023, p. 995).

Diante das condições precárias de trabalho, emergiram movimentos operários em busca de redução da jornada e melhoria salarial. As primeiras legislações trabalhistas surgiram em 1840, sobretudo na França e na Inglaterra, expandindo-se posteriormente a outros países europeus. No Brasil, a incorporação dessas normas ao ordenamento jurídico ocorreu de forma mais tardia (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 466).

Andreola e Goldschmidt (2012, p. 464) ainda esclarecem que na Europa, além da escravidão, a servidão foi outra forma histórica de exploração sem respaldo legal. Ainda que os servos não fossem juridicamente propriedade de seus senhores, prestavam serviços forçados em troca de moradia, alimentação e permissão para cultivo de terras. Com a Revolução Industrial, muitos migraram para os centros urbanos, organizando-se em corporações de ofício que deram origem às categorias de mestres, companheiros e aprendizes.

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII no Reino Unido, substituiu a manufatura pelas máquinas, gerando profundas mudanças socioeconômicas e intensificando o desemprego, a miséria e a exploração, com jornadas exaustivas e salários irrisórios (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 465).

No Brasil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho concentrou-se nos serviços domésticos, educação, saúde e indústria têxtil. Com a industrialização, sua presença no setor industrial diminuiu devido à lógica capitalista e patriarcal, sendo relegadas a funções desqualificadas e mal remuneradas, inicialmente ocupadas por falta de mão-de-obra masculina (Sousa; Trindade, 2017, p. 3).

Braz (2024, p. 3) contribui ao relatar que, historicamente, as mulheres foram destinadas ao espaço privado, com funções voltadas ao cuidado doméstico, sem reconhecimento econômico. Sua entrada no mundo do trabalho formal ocorreu de forma gradual, intensificada nos períodos da Revolução Industrial e das grandes guerras, quando a ausência do homem exigiu a assunção do sustento familiar por parte das mulheres.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição para a renda familiar. Esse processo começou durante a Revolução Industrial, quando as indústrias passaram a contratar mais mulheres, buscando reduzir custos salariais e aproveitar a maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de trabalhadoras. Assim, as mulheres se integraram de fato à força de trabalho produtiva (Barbosa, 2023).

Contudo, sua participação esteve sempre condicionada por padrões patriarcais, que desde a infância a educavam para a subordinação, afastando-a das esferas política, social e religiosa. A moral cristã e as instituições sociais legitimavam essa discriminação na vida pública, reforçando seu papel principal como cuidadora (Rocha *et al.*, 2013, p. 79).

Rocha *et al.* (2013, p. 79) relatam que, ainda que tenham gradualmente conquistado espaço no mercado de trabalho, as mulheres não gozavam dos mesmos direitos que os homens, ou seja, o ordenamento jurídico não assegurava a elas as mesmas garantias. A lógica liberal permitia sua contratação, mas em condições de desigualdade, sem amparo legal, o que favorecia empregadores interessados em mão-de-obra mais barata.

Ainda assim, ante as reivindicações conquistadas, surgiram no século XIX as primeiras normas protetivas às mulheres, como a proibição do trabalho feminino em minas subterrâneas na Inglaterra (1842), a limitação da jornada (1844), e medidas similares na França (1848) e na Alemanha. Destaca-se ainda o Tratado de

Versalhes, que previu igualdade salarial entre homens e mulheres (Rocha *et al.*, 2013, p. 81).

No Brasil, as primeiras normas trabalhistas não amparadas pela Constituição surgiram por meio de leis e decretos voltados à proteção de grupos específicos, como trabalhadores rurais e menores, como o Decreto n. 1.313, de 1891, que regulamentava o trabalho de adolescentes entre doze e dezoito anos (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 466-467).

Nesse contexto de avanços europeus, ainda em se tratando do Brasil, a Constituição de 1934, elaborada na Era Vargas e influenciada pelas Constituições de Weimar (1919) e do México (1917), foi a primeira a incorporar direitos sociais, consolidando o trabalho como direito fundamental (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 463). A era dos direitos sociais emerge após a Segunda Guerra Mundial, vinculada ao conceito de Estado Social de Direito. O Direito do Trabalho, por sua vez, foi o pioneiro entre os direitos sociais, surgindo com a Revolução Industrial (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 463).

A propósito, nas primeiras décadas do século XX, o comportamento feminino começou a desafiar normas tradicionais, mulheres passaram a sair desacompanhadas, adotaram cortes de cabelo curtos, o que foi interpretado como ameaça aos valores já estabelecidos (Rocha *et al.*, 2013, p. 80).

O Decreto n. 21.417, estabeleceu importantes garantias às mulheres, como a igualdade salarial, a equiparação da jornada de trabalho com a dos homens, a proteção à maternidade, incluindo afastamento pré e pós-parto, estabilidade no emprego e pausas para amamentação, além da proibição do trabalho noturno. Já a Constituição de 1934 ampliou esses direitos, introduzindo jornada de oito horas, descanso semanal, férias remuneradas, salário e licença maternidade, restrições ao trabalho insalubre para mulheres e assistência médica às gestantes (Rocha *et al.*, p. 81-82).

Andreola e Goldschmidt (2012, p. 466) complementam que a Constituição de 1934 foi a primeira a incluir, além da estrutura do Estado e do sistema de governo, disposições específicas sobre direitos trabalhistas. O art. 121, inciso I, alínea “a” da Constituição de 1934, proibiu a diferenciação salarial por idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (Nascimento, A. M.; Nascimento, S. A. C., 2013, p. 773).

No entanto, a Constituição de 1937, fruto de um golpe, trouxe retrocessos, como a exclusão da estabilidade gestacional e da equiparação salarial. O Decreto n. 2.548 institucionalizou a desigualdade ao permitir remuneração inferior para mulheres, de cerca de 10% a menos que os homens (Rocha *et al.*, 2013, p. 82). Segundo Gosuen e Oliveira (2023, p. 1001), em 1943, ainda na vigência da CF/37, foi conquistado o salário-maternidade, com duração de 84 dias, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 392, da CLT).

O Código Civil de 1916, por sua vez, refletia um modelo patriarcal, subordinando a mulher ao marido e negando-lhe plena capacidade civil. Esse cenário começou a mudar com a CLT de 1943, que criou um título específico sobre o trabalho da mulher, embora ainda com limitações. A consolidação de sua autonomia, contudo, só veio com o Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121/1962), que garantiu à mulher a possibilidade de exercer atividade laboral independentemente da autorização do marido (Braz, 2024, p. 5).

Em outros termos, o marco central para a conscientização e o início do fim do patriarcado foi o Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121/62), que devolveu às mulheres sua plena capacidade e eliminou a necessidade de autorização do marido para que pudessem trabalhar (Gosuen; Oliveira, 2023, p. 1001).

As conquistas trabalhistas das mulheres resultaram de mobilizações sociais e reivindicações por melhores condições, jornada justa e igualdade salarial desde sua entrada no mercado. Antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), algumas normas já tratavam do tema, especialmente durante o governo Vargas. O Decreto-Lei n. 5.452/1943, que instituiu a CLT, consagrou princípios de equidade, como a proibição de discriminação por sexo e o direito à remuneração igual por trabalho de igual valor, independentemente de gênero (Braz, 2024, p. 16).

Posteriormente, a Constituição de 1946 avançou ao garantir o direito à greve e à participação nos lucros da empresa. A de 1967, após a reestruturação política decorrente do golpe militar de 1964, promoveu diversas reformas, muitas das quais com impacto ambíguo sobre os direitos das mulheres (Rocha *et al.*, 2013, p. 82). A Constituição de 1967 trouxe um avanço nas condições trabalhistas, reduzindo o prazo para aposentadoria das mulheres de 35 para 30 anos de serviço (Gosuen; Oliveira, 2023, p. 1001).

A partir de 1970, as mulheres começaram a ocupar setores antes restritos, como construção civil, metalurgia e transporte e já nas últimas três décadas do século XX, o acesso das mulheres à educação aumentou, elevando seu nível escolar e permitindo que desempenhassem funções mais diversificadas, embora sem alcançar igualdade com os homens (Sousa; Trindade, 2017, p. 3).

Nos anos 1980, o Brasil passou por transformações institucionais marcantes. Em Minas Gerais, Tancredo Neves criou o primeiro Conselho Estadual da Mulher (Decreto n. 22.971/1983), e, em São Paulo, Franco Montoro instituiu o Conselho Estadual da Condição Feminina, em atuação desde então (Pitanguy, 2011, p. 20).

Desta forma, como visto, a industrialização transferiu a produção do lar para o ambiente fabril, formalizando a inserção da mulher no mercado de trabalho. Nesse processo, consolidou-se o paradigma da proteção ao trabalho da mulher, posteriormente reafirmado pela Constituição de 1988. Embora concebida para garantir direitos, essa proteção frequentemente reforçou estereótipos de fragilidade, perpetuando desigualdades de gênero. As restrições legais ao trabalho noturno e extraordinário, sob a justificativa de proteção, acabaram por reafirmar a lógica patriarcal no direito do trabalho (Rocha *et al.*, 2013, p. 80).

Portanto, ainda que criada com o objetivo de proteger o trabalho da mulher, a legislação acabou se revelando contraproducente, pois as restrições impostas ao trabalho da mulher se tornaram fontes de discriminação.

Como o trabalho feminino era mais caro e com restrições para os empregadores, os interesses capitalistas acabaram por subordinar a participação das mulheres no mercado, limitando seu acesso ao emprego e perpetuando disparidades salariais entre os gêneros. Para enfrentar esse obstáculo, o legislador passou a eliminar restrições anteriormente impostas, mantendo apenas aquelas justificadas por condições específicas, como a gestação e a maternidade (Resende, 2023, p. 825).

A exemplo, as restrições legais ao trabalho feminino noturno e extraordinário, sob a aparência de proteção, revelavam-se contraditórias diante da exploração histórica dos homens, sem respaldo legal equivalente. Na verdade, tais normas não buscavam beneficiar as mulheres, mas sim reforçar a lógica da família patriarcal sob um viés jurídico-trabalhista (Rocha *et al.*, 2013, p. 80).

E embora todas as Constituições Federais desde 1934 tenham previsto normas trabalhistas visando relações mais justas entre empregados e empregadores, é a Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, que apresentou a abordagem mais abrangente (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 466).

Com a Constituição Federal de 1988, o princípio da igualdade entre homens e mulheres passou a ser garantido expressamente, vedando qualquer forma de discriminação, inclusive a de gênero, conforme disposto no artigo 5º, *caput* e inciso I (Brasil, 1988).

A "Constituição Cidadã" de 1988 transformou a relação entre homens e mulheres, substituindo a ideia de igualdade por equidade, buscando romper o paradigma patriarcal, adaptando normas legais, como a proibição de discriminação de sexo (art. 3º e 5º) e reformulando a proteção à maternidade no Direito do Trabalho e Previdenciário. Leis como a de n. 9.029/95 e n. 9.799/99 impulsionaram o combate à discriminação de gênero e promoveram o incentivo à políticas de direitos sociais (Gosuen; Oliveira, 2023, p. 1001-1002).

Para Resende (2023, p. 1128), diante do histórico de desigualdade de gênero e da discriminação das mulheres do mercado de trabalho, o texto constitucional consagrou a necessidade de políticas específicas de proteção, a serem regulamentadas por normas infraconstitucionais.

Em continuidade, nos anos 1990, o setor de serviços cresceu no Brasil, ampliando as oportunidades para homens, embora fosse mais fácil ocuparem cargos "femininos" do que para mulheres entrarem nas áreas "masculinas". O perfil das mulheres trabalhadoras também mudou no final do século XX, com o aumento da presença de mulheres mais velhas, casadas e com filhos, em contraste com o perfil anterior de mulheres jovens, solteiras e sem filhos, o que refletiu uma mudança no papel familiar, passando de cuidadoras para provedoras de renda (Sousa; Trindade, 2017, p. 3).

Segundo Sousa e Trindade (2017, p. 3), o século XXI tem visto o aumento da presença feminina no mercado de trabalho. Como reflexo das mudanças do século passado, as mulheres hoje têm níveis de escolaridade mais altos e ocupam funções mais diversificadas. Contudo, uma grande parte ainda está em empregos vulneráveis e recebe salários menores que os homens e têm maior risco de desemprego.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho, embora impulsionada pelo capitalismo e com novas oportunidades, não as emancipou plenamente, uma vez que as condições de exploração no lar e no trabalho ainda persistem, evidenciando os limites da igualdade de gênero em ambos os espaços (Barbosa, 2023). Nas palavras de Hooks (2021, p. 102-103), as pautas feministas atuais não propõem alternativas concretas para repensar o trabalho e, diante do alto custo de vida, o emprego não garante autonomia econômica às mulheres. No entanto, essa autonomia é essencial para que possam rejeitar a dominação masculina e alcançar a autorrealização.

Nota-se que o levantamento histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho destaca a importância da evolução social e política no Brasil, refletindo as mudanças conquistadas por meio da luta do povo e do governo. Entretanto, mesmo com as conquistas alcançadas, ainda há um longo caminho a ser percorrido para superar a discriminação e a desigualdade (Gosuen; Oliveira, 2023, p. 1002).

Em breves palavras, a Constituição Federal de 1988 representou um avanço significativo no reconhecimento dos direitos das mulheres, especialmente ao estabelecer o princípio da igualdade entre gêneros. Entretanto, ao passo em que consolidou garantias fundamentais, a legislação voltada à discriminação etária permanece marcada por lacunas. O panorama histórico-jurídico demonstra que, apesar dos avanços normativos, a desigualdade de gênero persiste, impactando de forma mais intensa as mulheres em processo de envelhecimento, que seguem enfrentando obstáculos significativos à plena inclusão no mercado de trabalho, conforme será visto.

3.2. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PROTEÇÃO NORMATIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Diante da histórica submissão das mulheres aos homens, consolidada ao longo de séculos, impôs-se ao Estado a função de promover e assegurar a isonomia de gênero formalmente, mediante a estrutura do ordenamento jurídico (Lopes; Mendes, 2019, p. 47). Nas palavras de Gosuen e Oliveira (2023, p. 999), “a concepção de igualdade entre os gêneros é pauta polêmica desde os primórdios, sendo realizada a ruptura de traços machistas a cada avanço trabalhista”.

Todavia, apesar dos avanços na legislação trabalhista, ainda existem lacunas na proteção de grupos como as mulheres em processo de envelhecimento, que será visto mais adiante. Este subcapítulo analisa o conjunto normativo vigente e sua relação com as desigualdades de gênero e idade no mercado de trabalho. Como bem destacam Nascimento, A. M. e Nascimento, S. A. C. (2013, p. 255), “o ordenamento jurídico, como todo sistema normativo, é um conjunto de normas”, o que reforça a importância de compreender esse arcabouço, suas limitações e alcances na garantia de direitos.

Pois bem. O direito ao trabalho é um direito social fundamental previsto no artigo 6º da Constituição Federal, que lista outros direitos sociais e garantias essenciais à dignidade humana e que asseguram condições materiais básicas para o exercício pleno desses direitos (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 462).

Já os direitos fundamentais são os direitos humanos reconhecidos e formalizados pelo ordenamento jurídico, ou seja, são os direitos morais transformados em norma pelo Estado (Barroso, 2023, p. 203).

Ao contrário dos direitos individuais, ligados à liberdade e que exigem menos interferência do Estado, os direitos sociais buscam a igualdade e pedem um Estado ativo, que tome medidas concretas para reduzir desigualdades e garantir liberdade real para todos (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 462-463).

Neste contexto, é importante destacar dois princípios constitucionais fundamentais: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da isonomia, ambos previstos de forma implícita ou explícita nos artigos 5º e 7º da CF/1988 (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 467).

Segundo Barroso (2023, p. 91), a dignidade humana é um valor essencial que, ao entrar no Direito, transforma-se em princípio com força constitucional que serve como base moral e fundamento normativo dos direitos fundamentais.

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental por ser considerado o pilar central do Estado Democrático de Direito, presente a todos. Já o princípio da isonomia é essencial ao garantir a igualdade entre as pessoas em todas as suas relações (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 468).

Assim, entende-se que a igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e da dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

Neste cenário, a consolidação de um ordenamento normativo sobre igualdade de gênero ocorreu na década de 1980, com a redemocratização e as mobilizações em prol dos direitos sociais, destacando-se o movimento feminista. O manifesto *Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes* (1986) foi fundamental para a formulação de garantias constitucionais para as mulheres (Lima, 2018, p. 10).

Ao final dos anos 1970 e início dos anos 1980, com o declínio da ditadura militar e a eleição de Tancredo Neves em 1985, seguida pela posse de José Sarney, os movimentos de mulheres tiveram papel fundamental na redemocratização e na promoção dos direitos de gênero. Após as eleições de 1982, o movimento feminista atuou para a criação de instituições governamentais voltadas à proteção das mulheres, além de influenciar a formulação de leis contra a violência doméstica. Nesse cenário, foi instituído o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, pela Lei n. 7.353/1985, que teve participação crucial na inclusão dos direitos das mulheres na Constituição de 1988. A forte atuação feminina no Congresso, composta por movimentos feministas, o Conselho e 26 deputadas federais, ficou conhecida como "lobby do batom". A Assembleia Nacional Constituinte, convocada por Sarney, promulgou a nova Constituição em 5 de outubro de 1988, no contexto da terceira onda feminista, assegurando a igualdade de gênero no artigo 5º, inciso I (Lopes; Mendes, 2019, p. 48).

Logo, a Constituição de 1988 foi crucial para garantir a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. O artigo 5º, *caput*, assegura a igualdade perante a lei, sem discriminação, enquanto o artigo 7º proíbe diferenças salariais e de funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Não diferente, o artigo 3º estabelece como objetivo da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer forma de discriminação (Braz, 2024, p. 18).

Camarano (2016, p. 23) descreve que o artigo 7º trata da proibição de discriminação salarial nas funções desempenhadas e nos critérios de admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil.

Os incisos XXX e XXXII do artigo 7º da Constituição Federal são relevantes no contexto das relações trabalhistas. O primeiro proíbe discriminação salarial e de funções por sexo, idade, cor ou estado civil, e o segundo, impede

distinções entre espécies de trabalho, seja manual, técnico ou intelectual (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 468).

No campo dos direitos coletivos, destacou-se o reconhecimento do trabalho feminino nos incisos XX e XXX do artigo 7º da Constituição, configurando uma forma de discriminação positiva, justificada pela necessidade de tratamento diferenciado diante da histórica discriminação social das mulheres (Lopes; Mendes, 2019, p. 50).

A Constituição de 1988 garantiu a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, revogando normas que contrariavam esse princípio (Braz, 2024, p. 6).

Em suma, os incisos III e IV do artigo 3º da Constituição Federal (Brasil, 1988) visam reduzir desigualdades sociais, promovendo o bem-estar de todos sem discriminação. Já o artigo 5º, *caput*, garante a igualdade perante a lei, enquanto o inciso I assegura a igualdade de gênero, bem como o inciso XLI determina a criminalização de atos discriminatórios que violam direitos fundamentais.

Desta forma, as novas leis mostraram uma virada: o direito das mulheres deixou de ser apenas uma proteção simbólica e passou a ter um caráter realmente promocional (Rocha *et al.*, 2013, p. 82). A CF/88 foi a primeira a incluir um capítulo específico sobre a ordem social (Título VIII), abordando temas como família, infância, juventude e velhice (Camarano, 2016, p. 22).

Dentre as várias mudanças da CF/88, destaca-se a ampliação dos direitos sociais, revelando a intenção do legislador de responder às demandas da sociedade e garantir mais direitos à população (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 467).

Por falar nisso, Costa e Aquino (2013, p. 67) complementam ao relatar que foi a partir da Constituição de 1988 que intensificou-se a busca pela efetivação dos direitos sociais, demandando novos modelos de gestão pública e mais participação da sociedade nas políticas públicas.

Nesse contexto, a globalização, o avanço tecnológico e o aumento do desemprego impactaram diretamente o direito do trabalho no Brasil, o que levou o Estado a criar leis para mitigar esses efeitos, como por exemplo, a Lei n. 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no acesso e na manutenção do emprego, com base em critérios como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou

idade (Nascimento, A. M.; Nascimento, S. A. C., 2013, p. 117-118), reforçando a ideia de igualdade.

Assim, a CF/88 (Brasil, 1988) trouxe avanços importantes na igualdade de gênero, proibindo discriminações por sexo (art. 3º, IV; art. 5º, I) e garantindo direitos iguais na vida conjugal. Também revogou normas que, sob falsa proteção, prejudicavam as mulheres (Lei n. 7.855/1989 e Lei n. 10.244/2001), e atualizou normas de proteção à maternidade (art. 392 e seguintes da CLT, acrescidos da Lei n. 9.799/1999 e Lei n. 8.213/1991 e subsequentes) e combate à discriminação, reforçando a igualdade entre os sexos (Lei n. 9.029/1995 e Lei n. 9.799/1999).

De forma geral, os principais dispositivos legais sobre os direitos das mulheres estão no art. 5º, I, da CF/88 (Brasil, 1988), que garante igualdade entre homens e mulheres, e no art. 7º, incisos XVIII, XX, XXV e XXX, que tratam, respectivamente, da licença-maternidade, proteção no mercado de trabalho, assistência gratuita a filhos e dependentes, e da proibição de discriminação por sexo, idade, cor ou estado civil. Também é relevante o art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (Brasil, 1988), além dos artigos 372 a 400 e 611-B da CLT (1943), que tratam especificamente da proteção do trabalho da mulher.

Há de se destacar, conforme traz Resende (2023, p. 831), que o artigo 377 da CLT estabelece que as medidas de proteção ao trabalho das mulheres têm caráter de ordem pública e, por isso, não podem ser usadas como justificativa para reduzir salários. Por outro lado, essa vedação não se confunde com a redução salarial prevista em acordos ou convenções coletivas, permitida pela Constituição (art. 7º, VI), a qual pode atingir igualmente homens e mulheres.

De acordo com Lopes e Mendes (2019, p. 51), no campo trabalhista, destacam-se as Leis já citadas, de n. 9.029/1995, que protege a mulher no ambiente de trabalho, Lei n. 9.799/1999, que regula seu acesso ao mercado de trabalho, e Lei n. 8.861/1994, que instituiu o salário-maternidade.

Ao tratar da legislação trabalhista voltada às mulheres, a Cartilha de Direitos da Mulher Trabalhadora do MTE (2023, p. 5) destaca alguns pontos importantes já trazidos, com o acréscimo de dispositivos da CLT como: a equiparação de salários e benefícios para funções equivalentes (art. 7º, XXX, da CF); a garantia de não discriminação, violência e assédio no trabalho (art. 3º, IV; art.

5º, XLI; art. 7º, XXX da CF; Lei n. 9.029/1995); a manutenção do vínculo empregatício para mulheres vítimas de violência doméstica (art. 9º, § 2º, II, da Lei n. 11.340/2006); a proibição de exames de gravidez como critério para contratação ou durante o contrato de trabalho (art. 373-A, VI, CLT); o direito à privacidade em vestiários e à proteção contra revistas íntimas (art. 389, III e art. 373-A, VI, CLT); a previsão de escalas quinzenais que favoreçam o descanso aos domingos (art. 386, CLT); e a dispensa de até três dias por ano para exames preventivos de câncer (art. 473, XII, CLT).

Em 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei n. 14.611, que estabelece a obrigatoriedade da igualdade salarial entre homens e mulheres. A norma prevê indenização por danos morais em casos de discriminação por gênero, raça, etnia, origem ou idade, sendo que o pagamento de diferenças salariais não exclui o direito à reparação moral (Barbosa, 2023).

Ou seja, a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) aboliu práticas discriminatórias contra a mulher no direito do trabalho, inclusive aquelas disfarçadas de proteção e revogou dispositivos da CLT que, sob esse pretexto, causavam discriminação, como o artigo 461 da CLT (Brasil, 1943) que estabelecia que, para funções iguais, deveria haver igual salário, independentemente de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, acrescentando mais recentemente, a redação do § 6º, acerca do direito de indenização por danos morais na hipótese de discriminação por tais motivos.

Ainda, além das disposições constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também contempla dispositivos sobre igualdade de gênero no trabalho. Os artigos 373-A, 461 e 510-B abordam a discriminação etária de forma pontual, refletindo a preocupação do legislador com estereótipos e preconceitos. O artigo 373-A veda exigências etárias em anúncios de emprego, contratações e concursos, além de assegurar igualdade salarial. O artigo 461 garante salário igual para função equivalente, independentemente da idade, e o 510-B impõe tratamento isonômico pela comissão de empregados (Lellis, 2023, p. 51).

Percebe-se, assim, que a mulher conquistou gradualmente seus direitos, com um capítulo dedicado à sua proteção na CLT (Capítulo III) e igualdade em relação aos homens no contrato de trabalho, no artigo 5º. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017) trouxe mudanças como a revogação do intervalo de

descanso de 15 minutos antes do trabalho extraordinário (art. 384), multas por discriminação de sexo (art. 510) e opções como teletrabalho e trabalho intermitente, facilitando a conciliação entre trabalho e maternidade (art. 452-A) (Brasil, 1943).

Em suma, a CLT (Brasil, 1943) contempla proteções específicas às mulheres, principalmente vinculadas à maternidade e à estabilidade no emprego em caso de gravidez. Todavia, a legislação trabalhista deixa descobertas outras formas de vulnerabilidade, como a discriminação por idade, lacuna que se torna ainda mais expressiva diante do aumento da participação e permanência feminina no mercado de trabalho.

Aliás, como trazido, no âmbito da proteção do trabalho das mulheres, a Cartilha do MTE (2023, p. 14) destaca dispositivos previstos na Constituição Federal (CF) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contudo, tais normas não abordam especificamente as interseccionalidades de gênero e idade, deixando em desvantagem as mulheres envelhescentes. Algumas das normas jurídicas elencadas na Cartilha são:

- Lei n. 8.861, de 25 de março de 1994 (nova redação pertinente à licença-maternidade);
- Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995 (proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização para admissões nas relações de trabalho);
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), adotada em 1994 (Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996);
- Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001 (crime de assédio moral);
- Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002 (licença-maternidade e salário-maternidade à mãe adotiva);
- Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto n. 4.316, de 30 de julho de 2002);
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1979 (Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002);

- Lei n. 10.778, de 24 de novembro de 2003 (notificação compulsória em caso de violência doméstica contra a mulher atendida em serviços de saúde públicos ou privados);
- Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006 (criação de mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica);
- Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008 (prorrogação da licença-maternidade por meio do Programa Empresa Cidadã);
- Decreto n. 8.086, de 30 de agosto de 2013 (revogado pelo Decreto n. 11.431/2023);
- Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015 (contrato de trabalho doméstico);
- Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018 (revogado pelo Decreto n. 11.772/2023);
- Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019 (consolida atos normativos sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil);
- Lei n. 14.132, de 31 de março de 2021 (crime de perseguição);
- Lei n. 14.188, de 28 de julho de 2021 (programa Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica e modifica a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra mulher em razão da condição do sexo feminino para o tipo penal de violência psicológica);
- Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres);
- Decreto n. 11.431/2023, de 8 de março de 2023 (Programa Mulher Viver sem Violência);
- Decreto n. 11.772/2023, de 9 de novembro de 2023 (Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas).

Além da legislação nacional, é importante considerar os instrumentos internacionais de proteção aos direitos das mulheres. Entretanto, segundo a OMS (2022, p. 171), no plano internacional, ainda não existe um instrumento jurídico próprio voltado à proteção dos direitos humanos de pessoas adultas ou idosas, nem

ao enfrentamento da discriminação etária. Além disso, a maioria dos tratados de direitos humanos não inclui explicitamente a idade como critério de proibição de discriminação.

O que existe são alguns organismos em busca de melhorias quando a pauta é etarismo, como a Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU) que, em 2020, confirmou a Década do Envelhecimento Saudável (entre 2021-2030), como estratégia para construir uma sociedade que abrace todas as idades e melhore a vida das pessoas idosas (Pazzini, 2023, p. 11).

Segundo Lopes e Mendes (2019, p. 47), os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, como a CEDAW da ONU, já indicavam a necessidade de maior proteção às mulheres. Esses instrumentos ampliaram a defesa contra a discriminação de gênero em todas as esferas, impondo aos Estados o dever de eliminar desigualdades além do âmbito doméstico. A Convenção da Mulher da ONU, ao especializar direitos já previstos em outros tratados, reforçou uma dupla garantia de proteção às mulheres.

Ou seja, o ordenamento jurídico brasileiro, ao internalizar tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos e mulheres, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e as Convenções n. 100 e n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ampliou o leque de proteção às mulheres nas relações de trabalho.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada em 1979 e ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 4.377/2002, é um dos principais marcos internacionais de proteção aos direitos das mulheres. No entanto, o tema do envelhecimento é tratado de forma bastante limitada, aparecendo apenas no art. 11, alínea "e" (Lopes; Holanda, 2023, p. 60).

Por falar nisso, a CEDAW (1979) estabelece no art. 1º que qualquer forma de distinção, exclusão ou limitação baseada no sexo, que comprometa o acesso ou o exercício dos direitos e liberdades das mulheres, é considerada discriminação e deve ser enfrentada em todos os âmbitos, inclusive no mercado de trabalho.

O artigo 2º, "b" e "g" da CEDAW (1979) determina que devem ser adotadas medidas legislativas e outras ações apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres, o que incluem a implementação de sanções

legais que proíbam tais práticas e a revogação de disposições penais nacionais que perpetuem a desigualdade de gênero.

A CEDAW (1979), em seu artigo 5º, “a” e “b”, ainda define que os Estados-Partes devem adotar medidas para eliminar a discriminação de gênero em todas as esferas, assegurando o pleno desenvolvimento das mulheres e a igualdade no exercício dos direitos humanos, como incluir modificações de padrões socioculturais que perpetuam estereótipos de gênero e garantir que a educação familiar reconheça a maternidade como função social, promovendo a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres na criação dos filhos, sempre priorizando o interesse das crianças.

E já no artigo 11, alínea “e”, a CEDAW (1979) estabelece que devem ser adotadas medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres no emprego, garantindo igualdade de direitos com os homens, incluindo o direito ao trabalho, igualdade nas oportunidades de emprego, liberdade na escolha de profissão, na remuneração e benefícios, acesso à seguridade social e proteção à saúde no trabalho em casos de velhice.

Além disso, a equiparação salarial é garantida pelas Convenções de n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam da igualdade de remuneração e condições de trabalho e da eliminação da discriminação no emprego, respectivamente (Braz, 2024, p. 17).

A Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1957, ligada à proteção da igualdade e ferramenta de antidiscriminação, trata da remuneração entre homens e mulheres de forma igual em trabalhos iguais, devendo ser levado em consideração as atividades realizadas (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 48).

Ou seja, todos esses dispositivos refletem o princípio constitucional da isonomia ou igualdade, abordado no início do subcapítulo, ao estabelecer que pessoas em igualdade de condições devem receber tratamento igual, tanto na elaboração das leis quanto na sua aplicação prática.

No entanto, apesar das garantias legais, há a necessidade de um olhar crítico sobre tais dispositivos, já que a realidade brasileira revela o descumprimento frequente desses preceitos, com a exclusão de certos grupos do mercado de trabalho por razões discriminatórias, como ocorre com jovens sem experiência,

mulheres, negros, indígenas e pessoas envelhescentes (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 468).

Ao aderir ao Plano de Ação Internacional de Viena sobre o Envelhecimento (1982), o Brasil fortaleceu o tema do envelhecimento em sua agenda pública, especialmente durante a redemocratização e a Constituinte de 1988. Esse contexto, aliado às pressões da sociedade civil e aos debates internacionais, culminou na criação da Política Nacional do Idoso em 1994 (Lei n. 8.842/1994), regulamentada pelo Decreto n. 1.948/1996, visando garantir os direitos sociais das pessoas idosas, que à época representavam cerca de 8% da população, com base no reconhecimento de suas necessidades específicas. A gestão da Política Nacional do Idoso (PNI) ficou sob responsabilidade da Secretaria de Assistência Social do então Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) (Camarano, 2016, p. 16).

Feuser (2020, p. 39) complementa ao discorrer que, após a Constituição de 1988, o Brasil passou a dar mais atenção ao envelhecimento da população, criando em 1994 a Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842/1994), consolidada em 2003 com o Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741/2003), hoje, Estatuto da Pessoa Idosa.

A propósito, a Resolução n. 46/91 da Assembleia Geral das Nações Unidas, aprovada em 16 de dezembro de 1991, estabeleceu princípios fundamentais para a proteção dos direitos das pessoas idosas, dentre eles, a oportunidade de trabalhar ou ter acesso a outras formas de geração de rendimentos, a possibilidade de determinar o momento de afastamento do mercado de trabalho, e o direito de ser tratado com justiça, independentemente de idade, sexo, raça, etnia, deficiências ou condições econômicas (ONU, 1991).

Sobre essa temática, Olmos (2008, p. 75) contribui ao afirmar que:

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, a Constituição Federal do Brasil e as leis infraconstitucionais, como exposto, protegem os trabalhadores contra a discriminação.

[...]. A discriminação que mais preocupa no que se refere à idade é a que impede a contratação de pessoas de determinada faixa etária, a exemplo, do que ocorre com as muito jovens, ou acima de 35 anos, consideradas 'velhas' para o mercado de trabalho.

A dificuldade do jovem é para ser inserido no mercado de trabalho, porquanto os empregadores evitam a contratação de pessoas de pouca idade e sem experiência na atividade.

Por fim, é importante lembrar que tanto o Congresso Nacional quanto a Presidência da República interpretam normas constitucionais e de tratados de direitos humanos não só ao incorporá-los, como também ao elaborar, aprovar ou vetar leis. No caso da discriminação etária no trabalho, vale considerar o que dizem as leis e como esses Poderes se posicionam. Já o STF revela seu entendimento por meio dos acórdãos (Lellis, 2023, p. 50).

Contudo, apesar dos avanços legais que asseguram a igualdade entre homens e mulheres no Brasil, a consolidação desse princípio é recente, tendo se firmado com a Constituição de 1988 e sido reforçada pelo Código Civil de 2002 (Oliveira; Santos, 2019, p. 73), revelando-se, na prática, insuficiente para enfrentar as múltiplas vulnerabilidades que emergem da combinação entre gênero e idade, quando se trata da mulher em processo de envelhecimento.

A Constituição Federal, juntamente com a legislação dela decorrente, representa um importante marco na construção da igualdade de gênero e no reconhecimento dos direitos das mulheres. Ainda assim, apesar dos avanços, a realidade atual evidencia lacunas que precisam ser preenchidas (Lopes; Mendes, 2019, p. 52).

Apesar desses avanços normativos, ainda se observa carência no ordenamento jurídico de uma normatização específica e efetiva para combater a discriminação contra mulheres envelhecidas e de meia-idade, especialmente no mercado de trabalho. Essas lacunas são exploradas no próximo subcapítulo, que aborda as dificuldades na efetivação dos direitos dessas mulheres durante a transição etária no mercado de trabalho.

3.3. LACUNAS DE DIREITOS DAS MULHERES EM FASE DE TRANSIÇÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO

Como visto, o Brasil dispõe de um ordenamento jurídico robusto voltado à proteção dos direitos das mulheres, fundamentado na Constituição Federal de 1988, que assegura a igualdade de gênero e proíbe discriminações por sexo ou idade. Com a Constituição Federal, diversos direitos das mulheres passaram a ter proteção formal, abrangendo igualdade em geral, conjugal, urbana e trabalhista.

Pois bem. É sabido que o ordenamento jurídico é concebido como um conjunto de normas interligadas pelos princípios de unidade, coerência e completude. A completude é a característica que garante que o sistema tenha uma norma para regular qualquer situação. Na hipótese de ausência de uma norma, chamado de lacuna, segundo a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, essa brecha deve ser preenchida por mecanismos supletivos como analogia, costume e princípios gerais do Direito (Friede, 2020, p. 310).

Apesar do avanço normativo e da promessa de equidade de gênero, a efetividade dessas garantias mostrou-se limitada. A persistência da discriminação histórica de gênero evidencia a insuficiência tanto do texto constitucional quanto do ordenamento jurídico infraconstitucional. Ou seja, a ausência de declinação de gênero e idade na Constituição e a continuidade de práticas discriminatórias e violências, especialmente no âmbito doméstico e familiar, demonstram as barreiras ainda não superadas (Lopes; Mendes, 2019, p. 46).

O direito à igualdade, consagrado como direito humano na Constituição brasileira, por muito tempo se limitou à sua dimensão formal, ou seja, à igualdade perante a lei, o que se revelou insuficiente, especialmente no que tange à igualdade de gênero (Goldschmidt; Zanco, 2016, p. 399).

Assim, a histórica discriminação de gênero refletiu-se em uma linguagem socialmente sexista, que sempre priorizou a figura masculina. A Constituição Federal, embora tenha formalizado a igualdade de gênero, também acabou, em certa medida, reproduzindo essa discriminação (Lopes; Mendes, 2019, p. 52).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho promoveu avanços, mas persistem desafios para superar as desigualdades de gênero. Apesar das leis que asseguram igualdade de oportunidades, a fiscalização é falha, e as mulheres ainda se concentram em cargos de menor remuneração e qualificação, necessitando fortalecer a implementação dessas normas para reduzir as disparidades de gênero e idade (Barbosa, 2023).

Diante do contexto, os avanços em termos de igualdade de gênero na legislação são perceptíveis, e o artigo 5º, inciso II, da Constituição de 1988 consagra essa igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres como marco normativo no país (Brasil, 1988). Além disso, como visto no subcapítulo anterior, a CLT (Brasil, 1943), em seu artigo 373-A, incisos I, II e III, proíbe expressamente a

discriminação por sexo e idade no mercado de trabalho, e a Lei n. 9.029/1995, por sua vez, amplia essa proteção ao vedar práticas discriminatórias tanto na admissão quanto na permanência no emprego, abrangendo o critério etário. E já no âmbito internacional, a Convenção n. 111 da OIT proíbe discriminação em matéria de emprego e profissão, reafirmando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Mas embora o Brasil esteja comprometido com a adoção de políticas públicas que promovam a igualdade no trabalho, com base no artigo 2º da Convenção n. 111 da OIT, a vedação explícita da discriminação por idade não é clara, mas é implícita na obrigação de eliminar práticas que comprometem a igualdade de oportunidades (Lellis, 2023, p. 47).

Deste modo, apesar dessas disposições legais, ainda há um grande hiato entre a previsão normativa e a realidade brasileira. As desigualdades de gênero persistem, em parte, devido a preconceitos sociais, como a suposição de que as mulheres são menos comprometidas com o trabalho ou têm responsabilidades financeiras reduzidas (Silvera, 2003, p. 155).

Esses fatores explicam porque, mesmo com o ordenamento jurídico existente, persistem desigualdades no mercado de trabalho. Assim, a distinção entre igualdade formal, referente à criação de leis, e igualdade material, que trata da aplicação do direito no caso concreto, mostra como o intérprete da norma pode, em muitos casos, justificar práticas discriminatórias com base nas condições pessoais do indivíduo (Goldschmidt; Zanco, 2016, p. 401-402).

A proteção jurisdicional do direito à igualdade de gênero remonta ao próprio texto constitucional. A Constituição de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, estabelece como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, livre de qualquer forma de discriminação, inclusive por sexo e idade (Brasil, 1988). Assim como diversas normas constitucionais que carecem de regulamentação efetiva, a previsão do inciso XX do artigo 7º ainda não foi integralmente implementada. Exemplo disso é o artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei n. 9.799/1999, que instituiu mecanismos de combate à discriminação de gênero e idade no trabalho (Resende, 2023, p. 1128).

Ou seja, ainda que o direito à igualdade seja protegido pela lei, sua aplicação deve ser feita com equidade, visando corrigir as desigualdades sociais. Para isso, é essencial criar mecanismos que garantam a efetivação do direito

material à igualdade, não uma interpretação meramente formal (Goldschmidt; Zanco, 2016, p. 404).

Em outras palavras, embora a legislação nacional, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n. 9.029/1995, estabeleça restrições à discriminação por sexo e idade, a implementação dessas normas é frequentemente ineficaz, sobretudo no que tange à inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. A omissão de uma regulamentação explícita sobre a discriminação etária, associada a deficiência na fiscalização e na aplicação efetiva das leis, perpetua desigualdades que afetam as mulheres em processo de envelhecimento no mercado de trabalho.

Nesse contexto, Esping-Andersen (2009, p. 11) classifica o ingresso da mulher no mercado de trabalho como uma "revolução incompleta", pois as legislações existentes ainda são insuficientes para garantir igualdade de oportunidades e condições entre os gêneros, em nível global (Felix, 2016, p. 253).

A falta de dispositivos normativos que tratem especificamente da discriminação contra mulheres envelhecidas ou de meia-idade evidencia uma lacuna importante no ordenamento jurídico brasileiro, que trata de maneira genérica as questões de igualdade sem abordar suas interseccionalidades². O que interessa aqui é constatar que o ordenamento jurídico brasileiro e as leis voltadas à proteção da pessoa idosa não conseguiram garantir a inserção equitativa de mulheres com mais de 60 anos no mercado de trabalho. A crise econômica e o desemprego agravam ainda mais essa vulnerabilidade (Felix, 2016, p. 253-254), o que se estende aos casos das mulheres em transição etária em processo de envelhecimento.

Apesar dos avanços e conquistas das mulheres no mercado de trabalho, a desigualdade de gênero persiste, sobretudo na remuneração, que segue inferior à dos homens em distintos setores, cargos e níveis de escolaridade. Essa disparidade reflete-se mesmo quando se considera carga horária, experiência e formação, sendo agravada pela ineficácia na aplicação das normas de proteção ao trabalho da mulher (Bruschini e Lombardi, 2003, p. 352).

²A vasta literatura existente em língua inglesa e mais recentemente também em francês aponta o uso desse termo, pela primeira vez, para designar a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe, num texto da jurista afro-americana Kimberlé W. Crenshaw (Hirata, 2014, p. 62).

É evidente que os Poderes Legislativo e Executivo federais têm demonstrado sensibilidade para a discriminação no acesso, permanência e promoção no trabalho. No entanto, a falta de sistematicidade, a abordagem incidental e superficial das normas resultam em sua insuficiência. Ou seja, não existe um sistema normativo que contemple ações protetivas, sanções efetivas e uma fiscalização adequada (Lellis, 2023, p. 51).

O ordenamento jurídico deve reconhecer as especificidades da mulher no mercado de trabalho, considerando as desigualdades históricas e garantindo integralmente seus direitos trabalhistas, sem espaço para que reformas não retrocedam suas conquistas. Além disso, o Direito, em constante transformação, precisa ampliar e aprimorar as normas trabalhistas para promover a igualdade e melhorar as condições de trabalho para as mulheres (Rocha *et al.*, 2013, p. 83).

Embora tenha havido progressos, ainda existem falhas na proteção dos direitos das mulheres, o que evidencia a urgência de mudanças. A criação de uma política eficaz para a igualdade de gênero ainda está distante do ideal (Lopes; Mendes, 2019, p. 55), especialmente quando se fala em gênero, idade e mercado de trabalho. A redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho exige a formulação de políticas integradas, elaboradas com foco nas necessidades específicas das mulheres, o que contribuirá para o bem-estar coletivo (OIT, 2018, p. 13).

A promoção da igualdade no trabalho reforça a necessidade de políticas públicas e ações afirmativas destinadas a atender grupos vulneráveis, como as mulheres envelhecidas, em consonância com a eliminação de práticas discriminatórias (Lellis, 2023, p. 48).

Em termos jurisprudenciais, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem se manifestado de forma semelhante sobre a discriminação etária na admissão e permanência no trabalho, especialmente em decisões relacionadas a concursos públicos, reconhecendo a inconstitucionalidade de restrições, salvo em casos justificados pela natureza do cargo, reafirmando o direito à igualdade e combatendo a exclusão por idade, sob o argumento de que tal restrição viola o art. 7º, XXX, da CR/88 (Lellis, 2023, p. 51).

Assim dizendo, a lei busca assegurar direitos já previstos na Constituição e na CLT, mas dados do IBGE (2022) revelam uma disparidade salarial de 22% entre

homens e mulheres. Mais de 50% das mulheres recebem menos em cargos equivalentes, evidenciando desigualdades e o descumprimento de leis. A igualdade salarial é crucial para a justiça social e o desenvolvimento econômico, exigindo políticas eficazes para eliminar essa disparidade (Barbosa, 2023).

Frente à limitada eficácia protetiva do trabalhador contra a discriminação etária, é essencial a instituição de políticas públicas específicas, com respaldo legal e democrático, para promover a dignidade da pessoa humana e a igualdade substancial no trabalho (Lellis, 2023, p. 52).

Em síntese, ainda que princípios e direitos fundamentais estejam consagrados no ordenamento jurídico, como a igualdade e a proibição de discriminação por gênero e idade no trabalho, a realidade demonstra que trabalhadoras envelhescentes continuam a ser alvos frequentes de discriminação etária. Ou seja, a persistência da desigualdade de gênero e idade somada à lacunas e insuficiência de leis no ordenamento jurídico atual, bem como a ausência de políticas públicas específicas acerca da pauta, impõe-se a necessidade não apenas da criação de normas específicas, mas da implementação de políticas públicas eficazes voltadas às mulheres em fase de transição etária no mercado de trabalho, com a promoção de igualdade, o que é aprofundado no próximo e último capítulo.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS E O COMBATE AO ETARISMO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Nas últimas décadas, o Brasil avançou na legislação voltada à promoção da igualdade de gênero e valorização do trabalho da mulher. Contudo, persistem discrepâncias entre o previsto em norma e a prática, especialmente no caso das mulheres em processo de envelhecimento. Logo, o combate à discriminação etária, agravada pelas desigualdades de gênero, exige mais que diretrizes formais: requer políticas públicas sensíveis às especificidades desse grupo.

Como bem lembram Goldschmidt, Renck e Ambros (2021, p. 37), a discriminação contra a mulher configura uma forma de preconceito de gênero. Embora normas nacionais e internacionais de direitos humanos proíbam distinções entre trabalho masculino e feminino, mantém-se, na prática, discriminações implícitas e sutis contra as mulheres no mercado de trabalho.

Ou seja, a identificação de lacunas na proteção jurídica das mulheres envelhecidas evidencia a urgência de políticas públicas eficazes. Embora a Constituição Federal assegure igualdade entre homens e mulheres, vedando distinções por sexo, idade ou estado civil, essas garantias mostram-se insuficientes, especialmente no mercado de trabalho para mulheres maduras.

Com o envelhecimento populacional em ritmo acelerado, o Brasil se depara com novos desafios sociais, econômicos e legais. Projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, até 2050, a faixa etária entre 40 e 50 anos será a mais numerosa da população economicamente ativa, ampliando a oferta de mão-de-obra. Contudo, esse cenário promissor pode ser comprometido pela permanência de estigmas e preconceitos contra pessoas mais velhas, ainda pouco debatidos no contexto organizacional brasileiro (Loth; Silveira, 2014, p. 66). Já a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), por sua vez, projeta que até 2100, mais de um terço da população terá mais de 60 anos, o que acentua a urgência de políticas voltadas a essa faixa etária (Pazzini, 2023, p. 12).

Como trazido nos capítulos anteriores, ao longo do tempo, as mulheres romperam barreiras históricas ao ingressarem no mercado de trabalho formal, antes dominado por homens. Esse movimento, embora tenha ampliado o acesso a novas oportunidades, também expôs as trabalhadoras a práticas discriminatórias, como

desigualdade salarial e tratamento desigual (Rocha *et al.*, 2013, p. 78). Ainda hoje, mesmo com maior presença feminina em cargos de chefia e liderança, os homens predominam espaços de decisão como diretorias e cargos de gerência, sobretudo no setor privado (Proni; Proni, 2018, p. 1).

Nesse contexto, as mulheres são as principais atingidas pela precarização do trabalho e pela insuficiência das políticas públicas, agravando sua condição de vulnerabilidade. Muitas enfrentam precarização no trabalho, dificuldade de acesso à previdência e ausência de reconhecimento como sujeitos de direito em políticas estruturais (Cisne, 2018, p. 27). Aliás, a luta dos movimentos feministas por reconhecimento e inserção dessas demandas na agenda do Estado evidencia a longa e conflituosa trajetória em busca da equidade (Paradis, 2017, p. 175).

Conforme dito, embora o ordenamento jurídico proíba discriminações de gênero e idade, a efetividade dessas normas ainda é limitada. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que, mesmo com os avanços, a participação feminina continua inferior à masculina em diversas partes do mundo, sinalizando a persistência dessas desigualdades (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 243).

A propósito, diante da ausência de definição legal para o termo “trabalhador envelhecido”, recorre-se à gerontologia para compreender o processo de envelhecimento, identificar quem compõe esse grupo e sua faixa etária, possibilitando uma delimitação adequada no contexto de trabalho. Essa abordagem é essencial para a formulação de políticas públicas que considerem as especificidades dessas mulheres (Camarano, 2016, p. 16).

Segundo Goldschmidt e Zanco (2016, p. 405-406), num cenário influenciado pela globalização, o papel do Estado na formulação de políticas públicas é central para a garantia de direitos. A Constituição Federal, ao prever a proteção do trabalho da mulher por meio de incentivos pelo próprio art. 7º, XX, autoriza e incentiva a criação de ações afirmativas que valorizem a presença da mulher no mundo do trabalho. E conforme Giovanni e Nogueira (2018, p. 15), a própria existência das políticas públicas como instrumento de organização social demonstra sua importância no cotidiano da população, seja como usuária, beneficiária ou interessada em sua formulação e implementação e a necessidade de aprimoramento constante.

Desta forma, num contexto social marcado pela diversidade e pela influência da globalização, as políticas públicas devem assegurar a concretização de direitos sociais, cabendo ao Estado o papel de formulador dessas ações como forma de consolidação do bem-estar social (Costa; Aquino, 2013, p. 65).

Portanto, neste capítulo, são analisadas as diversas dimensões do etarismo de gênero no mercado de trabalho brasileiro, organizadas em três subcapítulos: o primeiro discute como o envelhecimento afeta especificamente as mulheres e como o etarismo se manifesta de forma interseccional com o gênero; o segundo examina os impactos dessa discriminação nas trajetórias profissionais e sociais dessas mulheres; e o terceiro aborda os desafios e caminhos possíveis para a formulação de políticas públicas voltadas ao enfrentamento dessa realidade, considerando os marcos legais existentes e os vazios ainda presentes.

4.1. A MULHER E O ETARISMO DE GÊNERO

Antes de tratar do etarismo de gênero, é necessário esclarecer a terminologia adotada. Embora o termo "etarismo" seja mais difundido, "idadismo" é conceitualmente mais preciso, por abranger discriminações etárias que atingem inclusive pessoas com menos de 60 anos, conforme o recorte legal utilizado (Lopes; Holanda, 2023, p. 56). Trata-se de discriminação baseada na idade, que afeta tanto jovens quanto os mais velhos (Almasi, 2023, p. 32), comprometendo a equidade social à semelhança do racismo e do sexismo.

Segundo a Academia Brasileira de Letras (2025), etarismo é o “preconceito e discriminação baseados na idade, geralmente das gerações mais jovens em relação às mais velhas”, sendo sinônimo de idadismo. Por ser um marcador visível, a idade, junto ao sexo e à raça, costuma ser usada como critério de separação e hierarquização, gerando desigualdades sociais (OMS, 2022, p. 2).

A origem do termo etarismo (*ageism*, em inglês) remonta a 1969, quando Robert Neil Butler o propôs para descrever atitudes discriminatórias com base na idade. No mercado de trabalho, o preconceito atinge diferentes faixas etárias e assume diversas denominações, como idadismo, ageísmo e velhofobia (Pazzini, 2023, p. 10). Apesar de antigo, o conceito é recente e ainda pouco consolidado globalmente, o que dificulta sua visibilidade e o enfrentamento político. Algumas

línguas, como o alemão, recorrem a termos que representam apenas aspectos parciais do problema, enquanto idiomas como o francês e o espanhol têm incorporado gradualmente o conceito (OMS, 2022, p. 21).

Contudo, a velhice não pode ser compreendida apenas a partir de critérios cronológicos. Para Loth e Silveira (2014, p. 69), a percepção da velhice é também subjetiva e socialmente construída, como observou Beauvoir (1970, p. 8), ao destacar que o envelhecimento se revela mais no olhar social do que na consciência individual. Além das transformações físicas, ele envolve alterações psicossociais frequentemente agravadas pela discriminação (Netto, 2000, p. 78-79).

Ao conceituar o etarismo, Butler o equiparou ao racismo e ao sexismo, apontando três dimensões: atitudes negativas, práticas discriminatórias e políticas excludentes (Hanashiro; Pereira, 2020, p. 191). Inicialmente restrito à população idosa, o conceito passou a abranger outros grupos etários, desde que permeados por construções sociais estigmatizantes (Loth; Silveira, 2014, p. 69).

Já a legislação brasileira reconhece apenas as categorias jovem e idoso, ignorando juridicamente a fase intermediária da envelhescência, entre a vida adulta e a velhice, o que contribui para sua invisibilidade, mesmo em plena capacidade física e mental (Feuser, 2020, p. 50, p. 79).

Corrêa (2023, p. 126) afirma que o etarismo é sustentado por pressupostos biológicos usados como justificativas para exclusão social. A linguagem reforça esses estigmas ao associar o termo “velho” ou “nono” à fragilidade e dependência (OMS, 2022, p. 22). O dicionário Michaelis de Língua Portuguesa (2025) define “velho” como sinônimo de idoso, legalmente reconhecido a partir dos 60 anos (Lopes; Holanda, 2023, p. 57). Por sua vez, Beauvoir (1970, p. 98) associa essa designação à perda de vitalidade e à limitação da expectativa de vida.

A dificuldade de delimitar quem é idoso decorre de uma visão ultrapassada baseada apenas na idade cronológica, o que se mostra inadequado diante do aumento da longevidade e da qualidade de vida (Feuser, 2020, p. 40). Nesse contexto, Castro (2004, p. 21) observa que muitas mulheres rejeitam o termo “velha” por estar associado à inutilidade, alimentando sua desvalorização social. Lopes e Holanda (2023, p. 57) destacam que, embora o envelhecimento devesse

ser motivo de reconhecimento, as mulheres são estigmatizadas desde os 30 anos por expressões como “balzaquiana”, carregadas de sentido pejorativo.

Pesquisas indicam que as mulheres são mais afetadas por discriminações interseccionais que combinam idade e gênero. O conceito de “idadismo de gênero” revela como normas patriarcais e a valorização da juventude tornam o envelhecimento feminino alvo de desvalorização estética e social, diferentemente dos homens, cuja velhice é frequentemente associada à sabedoria (OMS, 2022, p. 11).

Já o termo “envelhescente”, criado por Mário Prata na crônica “Você é um envelhescente?”, refere-se à fase entre 40 e 60 anos, comparável à adolescência no ciclo de vida (Loth; Silveira, 2014, p. 66-67). Para Oliveira (2023, p. 11-12), trata-se de uma etapa marcada por formas sutis de etarismo, de difícil reconhecimento. Ainda que a ciência jurídica defina as fases da vida baseadas em marcos legais como os Estatutos da Criança e do Adolescente (ECA) (Lei n. 8.069/1990) e da Pessoa Idosa (Lei n. 10.741/2003), que delimitam, respectivamente, infância entre nascimento e os 12 anos, adolescência entre 12 e 18 anos e velhice, a partir dos 60 anos, a meia-idade, situada entre os 40 e 60 anos, permanece sem regulamentação específica (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 461). Feuser (2020, p. 51) complementa ao afirmar que a fase envelhescência, marcada pelo impacto social do envelhecimento, não contém respaldo jurídico equivalente ao concedido aos idosos.

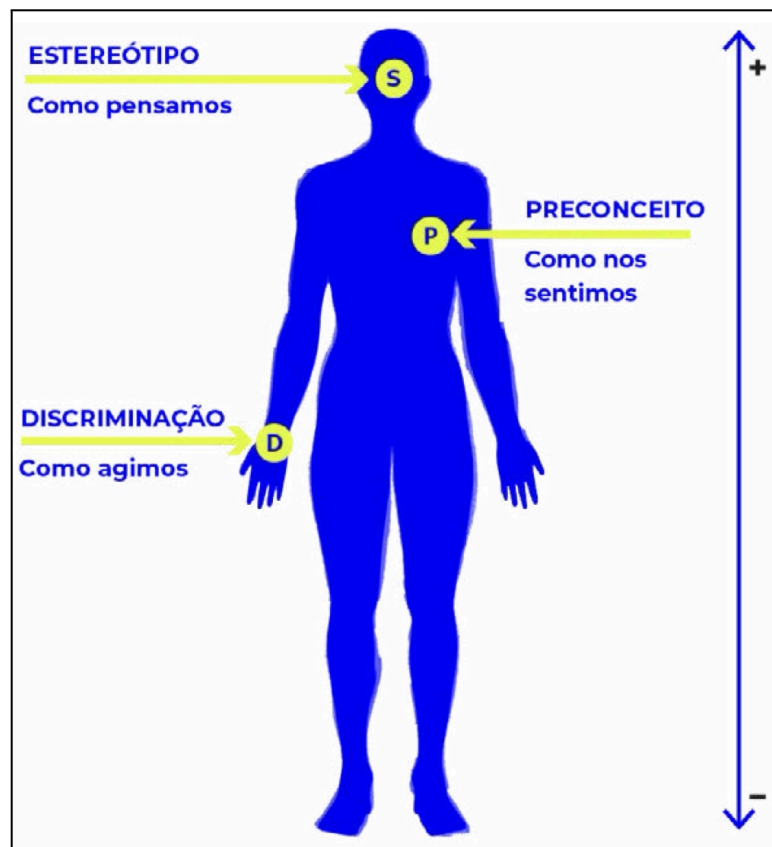
Beauvoir (1970, p. 74) foi pioneira ao relacionar velhice e gênero, ao afirmar que o papel da pessoa idosa é definido pela utilidade percebida. Monteiro (2019, p. 201) complementa indicando que a noção de velhice tem se transformado significativamente. Para Monteiro (2005, p. 60), a idade cronológica é uma construção social, sendo as pessoas levadas a se enquadrar em categorias etárias conforme suas percepções subjetivas, entre infância, vida adulta e velhice.

Camarano (2018, p. 307) diferencia o envelhecimento individual do populacional, destacando que este envolve também aspectos econômicos, sociais e de gênero, como a aposentadoria ou doenças crônicas. No Brasil, o envelhecimento populacional é impulsionado pela queda da natalidade e pelo aumento da expectativa de vida (Castro, 2004, p. 55-56), em que as projeções da ONU confirmam tais informações (Wanderley; Boldt, 2023, p. 104), aprofundando desigualdades de gênero, intensificando a discriminação de certos grupos

(Camarano, 2018, p. 306), sobretudo em relação ao gênero, raça e classe (Neri; Debert, 1999, p. 12).

Em suma, a OMS (2022, p. 17) define o etarismo como a combinação de estereótipos (pensamentos), preconceitos (sentimentos) e discriminações (ações) baseados na idade, que se manifestam de forma institucional, interpessoal ou internalizada, como demonstrado na Figura 1 logo abaixo. Por ser socialmente naturalizado, o etarismo perpetua estereótipos com linguajar usado constantemente como “ficar esclerosado”, que moldam políticas e restringem oportunidades, mesmo quando apresentado de forma aparentemente inofensiva (OMS, 2022, p. 22).

Figura 1 – As três dimensões do etarismo



Fonte: Organização Pan-Americana da Saúde (2022, p. 6).

No caso das mulheres, essas formas se agravam. Oliveira (2022, p. 10) aponta que o envelhecimento do homem é mais aceito socialmente, ao passo que o da mulher é vinculado à perda de valor, sobretudo entre mulheres negras e de baixa renda.

Letícia (2024) sustenta que o preconceito contra mulheres envelhecidas deriva da sobreposição entre sexismo e etarismo. Esse viés duplo as torna alvo de discriminação precoce, desde os 30 anos, o que não se verifica entre os homens.

Pazzini (2023, p. 10) observa que o etarismo só recentemente ganhou espaço no debate público sobre mercado de trabalho, antes silenciado por visões conservadoras, como a homossexualidade e a velhice nos anos 1940. A OMS (2022, p. 17) reforça que o uso da idade como critério para excluir assume diversas formas ao longo da vida, como no trabalho ou na convivência social.

Chaves (2006, p. 97) aponta que trabalhadores acima de 40 anos são considerados ultrapassados ou onerosos, mesmo estando aptos ao trabalho. Isso reforça sua exclusão social e profissional, como alertam Ramos e Stelmak (2011, p. 65), numa lógica que valoriza apenas a juventude produtiva.

A estrutura etária tem se transformado desde os anos 1980, com redução de jovens e crescimento da população idosa (Bueno, 2015, p. 5), sendo essa tendência mais acelerada no Brasil (Wanderley; Boldt, 2023, p. 103). Aliás, a OMS (2022, p. 18) aponta que metade da população mundial expressa atitudes etaristas e um terço dos europeus relatam já ter sido alvo desse tipo de discriminação.

Camarano, Kanso e Fernandes (2016, p. 86) indicam que o envelhecimento populacional afeta diretamente o mercado de trabalho, embora empresas ainda relutem em contratar profissionais mais velhos, por considerá-los desatualizados e resistentes à mudanças (Longen, 2023, p. 30-31). Dutra (2020, p. 22) complementa ao afirmar que essa exclusão se manifesta por meio de estereótipos que retratam trabalhadores mais velhos como improdutivos, reforçando práticas discriminatórias.

Com relação às mulheres, Corrêa (2023, p. 127-128) sustenta que esse preconceito torna-as invisíveis no ambiente de trabalho a partir dos 40 anos. Cepellos (2021, p. 2) acrescenta que não há consenso na literatura sobre a idade de início dessa exclusão, que varia entre 40 e 50 anos e Chaves (2006, p. 18) reforça que mulheres entre 40 e 59 anos enfrentam barreiras no mercado por serem vistas como obsoletas.

Mas a discriminação etária nas condições de trabalho das mulheres envelhecidas é agravada pela interação com outros marcadores sociais, como

classe, raça e, especialmente, gênero (Hanashiro; Pereira, 2020, p. 198). Sua exclusão do mercado de trabalho está associada à percepção de que, embora ainda ativas, já não possuem o mesmo valor econômico e produtivo (Farias, 2015, p. 22).

Assim, apesar dos benefícios do envelhecimento, persiste na sociedade brasileira um estigma que afeta particularmente as mulheres, mais vulneráveis à discriminação etária (Cepellos, 2021, p. 3).

Essa discriminação se manifesta por meio de estigmas negativos, limitações no acesso a empregos e serviços, isolamento social e negligência em cuidados de saúde, atingindo tanto idosos quanto jovens. Enquanto os mais velhos enfrentam barreiras no trabalho e na saúde, os mais jovens são frequentemente desvalorizados (Almasi, 2023, p. 32-33). Ainda assim, um estudo de 2017 apontou que mulheres e trabalhadores mais velhos tendem a possuir percepções mais positivas sobre o envelhecimento, ao contrário dos jovens e menos escolarizados, que manifestam visões mais negativas (Hanashiro; Pereira, 2020, p. 193).

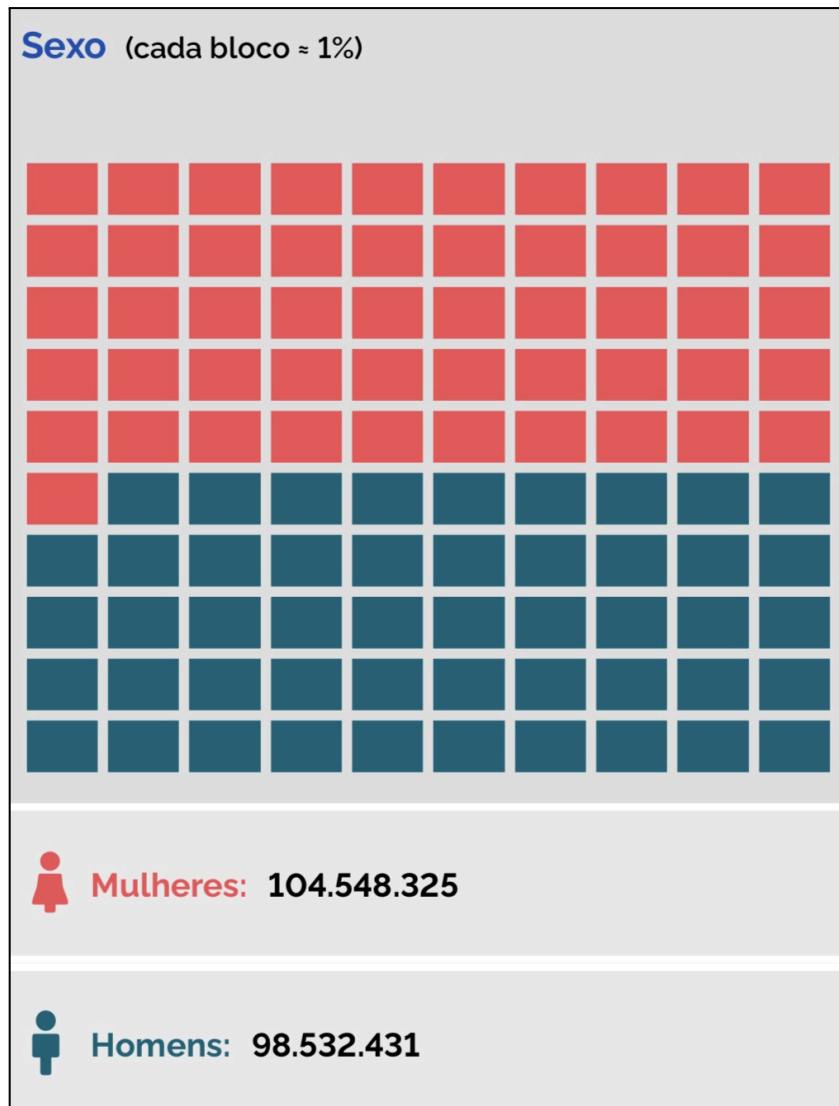
No mercado de trabalho, o etarismo compromete a inserção das mulheres em processo de envelhecimento, cuja experiência é desconsiderada diante da associação entre idade, baixa produtividade e falta de inovação. Tal exclusão aprofunda desigualdades salariais e expressa uma visão depreciativa da velhice, como já observava Beauvoir (1970, p. 301).

Embora a participação da mulher no mercado de trabalho tenha crescido entre 1983 e 1993 e se mantido estável até 2014, ainda permanece inferior à do homem (Camarano; Kanso; Fernandes, 2016, p. 86).

Segundo o Censo Demográfico de 2022 (IBGE, 2022), o Brasil contabiliza 6 milhões a mais de mulheres que homens, sendo cerca de 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, totalizando 51,5% da população, conforme Figura 2.

Além disso, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (IBGE, 2025) indicam que, embora representem maioria em idade ativa (cerca de 6% a mais que os homens), as mulheres participam menos do mercado formal (-7%) e enfrentam taxas de desemprego mais elevadas.

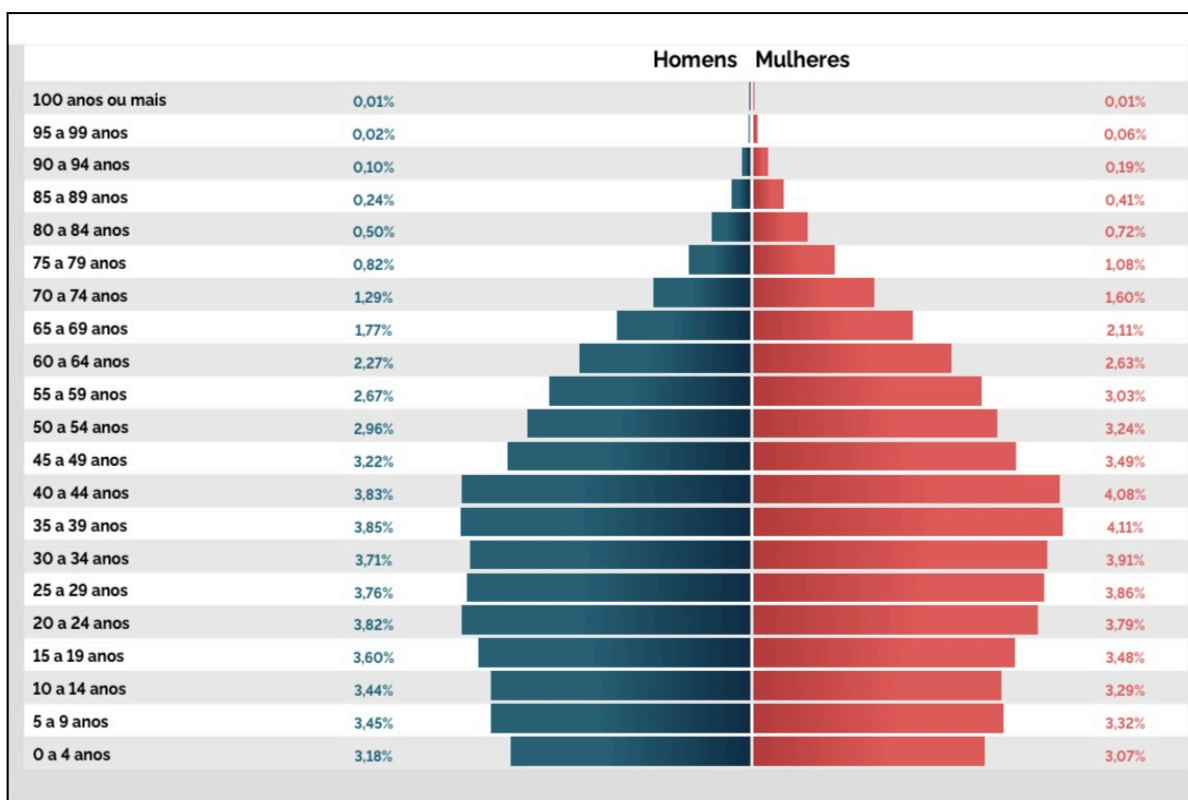
Figura 2 – Brasil (Sexo): Mulheres e Homens



Fonte: IBGE (2022).

De acordo com o Censo Demográfico do IBGE (2022), esse cenário se agrava diante do processo avançado de envelhecimento populacional. Em 2022, o país já contava com mais de 53 milhões de pessoas com idade entre 40 e 59 anos e aproximadamente 32 milhões entre 60 anos ou mais em 2022, totalizando mais de 85 milhões de pessoas em processo de envelhecimento e idosas, dentre as mais de 203 milhões de pessoas, conforme mostra a pirâmide etária a seguir, distribuída por gênero e faixa etária.

Figura 3 – Pirâmide Etária (%) do Brasil – por sexo e idade



Fonte: IBGE (2022).

Ou seja, a discriminação começa precocemente, geralmente a partir dos 40 anos, revelando uma contradição em relação ao envelhecimento como experiência universal (Letícia, 2024). A propósito, com projeção de que, em 2060, os idosos representarão 25,5% da população, o país torna-se cada vez mais envelhecido e feminino (Cepellos, 2021, p. 1).

O chamado "teto grisalho" ilustra os entraves enfrentados pelos trabalhadores mais velhos, especialmente mulheres, vistas como obsoletas e, portanto, mais afetadas pela discriminação etária precoce (Hanashiro; Pereira, 2020, p. 194). Mesmo com avanços legais, ainda são marginalizados trabalhadores que, embora não legalmente idosos, são excluídos por sua idade (Feuser, 2020, p. 48). Tal exclusão é reforçada por uma cultura que resiste à permanência de pessoas mais velhas no mercado de trabalho (Feuser, 2020, p. 43).

Nesse contexto, discutir o direito ao envelhecimento com dignidade é urgente, especialmente diante da distância entre os direitos garantidos em lei e as práticas sociais ainda marcadas por preconceitos (Lopes; Holanda, 2023, p. 57). O

enfrentamento do etarismo exige ações tanto individuais quanto institucionais voltadas à valorização da diversidade etária em todos os espaços (Almasi, 2023, p. 33). Entretanto, persiste a crença de que trabalhadores mais velhos têm desempenho inferior, o que reforça a exclusão no ambiente de trabalho (Loth; Silveira, 2014, p. 71).

Dessa forma, evidencia-se que o etarismo é um obstáculo à inclusão e permanência de mulheres em processo de envelhecimento no mercado de trabalho, especialmente quando articulado ao gênero. Estereótipos persistentes, desvalorização da experiência e desigualdade de oportunidades refletem uma estrutura que resiste a reconhecer a diversidade etária como dimensão de justiça. Torna-se, portanto, essencial aprofundar as intersecções entre envelhecimento e gênero, tema do próximo subcapítulo.

4.2. DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO: INTERSECÇÕES ENTRE GÊNERO E ENVELHECIMENTO E OS IMPACTOS DO ETARISMO DE GÊNERO

Quando se fala em discriminação etária, as mulheres são as mais afetadas, uma vez que a sociedade tende a valorizar sua aparência em detrimento de suas competências e habilidades (Furtado, 2022).

O mercado de trabalho reproduz padrões etaristas e sexistas que dificultam a contratação e ascensão profissional de mulheres, sobretudo após os 50 anos, quando são consideradas ultrapassadas, enquanto homens da mesma faixa etária são tidos como experientes (Viana, 2023).

Essa desigualdade se manifesta desde cedo: mulheres jovens são desvalorizadas e relegadas a funções inferiores, enquanto as de meia-idade enfrentam estigmas associados à maternidade ou à menopausa, que comprometem sua trajetória profissional (Viana, 2023). Nesse contexto, a inserção feminina no mundo do trabalho revela-se não apenas como uma questão de representação, mas também de exploração, que reproduz os interesses das classes dominantes (Cisne, 2017, p. 36).

Embora o artigo 373-A da CLT preveja medidas protetivas, a subjetividade dos critérios de contratação e promoção dificulta a identificação de práticas discriminatórias, limitando a eficácia legal às manifestações mais explícitas

(Resende, 2023, p. 827). No atual contexto de valorização da inovação, torna-se urgente enfrentar o etarismo, frequentemente naturalizado, mas responsável por exclusões significativas, ainda que sutis (Pazzini, 2023, p. 14). Como observa a autora, profissionais mais velhos, mesmo quando qualificados, são com frequência preteridos em favor dos mais jovens, o que compromete a colaboração entre as gerações e enfraquece a diversidade nas relações de trabalho.

Além disso, a discriminação etária impacta não apenas salários e oportunidades, mas também a dignidade e a realização pessoal das mulheres, configurando danos extrapatrimoniais (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 45). Mesmo com normas que proíbem desigualdades salariais baseadas em idade e gênero, essas práticas persistem devido a preconceitos estruturais (Barbosa, 2023). Muitas mulheres permanecem desinformadas sobre seus direitos, enfrentam jornadas duplas e continuam subordinadas a estruturas patriarcais, com sobrecarga de responsabilidades (Narvaz; Koller, 2006, p. 51-52).

Mulheres que interrompem suas carreiras por encargos familiares enfrentam mais dificuldades para retornar ao mercado de trabalho, onde sua experiência é desvalorizada e suas trajetórias profissionais sofrem rupturas impostas por papéis de gênero, como o reprodutivo e o cuidador (Lopes; Holanda, 2023, p. 58). Nesse contexto, o etarismo se manifesta pela preferência por jovens, limitações nas promoções, dificuldade de recolocação, desigualdade salarial e desvalorização da trajetória (Goldoni, 2025).

A propósito, o machismo estrutural é expressado em situações cotidianas como piadas sexistas, promoções desiguais e disparidades salariais, que precisam ser reconhecidas como formas de violência e discriminação (MTE, 2023, p. 08). De acordo com Nascimento, A. M. e Nascimento, S. A. C. (2013, p. 752), a discriminação envolve tanto a intenção subjetiva quanto a escolha injustificada baseada em preconceitos como idade, sexo ou aparência física.

Lopes e Holanda (2023, p. 58-59) distinguem o preconceito, de natureza subjetiva, da discriminação, que se concretiza em ações externas, inclusive internalizadas, como a autodiscriminação. Assim, trabalhadores mais velhos são frequentemente vistos como desatualizados, inflexíveis a mudanças e onerosos, enquanto os jovens são vistos como mais produtivos e adaptáveis, o que os torna atraentes ao mercado (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 471-472).

Essa lógica tem levado à exclusão de trabalhadores com mais de 40 anos, principalmente na última década, frequentemente substituídos por jovens considerados mais “rentáveis”, apesar de estarem em plena capacidade produtiva (Lustoza, 2006, p. 97). Como já exposto, embora a Constituição Federal assegure igualdade nas relações de trabalho e proíba discriminações por idade, sexo, cor ou estado civil, as desigualdades persistem, evidenciando a força do fator etário como determinante (Gugel, 2016, p. 225).

Além das garantias constitucionais, instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção n. 111 da OIT, vedam distinções que comprometam a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego (Gugel, 2009, p. 130-131), exigindo a implementação de políticas nacionais para garantir a equidade entre homens e mulheres (Teixeira, 2017, p. 79) e reconhecendo que a discriminação afeta não somente o trabalho, mas múltiplas esferas da vida (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 48).

Apesar da ratificação de convenções e da existência de dispositivos legais, ainda faltam mecanismos eficazes para enfrentar a discriminação no mercado de trabalho, sendo necessária a criação de medidas específicas que assegurem a igualdade (Teixeira, 2017, p. 80). A legislação infraconstitucional reforça essa proteção: a Lei n. 8.842/94 garante a não discriminação da pessoa idosa (art. 3º, III), a Lei n. 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias por idade (art. 1º) e o Estatuto da Pessoa Idosa criminaliza a recusa de acesso ao trabalho por esse critério (Gugel, 2009, p. 130). Mesmo assim, o etarismo de gênero e institucional, ainda que nem sempre intencional, perpetua desigualdades desde a contratação até a demissão (OMS, 2022, p. 4, 6, 29).

Empregadores tendem a preferir trabalhadores jovens, considerados mais produtivos, em detrimento dos mais velhos (Feuser, 2020, p. 34). Essa preferência é reforçada por critérios etários em seleções e aposentadorias compulsórias, com maior taxa de convocação para candidatos mais novos, especialmente em áreas que exigem maior qualificação tecnológica (OMS, 2022, p. 7; p. 29).

Essa lógica reflete uma percepção social de que o trabalhador mais velho é improdutivo, ainda que o envelhecimento seja um processo natural (Feuser, 2020, p. 42), fazendo com que a discriminação intensifique-se diante da dificuldade de

atualização profissional, afetando significativamente a força de trabalho brasileira (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 474-475).

No ambiente das relações de trabalho, a discriminação configura-se por distinções injustificadas que comprometem a equidade (Nascimento, A. M.; Nascimento, S. A. C., 2014, p. 458-459), e a Convenção n. 111 da OIT reforça que apenas exigências objetivas da função podem justificar tais distinções (Brasil, 1968). Já a Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma, em seu artigo II, a igualdade como princípio fundamental, vedando qualquer forma de discriminação (ONU, 1948).

A discriminação etária ainda decorre de construções sociais infundadas que hierarquizam pessoas (Feuser, 2020, p. 58-59), fazendo com que a valoração da pessoa mais velha restrinja-se à sua produtividade, refletindo uma forma de exclusão (Corrêa, 2023, p. 125).

Convém destacar mais uma vez que a Constituição Federal consagra o princípio da igualdade desde o preâmbulo, fundamentando um Estado Democrático comprometido com a justiça social e a superação das desigualdades (Brasil, 1988). Nesse contexto, a igualdade deve ser compreendida em sua dimensão material, exigindo ações estatais que promovam efetivamente os direitos sociais dos grupos vulnerabilizados (Gomes, 2003, p. 19). Logo, a persistência da desigualdade de gênero e idade no mercado de trabalho demonstra que a igualdade formal não tem sido suficiente para corrigir tais disparidades (Goldschmidt; Zanco, 2016, p. 408).

Diversos dispositivos constitucionais, aliás, já trazidos nos subcapítulos anteriores, como os artigos 3º, inciso III; 4º, inciso VIII; 5º; e 7º, incisos XXX a XXXII, reforçam a vedação à discriminação por idade, sexo ou estado civil (Brasil, 1988). Contudo, como destaca Barroso (2023, p. 228), o Brasil ainda mantém estruturas sociais excludentes, e a igualdade deve orientar todas as dimensões da vida social.

A legislação infraconstitucional também segue diretrizes internacionais ratificadas pelo Brasil, como o artigo 5º da CLT, que assegura salário igual para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 49), enquanto o artigo 461 garante remuneração igual, independentemente de idade, gênero ou etnia (Brasil, 1943).

A aplicação do princípio da igualdade demanda sensibilidade normativa para reconhecer desigualdades concretas e promover a equidade por meio de

tratamento diferenciado quando necessário (Feuser, 2020, p. 64). O artigo 373-A da CLT oferece proteção contra discriminação, com especial atenção às mulheres, mas com efeitos que se estendem a outros grupos vulnerabilizados (Resende, 2023, p. 827). No entanto, a persistência da discriminação etária, ainda que vedada pela Constituição Federal, evidencia os limites da igualdade formal diante das desigualdades materiais (Feuser, 2020, p. 98), gerando o etarismo de gênero, impactos que sustentam a discriminação do trabalho da mulher que está em processo de envelhecimento.

Apesar do crescimento da participação feminina no emprego, a inserção permanece precária, com salários menores, maior informalidade e limitada ascensão a cargos de liderança (Sousa; Guedes, 2016, p. 128). A idade intensifica essa precarização, com trabalhadores acima de 40 anos enfrentando exclusão motivada pela percepção de estarem em fase intermediária da carreira ou declínio profissional (Feuser, 2020, p. 86), especialmente em contextos de crise econômica, como o brasileiro, onde a exclusão dos envelhescentes se intensifica (Feuser, 2020, p. 76).

Dentre os impactos causados pela discriminação etária, o etarismo costuma se expressar de forma velada nos processos seletivos, em que currículos de pessoas acima dos 40 ou 50 anos são descartados, mesmo que essas possuam qualificações semelhantes às dos mais jovens (Furtado, 2022). Entre 1950 e 2012, houve aumento da presença da mulher no trabalho, tendência que se inverteu a partir de 2012, acentuada pela crise iniciada em 2015 (Alves, 2016, p. 632). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2015 revelam que o desemprego atinge 46% dos trabalhadores com mais de 40 anos, e, entre 2012 e 2023, apesar de representarem 27% da população, trabalhadores acima de 50 anos ocupavam apenas 3 a 5% dos empregos formais, reflexos do etarismo persistente (IBGE, 2025).

Quando o recorte de gênero no mercado de trabalho é realizado, segundo os indicadores sociais das mulheres no Brasil contidos no estudo Estatísticas de Gênero do IBGE (2024), observa-se que as condições de vida das mulheres demonstram que a discriminação está presente em todos os setores e grupos ocupacionais, com rendimentos menores que os dos homens, conforme visto na Figura 4.

Figura 4 – Rendimento habitual médio mensal, por sexo

Grupos ocupacionais no trabalho principal	Rendimento habitual de todos os trabalhos (R\$)		
	Homens	Mulheres	Razão (M/H)
Total	2 920	2 303	78,9
Diretores e gerentes	7 948	5 870	73,9
Profissionais das ciências e intelectuais	7 268	4 600	63,3
Técnicos e profissionais de nível médio	3 837	2 852	74,3
Trabalhadores de apoio administrativo	2 364	1 956	82,7
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	2 374	1 552	65,4
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	2 008	1 417	70,6
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2 120	1 371	64,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	2 238	1 636	73,1
Ocupações elementares	1 313	1 156	88,1
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5 976	6 516	109,0

Fonte: IBGE (2024).

Além disso, a distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, rendimento médio do trabalho principal e razão de rendimento, por sexo, segundo os grupos de atividades econômicas (IBGE, 2024), demonstra que as barreiras invisíveis na trajetória das mulheres no trabalho permanecem, impactando sua remuneração, menor que as dos homens, conforme esboçado na Figura 5.

Figura 5 – Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, por sexo

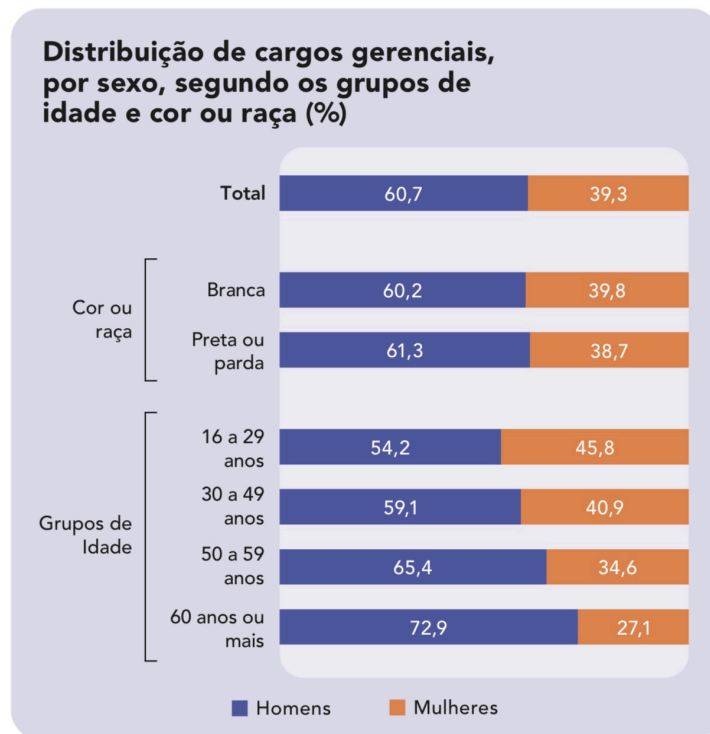
Grupos de atividades econômicas	Distribuição percentual das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (%)		Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (R\$)		Razão do rendimento (%)
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Total	60,7	39,3	8 378	6 600	78,8
Seções da CNAE Domiciliar					
A - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	84,2	15,8	4 456	5 733	128,6
B,C,D - Indústrias extrativas; Indústrias de transformação; Eletricidade e gás	69,0	31,0	8 103	6 411	79,1
E - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	80,5	19,5	6 345	6 944	109,4
F - Construção	73,6	26,4	10 026	6 593	65,8
G - Comércio; Reparação de veículos automotores e motocicletas	65,1	34,9	6 007	5 936	98,8
H - Transporte, armazenagem e correio	79,0	21,0	10 419	5 333	51,2
J - Informação e comunicação	70,3	29,7	11 204	11 111	99,2
K - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	51,7	48,3	11 182	7 486	67,0
L - Atividades imobiliárias	54,7	45,3	10 202	6 377	62,5
M - Atividades profissionais, científicas e técnicas	46,1	53,9	8 718	6 547	75,1
N - Atividades administrativas e serviços complementares	64,5	35,5	9 385	10 086	107,5
O - Administração pública, defesa e seguridade social	64,8	35,2	7 030	5 963	84,8
P - Educação	30,6	69,4	7 145	5 647	79,0
Q - Saúde humana e serviços sociais	30,0	70,0	8 564	5 213	60,9
I,R,S - Alojamento e alimentação; Artes, cultura, esporte e recreação; Outras atividades de serviços	62,6	37,4	5 534	5 358	96,8

Fonte: IBGE (2024).

Não diferente, a participação feminina em cargos de liderança continua restrita, simbolizada pelo “teto de vidro”, barreira invisível que limita o avanço das mulheres nas organizações (Assmar; Ferreira, 2004, p. 90), termo este criado por Marilyn Loden, em 1978, durante um discurso nos Estados Unidos da América (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022, p. 3). Além da estabilidade financeira, o trabalho deve assegurar dignidade, reconhecimento e autorrealização, elementos muitas vezes negligenciados nas relações de trabalho (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 468-469). Trabalhadores com mais de 55 anos, inclusive aposentados, retornam ao mercado em condições precárias, marcadas por informalidade e baixa remuneração (Felix, 2016, p. 249), com vulnerabilidade precoce a partir dos 45 anos (Felix, 2016, p. 251), conforme as transformações acontecidas desde o final do século XX.

A Figura 6 endossa o quanto a discriminação etária impacta o trabalho das mulheres ao demonstrar a distribuição de cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça, segundo o estudo Estatísticas de Gênero do IBGE (2024), demonstrando que, quanto mais velhas, menos são vistas em cargos de liderança.

Figura 6 – Distribuição de cargos gerenciais, por sexo



Fonte: IBGE (2024).

Desta maneira, entre as mulheres, o impacto do etarismo é ainda mais acentuado e começa cedo: a empregabilidade formal decresce após os 25 anos e, após os 60, atinge menos de 10%. Após os 70 anos, o trabalho para consumo próprio torna-se predominante, revelando um ciclo contínuo de exclusão e discriminação (Felix, 2016, p. 254-255). Aliás, a Cartilha de Direitos das Mulheres Trabalhadoras (MTE, 2023) reforça que mulheres estão mais sujeitas a discriminações, violências e assédios no trabalho. E, ao transformar essa realidade em números, o mesmo material traz que:

- As mulheres são 43% dos ocupados e representam parcelas menores do que homens em todos os setores de atividade (exceto emprego doméstico sem carteira assinada);
- Em 2021, dos 48,7 milhões de empregados formais, as mulheres representavam 44% (21,5 milhões);
- Entre os empregados públicos que ingressaram via concurso público, há maioria de mulheres;
- O salário médio das mulheres é 12% menor que o dos homens nos empregos típicos (contrato por tempo indeterminado e jornada completa) e 15% menor nos empregos atípicos (contrato intermitente, contrato por tempo determinado, contrato por tempo parcial e contrato como aprendiz por exemplo);
- Nos empregos típicos, as mulheres representam 42% dos empregados, e 58% nos empregos atípicos;
- Com relação à média salarial, as mulheres recebem R\$3.326,92 contra R\$3.725,14 nos empregos típicos. Já nos contratos atípicos, elas recebem R\$3.892,05, e eles, R\$4.573,04.

Em outras palavras, os impactos do etarismo de gênero são amplos e profundos, comprometendo a autoestima, a saúde mental e a inclusão social, baseando-se em estereótipos sobre produtividade e adaptabilidade, o que gera desperdício de talentos e prejuízos econômicos (Almasi, 2023, p. 35-37). Embora se fale em valorização do capital humano, a lógica empresarial ainda prioriza produtividade e aparência, desumanizando o trabalhador (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 469). Na lógica do mercado, o trabalhador é tratado como um produto: só

se valoriza quem se encaixa no perfil ideal, jovem, produtivo, bem-apresentado e com alto rendimento (Feuser, 2020, p. 76).

Aliás, o etarismo, presente em diversos contextos sociais, afeta tanto jovens quanto idosos, evidenciado em exclusão no trabalho, negligência médica e conflitos familiares (OMS, 2022, p. 2). Entre os mais velhos, resulta em pior saúde, isolamento, vulnerabilidade à violência e exclusão econômica (OMS, 2022, p. 18). Esses efeitos repercutem também entre os mais jovens, que perdem referências positivas no ambiente de trabalho. A exclusão etária pode gerar depressão, insegurança financeira e até morte precoce, afetando o bem-estar coletivo (Furtado, 2022).

Ao afetar mais intensamente as mulheres, o etarismo de gênero compromete sua trajetória profissional, aposentadoria e estabilidade econômica (OMS, 2022, p. 52). Mulheres em processo de envelhecimento e idosas têm menor tempo de contribuição, salários menores e acesso restrito a benefícios previdenciários (OMS, 2022, p. 12). As consequências incluem dificuldade de reinserção após os 40 anos, desigualdade salarial e crescente informalidade, agravando a precarização do trabalho feminino.

Mudar esse panorama requer políticas públicas de incentivo à contratação de pessoas acima dos 40 anos, bem como programas de requalificação profissional (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 475). Conforme Santos (2003, p. 56), “temos direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza”, indicando a necessidade de equilíbrio entre igualdade formal e material. Isso é especialmente relevante diante do aumento da expectativa de vida, que exige revisão dos estereótipos sobre envelhecimento e maior inclusão das mulheres envelhescentes no mercado de trabalho.

Nesse contexto, os movimentos sociais e políticos exercem papel crucial na promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho. A superação dessas desigualdades exige políticas públicas eficazes e práticas empresariais que favoreçam a conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 251). A urgência se intensifica diante do risco de desemprego crescente e da instabilidade econômica, que exige a criação de

políticas públicas voltadas à inclusão da população envelhescente (Feuser, 2020, p. 97).

Como fartamente trazido, embora a legislação brasileira preveja proteção ampla às mulheres no trabalho, a eficácia normativa é limitada, revelando uma lacuna entre a norma e a realidade social (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 59). A igualdade de gênero no trabalho é fundamental não apenas como princípio de justiça, mas como requisito para o desenvolvimento democrático e sustentável, o que demanda políticas públicas que assegurem às mulheres os mesmos direitos garantidos aos homens (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 251), e nisso inclui-se a igualdade etária também.

Assim, enfrentar o etarismo de gênero é uma urgência pública. A construção de um mercado de trabalho mais inclusivo passa pela valorização da diversidade etária e pela igualdade de gênero. Nesse sentido, a análise de políticas públicas voltadas à promoção da equidade etária e de gênero no trabalho se faz necessária, temática do próximo e último subcapítulo.

4.3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO AO ETARISMO NO TRABALHO: DESAFIOS PARA MULHERES EM PROCESSO DE ENVELHECIMENTO

Historicamente, como demonstrado ao longo deste trabalho, as mulheres foram inseridas em relações de subordinação naturalizadas pelas estruturas sociais, políticas, econômicas e culturais, perpetuando a desigualdade de gênero. Essa desigualdade se manifesta na divisão sexual do trabalho, no controle sobre o corpo e a sexualidade femininos e na exclusão dos espaços de poder, inclusive no mercado de trabalho (PNPM, 2004, p. 30).

Paralelamente, o envelhecimento populacional, impulsionado pela queda nas taxas de natalidade e mortalidade, tem gerado novas demandas sociais em âmbito global (Camarano, 2016, p. 15). No Brasil, desde a década de 1970, esse processo vem se intensificando, refletindo avanços científicos, políticas públicas mais eficazes e mudanças demográficas que aumentaram a proporção de adultos e idosos. Tal reconfiguração impõe desafios adicionais às políticas públicas, sobretudo no que se refere às mulheres (PNPM, 2004, p. 23).

Diante desse contexto, o Estado assume a responsabilidade de formular políticas públicas que promovam a cidadania e a equidade de gênero, visando à superação das desigualdades persistentes (PNPM, 2004, p. 30). A efetivação de direitos sociais, econômicos e culturais constitui instrumento essencial para a promoção da igualdade material. Nas palavras de Barroso (2023, p. 229), “mais do que a igualdade perante a lei, procura-se assegurar algum grau de igualdade perante a vida”.

Aliás, a distinção entre igualdade formal e material revela a importância de normas antidiscriminatórias que contemplem a realidade das mulheres envelhecidas, marcadas por múltiplas vulnerabilidades (Lanquetin, 2003, p. 146). Embora princípios como igualdade e dignidade estejam consagrados em marcos legais nacionais e internacionais, sua concretização ainda é limitada frente à exclusão de pessoas em processo de envelhecimento, discriminadas por critérios etários mutáveis (Lopes; Holanda, 2023, p. 59).

Nesse cenário, se o envelhecimento da população já é uma tema negligenciado, a invisibilidade das mulheres maduras no trabalho se acentua (Corrêa, 2023, p. 122). Apesar de a desigualdade de gênero ser amplamente reconhecida, faltam dados e análises sobre seus efeitos específicos nas mulheres mais velhas, sobretudo em recortes do trabalho (Sousa; Guedes, 2016, p. 124).

A exclusão no trabalho começa antes dos 65 anos e se intensifica com o avanço da idade. Muitas mulheres continuam economicamente ativas, mas enfrentam um mercado despreparado, que perpetua desigualdades de gênero, como disparidades salariais, baixa presença em cargos de liderança e estigmas associados à maternidade, agravados pela discriminação etária, especialmente em contextos de maior vulnerabilidade (Oréfice, 2024). Tal cenário exige do Estado e da sociedade ações estruturantes que assegurem os direitos fundamentais dos trabalhadores (Feuser, 2020, p. 35-36).

Assim, com o envelhecimento acelerado da população, torna-se urgente revisar a efetividade das políticas públicas vigentes, identificar suas limitações e responder a novas demandas (Camarano, 2016, p. 13). A propósito, políticas públicas são ações planejadas do Estado que respondem a problemas coletivos (Secchi; Coelho; Pires, 2024, p. 12), orientadas por decisões políticas e voltadas à promoção de interesses sociais relevantes (Bucci, 2002, p. 241).

Ainda que não haja um conceito único, políticas públicas estão intrinsecamente ligadas ao Estado e à proteção de grupos vulneráveis (Gianezini; Barretto; Vieira, 2015, p. 164). Consolidou-se a compreensão de que são formas planejadas de intervenção governamental para enfrentar desigualdades (Giovanni; Nogueira, 2018, p. 18), mesmo diante da pluralidade teórica que permeia o tema (Feuser, 2020, p. 30).

Segundo Costa e Aquino (2013, p. 70), políticas públicas são ações planejadas e executadas com o objetivo de produzir efeitos sociais concretos. Sua análise crítica também integra esse campo, como destaca Souza (2007, p. 69), ao afirmar que elas são o meio pelo qual governos democráticos transformam propostas em práticas sociais. Essas práticas se materializam em programas, projetos, leis, decisões judiciais e gastos públicos (Secchi; Coelho; Pires, 2024, p. 13).

Complementarmente, Costa e Aquino (2013, p. 71) destacam que políticas públicas são instrumentos pelos quais União, Estados e Municípios concretizam direitos fundamentais. Sob a ótica jurídica, sua relevância está justamente na função de efetivar esses direitos. Para Schmidt (2008, p. 2.311), o termo pode designar uma atividade, um propósito político ou um programa com resultados específicos.

Desta forma, mais do que ações do governo, políticas públicas são formas de exercício do poder em democracias, fruto de disputas sociais e construídas pela interação entre Estado e sociedade (Giovanni; Nogueira, 2018, p. 19). Aliás, em contextos capitalistas marcados por desigualdades e discriminações estruturais, a efetivação de direitos fundamentais exige ações afirmativas e políticas públicas específicas (Wanderley; Boldt, 2023, p. 108).

Cada política pública percorre fases distintas, formulação, implementação e avaliação, com participação de múltiplos atores e dinâmicas (Saravia, 2018, p. 134), sendo essencial à construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

A formulação das políticas públicas depende do contexto, dos interesses e da articulação entre os atores envolvidos (Giovanni, 2018, p. 97). O modelo clássico proposto por Harold D. Lasswell estrutura esse processo em sete etapas: identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção, ainda que nem sempre sigam

ordem linear (Secchi; Coelho; Pires, 2024, p. 32). Schmidt (2018, p. 131) sintetiza esse percurso em cinco fases, com ênfase na conversão de situações de dificuldade em problemas políticos e na avaliação da eficácia das ações implementadas.

Por falar nisso, a efetivação dos direitos humanos, como discutido no primeiro capítulo, exige políticas públicas que respeitem os preceitos constitucionais e assegurem a proteção concreta dos direitos reconhecidos (Aith, 2006, p. 218-219). No Brasil, a preocupação com o envelhecimento remonta ao período imperial, com a regulamentação da aposentadoria para trabalhadores dos Correios em 1888. A proteção previdenciária ampliou-se nas décadas seguintes, com marcos como o seguro de acidentes de trabalho (1919) e a Lei Eloy Chaves (1923), embora inicialmente restrita a grupos específicos (Camarano, 2016, p. 18).

No plano genérico, o fortalecimento institucional das políticas públicas, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, consolidou novas formas de ação coletiva e resposta estatal às transformações sociais, como urbanização, industrialização e mudanças nas dinâmicas de gênero (Giovanni; Nogueira, 2018, p. 19-20). No Brasil, o marco fundacional das políticas trabalhistas ocorreu com a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943 (Feuser, 2020, p. 31). Nos países desenvolvidos, a atenção à população idosa ganhou força nos anos 1970, com foco na inclusão e reinserção social e autonomia (Camarano, 2016, p. 15).

Nas décadas seguintes, os movimentos sociais passaram a desempenhar papel central na ampliação da agenda pública. No início da década de 1980, o movimento feminista, por exemplo, reivindicou a institucionalização de políticas de gênero (Giovanni; Nogueira, 2018, p. 23). Em 1985, após articulação com Tancredo Neves e continuidade no governo Sarney, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), pela Lei n. 7.353, com a missão de combater a discriminação de gênero e promover a igualdade (Pitanguy, 2011, p. 21).

Simultaneamente, o envelhecimento foi incorporado à agenda internacional com a Assembleia Mundial sobre Envelhecimento em Viena (1982), marco para a elaboração de um plano de ação global. Em 2002, o encontro de Madri, na Espanha, consolidou o Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento (Corrêa, 2023, p. 123). Até então, o tema era tratado de modo periférico por organismos internacionais como OIT, OMS e Organização das Nações

Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) (Camarano, 2016, p. 17), sem atenção às dimensões sociais do fenômeno. O Brasil, signatário desse plano, incorporou a temática durante a redemocratização, culminando na inclusão do tema envelhecimento na Constituição de 1988 (Camarano, 2016, p. 21).

Com a redemocratização, a pauta de gênero também ingressou nas políticas públicas, ampliando o debate e promovendo a inserção de grupos antes negligenciados, como as mulheres (Aquino; Terra, 2012, p. 238-239). A Constituição de 1988 representou um ponto de inflexão, exigindo a reestruturação do Estado para assegurar os direitos sociais, especialmente por meio de políticas públicas (Tavares; Vieira, 2023, p. 25). A partir dela, expandiram-se políticas públicas voltadas à proteção do trabalho, com foco na proteção do emprego e da renda (Feuser, 2020, p. 32). Ao longo dos anos 1990, o envelhecimento também ganhou relevância nas conferências da ONU, impulsionado pelo aumento da expectativa de vida e queda da natalidade (Camarano, 2016, p. 18).

Nas três últimas décadas, a noção de políticas públicas passou a integrar o vocabulário de governos, movimentos sociais, meios de comunicação, sindicatos, partidos e mídia (Giovanni; Nogueira, 2018, p. 15-16). Em 2003, buscando garantir a igualdade formal e material, com base no artigo 5º da Constituição, a promulgação do Estatuto da Pessoa Idosa reforçou a proteção contra a discriminação etária nas relações de trabalho (Feuser, 2020, p. 34), estabelecendo princípios de proteção integral e prioridade absoluta, com garantias específicas nos artigos 26 a 28 (Wanderley; Boldt, 2023, p. 111-112).

No campo das políticas de gênero, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), elaborado no governo federal de 2004, buscou promover a igualdade por meio de eixos como autonomia econômica e igualdade no trabalho, embora sem contemplar explicitamente o etarismo de gênero (Aquino; Terra, 2012, p. 243). O etarismo, por sua vez, afeta negativamente a saúde e o bem-estar e constitui um obstáculo à formulação de políticas eficazes para o envelhecimento saudável, razão pela qual a OMS lançou a campanha global “Década do Envelhecimento Saudável 2021-2030” (OMS, 2022, p. 17).

Mais recentemente, iniciativas locais como o projeto de lei aprovado pela Câmara Municipal de Porto Alegre, a Política Municipal de Combate ao Etarismo, instituíram políticas específicas de combate ao etarismo, promovendo igualdade

entre faixas etárias e fomentando ações voltadas à equidade nas oportunidades (Marocco, 2024).

Pazzini (2023, p. 12) destaca que existem leis e políticas voltadas ao combate da discriminação etária e à promoção da dignidade de todas as pessoas, independentemente da idade:

- 1) Declaração política e o plano de ação internacional de Madri sobre o envelhecimento;
- 2) Diretiva da União Europeia relativa à igualdade de tratamento no emprego;
- 3) Protocolo dos direitos das pessoas idosas na África;
- 4) Convenção interamericana sobre a proteção dos Direitos Humanos dos idosos;
- 5) Estrutura jurídica e de políticas do Uruguai;
- 6) Lei de igualdade de oportunidades em Maurício.

Contudo, episódios de discriminação etária, como o caso das universitárias de Bauru que zombaram da idade de uma colega, ou relatos de atrizes sobre a falta de oportunidades na TV e mídia, revelam a urgência de discutir o etarismo com recorte de gênero no mercado de trabalho (Pazzini, 2023, p. 13). Embora a população envelheça e a aposentadoria seja cada vez mais tardia, ainda há lacunas normativas nacionais e internacionais para proteger trabalhadoras com mais de 50 anos (Lellis, 2023, p. 41).

Ou seja, debate-se, globalmente, se políticas públicas devem priorizar faixas etárias ou necessidades específicas. No Brasil, instrumentos como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o Estatuto da Pessoa Idosa e a Política Nacional do Idoso (PNI) reconhecem demandas particulares por idade (Camarano, 2016, p. 15), mas ignoram a discriminação etária de gênero no trabalho.

A exclusão de jovens, envelhescentes e idosos do mercado de trabalho tem ganhado visibilidade, exigindo ações estatais que garantam inclusão e dignidade, especialmente diante do envelhecimento populacional e da precarização dos direitos trabalhistas (Feuser, 2020, p. 08). A dificuldade de inserção e permanência de trabalhadores acima dos 40 anos revela uma discriminação

persistente, em desacordo com os princípios do Estado Democrático de Direito (Feuser, 2020, p. 08-09).

No entanto, essa pauta deve ser impulsionada não apenas por políticas públicas, mas também pela mobilização da sociedade (Giovanni; Nogueira, 2018, p. 22). Apesar do reconhecimento do problema, faltam dados científicos e consensos sobre definições e estratégias eficazes de combate ao etarismo (OMS, 2022, p. 24).

Mesmo com o pioneirismo do Brasil em políticas para a população idosa, como a universalização da seguridade social em 1988, há carência de atenção às demandas dos trabalhadores maduros (Camarano, 2016, p. 15). As políticas públicas permanecem voltadas prioritariamente aos jovens (como a Lei do Primeiro Emprego, artigo 442 da CLT ou a Medida Provisória 905/2019) e aos idosos (Estatuto da Pessoa Idosa), omitindo os envelhescentes (Feuser, 2020, p. 76-77).

Pessoas entre 40 e 59 anos enfrentam discriminação associada ao envelhecimento, sem proteção legal específica. Trabalhadores com 50 anos ou mais são estigmatizados e excluídos, sem políticas públicas eficazes voltadas à sua permanência no trabalho (Feuser, 2020, p. 77). Ainda que a Constituição Federal proteja o trabalho, faltam medidas voltadas a esse grupo, exigindo atuação legislativa urgente para preservar a permanência dos trabalhadores mais “maduros” no mercado de trabalho (Andreola; Goldschmidt, 2012, p. 473).

A invisibilidade dos envelhescentes revela o abandono dessa parcela populacional. Mesmo com o avanço de algumas iniciativas, ainda prevalece a visão de que envelhecer significa fragilidade, dificultando o acesso a direitos fundamentais (Feuser, 2020, p. 85). Não diferente, instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) acompanham a transição demográfica brasileira onde projeções indicam que, até 2100, idosos representarão 40,3% da população brasileira, evidenciando a necessidade de políticas públicas direcionadas (Corrêa, 2023, p. 123).

Por isso, é essencial que o Estado, em todas as esferas, crie leis que combatam o etarismo, garantindo igualdade de oportunidades para pessoas com mais de 40 anos (Lellis, 2023, p. 41-42). Isso implica formular políticas que combinem ações afirmativas, educação para a isonomia e sanções a práticas discriminatórias à mulheres envelhescentes (Lellis, 2023, p. 42-43).

Aliás, conforme já trazido, instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e a Constituição Federal de 1988 estabelecem bases para a igualdade de direitos. Contudo, na prática, persistem desigualdades, sobretudo em relação às mulheres e suas faixas etárias no mercado de trabalho (Alves, 2016, p. 630).

Dados mostram que apenas 28% das mulheres entre 45 e 49 anos estão no mercado formal, percentual que cai para menos de 10% após os 60 anos, revelando a urgência de políticas específicas para esse grupo, uma vez que envelhecer é uma condição humana que, como tal, merece ser vista com respeito e cuidado (Corrêa, 2023, p. 122). O mercado não é neutro, reproduz desigualdades de gênero, raça e idade, o que reforça a importância da atuação do Estado com políticas públicas que combinem foco e universalidade para promover oportunidades e garantir proteção social (Alves, 2016, p. 632).

Embora existam ações como o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) (MEC, 2023), iniciativas do Sistema S (Teixeira, 2023) com oportunidades de requalificação para mulheres acima dos 40 anos, e campanhas do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2023), sobre a importância da diversidade etária no ambiente de trabalho, elas não têm sido suficientes, persistindo lacunas, especialmente na inclusão de mulheres envelhecidas e de meia-idade, exigindo políticas públicas mais eficazes e direcionadas.

Reforça-se que, no Brasil, é notada a ausência de políticas públicas e propostas legislativas eficazes voltadas à população envelhecida, mesmo diante da projeção de que essa parcela da população igualará ou superará a jovem (Azevedo, 2016, p. 19). Projetos de lei como o PL 1530/2003, sobre a concessão de dedução do Imposto de Renda às empresas que contratarem trabalhadores com menos de vinte e um ou mais de quarenta e cinco anos de idade (2003); o 6930/2006, que institui o Programa Nacional de Estímulo ao Emprego de Trabalhadores Experientes (PNETE) (2006) e o 7115/2010, que dispõe sobre redução da carga tributária de empresas que contratem trabalhadores em seu primeiro emprego e os com idade igual ou superior a quarenta anos, nos termos que

específica (2010), buscam estimular a contratação de trabalhadores mais velhos por meio de incentivos fiscais, mas carecem de perspectiva de gênero.

Por tais razões, essas iniciativas apontam diretrizes contra a discriminação etária nas relações de trabalho, propondo alternativas para a proteção dos envelhescentes, porém negligenciam a situação específica das mulheres em processo de envelhecimento. Para Feuser (2020, p. 44-45), diante do aumento da expectativa de vida e da mudança no perfil etário nacional, torna-se urgente o reconhecimento desse grupo como vulnerável e a formulação de políticas inclusivas. É necessário assegurar sua inserção no mercado formal, com base no princípio da isonomia (Feuser, 2020, p. 81).

Segundo a OMS (2022, p. 19), o combate ao etarismo exige políticas públicas e legislações robustas, complementadas por ações educativas e estratégias intergeracionais. Para serem eficazes, tais marcos legais devem prever mecanismos de aplicação e monitoramento (OMS, 2022, p. 171). A propósito, políticas públicas orientam práticas institucionais, enquanto as leis normatizam condutas sociais e impõem sanções, sendo ambas interdependentes (OMS, 2022, p. 104-105).

Desta maneira, a elaboração de políticas requer compreensão de seu contexto político e institucional, refletindo disputas e dinâmicas sociais mais amplas (Costa; Aquino, 2013, p. 69-70). Como destaca Schmidt (2018, p. 122), as políticas públicas nascem da articulação entre demandas sociais e problemas políticos. Contudo, no Brasil, a avaliação dessas políticas ainda é frágil e, muitas vezes, politicamente instrumentalizada, o que compromete sua continuidade e efetividade (Aquino; Terra, 2012, p. 241).

Nesse sentido, a legislação pode reduzir o etarismo por meio de quatro mecanismos: criminalização da conduta discriminatória, consolidação de normas sociais contrárias ao preconceito; transformação de atitudes por meio da coerência entre comportamento e valores; e promoção da diversidade no ambiente social (OMS, 2022, p. 105-106). Essas medidas devem estar aliadas a ações que promovam dignidade, equidade de gênero e combate a estereótipos como etarismo.

Para garantir inclusão, é imprescindível que políticas públicas considerem as desigualdades de gênero e idade, assegurando a participação plena das mulheres em todos os âmbitos da vida social, bem como participação política efetiva

e no mercado de trabalho, rompendo com padrões históricos de subordinação (Almeida, 2011, p. 47).

Além disso, as políticas públicas com recorte e enfoque de gênero devem ser sensíveis às realidades socioeconômicas específicas, uma vez que os desafios enfrentados pelas mulheres variam conforme o contexto nacional. Países desenvolvidos enfrentam o envelhecimento populacional; países de renda média, o desafio do emprego e da conciliação trabalho-família; e os mais pobres, questões básicas como a mortalidade materna e o acesso à saúde reprodutiva (Alves, 2016, p. 636).

Desta maneira, a criação de políticas públicas específicas para trabalhadores envelhescentes, inclusive com um marco regulatório semelhante ao que já existe para jovens e idosos, é essencial (Feuser, 2020, p. 97).

As evidências indicam que leis e políticas públicas são instrumentos viáveis e eficazes no enfrentamento ao etarismo, especialmente quando articuladas a ações educativas e intergeracionais (OMS, 2022, p. 115). Aliás, a OMS (2022, p. 115-116) propõe prioridades futuras com relação às políticas públicas e intervenções legislativas:

- É essencial fortalecer políticas internacionais e legislações contra discriminação etária, com a criação de convenções específicas, como já ocorreu em outras áreas de direitos humanos;
- Devem ser criadas leis nacionais antidiscriminatórias, corrigindo lacunas nas legislações existentes e facilitando o acesso à justiça para vítimas de discriminação por idade;
- É importante aumentar a conscientização sobre leis antidiscriminatórias e realizar pesquisas para avaliar sua eficácia;
- As estimativas de custos das políticas precisam ser aprimoradas, com o uso do modelo OMS-CHOICE para calcular sua implementação.

Logo, uma política pública eficaz de combate ao etarismo no trabalho deve incluir campanhas de conscientização, programas voltados a grupos vulneráveis e incentivo à pesquisa, além de prever mecanismos de fiscalização, sanções e incentivos legais que assegurem a igualdade no ambiente de trabalho

(Lellis, 2023, p. 56). Ademais, a participação cidadã na formulação dessas políticas contribui para sua efetividade, ao alinhar as ações do Estado às demandas concretas da população (Lima; Veronese; Vieira, 2017, p. 91).

Em síntese, a mera existência de leis não garante a efetividade no enfrentamento do etarismo de gênero, sendo imprescindível a criação e implementação de políticas públicas eficazes (Lacerda, 2023, p. 49). Torna-se, portanto, urgente a criação de dispositivos legais que promovam a igualdade para as mulheres envelhescentes e prevejam sanções às práticas discriminatórias no mercado de trabalho (Lellis, 2023, p. 56).

Isto porque, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres, as desigualdades de gênero e idade ainda persistem no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de políticas públicas que priorizem efetivamente seus direitos. Somente com essa centralidade será possível transformar a igualdade de gênero e idade em uma realidade concreta neste século (Alves, 2016, p. 630).

Diante disto, as políticas públicas brasileiras ainda são insuficientes para enfrentar de forma eficaz o etarismo no trabalho, especialmente quando este se manifesta atingindo mulheres em processo de envelhecimento. A carência de ações específicas e a invisibilidade das mulheres envelhescentes demonstram a urgência de reformas que articulem gênero, idade e trabalho e promovam inclusão, valorização da experiência e equidade de oportunidades.

5. CONCLUSÃO

O etarismo de gênero, embora presente na sociedade, ainda é pouco explorado na literatura acadêmica, dificultando a percepção de sua existência e a compreensão de seus impactos sobre a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Assim, diante do objetivo proposto, este trabalho buscou evidenciar como a intersecção entre gênero e idade acentua desigualdades e limita direitos, especialmente no que se refere ao direito ao trabalho das mulheres em processo de envelhecimento.

Os resultados evidenciam um panorama marcado por múltiplas formas de discriminação e exclusão, refletidas tanto na ausência de políticas públicas específicas quanto na persistência de estruturas sociais e jurídicas que invisibilizam as demandas desse grupo. A análise teve como foco verificar a suficiência das políticas públicas frente aos desafios impostos pela divisão sexual do trabalho e pelas desigualdades de gênero e idade. Para isso, foram examinadas legislações nacionais e internacionais, princípios dos direitos humanos e da igualdade de gênero, além de estudos que apontam fragilidades na efetividade da proteção ao trabalho dessas mulheres.

A revisão bibliográfica e documental revelou que, embora o Brasil seja signatário de tratados internacionais e possua dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que vedam discriminações, a aplicação prática dessas garantias é limitada. A carência de políticas públicas voltadas às mulheres envelhecidas, somada à invisibilização de suas necessidades pelo Estado, demonstra uma negligência estrutural. Essa omissão é agravada pela manutenção da divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega essas mulheres com funções de cuidado, dificultando sua qualificação, valorização e reinserção profissional. As políticas existentes mostram-se, assim, desarticuladas das especificidades dessa população, comprometendo a efetividade da igualdade no trabalho.

A trajetória da análise ao longo dos capítulos reforça essa conclusão. O capítulo 2 abordou os fundamentos teóricos das desigualdades de gênero, destacando a permanência da divisão sexual do trabalho, a invisibilidade das mulheres em fase de transição etária e a centralidade dos direitos humanos como eixo normativo para políticas inclusivas. O capítulo 3 analisou o ordenamento

jurídico brasileiro, identificando a previsão da igualdade de gênero e a vedação à discriminação etária. No entanto, constatou-se a ausência de regulamentações específicas e de dados estatísticos desagregados por idade e gênero, o que limita o desenvolvimento de políticas públicas interseccionais e eficazes.

Já o capítulo 4 concentrou-se nas manifestações do etarismo de gênero no trabalho, identificando os obstáculos enfrentados por mulheres envelhecidas para sua permanência e valorização. Observou-se que, apesar de algumas iniciativas institucionais, estas são pontuais, de alcance limitado e incapazes de enfrentar a complexidade da exclusão vivenciada por essas mulheres.

Dessa forma, os objetivos da pesquisa foram plenamente alcançados. A análise teórica e normativa confirmou que a discriminação de mulheres envelhecidas decorre de desigualdades históricas e da ausência de políticas públicas que contemplem a interseccionalidade entre gênero e idade. Ainda que não tenha sido formulada uma hipótese única, partiu-se do pressuposto de que esses marcadores sociais de gênero e idade operam conjuntamente na produção das desigualdades, o que se confirmou ao longo do estudo.

Recomenda-se, portanto, a adoção de medidas do Estado efetivas e sensíveis à realidade dessas mulheres, como o desenvolvimento de programas de inclusão e permanência no trabalho, a promoção de políticas que enfrentem a discriminação de gênero e idade, o incentivo à educação continuada e à requalificação profissional, bem como o fortalecimento da fiscalização e responsabilização por práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Destaca-se, ainda, a necessidade de produção e uso de dados desagregados por idade e gênero, essenciais para diagnósticos precisos e intervenções eficazes.

Espera-se, de igual forma, que este trabalho contribua para o aprofundamento do debate acadêmico e para o fortalecimento de políticas públicas voltadas à equidade de gênero no mundo do trabalho, reconhecendo e valorizando as capacidades das mulheres em todas as fases da vida.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS (ABL), 2025. **Etarismo**. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/etarismo>. Acesso em: 17 abr. 2025.

AITH, Fernando. Políticas públicas de Estado e governo: instrumentos de consolidação do Estado Democrático de Direito e de promoção e proteção dos direitos humanos. *In*: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 217-246.

ALEMANHA. **Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919**. Estabelece, decreta e promulga a Constituição da República da Alemanha. Weimar: Assembleia Constituinte. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/anexo-constituicao-weimar-11-907437224>. Acesso em: 31 mar. 2025.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

ALMASI, Douglas. **Desafiando o etarismo: um guia para uma sociedade inclusiva**. [s.l.]: [s.n.], 2023. *E-book*

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. A violência contra as mulheres no Brasil: leis, políticas públicas e estatísticas. *In*: ABREU, Maria Aparecida. **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: Ipea, 2011, p. 47-56.

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, mai./ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/rkcC3bGTRQv5Lz59HJy6HRG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

ANDREOLA, Lilian Simone; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inovações tecnológicas e a discriminação dos envelhescentes no mercado de trabalho. **Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais**. Chapecó, v. 2, n. 2, p. 459-477, 19 dez. 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2267>. Acesso em: 16 mar. 2025.

AQUINO, Quelen Brondani de; TERRA, Rosane B. Mariano da Rocha B. Os direitos humanos e a concepção de equidade de gênero como fundamentos para a implementação de políticas públicas eficazes no enfrentamento à discriminação contra a mulher. *In*: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Thamir (orgs.). **Direitos e políticas públicas**. Curitiba: Multideia, 2012, v. V, p. 225-248.

ASSMAR, Eveline Maria Leal; FERREIRA, Maria Cristina. Estereótipos e preconceitos de gênero, liderança e justiça organizacional: controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa. *In*: LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel (org.). **Estereótipos, preconceitos e discriminação**: perspectivas teóricas e metodológicas. Salvador: EDUFBA, 2004, p. 89-116.

Disponível em:

<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/32112/1/Estere%C3%B3tipos%2C%20preconceitos%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20RI.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025.

AZEVEDO, Camyla Galeão de; MARANHÃO, Ney; VERBICARO, Loiane Prado. Divisão sexual do trabalho: impactos promovidos na inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos**, Franca, v. 23, n. 38, p. 233-258, jul./dez. 2019. Disponível em:

<https://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/3115>.

Acesso em: 19 mar. 2025.

AZEVEDO, Livia Maria de. **Velhismo no Município de Natal/RN**: ocorrência e fatores correlacionados. 2016. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2016. Disponível em:

https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/21924/1/LiviaMariaDeAzevedo_DISSERT.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. O discurso universal e a construção de categorias teóricas de gênero: uma análise elementar do direito brasileiro sob o viés da epistemologia feminista. *In*: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismo**: materialidades que confrontam discursos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 199-217.

BARBOSA, Claudia Vilhena. Desigualdade de gênero e processo de discriminação no direito do trabalho. **Revista FT**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 127, out. 2023.

Disponível em:

<https://revistافت.com.br/desigualdade-de-genero-e-processo-de-discriminacao-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 11. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624788/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BELTRAMINI; Luisa de Moraes; CEPellos, Vanessa Martines; PEREIRA, Jussara Jéssica. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas FGV**, São Paulo, v. 62, n. 6, p. 1-25, 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/q8xLSPzQMPMFfLWzf9X9GVx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BIROLI, Flávia. **Gêneros e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIZIN, Larissa; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da. Estudo sobre o etarismo e as desigualdades de gênero no contexto organizacional. *In*: XII Jornada de Iniciação Científica e VI Mostra de Iniciação Tecnológica. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2016. Disponível em: <http://eventoscopq.mackenzie.br/index.php/jornada/jornada/paper/view/197>. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. **Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes, de 26 de agosto de 1986**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824**. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Majestade o Imperador. Rio de Janeiro, RJ: Secretaria de Estado dos Negócios do Império do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Estabelece, decreta e promulga a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Sala das Sessões do Congresso Nacional Constituinte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Decreta e promulga a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Sala das Sessões da Assembleia Nacional Constituinte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Decreta e promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Decreta e promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967**. Decreta e promulga a Constituição do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Rio de Janeiro, RJ: Sala das sessões do Governo Provisório. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 1.948, de 3 de julho de 1996**. Regulamenta a Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1948.htm. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 19 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 2.548, de 31 de agosto de 1940**. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 4.316, de 30 de julho de 2002**. Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 8.086, de 30 de agosto de 2013**. Institui o Programa Mulher: Viver sem Violência e dá outras providências (revogado). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8086.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos (revogado). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 11.431, de 8 de março de 2023**. Institui o Programa Mulher Viver sem Violência. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11431.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 11.772, de 9 de novembro de 2023**. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11772.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro, RJ: Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Palácio do Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.html. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 7.353, de 29 de agosto de 1985**. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7353.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.861, de 25 de março de 1994**. Dá nova redação aos arts. 387 e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), altera os arts. 12 e 25 da Lei nº 8.212, de 24 julho de 1991, e os arts 39, 71, 73 e 106 da Lei nº 8.213, de 24 julho de 1991, todos pertinentes à licença-maternidade. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8861.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.244, de 27 de junho de 2001**. Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para permitir a realização de horas-extras por mulheres. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10244.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.778, de 24 de novembro de 2003**. Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.778.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília,

DF: Presidência da República. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em:
11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em:
11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em:
11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.132, de 31 de março de 2021**. Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em:
11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.188, de 28 de julho de 2021**. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14188.htm. Acesso em:
11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em:
11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das

Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Brasília, 2004. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/PNPM.pdf>. Acesso em: 2 mai. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 1530, de 23 de julho de 2003**. Concede dedução do Imposto de Renda às empresas que contratarem trabalhadores com menos de vinte e um ou mais de quarenta e cinco anos de idade. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=125531>. Acesso em: 1 mai. 2025.

BRASIL, **Projeto de Lei n. 6930, de 19 de abril de 2006**. Institui o Programa Nacional de Estímulo ao Emprego de Trabalhadores Experientes - PNETE. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=321350>. Acesso em: 1 mai. 2025.

BRASIL, **Projeto de Lei n. 7115, de 13 de abril de 2010**. Dispõe sobre redução da carga tributária de empresas que contratem trabalhadores em seu primeiro emprego e os com idade igual ou superior a quarenta anos, nos termos que especifica. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Brasília. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=473042>. Acesso em: 1 mai. 2025.

BRAZ, Eliane de Freitas. **O trabalho da mulher e a reforma trabalhista**. Unigranrio, Duque de Caxias, 2024. Disponível em: https://caxias.unigranrio.edu.br/institucional/repositorio-institucional?7f41324f_page=8&d3740e5c_page=3. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 323-357.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, jul./dez. 2006.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/vG3HhnyjrSY7vFZFhSqWL7N/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 18 mar. 2025.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BUENO, Poliana Cristina Afonso. **A terceira idade e o mercado de trabalho: uma revisão sistemática da bibliografia**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Gestão de pessoas e coaching) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8010/1/51305429.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 25. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023.

CAMARANO, Ana Amélia. Apresentação e introdução. *In*: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia (org.); GIACOMIN, Karla Cristina. **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016, p. 13-47. Disponível em:

<https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2022/08/Poli%CC%81tica-Nacional-do-Idoso-velhas-e-novas-questo%CC%83es-Idosos.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange; FERNANDES, Daniele. Brasil envelhece antes e pós-PNI. *In*: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia (org.); GIACOMIN, Karla Cristina. **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016, p. 63-103. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2022/08/Poli%CC%81tica-Nacional-do-Idoso-velhas-e-novas-questo%CC%83es-Idosos.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CAMARANO, Ana Amélia. Envelhecimento populacional. *In*: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 306-309.

CAMARGO, Mônica Ovinski de; PEREIRA, Ana Paula Camargo. Obstáculos e desafios para a implementação das políticas públicas de assistência às mulheres em situação de violência sob a perspectiva dos direitos humanos das mulheres. *In*: MARTEL, Leticia de Campos Velho (org.). **Estudos contemporâneos de direitos fundamentais**. v. II. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 127-150.

CAMPOS, Amini Haddad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos humanos das mulheres: doutrina, prática, direito comparado, estatísticas, estudos de casos, comentários à Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha) e legislação internacional**. Curitiba: Juruá, 2007.

CASTRO, Odair Perugini de. **Envelhecer**: revisitando o corpo. Sapucaia do Sul: Notadez, 2004.

CEPELLOS, Vanessa Martines. Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números. Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 1-7, 05 mar. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9GTWvFfzYFHzHKyBhqGPc4j/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 mar. 2025.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Mercado de trabalho e discriminação etária**: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”. São Paulo: LTr, 2006.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

COELHO, Beatriz de Almeida. Como educamos as mulheres: uma reflexão sobre liberdade de identidade e de comportamento. *In*: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismo**: materialidades que confrontam discursos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 145-159.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CONVENÇÃO sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW). 18 de dezembro de 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 20 out. 2024.

CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. **Revista Organicom**, São Paulo, Brasil, v. 20, n. 41, p. 120–134, 1 jan. 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721>.. Acesso em: 24 mar. 2025.

COSTA, Carla Souza da; D’OLIVEIRA, Mariane Camargo. A desfragmentação da hegemonia masculina: poder, mulheres e assimetria. *In*: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Thamir (orgs.). **Direitos e políticas públicas**. Curitiba: Multideia, 2013, v. VIII, p. 395-414.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; AQUINO, Quelen Brondani de. A função das políticas públicas na efetivação de direitos: uma abordagem sobre o exercício da democracia participativa. *In*: CUSTÓDIO, André Viana (org.). **Direitos humanos, constituição e políticas públicas**. Curitiba: Multideia, 2013, p. 65-78.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; VEZENTINI, Sabrina Cassol. **Direito, cidadania & políticas públicas**. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2013. v. VII.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DUTRA, Lourdes Rodrigues. **Discriminação no ambiente acadêmico: uma revisão de literatura**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Pelotas, Pelotas. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/psicologia/files/2021/03/Lourdes-Rodrigues-Dutra-TCC-2020.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2025.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero. *In*: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio (orgs.). **Dicionário de políticas públicas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 384-388.

FARIAS, Flávia Woiciekoski. **Aplicabilidade das medidas protetivas da Lei Maria da Penha, nos casos de violência contra as mulheres idosas: análise do perfil sociodemográfico das vítimas no Município de Criciúma/SC**. 2015. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. *In*: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia (org.); GIACOMIN, Karla Cristina. **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016, p. 241-263. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2022/08/Poli%CC%81tica-Nacional-do-Idoso-velhas-e-novas-questo%CC%83es-Idosos.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025.

FEUSER, Marja Mariane. **Políticas públicas na proteção dos envelhescentes contra atos de discriminação etária no mercado de trabalho formal**. 2020. Dissertação (Pós-graduação em Direito para o título de Mestre) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2020. Disponível em: <https://bib.unesc.net/pergamumweb/vinculos/00006c/00006c0c.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

FIRMINO, Flávio Henrique; PORCHAT, Patricia. Feminismo, identidade e gênero em Judith Butler: apontamentos a partir de "problemas e gênero". **Revista Brasileira de Psicologia e Educação**, Araraquara, v. 19, n.1, p. 51-61, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/download/10819/7005/30063>. Acesso em: 20 out. 2024.

FLORES, Isabella Onzi. Direitos dos animais: uma questão feminista? *In*: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismos: materialidades que confrontam discursos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 99-111.

FRIEDE, Reis. As lacunas e seus respectivos mecanismos supletivos. **Revista Interdisciplinar de Direito**. Valença, v. 18, n. 2, p. 310-331, jul./dez. 2020.

Disponível em: <https://revistas.faa.edu.br/FDV/article/download/932/664/1498>. Acesso em: 26 abr. 2025.

FURTADO, Marcelo. **Como lidar com o etarismo no mercado de trabalho?** Convenia, São Paulo, 16 ago. 2022. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/etarismo-nas-empresas/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011. *E-book*.

GIANEZINI, Kelly; BARRETTO, Letícia Manique; VIEIRA, Reginaldo de Souza. Políticas públicas e seu processo de criação: apontamentos introdutórios. *In*: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Thamir (Orgs.). **Direito & Políticas Públicas**. Curitiba: Multideia, 2015, v. X, p. 161-172.

GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018.

GOLDONI, Edna Vasselo. **O etarismo e seu impacto na carreira das mulheres**. Protagonismo Feminino, São Paulo, 20 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/o-etarismo-e-seu-impacto-na-carreira-das-mulheres-goldoni-gwrff>. Acesso em: 21 abr. 2025.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ZANCO, Andressa. Políticas públicas de proteção da mulher no mercado de trabalho: da igualdade material para a liberdade pessoal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 19, n. 28, p. 399-417, 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/216011>. Acesso em: 26 abr. 2025.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; RENCK, Maria Helena Pinheiro; AMBROS, Fernanda. **Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Criciúma: Unesc, 2021.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. *In*: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (orgs.). **Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 15-57.

GOSUEN, Lara Porfírio; OLIVEIRA, Maria Claudia Santana L. de. As mulheres frente à busca pela equidade trabalhista. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**. Franca, v. 8, n. 1, 991-1020, dez. 2023. Disponível em: <https://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/1585/1043>. Acesso em: 27 abr. 2025.

GUGEL, Maria Aparecida. Trabalho e profissionalização para a pessoa idosa. *In*: GUGEL, Maria Aparecida; MAIO, Iadya Gama (orgs.). **Pessoas idosas no Brasil: abordagem sobre seus direitos**. Brasília: Instituto Atenas, 2009, p. 127-144. Disponível em:

http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/Pessoas_Idosas_no_Brasil_Orgs_Gugel_Maio.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria. *In*: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (orgs.). **Política Nacional do Idoso**: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: IPEA, 2016, p. 225-240. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2022/08/Poli%CC%81tica-Nacional-do-Idoso-velhas-e-novas-questo%CC%83es-Idosos.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

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. **Revista Gestão Organizacional**. Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, mai./ago. 2020. Disponível em: <http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em: 26 mar. 2025.

HEFFEL, Carla Kristiane Michel; SILVA, Vinicius da. A construção da autonomia feminina: o empoderamento pelo capital social. **Anais XII CONAGES - Colóquio Nacional Representações de Gênero e Sexualidades**. Campina Grande: 2016. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/18303>. Acesso em: 23 out. 2024.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 24, n. 299, p. 9-24, mai. 2014.

HIRATA, Helena. Divisão, relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Revista Em Aberto**. Brasília, v. 15, n. 65, p. 39-49, jan./mar. 1995. Disponível em: <https://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2316/2055>. Acesso em: 18 mar. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 111-124.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun.2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2025.

HIRATA, Helena. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Unicamp IE Cesit, 2017, p. 143-174.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. 15 ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasília, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Quantidade de homens e mulheres**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 20 ago. 2024.

KRUL, Jaime José; SINIGAGLIA, Bruna. Mulheres gestoras: oportunidades de desenvolvimento de carreira e desafios. TERRA, Bibiana; DIOTTO, Nariel; GOULARTE, Roana Funke (org.). **Diálogos de gênero**: perspectivas contemporâneas. v. II. Cruz Alta: Ilustração, 2021, p. 179-189.

LACERDA, Josué Alves de. **O ordenamento jurídico e as políticas públicas brasileiros são eficazes no combate ao ageísmo contra as pessoas idosas?** 2023. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/53469>. Acesso em: 17 abr. 2025.

LANQUETIN, Marie-Thérèse. A igualdade profissional: o direito sob o crivo dos fatos. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 137-150.

LAUFER, Jacqueline. Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos das mulheres. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 127-136.

LELLIS, Lelio Maximino. Por uma atuação eficaz do Estado contra o etarismo laboral. **Revista de Informação Legislativa**. 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. Acesso em: 25 mar. 2025.

LEONE, Eugenia Troncoso. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Unicampo IE Cesit, 2017, p. 13-38.

LETÍCIA, Maria. **As mulheres também têm o direito de envelhecer**. Brasil de Fato, Porto Alegre, 1 de março de 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/colunista/maria-leticia/2024/03/01/as-mulheres-tamb-em-tem-o-direito-de-envelhecer/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 26, n. 3, p. 1-20, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2025.

LIMA, Fernanda da Silva; VERONESE, Josiane Rose Petry; VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Estado, política e direito**: políticas públicas, democracia e direitos sociais. Curitiba: CRV, 2017, v. 6.

LIMA, Manoel Hermes de. Direitos humanos: igualdade de direitos às mulheres. **Revista Síntese Direito de Família**. São Paulo, v. 15, n. 78, p. 114-127, jul. 2013.

LOHN, Maria Rosa Müller. Cotas para mulheres: adequação ao sistema jurídico brasileiro. *In*: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismos**: materialidades que confrontam discursos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 57-67.

LONGEN, Daniela Vitorassi. **Estratégias para a prevenção do envelhecimento funcional precoce de trabalhadores**. 2023. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva, Criciúma, 2023 Disponível em: <http://200.18.15.60:8080/pergamumweb/vinculos/000083/00008357.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2025.

LOPES, Eliana Tavares Paes; MENDES, Patrícia Rodrigues. 30 anos de Constituição Federal: avanços e lacunas no reconhecimento dos direitos das mulheres. **Revista Jurídica da Defensoria Pública do Estado do Paraná**. Curitiba, v. 1, n. 1, p. 45-63, mai. 2019. Disponível em: https://www.defensoriapublica.pr.def.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/revista_juridica/edicao1/artigo3.pdf. Acesso em: 26 abr. 2025.

LOPES, Lidiane Moura; HOLANDA, Jeovânia Maria Cavalcante. Etarismo estrutural feminino e a importância das políticas públicas de enfrentamento ao preconceito contra a mulher idosa no Brasil. **Virtuajus**, Belo Horizonte, v. 8, n. 15, p. 55-70, 14 dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/31997>. Acesso em: 24 mar. 2025.

LORBER, Judith. The social construction of gender. *In*: GRUSKY, David; SZELENYI, SZONJA (org.). **The inequality reader**: contemporary and foundational readings in race, class and gender. 2. ed. New York: Routledge, 2011, p. 318-325. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/331764683_The_Social_Construction_of_Gender. Acesso em: 01 nov. 2024.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**. Florianópolis, v. 16, n. 39, p. 65-82, ago. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 25 mar. 2025.

MAROCCO, Marco Aurélio. **Aprovada política para combater o etarismo**. Câmara Municipal de Porto Alegre, Porto Alegre, 18 de setembro de 2024. Plenário. Disponível em: <https://www.camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-politica-para-combater-o-etarismo>. Acesso em: 21 abr. 2025.

MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. Sair da pré-história das ciências do homem. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 21-22.

MENEZES, Roberta Matos de. Feminismo e direito, uma relação necessária na conquista dos direitos das mulheres. *In*: TERRA, Bibiana; DIOTTO, Nariel; GOULARTE, Roana Funke (org.). **Diálogos de gênero**: perspectivas contemporâneas. v. II. Cruz Alta: Ilustração, 2021, p. 57-71.

MENUCCI, Júlia Monfardini; NIELSSON, Joice. Análise da implementação ou não de políticas públicas de gênero por prefeituras eleitas no estado do RS. *In*: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CUSTÓDIO, André Viana (orgs.). **Fundamentos constitucionais das políticas públicas**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2019, v. 1, p. 124-144. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2723/1/Fundamentos%20constitucionais%20das%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20v.%201.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

MÉXICO. **Constituição do México, de 5 de fevereiro de 1917**. Estabelece, decreta e promulga a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos. Querétaro: Assembleia Constituinte. Disponível em:

<https://web.archive.org/web/20110722224817/http://www.constitucion.gob.mx/>. Acesso em: 31 mar. 2025.

MINAS GERAIS. **Decreto n. 22.971, de 24 de agosto de 1983**. Cria o Conselho Estadual da Mulher (revogado). Belo Horizonte, MG: Palácio da Liberdade. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/22971/1983/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego**. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/fnde/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/programas_suplementares/educacao_profissional_e_tecnologica/ps-pronatec. Acesso em: 1 mai. 2025.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Emendas Parlamentares 2023**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/CartilhadeEmendasParlamentaresaoOramentoGeraldaUnio2023.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha de direitos da mulher trabalhadora**. Brasília, 16p, 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2025.

MONTEIRO, Pedro Paulo. **Envelhecer**: histórias, encontros, transformações. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2005.

MONTEIRO, Yohana Tôrres. Envelhecimento e gênero: a feminização da velhice. *In*: ROCHA, Sheila Marta Carregosa (org.). **Políticas de envelhecimento populacional 2**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019, p. 198-205. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559757/1/E-BOOK-Políticas-de-Envelhecimento-Populacional-2.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Revista Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 49-55, jan./abr. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/VwnvSnb886frZVkBPDpL4Xn/?lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2024.

NERI, Anita Liberalesso; DEBERT, Guita Grin. **Velhice e sociedade**. São Paulo: Papyrus, 1999.

OLIVEIRA, Kauana Bianca Pires de. **O impacto do ageísmo no mercado de trabalho entre pessoas idosas**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/5538>. Acesso em: 17 abr. 2025.

OLIVEIRA, Laura Machado de; SANTOS, Caroline Floor dos. A manutenção do vínculo de trabalho autorizada pela Lei Maria da Penha e seus efeitos legais. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 30, n. 363, p. 71-99, set. 2019.

OLIVEIRA, Willian Geraldo Amaral de. **As expressões do etarismo nas organizações**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Bacharel em Administração) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2023. Disponível em: <https://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/6186>. Acesso em: 17 abr. 2025.

OLMOS, Cristina Paranhos. **Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória**. São Paulo: LTr, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 20 de março de 1984**. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>. Acesso em: 11 set. 2024

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena, de 14-23 de junho de 1993**. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 22 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução 46/91, de 16 de dezembro de 1991**. Princípios das Nações Unidas para o Idoso. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/blob/baixar/5174>. Acesso em: 24 abr. 2025.

ORÉFICE, Giovana. **Mercado de trabalho: como as mulheres enfrentam o etarismo**. Meio & Mensagem, Women to Watch, São Paulo, 5 de março de 2024. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/a-era-dourada>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100, de 6 de junho de 1951**. Concernente à igualdade de remuneração para a mão-de-obra

masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html. Acesso em: 21 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111, de 4 de junho de 1958**. Concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 21 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018**. Genebra, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcom m/%40publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Relatório Mundial sobre o Idadismo**. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/documentos/relatorio-mundial-sobre-idadismo>. Acesso em: 15 mar. 2025.

NETTO, Matheus Papaléo. **Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada**. São Paulo: Atheneu, 2000.

PARADIS, Clarisse Goulart. Mulheres como sujeitos ativos na construção de políticas públicas no Brasil. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Unicampo IE Cesit, 2017, p. 175-192.

PAZZINI, Júlia. Desafiando o status quo: enfrentando o etarismo e promovendo a diversidade no mercado de trabalho. *In*: PAZZINI, Júlia; CHAVES, Roberta. **Etarismo e diversidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora BOC, 2023, p. 10-20.

PAZZINI, Júlia; CHAVES, Roberta. **Etarismo e diversidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora BOC, 2023.

PELATIERI, Patrícia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Unicampo IE Cesit, 2017, p. 125-142.

PITANGUY, Jacqueline. Mulheres, constituinte e constituição. *In*: ABREU, Maria Aparecida. **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: Ipea, 2011, p. 17-46.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-21, abr. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

RAMOS, Donato; STELMAK, Madalena. **Terei Saudade Da Vida?** Florianópolis: Somar, 2011.

RANIERI, Nina Beatriz Stocco. Direitos humanos. *In*: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 274-277.

RELATÓRIO EXECUTIVO DA ONU MULHERES, 2024. **Percepção social sobre direitos humanos e sobre mulheres defensoras de direitos humanos**. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ONU-Mulheres_Relato%CC%81rio-Executivo-Ipsos-2023_FINAL.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

ROCHA, Anderson Caldas; SANTOS, Izabela Karolyne Barboza; SILVA, José Geivide de Jesus; SANTOS, Marcelo Henrique Lima; SANTOS, Mércia de Oliveira; SANTOS, Philipe Bezerra dos; COSTA, Carmen Lúcia Neves do Amaral. A evolução dos direitos trabalhistas da mulher ao longo dos tempos. **Cadernos de Graduação**, Aracaju, v. 1, n. 17, p. 77-84, out. 2013. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/950/504>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SÃO PAULO. **Decreto n. 20.892, de 4 de abril de 1983**. Cria o Conselho Estadual da Condição Feminina (revogado). São Paulo, SP: Gabinete Civil do Governador. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1983/decreto-20892-04.04.1983.html>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SARAVIA, Enrique. Ciclo de vida da política pública. *In*: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 133-135.

SCALON, Celi. Igualdade. *In*: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 445-448.

SCHMIDT, João Pedro. Para entender as políticas públicas: aspectos conceituais e metodológicos. *In*: REIS, Jorge Renato dos; LEAL, Rogério Gesta (orgs.). **Direitos sociais e políticas públicas**: desafios contemporâneos. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2006. v. 8.

SCHMIDT, João Pedro. Para estudar políticas públicas: aspectos conceituais, metodológicos e abordagens teóricas. **Revista do Direito**. Santa Cruz do Sul: Unisc, v. 3, n. 56, p. 119-149, set./dez. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330607980_Para_estudar_politicas_publicas_aspectos_conceituais_metodologicos_e_abordagens_teoricas. Acesso em: 16 abr. 2025.

SCHWEITZER, Sylvie. Situar as mulheres no trabalho. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 55-64.

SECCHI, Leonardo; COELHO, Fernando de Souza; PIRES, Valdemir. **Políticas públicas**: conceitos, casos práticos, questões de concursos. 3. ed. Porto Alegre: Cengage Learning Brasil, 2024.

SILVA, Dejanira Sobrinho Dantas; SILVA, Adriana Cristina; FREITAS, Josney. O mercado de trabalho para o envelhecimento. **Revista Fafibe On-Line**. Bebedouro, v. 13, n. 1, p. 49-70, dez. 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/fafibeonline/article/view/954>. Acesso em: 25 mar. 2025.

SILVA, Fernanda Borges da; BERRÁ, Lizete. Desafios das mulheres em cargos de liderança. **Revista Destaques Acadêmicos**. Lajeado, v. 10, n. 1, p. 166-185, 2018. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1750/1315>. Acesso em: 01 nov. 2024.

SILVERA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 151-164.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, mai./ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SOUSA, Luciana Cristina Romeu; TRINDADE, José Raimundo. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro e paraense: avanços e vulnerabilidades em período recente (2000/2014). **Anais do XV Encontro Nacional da ABET**. Rio de Janeiro, set. 2017. Disponível em:

<https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/12/GT-6.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2025.

SOUZA, Celina. Estado da arte da pesquisa em políticas públicas. *In*: HOCHMAN, Gilberto; ARRETCHE, Marta; MARQUES, Eduardo Cesar Leão (orgs.). **Políticas públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2007, p. 65-86.

SOUZA, Mércia Cardoso de. Os direitos humanos das mulheres sob o olhar das Nações Unidas e o Estado brasileiro. **Revista THEMIS da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará**. Fortaleza, v. 6, n. 1, p. 125-146, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://revistathemis.tjce.jus.br/THEMIS/article/view/193>. Acesso em: 22 out. 2024.

STECANELA, Nilda; FERREIRA, Pedro Moura. Territórios íntimos da violência de gênero. *In*: Congresso Internacional de Filosofia e Educação. **Anais eletrônicos [...]**. Caxias do Sul: 2010. Disponível em: https://www.ucs.br/ucs/eventos/cinfe/artigos/arquivos/eixo_tematico2/Territorios%20intimos%20da%20violencia%20de%20genero%20final.pdf. Acesso em: 20 out. 2024.

TAVARES, André Afonso; VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Governo digital e aberto como plataforma para o exercício do controle social de políticas públicas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

TEIXEIRA, Carol. **O que é o Sistema S? Entenda o que é, como funciona e como surgiu**. Senado Federal, Brasília, 11 mai. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/05/11/o-que-e-o-sistema-s-entenda-o-que-e-como-funciona-e-como-surgiu>. Acesso em: 1 mai. 2025.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Unicampo IE Cesit, 2017, p. 67-90.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum: para todas, todes e todos**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

TRATADO de Versalhes. **Traité de paix entre les puissances alliées et associées et l'Allemagne, signé a Versailles, le 28 juin 1919**. Rio de Janeiro, RJ: Imprensa Nacional. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242343>. Acesso em: 18 mar. 2025.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização**. Tese (Doutorado). Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2009.

WANDERLEY, Fabio Carlos Nascimento; BOLDT, Marilha. Igualdade, ações afirmativas, políticas públicas e o Estatuto da Pessoa Idosa: uma abordagem sob a perspectiva do Estado Material de Direito. *In*: MOURA, Emerson Affonso da Costa;

MATTIETTO, Leonardo Andrade; ANTUNES, Paulo de Bessa (orgs.). **Pesquisas em direito e políticas públicas**: livro em homenagem aos 10 anos do PPGD/UNIRIO. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023, p. 103-117.

WOLKMER, Antonio Carlos; VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Estado, política e direito**: relações de poder e políticas públicas. Criciúma: Unesc, 2008.

VIANA, Rubiana. **Velha demais, jovem demais**: o encontro entre gênero e etarismo. Think, Eva, São Paulo, 03 de agosto de 2023. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/velha-demais-jovem-demais-o-encontro-entre-genero-e-etarismo/>. Acesso em: 21 abr. 2025.