

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

VIVIANE DA SILVA FERREIRA

**A DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE
TRABALHO: INTERSECÇÃO ENTRE A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA
MULHER E A PROTEÇÃO DA PESSOA IDOSA**

CRICIÚMA
2026

VIVIANE DA SILVA FERREIRA

**A DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE
TRABALHO: INTERSECÇÃO ENTRE A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA
MULHER E A PROTEÇÃO DA PESSOA IDOSA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Direito

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt

CRICIÚMA

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

F383d Ferreira, Viviane da Silva.

A discriminação múltipla da mulher idosa no mercado de trabalho : intersecção entre a proteção do trabalho da mulher e a proteção da pessoa idosa / Viviane da Silva Ferreira. - 2026.

139 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2026.

Orientação: Rodrigo Goldschmidt.

1. Direito antidiscriminatório. 2. Discriminação de sexo no emprego. 3. Idosas - Mercado de trabalho. 4. Discriminação por idade no emprego. 5. Relações trabalhistas. 6. Programas de ação afirmativa. 7. Direito do idoso. I. Título.

CDD 23. ed. 342.087

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

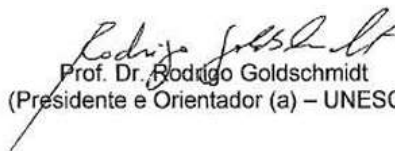
VIVIANE DA SILVA FERREIRA

**“A DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE
TRABALHO: INTERSECÇÃO ENTRE A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA
MULHER E A PROTEÇÃO DA PESSOA IDOSA”**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre(a) em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 20 de fevereiro de 2026.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Presidente e Orientador (a) – UNESC)

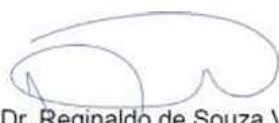
Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
(Membro Suplente – PPGD/UNESC)

Documento assinado digitalmente
 **ROGER RAUPP RIOS**
Data: 09/03/2026 17:51:46-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>
Prof. Dr. Roger Raupp Rios
(Membro externo – PPGD UNISSINOS. MESTRADO
PROFISSIONAL DA ENFAM)

 Documento assinado digitalmente
ISMAEL FRANCISCO DE SOUZA
Data: 06/03/2026 14:06:37-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>
Prof. Dr. Ismael Francisco de Souza
(Membro – PPGD/UNESC)

Documento assinado digitalmente
 **VIVIANE DA SILVA FERREIRA**
Data: 06/03/2026 18:29:07-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Viviane da Silva Ferreira
(Mestrando(a))


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador PPGD

Dedico este trabalho de pesquisa a todas as mulheres que, mesmo diante das dificuldades, lutam diariamente por seus direitos e espaço na sociedade.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a Deus por ter guiado meus passos até este momento, permitindo que eu concluísse mais essa etapa tão importante na minha vida.

Além disso, gostaria de agradecer imensamente a minha mãe pelo apoio, pelo carinho e compreensão, pelas palavras de incentivo, por estar presente em cada momento em que eu escrevia essa dissertação, nem que fosse apenas para ficar ao meu lado nas madrugadas de pesquisa. Te amo eternamente. Obrigada por ser essa pessoa incrível e sempre presente na minha vida.

Agradeço ao meu pai que, silenciosamente enquanto eu estudava, trazia aquele caldinho de feijão feito na hora só pra me agradar. Obrigada pai, amo-te.

Aos meus irmãos Diego e Patrícia, agradeço por acreditarem em mim. E, de modo muito especial, agradeço a minha irmã Lorena, que enche minha vida de alegria e me motiva a lutar todos os dias por um mundo melhor, com mais respeito e inclusão social.

Agradeço também a todos os meus familiares e amigos que ao longo do mestrado me apoiaram e me deram forças para não desistir e seguir firme.

Ao meu orientador, Professor Rodrigo Goldschmidt, agradeço imensamente por todo apoio e dedicação, pelos ensinamentos ao longo do desenvolvimento deste trabalho, mas principalmente por todas as oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Obrigada por me orientar de forma tão tranquila e presente e por ser essa pessoa iluminada, que me ensinou a seguir sempre em frente.

Aos colegas da turma de Mestrado, agradeço pelo companheirismo.

Às amigas Roberta dos Santos Rodrigues e Sunamita Burato Garcia, que foram meu alicerce e dividiram comigo os desafios dessa caminhada. Agradeço por cada palavra de incentivo, pelos encontros, trocas de experiências e boas risadas. Com vocês tudo ficou mais leve.

“A discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais.”

Flávia Piovesan

RESUMO

Diante do crescimento da massa populacional de pessoas com sessenta anos ou mais e das práticas discriminatórias perpetradas em face da mulher idosa no mercado de trabalho, a presente pesquisa objetiva estudar a problemática e defender a aplicação do direito da antidiscriminação, como forma de proteção dessas trabalhadoras, buscando resguardar a sua dignidade e o direito de viver com plenitude. Neste contexto, a partir do método de abordagem dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica e documental, pretende-se responder o seguinte problema de pesquisa: de que forma o direito da antidiscriminação, numa perspectiva interseccional, pode garantir a proteção dos direitos da mulher idosa, no âmbito das relações de trabalho? O presente tema é relevante na medida em que o volume de pessoas idosas e economicamente ativas está gradativamente aumentando, ao passo que os nascimentos estão diminuindo, o que acarreta um grande impacto, principalmente no mercado de trabalho. No entanto, as trabalhadoras idosas tem vivenciado episódios discriminatórios em razão de sua idade. Considerando esse cenário a presente pesquisa tratou, em seu primeiro capítulo, sobre a teoria do direito da antidiscriminação, abordando sua relação com o princípio da igualdade e suas principais características, conceituando os critérios proibidos de discriminação e apresentando suas modalidades e aplicabilidade no âmbito das relações de trabalho. No segundo capítulo discorreu-se sobre a discriminação etária e sua implicação no mercado de trabalho, apresentando-se quais as categorias mais atingidas pelo etarismo. Neste mesmo capítulo abordou-se ainda o crescimento da população idosa, apresentando-se os impactos nas diversas esferas da sociedade, principalmente no mercado de trabalho. Já no terceiro capítulo foi abordado a temática da discriminação sexista e suas nuances no âmbito das relações de trabalho, apresentando-se os avanços na luta por igualdade de gênero e trabalho digno para as mulheres. Em contrapartida tratou-se também acerca das barreiras discriminatórias que dificultam o crescimento profissional das trabalhadoras e os impactos na saúde mental daquelas que sofreram assédio moral ou sexual no âmbito laboral. Por fim, no último capítulo, discorreu-se sobre a interseccionalidade como instrumento de inclusão social e a discriminação múltipla em face das mulheres, em especial as trabalhadoras idosas. Abordou-se ainda sobre a aplicação, de forma analógica, do direito a adaptação razoável e a criação de políticas públicas, traçando possíveis caminhos para enfrentar os desafios inerentes as pessoas idosas. Neste momento da pesquisa foram apresentados alguns julgados das Varas e Tribunais Regionais do Trabalho que abordaram a problemática apresentada nesta pesquisa. Conclui-se com o presente estudo que, de fato, o Poder Judiciário tem aplicado o direito da antidiscriminação com o intuito de minimizar os efeitos causados pelos atos discriminatórios em face da trabalhadora idosa. Entretanto, percebe-se que, além da possibilidade de adaptação dos ambientes de trabalho e a criação de políticas públicas de incentivo às empresas, também é necessária uma mudança da mentalidade preconceituosa das pessoas, que tendem a excluir aqueles que não se encaixam nos estereótipos impostos pela sociedade, visando assim impedir o retrocesso social e garantir que as pessoas idosas possam usufruir com plenitude todos os seus direitos.

Palavras-chave: Direito da antidiscriminação; discriminação múltipla; discriminação da mulher; discriminação no mercado de trabalho; proteção da pessoa idosa.

ABSTRACT

Given the growing population of people aged sixty or older and the discriminatory practices perpetrated against older women in the labor market, this research aims to study the problem and advocate for the application of anti-discrimination law as a way to protect these workers, seeking to safeguard their dignity and the right to live life to the fullest. In this context, using a deductive approach and bibliographic and documentary research techniques, this study intends to answer the following research question: how can anti-discrimination law, from an intersectional perspective, guarantee the protection of the rights of older women in the context of labor relations? This topic is relevant because the number of older and economically active people is gradually increasing, while births are decreasing, which has a significant impact, especially on the labor market. However, older women workers have experienced discriminatory episodes due to their age. Considering this scenario, the present research, in its first chapter, addressed the theory of anti-discrimination law, discussing its relationship with the principle of equality and its main characteristics, defining the prohibited criteria for discrimination and presenting its modalities and applicability in the context of labor relations. The second chapter discussed age discrimination and its implications in the labor market, presenting the categories most affected by ageism. This same chapter also addressed the growth of the elderly population, presenting the impacts on various spheres of society, especially the labor market. The third chapter addressed the issue of sexist discrimination and its nuances in the context of labor relations, presenting the advances in the fight for gender equality and decent work for women. Conversely, it also discussed the discriminatory barriers that hinder the professional growth of female workers and the impacts on the mental health of those who have suffered moral or sexual harassment in the workplace. Finally, the last chapter discussed intersectionality as an instrument of social inclusion and multiple discrimination against women, especially older working women. It also addressed the analogous application of the right to reasonable accommodation and the creation of public policies, outlining possible paths to face the challenges inherent to older people. At this point in the research, some judgments from Labor Courts and Regional Labor Tribunals that addressed the issues presented in this research were presented. This study concludes that, in fact, the Judiciary has applied anti-discrimination law with the aim of minimizing the effects caused by discriminatory acts against older working women. However, it is clear that, in addition to adapting work environments and creating public policies to incentivize companies, a change in people's prejudiced mindset is also necessary. This mindset tends to exclude those who do not fit the stereotypes imposed by society, aiming to prevent social regression and ensure that older people can fully enjoy all their rights.

Keywords: Anti-discrimination law; multiple discrimination; discrimination against women; discrimination in the labor market; protection of the elderly.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de inconstitucionalidade
CAFE	Certified Age Friendly Employer
CCJ	Comissão de Constituição e Justiça
CDH	Conselho de Direitos Humanos
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNDI	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MDHC	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PcD	Pessoa com Deficiência
PL	Projeto de Lei
PLS	Projeto de Lei do Senado
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SINE	Sistema Nacional de Emprego
STF	Superior Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO COMBATE CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	17
2.1 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E ASPECTOS RELEVANTES	17
2.2 MODALIDADES DE DISCRIMINAÇÃO E OS CRITÉRIOS PROIBIDOS DE DISCRIMINAÇÃO	23
2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS E SUA APLICABILIDADE NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO	28
2.4 A APLICABILIDADE DO DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	34
3 A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E SUA IMPLICAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	40
3.1 DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA: CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS..	41
3.2 A EVOLUÇÃO DA MASSA POPULACIONAL DE PESSOAS IDOSAS E AS MUDANÇAS NO CENÁRIO MERCADOLÓGICO	46
3.3 CATEGORIA DE TRABALHADORES SUJEITOS A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO.....	50
3.4 DIREITOS E GARANTIAS DA PESSOA IDOSA, SOB O ENFOQUE DA LEI Nº 10.741/2003	56
4 A DISCRIMINAÇÃO SEXISTA E SUAS NUANCES NO MERCADO DE TRABALHO	62
4.1 A DISCRIMINAÇÃO SEXISTA: CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS.....	63
4.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA CLASSE FEMININA: EVOLUÇÃO E AVANÇOS SIGNIFICATIVOS NA LUTA POR IGUALDADE DE GÊNERO E TRABALHO DIGNO PARA AS MULHERES.....	69
4.3 A DISCRIMINAÇÃO NA ADMISSÃO, NA PROMOÇÃO E NO SALÁRIO: BARREIRAS QUE DIFICULTAM A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DA TRABALHADORA FEMININA.....	73

4.4 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL POR PRÁTICAS SEXISTAS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DAS TRABALHADORAS.....	79
5 A DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: INTERSECÇÃO ENTRE A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E OS DIREITOS E GARANTIAS DA PESSOA IDOSA, SOB A LUZ DO DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS	87
5.1 A INTERSECIONALIDADE COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DAS MINORIAS E SUA IMPORTÂNCIA NAS RELAÇÕES SOCIAIS.....	88
5.2 A ILICITUDE DA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E SEXISTA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FATOS CONCRETOS CONFORME A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS	96
5.3 O DIREITO A ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL, APLICADO ANALÓGICA E CONCORRENTEMENTE COM AS AÇÕES AFIRMATIVAS, TRAÇANDO CAMINHOS POSSÍVEIS PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS INERENTES A PESSOA IDOSA	104
5.4 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO E A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E INCENTIVOS ÀS EMPRESAS, VISANDO A INSERÇÃO E/OU MANUTENÇÃO DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL.....	110
6 CONCLUSÃO	118
REFERÊNCIAS.....	122

1 INTRODUÇÃO

A sociedade, ao longo dos anos, vem se transformando, mudando a maneira de pensar e agir com relação a determinadas situações. Uma das grandes mudanças nas últimas décadas é o aumento da perspectiva de vida.

A população começou a envelhecer, mas, em contrapartida, não está se renovando, pois gradativamente a quantidade de filhos por família está diminuindo. Essa mudança tem causado um grande impacto, principalmente no que tange à massa populacional de pessoas idosas, que está tornando-se cada vez maior, com mais qualidade de vida e economicamente ativas.

Segundo pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a expectativa de vida dos brasileiros em 2023 era de 76,4 anos, devendo chegar aos 83,9 anos em 2070 (IBGE, 2024a). Em contrapartida a quantidade de nascimentos não cresceu na mesma proporção, pelo contrário, a taxa de fecundidade das mulheres está diminuindo cada vez mais.

Essa mudança na massa populacional tem causado impactos relevantes em diversas áreas da sociedade, sendo uma delas o mercado de trabalho, visto que as pessoas idosas estão permanecendo economicamente ativas por mais tempo.

Diante desse novo cenário, faz-se necessário analisar os fatos sob o enfoque das relações laborais, pois o atual mercado de trabalho anseia por inovações, mão de obra qualificada e criatividade e, conseqüentemente, busca estas qualidades no seu público-alvo, os mais jovens.

Quando se fala em jovens, automaticamente surgem as barreiras discriminatórias, pois nesta faixa etária aqueles que já passaram dos 40 anos, por exemplo, serão excluídos, sob a alegação de que “seu tempo já passou” e não são mais úteis para o mercado de trabalho.

Esses trabalhadores, os envelhescentes, que são pessoas na faixa etária entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos, constantemente são alvos de despedidas precoces e, quando tentam voltar ao mercado de trabalho encontram dificuldades no reingresso.

No caso dos trabalhadores com 60 (sessenta) anos ou mais, as barreiras discriminatórias impostas pela sociedade são ainda maiores, pois, na maioria das vezes, as pessoas idosas são consideradas sem serventia ou mesmo incapazes de permanecerem ou ingressarem no mercado de trabalho, que, não raras vezes, prioriza

os mais jovens em detrimento dos mais velhos, independente do grau de experiência que ambos carregam.

Importante ressaltar que, muito embora a discriminação etária possa acontecer com qualquer trabalhador (a), independentemente de sua idade, ainda assim, a incidência de discriminação laboral é consideravelmente maior com relação a classe trabalhadora de pessoas idosas. Destaca-se ainda que, neste contexto apresentado, as mulheres geralmente são duplamente discriminadas, a uma por serem idosas, a duas por serem mulheres.

Neste contexto, no âmbito da legislação nacional, o Estatuto da Pessoa Idosa prevê garantias e direitos para os cidadãos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, tais como: o direito a saúde, educação, trabalho, lazer, dignidade, respeito, segurança e participação social. Contudo, mesmo sob a proteção de todas estas garantias e direitos já positivados, inclusive na seara internacional, eles ainda são submetidos a situações de risco.

No âmbito das relações de trabalho não é diferente, visto que também sofrem diversos tipos de discriminações, principalmente relacionadas a sua idade. Diante disso faz-se necessário conscientizar a sociedade de que essas atitudes configuram uma forma de discriminação à pessoa idosa e que o potencial do trabalhador não deve ser medido apenas por ser mais velho ou mais jovem, mas sim por suas habilidades e capacidade profissional.

Nesse diapasão, o tema central da presente pesquisa é estudar o Direito da Antidiscriminação e suas ações afirmativas (em uma perspectiva interseccional), verificando de que forma a sua aplicação nas relações de trabalho, no âmbito do trabalho feminino, podem garantir os direitos da mulher idosa no acesso e permanência no mercado de trabalho.

O tema é extremamente relevante para conscientização e desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, na qual todas as pessoas possam ser tratadas com respeito, minimizando as desigualdades, buscando a inclusão daqueles que necessitam de adaptações razoáveis para viverem com plenitude a sua vida social e privada, superando assim as barreiras discriminatórias impostas pela sociedade.

Diante da importância social do tema e considerando o crescimento da massa populacional de pessoas idosas, com mais qualidade de vida e economicamente ativas na sociedade, é de suma importância ampliar os estudos sobre a inclusão e manutenção das mulheres idosas no mercado de trabalho, sob a ótica do Direito da

Antidiscriminação, a fim de garantir a proteção dessas trabalhadoras, viabilizando que possam exercer suas profissões ou as novas habilidades adquiridas, sem a incidência de preconceitos ou discriminações, principalmente àquelas relacionadas a sua idade.

A presente pesquisa busca, portanto, evidenciar a crescente evolução da massa populacional de pessoas idosas, que permanecem por mais tempo economicamente ativas na sociedade, porém, enfrentam barreiras discriminatórias quando buscam ingressar ou mesmo manter-se no mercado de trabalho.

Para tanto, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa que se pretende dirimir com o presente estudo: De que forma o Direito da Antidiscriminação, numa perspectiva interseccional, pode garantir a proteção dos direitos da mulher idosa, no âmbito das relações de trabalho?

A hipótese em que se ampara esta pesquisa consiste na constatação de que a perspectiva de vida está gradativamente aumentando e as pessoas idosas, que ainda permanecem economicamente ativas, estão enfrentando diversos desafios para ingressarem ou se manterem no mercado de trabalho, lidando constantemente com práticas discriminatórias no ambiente laboral, manifestadas através de xingamentos, despedidas arbitrárias e preconceitos em relação a sua faixa etária.

É neste cenário que emerge o Direito da Antidiscriminação, com o objetivo de combater os atos discriminatórios, mediante ações afirmativas, amparando as trabalhadoras idosas, a fim de garantir a elas acesso a oportunidades de trabalho digno e sem preconceito.

Assim, visando a proteção e inclusão das pessoas idosas, o Direito da Antidiscriminação torna-se um importante instrumento no combate à discriminação, pois através de suas ações afirmativas, busca diminuir ou mesmo extinguir essas barreiras discriminatórias. Estas ações afirmativas são medidas possíveis e admissíveis, que visam a concretização do princípio da isonomia, combatendo as desigualdades e permitindo que todos tenham as mesmas oportunidades.

No tocante à metodologia, emprega-se o método de abordagem dedutivo, o qual estrutura o raciocínio a partir de uma premissa geral em relação às práticas discriminatórias promovidas em face da trabalhadora idosa, com o método de procedimento monográfico, a partir das leituras de obras científicas e da legislação, buscando abordar neste trabalho o problema de pesquisa e todos os seus desdobramentos. Ainda, no desenvolvimento do presente estudo, utilizou-se as técnicas de pesquisa documental e bibliográfica, mediante coleta de dados nas fontes

primárias e secundárias, posto que o trabalho desenvolver-se-á a partir de documentos e da bibliografia sobre o objeto de estudo.

Considerando que o tema proposto possui relação com a área de Direitos Humanos e Sociedade, bem como se relaciona diretamente à linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado, e os demais estudos promovidos pelo professor orientador, vinculados ao estudo da aplicação do Direito da Antidiscriminação no âmbito das relações de trabalho, dividiu-se a presente dissertação em quatro capítulos para melhor apresentação da temática.

Desse modo, no primeiro capítulo, abordar-se-á a teoria do Direito da Antidiscriminação e seus aspectos relevantes como novo ramo do direito. Nesse tópico serão abordados os conceitos e características do Direito da Antidiscriminação e sua relação direta com os princípios da isonomia e a dignidade da pessoa humana, na medida em que busca diminuir ou mesmo extinguir todas as formas de discriminação praticadas contra indivíduos ou determinados grupos de pessoas, visando assim concretizar o direito de igualdade.

Ainda, neste mesmo capítulo, serão apresentados as modalidades e os critérios proibidos de discriminação, bem como apresentar-se-á as ações afirmativas e sua aplicabilidade no combate à discriminação, principalmente no âmbito das relações de trabalho.

Após esse estudo teórico, no segundo capítulo, de forma mais específica, abordar-se-á a discriminação etária e sua implicação no mercado de trabalho. Neste tópico serão apresentados o conceito e principais características desse tipo de discriminação, bem como as categorias mais afetadas, demonstrando que a incidência do preconceito em razão da idade é consideravelmente maior com relação as pessoas idosas.

Ainda neste tópico tratar-se-á sobre a evolução da massa populacional de pessoas idosas e os impactos nas diversas esferas da vida, principalmente no tocante ao cenário mercadológico, enfatizando quais são os direitos e as garantias positivados na Lei nº 10.741/2003 e demais legislações vigentes.

No terceiro capítulo abordar-se-á a temática da discriminação sexista e suas nuances no mercado de trabalho. Neste ponto central da presente pesquisa serão apresentados a evolução da proteção do trabalho feminino e os avanços significativos na luta por igualdade de gênero e trabalho digno para todas as mulheres.

Além disso, o terceiro capítulo também apresentará as barreiras que dificultam

a evolução profissional das trabalhadoras, como por exemplo o chamado “teto de vidro”, bem como abordará os impactos na saúde mental das pessoas que sofreram assédio moral ou sexual no ambiente laboral.

Por fim, no último capítulo, destacar-se-á a múltipla discriminação da mulher idosa no mercado de trabalho, enfatizando-se a importância da interseccionalidade como instrumento de inclusão das minorias, bem como abordar-se-á a ilicitude da discriminação etária e sexista no âmbito das relações de trabalho.

Neste ponto, diante da existência de alguns casos judiciais que tratam especificamente sobre o tema abordado na pesquisa, nesse último capítulo, serão acostados ao trabalho julgados das Varas e dos Tribunais Regionais do Trabalho, com o intuito de abordar de que forma o Direito da Antidiscriminação está sendo aplicado nos casos de atos discriminatórios relacionados ao etarismo e sexismo, praticados em desfavor das trabalhadoras idosas.

Outrossim, é neste tópico que serão abordados os caminhos possíveis para enfrentamento dos desafios inerentes a pessoa idosa, tais como o direito a adaptação razoável, bem como a necessidade de criação de políticas públicas, visando a inserção e/ou manutenção das trabalhadoras idosas no mercado de trabalho formal.

Ao final, diante do estudo realizado, serão apresentadas as conclusões obtidas com a presente pesquisa.

2 O DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO COMBATE CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os direitos e garantias dos trabalhadores e trabalhadoras foram positivados com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em 1943, sem distinção da natureza do seu trabalho ou atividade desenvolvida.

De outro norte, a Constituição Federal de 1988 foi um grande marco histórico para todos os trabalhadores, pois além de consolidar em seu artigo 5º inúmeros princípios basilares do Direito, sendo um deles o Princípio da Isonomia, que prevê que todos são iguais perante a lei, também abarcou em seu artigo 7º os direitos sociais e trabalhistas de todos os cidadãos.

Todavia, mesmo diante de todos os avanços legislativos, ainda estão presentes barreiras discriminatórias latentes na sociedade, não apenas pelas diferenças físicas, mas também enraizadas na cultura inerente a cada cidadão.

Sabe-se que cada ser humano tem suas características pessoais oriundas de suas crenças, origens familiares, dentre outros aspectos, porém, definitivamente, tais fatores não deveriam ser manejados para perpetrar atitudes preconceituosas.

Neste prisma, o Direito da Antidiscriminação torna-se um importante instrumento no combate as práticas discriminatórias, na medida em que estabelece regras firmes e categóricas, através de suas ações afirmativas, com enfoque na erradicação das desigualdades e conseqüentemente, na eliminação de toda e qualquer forma de discriminação.

2.1 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E ASPECTOS RELEVANTES

O Direito da Antidiscriminação está diretamente interligado aos princípios da isonomia e igualdade, sendo considerado uma vertente desses conceitos jurídicos. Todavia, sua imersão no mundo da discriminação é mais direta e específica, tratando diretamente os aspectos discriminatórios, primando pelo combate dos atos que ferem de maneira muito dolorosa a dignidade das pessoas, principalmente daquelas que estão sujeitas a estas situações discriminatórias de forma rotineira.

Em síntese, este ramo do direito tem o condão de reprimir e prevenir as

chamadas discriminações negativas¹ e, por outro lado, incentivar as discriminações positivas, também chamadas de ações afirmativas, buscando concretizar, de forma efetiva, as medidas que visam a proteção dos direitos de todas as pessoas que sofrem discriminações de qualquer natureza.

As discussões em torno da proibição de discriminação, no intuito de impedir as práticas injustas de diferenciação, tendo por base o princípio da igualdade, fez com que surgissem legislações e jurisprudências específicas sobre o tema, materializando uma nova área do conhecimento jurídico denominada como Direito da Antidiscriminação (Rios; Silva, 2015).

O Direito da Antidiscriminação é considerado uma abordagem do princípio da isonomia, que acrescenta ao Direito Constitucional elementos, princípios, institutos e perspectivas, para uma melhor compreensão do conteúdo jurídico do princípio da igualdade, bem como suas características e consequências. Outrossim, seu enfoque principal está direcionado para a discriminação propriamente dita, suas modalidades e desafios, descortinando práticas persistentes de discriminação e formulando respostas jurídicas concretas (Rios, 2008).

A discriminação está cada vez mais presente na vida das pessoas, algumas vezes de forma velada, outras explícitas a tal ponto que, além do ato discriminatório propriamente dito, a pessoa acaba sendo alvo de situações vexatórias, violando sua imagem e ferindo não só a sua dignidade, mas também a sua personalidade.

Acerca deste tema, primeiramente é importante trazer a lume o conceito jurídico de discriminação. Assim, segundo Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva:

Adotando-se a definição desenvolvida pelos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, em especial pela Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1), pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (2) e pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (3) (todos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro), tem-se por discriminação "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o feito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública" (Rios; Silva, 2017, [s.p]).

Neste contexto a Carta Magna desempenha papel fundamental no combate à

¹ São todas as formas de distinção, exclusão, restrição ou preferência que almejam prejudicar indivíduos ou grupos no gozo e exercício de direitos (Rios, 2008, p. 20-21). Estas ações objetivam desfavorecer as pessoas com base em características como raça, cor, religião, gênero, idade, dentre outras, violando o princípio de igualdade.

discriminação. Conforme preceitua o artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos, livre de preconceitos ou qualquer tipo de discriminação (Martinez, 2023).

Neste ponto, importante ressaltar que o direito a não discriminação já estava positivado no ordenamento jurídico a bastante tempo, no entanto, a sociedade ainda está longe de se ver livre dos preconceitos e atos discriminatórios, mediante a promoção do bem de todos, conforme apregoa a Constituição Federal.

Corroborando o preceito constitucional supracitado, no âmbito internacional, a Convenção nº 111 da OIT veda todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, proibindo “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão” (OIT, 1958, p. 1).

Segundo entendimento de Maria Luiza Pinheiro Coutinho, o principal objetivo da Convenção nº 111 da OIT “é assegurar a efetivação do trabalho decente, realizado em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade da pessoa humana do trabalhador” (Coutinho, [s.d.], p. 8). Trata-se portanto, de um mecanismo para que homens e mulheres sejam tratados como iguais nas relações individuais ou coletivas, de trabalho (Jorge Neto, 2018, p. 490).

O principal objetivo do princípio da isonomia e do Direito da Antidiscriminação é garantir a proteção das minorias, dos desiguais e daqueles que por alguma razão sofrem discriminações, sejam elas no âmbito do trabalho, das relações pessoais ou mesmo de suas escolhas sexuais.

Diante deste cenário de intolerâncias e ações discriminatórias, o Conselho de Direitos Humanos (CDH) promoveu uma audiência pública no dia 04 de dezembro de 2023, onde especialistas defenderam a aprovação de uma legislação abrangente de combate à discriminação (Brasil, 2023b).

O referido documento tem por objetivo orientar os governos, legisladores, sociedade civil e todos os demais interessados que atuam em prol dos interesses públicos, acerca do desenvolvimento de legislação abrangente contra a discriminação. Apresenta também diretrizes para elaboração de leis contra a discriminação que sejam eficazes na erradicação de todas as formas de discriminação, garantindo e protegendo o direito a igualdade a todos os cidadãos.

Importante salientar que a compreensão do direito de igualdade não pode se

limitar as dimensões tradicionais formal e material, que simplesmente apregoam que “todos são iguais perante a lei” e “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade” (Rios; Roger, 2017, [s.p.]).

Segundo entendimento de Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva:

É preciso ter claro que o conteúdo jurídico e político da igualdade requer superar situações de subordinação, enfrentando “cidadanias de segunda classe”. Trata-se de necessidade ainda mais pungente em sociedades como a brasileira, em que a empresa colonial valeu-se da subjugação dos povos indígenas, da escravidão imposta a africanos e da dominação de gênero como pilares de seu funcionamento (Rios; Silva, 2017, [s.p.]).

No Direito da Antidiscriminação a igualdade é mais que um tratamento igualitário, ela é compreendida como “substancial” na medida em que o seu objetivo é chegar a um estado de coisas socialmente mais equânime. Importante destacar também que a igualdade, por si só, não garante a qualidade do tratamento aos destinatários, sendo necessário analisar cada situação, tendo em vista os variados campos de aplicação (Silva, 2020).

Implementar o direito a igualdade engloba dois grandes desafios, quais sejam, eliminar todas as formas de discriminação e ao mesmo tempo promover a igualdade entre os indivíduos, principalmente entre aqueles que estão sujeitos a múltiplas discriminações, sejam elas em decorrência de sua raça, gênero, cor, religião, idade, dentre tantas outras características pessoais e originais dos seres humanos.

Segundo Flávia Piovesan (2005, [s.p.]), “a população afro-descendente, as mulheres, as crianças e demais grupos devem ser vistos nas especificidades e peculiaridades de sua condição social”. Afirma ainda que “ao lado do direito à igualdade, surge também, como direito fundamental, o direito à diferença”.

Neste mundo moderno e globalizado o que mais existe entre os indivíduos são diferenças. Cada pessoa tem uma orientação sexual, por exemplo, porém, nem todos são heterossexuais. Muitos ainda não possuem grau de instrução ou posição social, porém isso não os torna menos importantes. Cada um tem as suas qualidades dentro das suas diferenças, e todos tem o direito de serem diferentes, merecendo respeito, independente de suas condições ou escolhas pessoais, desde que, claro, essas escolhas não ultrapassem o limite da esfera de direitos de outra pessoa.

Cada ser humano tem a sua identidade e esta não é fixa ou estática. Muito pelo contrário, segundo entendimento de Osmar Veronese e Rosângela Angelin (2020, p. 297) “elas se encontram em constante mutação e pressão, particularmente

em contextos sociais complexos, como os contemporâneos”.

As sociedades assumem padrões identitários e buscam homogeneizar as identidades. Nas palavras de Osmar Veronese e Rosângela Angelin (2020, p. 297):

Isso significa escolher um modelo de identidade em detrimento das demais, hierarquizando-as e assumindo a posição frente ao entendimento de que as demais são negativas e até mesmo inferiores. A exemplo disso, citam-se os Estados que assumem cultural e juridicamente a heteronormatividade. A expectativa criada para que uma identidade seja considerada *normal* produz ansiedade e sentimento de exclusão social em quem não pode, não quer ou não consegue adequar-se aos princípios de um *bom* comportamento social. Isso denota que identidade e diferença estão permeadas por relações de poder e são influenciadas constantemente por várias instituições, como o Estado, a família, a escola e a sociedade.

Em um contexto plural e democrático é imprescindível o reconhecimento das diferenças de identidades e, conseqüentemente, a promoção da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, a preocupação com a defesa e promoção da diversidade tem aumentado, visto que uma das bases do princípio da igualdade é o respeito às diferenças.

O direito à diferença é um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, positivado na Constituição Federal, no artigo 3º, inciso IV, que apregoa a promoção do bem de todos sem a incidência de qualquer tipo de discriminação. (Veronese; Angelin, 2020).

Diante deste preceito constitucional, remete-se ao Estado a responsabilidade de criar leis e políticas públicas, visando a proteção e inclusão das minorias, de forma que estes indivíduos possam ser inseridos na sociedade e tenham oportunidades de desenvolvimento e crescimento, com o mesmo patamar de igualdade que as demais pessoas na sociedade.

Todavia, por vezes, mesmo diante deste princípio fundamental positivado na Constituição Federal, o ente público se omite em legislar sobre temas polêmicos, que envolvem situações discriminatórias e que deveriam ser alvo de debate, porém, acabam sendo retirados das pautas do Congresso Nacional (Veronese; Angelin, 2020).

Por outro lado, analisando sob outra ótica, Osmar Veronese e Rosângela Angelin (2020, p.306-307) afirmam que:

[...] é possível verificar importantes inovações legislativas que sinalizam a evolução que a Constituição Federal de 1988 provocou no âmbito do direito à diferença, como o Estatuto do Idoso, o Estatuto da Igualdade Racial, o Estatuto da Pessoa com Deficiência; a Lei nº 12.984/2014, que define

como crime a discriminação de portadores de HIV; a Lei nº 11.340/2006, que visa coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; a Lei nº 12.034/2009, que garante cotas eleitorais para mulheres; a Lei nº 8.213/1991, conhecida como lei de cotas para pessoas com deficiências; a Lei nº 7.716/1989, que criminaliza a prática de racismo no Brasil, entre tantas outras que contribuem para tornar vivo o direito à diferença.

Todavia, mesmo diante destas e de outras legislações que visam o combate à discriminação, na busca de igualdade e isonomia social, ainda existem muitas barreiras discriminatórias que precisam ser transpassadas e derrubadas, buscando a efetivação dos direitos outrora positivados.

Neste viés, tendo como base os preceitos fundamentais e constitucionais, a afirmação do direito de igualdade figura como um mandamento de proibição de discriminação que almeja afastar toda e qualquer diferenciação injusta, principalmente aquelas perpetradas contra grupos ou indivíduos que historicamente são injustiçados e vítimas de preconceitos (Rios, Leivas e Schäfer, 2017).

Neste ponto, importante tecer algumas considerações acerca do Direito das Minorias e o Direito da Antidiscriminação. Sobre o Direito das Minorias entende-se como sendo “o conjunto de normas, institutos, conceitos e princípios, previstos no direito internacional dos direitos humanos, para a proteção de minorias nacionais ou étnicas, culturais, religiosas e linguísticas” (Rios, Leivas e Schäfer, 2017, p. 131).

A seu turno, o Direito da Antidiscriminação refere-se “a área do conhecimento e da prática jurídica relativa as normas, institutos, conceitos e princípios, relativos ao direito de igualdade como mandamento proibitivo de discriminação, aí incluídos os instrumentos normativos, nacionais e internacionais” (Rios, Leivas e Schäfer, 2017, p. 131).

Portanto, em que pese o Direito das Minorias proteger a cultura, religiosidade, etnias, o Direito da Antidiscriminação possui uma abrangência protetiva maior, na medida em que trata a discriminação propriamente dita, trabalhando conjuntamente com as normas, institutos, princípios relacionados ao direito de igualdade, utilizando de todos os instrumentos normativo, sejam eles nacionais ou internacionais, objetivando a proibição dos atos discriminatórios.

Neste contexto, no tocante ao Direito das Minorias, tem-se que “o diploma internacional mais significativo e emblemático é a Declaração dos Direitos das Pessoas pertencendo a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Linguísticas, de 1992”. Ainda, cita-se a “Convenção para a Prevenção e a Repressão do Crime de Genocídio, de 1948” (Rios, Leivas e Schäfer, 2017, p. 132).

Ao passo que, no âmbito do Direito da Antidiscriminação nota-se que o conjunto de normas jurídicas está estampado em diversos documentos, tais como:

a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (DUDH), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, de 1965 (CEDR), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966 (PIDCP), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (PDESC), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 (CEDM), a Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989 (CDC) e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, de 2006 (CDPD) (Rios, Leivas e Schäfer, 2017, p. 132).

Em suma, o Direito das Minorias foca na proteção de grupos específicos, garantindo seus direitos culturais, linguísticos, dentre outros. Por sua vez, o Direito da Antidiscriminação visa combater toda e qualquer forma de discriminação contra qualquer pessoa ou grupo, tendo como base critérios como raça, gênero, orientação sexual, religião, dentre outros, objetivando a igualdade de tratamento e oportunidades.

Neste contexto, no entendimento de Roger Raupp Rios, Paulo Gilberto Cogo Leivas e Gilberto Schäfer (2017, p. 133):

No interior da proteção dos direitos humanos provida pelas Nações Unidas, há instrumentos que identificam e protegem de modo próprio os indivíduos em virtude de sua pertinência a determinados grupos étnicos, religiosos e linguísticos, deles excluindo expressamente outros grupos (direito das minorias). Ao mesmo tempo, com estes convivem, no sistema internacional, outros instrumentos normativos que preveem proteção antidiscriminatória, todavia vocacionados a proteger todos os seres humanos, sem distinção de qualquer natureza (direito da antidiscriminação).

Percebe-se que, enquanto o Direito das Minorias foca prioritariamente em determinados grupos em particular, quais sejam, as minorias étnicas, religiosas e linguísticas, numa perspectiva particularista, o Direito da Antidiscriminação visa a proteção de todo e qualquer ser humano, de forma universal e abstrata, numa perspectiva universalista (Rios, Leivas e Schäfer, 2017, p. 135).

Portanto, em que pese ambos, dentro de suas peculiaridades, tenham o condão de proteção dos indivíduos, o Direito da Antidiscriminação possui um arcabouço protetivo mais abrangente, o que o torna mais eficaz na luta por isonomia e igualdade de oportunidades.

2.2 MODALIDADES DE DISCRIMINAÇÃO E OS CRITÉRIOS PROIBIDOS DE DISCRIMINAÇÃO

De início, antes de adentrar nas modalidades de discriminações, importante esclarecer que existem diferenças entre os conceitos de discriminação e preconceito, não se podendo confundir ambos como se fossem o mesmo ato.

O preconceito é um pré-julgamento, uma opinião de algo ou alguém antes mesmo de tomar conhecimento daquilo que está sendo julgado. A seu turno, a discriminação é o ato de dar tratamento diferente, caracterizado principalmente pela ausência de igualdade, podendo inclusive ser considerado como uma manifestação do preconceito (Porfírio, [s.d. a]).

Conforme entendimento de Flávia Piovesan (2005, [s.p.]) “A discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais”. Em outras palavras, a discriminação terá sempre o significado de desigualdade entre os indivíduos.

Em síntese, a discriminação é um tratamento injusto e também desigual que tem por base algumas características, que, na maioria das vezes, são inatas, tais como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, dentre outras, que resultam em obstrução de direitos e oportunidades.

Tal ato pode ser considerado como uma violência psicológica, visto que afeta diretamente a identidade e dignidade da pessoa vítima dos atos discriminatórios, gerando consequências negativas e imensuráveis.

No tocante as modalidades de discriminação, essas são definidas como diretas, que são “práticas intencionais e conscientes” ou indiretas que se caracterizam por “realidades permanentes que se reproduzem e se reforçam ao longo do tempo por meio da manutenção de medidas aparentemente neutras, mas efetivamente discriminatórias” (Rios, 2008, p. 21).

A discriminação direta é literalmente a interpretação que as pessoas fazem quando escutam a palavra discriminação, que significa destratar pessoas em razão de uma ou mais características específicas, como por exemplo, negar a entrada de alguém em determinado estabelecimento por causa de sua cor, raça, orientação sexual, dentre outros (Brasil, 2023a).

Esse ato discriminatório pode ser aberto e transparente ou também velado ou camuflado sob algum pretexto. Todavia, o mais importante é “a ligação causal entre o dano e a causa de discriminação” (Brasil, 2023a, p. 63).

Segundo entendimento de Roger Raupp Rios, “a discriminação direta se configura, portanto, quando há um tratamento desigual, menos favorável, e

endereçado ao indivíduo ou ao grupo, motivado por um critério de diferenciação juridicamente proibido”. Afirma ainda que, a diferença desta para a discriminação indireta é a intencionalidade, na medida que a direta estabelece “uma diferenciação com o propósito de prejudicar” ao passo que na indireta o prejuízo é produzido através de “práticas, requerimentos ou medidas neutras e não-intencionais diante dos aludidos critérios constitucionais proibitivos de discriminação” (Rios, 2008, p. 89).

A seu turno, na discriminação indireta os impactos negativos acontecem em pessoas que compartilham de características específicas e envolvem regras ou práticas neutras e universais que, teoricamente, aplicam-se a todos, porém seus impactos são desproporcionais nestas pessoas que partilham de uma determinada característica, como por exemplo um anúncio de emprego, para cargo na segurança pública, que estipula altura mínima, afetando de forma desproporcional as mulheres que, em tese, são mais baixas que os homens (Brasil, 2023a).

Acerca deste tema, a Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, em seu primeiro capítulo, apresenta algumas definições importantes, dentre elas o que se entende sobre discriminação indireta, afirmando que:

[...] Discriminação indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha algum objetivo ou justificativa razoável e legítima, à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. [...] (OEA, 2013, p.3)

O princípio da isonomia e o Direito da Antidiscriminação tem por objetivo garantir a proteção das minorias, dos desiguais e daqueles que por alguma razão sofrem discriminações, sejam elas em decorrência de sua raça, gênero, cor, religião, idade, dentre outras características inerentes aos seres humanos que, por vezes, os colocam à margem da sociedade.

Neste ponto, importante frisar que um indivíduo não pode ser julgado com base em condições inatas ou involuntárias relacionadas as suas características pessoais, tais como raça, cor, gênero, idade, dentre outros, pois estes são critérios ilegítimos de discriminação, que também são chamados de critérios proibidos de discriminação.

Os critérios proibidos de discriminação abrangem características pessoais e sociais e não podem ser usados como justificativas para que as pessoas recebam

tratamentos diferenciados ou lhe sejam negados direitos. Nessa estruturação dos critérios proibidos de discriminação, os ordenamentos jurídicos adotam técnicas diferentes, dentre as quais são identificáveis três modelos (Rios, 2008).

Um primeiro modelo enumera os critérios de forma taxativa, sendo estes definidos expressamente pelo Parlamento, que é o caso do Direito Inglês, nas legislações domésticas do Reino Unido e da União Europeia, por exemplo (Silva, 2013).

O segundo modelo, tem por base o Direito Constitucional estadunidense, que “contam apenas com previsões constitucionais genéricas e abstratas proibitivas de discriminação” (Rios, 2008, p. 52).

Por fim, uma terceira forma, adota o modelo misto, enumerando uma lista exemplificativa dos critérios proibidos de diferenciação, abrindo a possibilidade de inclusão de novos critérios (Silva, 2013). Este é o caso, por exemplo, do Direito Brasileiro, bem como também está presente na Carta de Direitos e Liberdades do Canadá e na Constituição da África do Sul.

Cumprе salientar que no primeiro modelo a decisão acerca dos critérios é exclusivamente legislativa, ao passo que, nos demais modelos compete aos tribunais enumerar ou adicionar novos critérios (Rios, 2008).

Exemplificando o modelo misto, cita-se o artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, que indica cinco critérios proibidos de discriminação, bem como proíbe quaisquer outras formas de discriminação:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
[...]
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988, [s.p.]).

Nessa mesma linha, Roger Raupp Rios afirma que (2008, p. 53):

(...) o direito brasileiro dispõe de uma lista exemplificativa de “classificações suspeitas” (nossos critérios proibidos de discriminação) e um extenso rol de direitos fundamentais, ainda que não exaustivo. Juntos, eles proveem proteção contra discriminação fundada em situações pessoais (idade e deficiência física, por exemplo) e em escolhas e condutas (convicção filosófica e expressão artística, por exemplo).

No entendimento de Rodrigo da Silva (2013, p. 24) “a utilização dos critérios proibidos de discriminação oportuniza um aprofundamento na análise de casos discriminatórios”. Afirma ainda que “a inclusão de critérios em listagem proibitiva de discriminação remete à proteção de indivíduos e grupos dotados de determinadas

características” (Silva, 2013, p. 25).

As condições pessoais são características associadas a determinados grupos que, no Direito da Antidiscriminação, referem-se a condições subjetivas imutáveis ou involuntárias, que se associam as identidades das pessoas. Na Carta Magna, destacam-se os critérios de origem, raça, sexo, cor e idade, sendo que no Direito Estadunidense os atributos são raça, origem nacional e sexo (Rios, 2008).

Cumprе salientar que, além dos critérios proibidos de discriminação inerentes às condições pessoais, também existem àqueles relacionados as escolhas fundamentais. Neste contexto, Roger Raupp Rios afirma que (2008, p. 65):

Tais critérios objetivam propiciar proteção contra discriminação em virtude de escolhas consideradas fundamentais, que não implicam o caráter de imutabilidade ou involuntariedade que caracteriza os demais critérios. O critério proibido classicamente referido nestes casos é a proibição de discriminação por motivo religioso, atributo que se associa ao indivíduo de forma voluntária e mutável.

Portanto, tais critérios são aqueles inerentes as características que podem ser escolhidas e possuem caráter voluntário e mutável, tais como liberdade de consciência, de crença e de convicções políticas e filosóficas, dentre outros listados nos incisos do artigo 5º da CF (Rios, 2008).

Acerca dos critérios proibidos de discriminação, quais sejam, origem, raça, sexo, cor e idade, elencados no artigo 3º, inciso IV, da CF, importante esclarecer qual o significado de cada um destes motivos de discriminação explicitamente proibidos.

No entendimento de Dimitr Dimoulis o critério “*origem* indica, neste contexto, o lugar de nascimento e a situação familiar que pode ser relevante para um ato de discriminação”. Portanto, “a discriminação em razão da origem deve estar acompanhada de um preconceito coletivo contra quem nasce em determinadas regiões e em famílias pobres”, visto que, sem essa delimitação, o significado do motivo “origem” se perde, pois, pessoas nascem em lugares diferentes a todo momento, e, tal fato, por si só, não enseja uma discriminação. Embora as consequências sejam individuais, “a verdadeira razão é o preconceito *coletivo* contra habitantes de certa localidade” (Dimoulis, 2023, p. 110).

No tocante a raça e a cor, que são critérios que fazem menção ao tom de pele humana, estes devem ser entendidos “como tentativa de abranger todos os possíveis casos de discriminação com motivação racista”. Neste ponto, o elemento crucial é a hierarquização que gera relações de dominação entre os grupos racializados, que,

diga-se, surgiram em razão do colonialismo (Dimoullis, 2023, p. 110).

A seu turno, o critério sexo está interligado a binariedade dos seres humanos, em sua grande maioria. Neste contexto, importante lembrar a atribuição do significado social de certas características biológicas, que gera um sistema de crenças sobre os gêneros e sempre reproduz a submissão feminina (Dimoullis, 2023).

Importante frisar que o critério proibido de discriminação relacionado ao sexo não diz respeito às diferenças biológicas, mas sim a relação de submissão das mulheres. Essa relação de dominação, no âmbito da ideologia machista, que gera os preconceitos (Dimoullis, 2023).

Por fim, o critério idade, que é um dos pontos relevantes da presente pesquisa, possui caráter aleatório, devido a sua constante mudança, independente da vontade das pessoas. Segundo Dimitr Dimoullis (2023, p. 110) “A peculiaridade desse critério em relação aos anteriores é que a discriminação de uma idosa antecipa a discriminação de todas as jovens, enquanto a origem, a raça e o sexo discriminam sempre de maneira assimétrica”.

Conforme mencionado anteriormente, a Constituição brasileira adotou o modelo misto, ou seja, elencou alguns critérios proibidos de discriminação e vedou “quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988, [s.p]). Todavia, essa cláusula de abertura pode ser considerada o ponto forte, mas também configura a fraqueza da norma (Dimoullis, 2023).

No entendimento de Dimitr Dimoullis (2023, p. 112) “é forte porque proíbe a discriminação como fenômeno em todas as suas formas, inclusive as que não eram percebidas como problemáticas no passado, mas a cláusula é também fonte de incertezas sobre os critérios de discriminação e seu funcionamento”.

Todavia, analisando-se sob a ótica dos princípios da igualdade e isonomia, aliados ao princípio da não-discriminação, tem-se que, o fato de existir uma cláusula aberta oportuniza aos cidadãos um leque de possibilidades para defesa dos diversos atos discriminatórios a que estão submetidos e que, por vezes, sequer encontram-se elencados em alguma legislação vigente, acarretando com que não tenham seus direitos resguardados, conforme prevê a Constituição Federal de 1988.

2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS E SUA APLICABILIDADE NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Diante deste contexto discriminatório, especificamente no combate à discriminação racial, nasce o conceito das ações afirmativas que primeiramente foram desenvolvidas para combater o racismo e, ao longo do tempo, foram incluindo outros grupos étnicos e as discriminações de gênero (Rios, 2008).

Assim, segundo Roger Raupp Rios, as ações afirmativas passaram a ser conceituadas como “o uso deliberado de critérios raciais, étnicos ou sexuais com o propósito específico de beneficiar um grupo em situação de desvantagem prévia ou de exclusão, em virtude de sua respectiva condição racial, étnica ou sexual” (Rios, 2008, p. 158).

Neste mesmo sentido é o entendimento de Jorge Cesa Ferreira da Silva (Silva, 2020, p. 132) que complementa o conceito de ações afirmativas, asseverando que:

As ações afirmativas, também chamadas de "discriminações positivas" ou "ações positivas", são estipulações que beneficiam normativamente certos grupos visando à obtenção de um maior grau de igualdade concreta na sociedade. Em outras palavras, ações afirmativas representam a adoção de medidas desiguais com o objetivo de atingir a igualdade, circunstancia já bem definida como o "paradoxo da igualdade".

As ações afirmativas visam diminuir ou mesmo extinguir as diferenças sociais, raciais, étnicas ou sexuais que dão causa aos diversos tipos de discriminações. Estas ações são medidas possíveis e admissíveis que visam a concretização do princípio da isonomia, na medida em que combatem as desigualdades, permitindo que as minorias tenham as mesmas oportunidades que os ditos privilegiados.

Segundo entendimento de Roger Raupp Rios, as ações afirmativas “não são tratamentos preferenciais, mas medidas profiláticas diante da desvantagem experimentada por certos grupos, decorrentes do racismo e de outras formas correlatas de preconceito” (Rios, 2008, p. 157-158).

Nessa perspectiva, cumpre ressaltar que o Supremo Tribunal Federal já se manifestou acerca das ações afirmativas, decidindo sobre assuntos importantes que tratam sobre o princípio da igualdade, visando a solução de atos discriminatórios perpetrados contra as minorias.

Neste contexto, importante trazer a lume o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1276, em 29 de agosto de 2002, ajuizada pelo então Governador de São Paulo contra a Lei Estadual nº 9.095/95, que foi promulgada pela Assembleia Legislativa do Estado (Brasil, 2002b).

A legislação em comento “concedia incentivos nos pagamentos do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e IPVA às empresas que preenchessem o perfil estipulado”, qual seja, ter pelo menos 30% (trinta por cento) dos funcionários com idade superior a 40 (quarenta anos) (Brasil, 2002b).

No julgamento da ADI nº 1276, de relatoria da Ministra Ellen Gracie, acerca da (in)constitucionalidade da Lei nº 9.095/95, no tocante aos incentivos às empresas, os Ministros do STF, por unanimidade, julgaram parcialmente procedentes os pedidos da inicial, declarando a inconstitucionalidade apenas do item I, do § 2º, do artigo 1º, que trata sobre o desconto no ICMS (Brasil, 2002a).

Em seu voto, a relatora Ministra Ellen Gracie enfatizou os obstáculos enfrentados e a importância de incentivar a contratação desses trabalhadores com idade superior a 40 (quarenta) anos (Brasil, 2002a, p. 6):

Ao instituir incentivos fiscais a empresas que contratam empregados com mais de quarenta anos de idade, por meio da Lei nº 9.085/95, a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo procurou atenuar um quadro característico do mercado de trabalho brasileiro: os obstáculos para que as pessoas de meia-idade consigam ou mantenham seus empregos. Pretende, assim, compensar uma vantagem que, notadamente, os mais jovens possuem no momento de disputar vagas no mercado de trabalho.

Neste mesmo compasso, cita-se o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5617, em 15 de março de 2018 na qual o relator Ministro Edson Fachin analisou o pedido para equiparação do patamar legal mínimo de candidaturas femininas ao mínimo de recursos do Fundo Partidário a lhes serem destinados que, ao invés de ser apenas 5%, o referido montante deve equivaler-se ao percentual de candidaturas, qual seja, 30% (Brasil, 2018a).

Inclusive, além da equiparação, o relator ainda fixou que “havendo percentual mais elevado de candidaturas femininas, o mínimo de recursos globais do partido destinados a campanhas lhes seja alocado na mesma proporção”, visto que as regras de distribuição dos Fundos Partidários, tal qual estavam positivadas, contrariavam o princípio da igualdade assegurado no artigo 5º, inciso I, da CF (Brasil, 2018a, p. 2).

Outrossim, recentemente os Ministros do Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, julgaram procedente a ADI 7481, com o fito de vedar qualquer restrição de gênero na concorrência para totalidade de vagas no curso de formação de oficiais e de praças da Polícia Militar de Santa Catarina, garantindo assim a concorrência em igualdade entre ambos os sexos (Brasil, 2024a).

A referida Ação Direta de Inconstitucionalidade tem por objetivo principal

garantir que as candidatas do sexo feminino tenham igualdade de condições, sem qualquer preconceito ou discriminação, viabilizando que, caso sejam aprovadas e classificadas, as mulheres tenham acesso a até 100% de todas as vagas existentes nas corporações em comento, concorrendo de forma igualitária com os homens (Brasil, 2024a).

Neste viés, tem-se que as ações afirmativas buscam romper com este círculo vicioso de discriminações, objetivando promover a igualdade entre os grupos sociais, por meio de regras destinadas diretamente para este fim. Tais medidas, por meio de atuações jurídicas positivas, complementam o quadro protetivo do Direito da Antidiscriminação (Silva, 2020).

Portanto, a compreensão do princípio da igualdade e suas nuances é de extrema importância para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária, onde as minorias terão as mesmas oportunidades sem sofrer com discriminações raciais, culturais, sexuais ou de qualquer outra natureza.

Por vezes, a versão mais conhecida das ações afirmativas são as “cotas”, porém esta equiparação não considera a amplitude do conceito, visto que tal medida configura apenas uma de suas espécies. Segundo entendimento de Jorge Cesa Ferreira da Silva (Silva, 2020, p. 133):

Ações afirmativas ocorrem, por exemplo, quando o pertencimento a certo grupo é utilizado como critério de desempate, quando créditos são oferecidos a taxas inferiores a certos grupos ou para que atividades empresariais em certas regiões sejam desenvolvidas, quando é garantida a participação mínima de certo grupo em processo seletivo, quando são criadas organizações de pessoas pertencentes a certos grupos destinadas a promover os direitos dos respectivos grupos, entre outros.

O Direito da antidiscriminação, através das ações afirmativas, atua no sentido de impedir que atos discriminatórios se perpetuem, pois as consequências para as vítimas são nebulosas, afetando a sua essência, fazendo com que sintam-se destruídas, sem valor, atingindo diretamente a dignidade da pessoa humana. Neste prisma, as ações afirmativas, também denominadas de discriminação positiva, tem o intuito de eliminar as diferenças garantindo oportunidades iguais a todos os indivíduos (Goldschmidt, 2021).

As ações afirmativas e as suas aplicações foram se consolidando no ordenamento jurídico ocidental, sendo atualmente consideradas e aceitas, no entendimento assentado nos Estados Unidos, na Europa e mais recentemente no Brasil, “como um mecanismo constitucionalmente compatível com a noção de

igualdade já que destinadas a promove-la” (Silva, 2020, p. 134). Todavia, ressalta-se que as ações afirmativas não podem caracterizar um privilégio, bem como, devem respeitar os interesses em pauta.

No intuito de enfrentar o grande problema da discriminação, duas estratégias se destacam no âmbito do Direito internacional, sendo elas: “a repressiva punitiva (que tem por objetivo punir, proibir e eliminar a discriminação)” e a “promocional (que tem por objetivo promover, fomentar e avançar a igualdade)” (Piovesan, 2005, [s.p.]).

Se por um lado uma vertente tem a urgência de extinguir todas as formas de discriminação, e a outra estratégia tem o condão de implementar o direito à igualdade, é fundamental que ambas caminhem juntas, conjugando assim a vertente punitiva com a promocional, visando, além da proibição, a implementação de políticas compensatórias que acelerem o processo de igualdade (Piovesan, 2005).

Portanto, não basta apenas proibir a discriminação com normas repressivas, também se faz necessário estabelecer e promover estratégias que tenham o condão de conduzir a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais (Piovesan, 2005).

Diante deste cenário, as ações afirmativas são um poderoso instrumento de inclusão social. Nas palavras de Flávia Piovesan (2005, [s.p]):

Elas constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais e as mulheres, entre outros grupos.

Segundo entendimento de Jorge Cesa Ferreira da Silva (Silva, 2020, p. 134-135) as ações afirmativas devem respeitar dois requisitos:

O primeiro deles é a previsão, expressa ou implícita, de sua limitação no tempo, mesmo que esse período de tempo tenha uma extensão considerável. Ações afirmativas têm o desiderato de atacar um dado estado de fato, presumivelmente contingente, de modo que, havendo a alteração fática pretendida, a existência da disposição especial perde a sua razão de ser. O segundo quesito é a proporcionalidade, visando a evitar que ela corresponda a um ataque a direitos de terceiros. Assim, ainda que o requisito da proporcionalidade sempre envolva algum grau de subjetividade na avaliação, ele traz consigo a vantagem de exigir a análise e a ponderação do tema, considerando-se os demais interesses em jogo.

Nesta perspectiva, as ações afirmativas têm um papel decisivo para a democracia, qual seja, assegurar a diversidade e a pluralidade social. Desta forma, elas “constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade” (Piovesan,

2005, [s.p]).

Infelizmente, na complexa realidade brasileira, o quadro de exclusão social e discriminação tornou-se um grande círculo vicioso, no qual a exclusão implica discriminação e a discriminação implica exclusão. Neste contexto, como medidas urgentes e necessárias, surgem as ações afirmativas, que encontram amparo jurídico, tanto na Constituição como nos Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil (Piovesan, 2005).

Nesta seara, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial prevê em seu artigo 1º, parágrafo 4º, a possibilidade de "discriminação positiva", também chamada de "ação afirmativa":

Artigo I

(...)

4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos (Brasil, 1969).

Destaca-se que o referido dispositivo visa a aplicação de medidas de proteção e/ou incentivo a grupos ou indivíduos, que sofrem discriminações recorrentes, possibilitando assim a sua ascensão na sociedade, até um nível em que possam se equiparar ao demais.

Neste cenário, importante mencionar que as ações afirmativas também atuam fortemente no setor educacional, que, diga-se, é um espaço de poder, visto que o diploma pode ser um passaporte para ascensão social. Atualmente as universidades são territórios majoritariamente de brancos, o que automaticamente exclui os afrodescendentes. Sabe-se que é necessário democratizar o poder, mas, para isso é necessário primeiro democratizar o acesso ao poder, que, neste contexto, se dará através do acesso ao campus universitário (Piovesan, 2005).

Além de pensar ações afirmativas na base, ou seja, na educação, estas também precisam ser direcionadas para o âmbito trabalhista. Sabe-se que as classes mais vulneráveis, menos favorecidas e conseqüentemente com menos acesso aos estudos e qualificação profissional, prioritariamente serão alocadas para assumir funções básicas ou braçais.

As ações afirmativas têm o condão de assegurar a diversidade e a pluralidade

social, exercendo assim um papel decisivo para a democracia. Dessa forma, elas proporcionam medidas que viabilizam a concretização do direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade.

2.4 A APLICABILIDADE DO DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A aplicação do Direito antidiscriminatório no âmbito das relações de trabalho tem o condão de promover a igualdade de oportunidades e tratamento, combatendo toda e qualquer forma de discriminação, seja direta ou indireta, com base nos critérios proibidos como raça, gênero, idade, orientação sexual, dentre outros.

Conforme já citado nos tópicos anteriores, a Constituição Federal em seu artigo 3º, inciso IV, prevê a promoção do bem de todos sem a incidência de qualquer tipo de discriminação. Em outras palavras, a Carta Magna apresentou em seu texto constitucional que o princípio antidiscriminatório abrange todos os indivíduos em todas as áreas de atuação, inclusive no âmbito das relações de trabalho.

Neste ponto, cumpre salientar que a Constituição de 1988, no que tange aos direitos sociais e trabalhistas, foi um marco histórico, com destaque para o artigo 7º, inciso XX, que prevê “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil, 1988).

Destaca-se que o artigo 7º, inciso XX, da CF/88 tem o condão de proteger a mulher no mercado de trabalho, garantindo que esta tenha as mesmas condições de tratamento que os homens no que diz respeito ao direito à saúde, segurança, remuneração e oportunidades. Neste sentido veda qualquer tipo de discriminação, principalmente a de gênero, garantindo pleno direito as mulheres de participarem igualitariamente do mercado de trabalho (Marafanti, 2021).

A seu turno, o artigo 7º, inciso XXX, da CF prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988). Neste mesmo sentido os artigos 5º e 461 da CLT também garantem a igualdade salarial entre homens e mulheres.

No âmbito internacional, a Convenção nº 100 da OIT (1951), em seu artigo 2º, assegura “(...) a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor”.

Contudo, mesmo diante das garantias constitucionais e internacionais, ainda

persistem as diferenças entre homens e mulheres, principalmente no âmbito trabalhista. Diante deste cenário discriminatório, algumas leis entraram em vigor, objetivando principalmente coibir as práticas discriminatórias tão recorrentes no cotidiano das minorias, em especial da classe feminina.

Neste contexto, cita-se a Lei nº 9.029/95, em que seu artigo primeiro estabelece:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1995a, [s.p.]).

Ainda, a referida lei elenca as práticas discriminatórias que constituem crime, quais sejam:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:
I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;
a) indução ou instigamento à esterilização genética;
b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).
Pena: detenção de um a dois anos e multa. [...] (Brasil, 1995a, [s.p.]).

Importante salientar que a Lei nº 9.029/95, além de proibir a exigência de atestados de gravidez ou esterilização, dentre outras práticas discriminatórias, também prevê que, a empresa que descumprir a referida norma estará sujeita a sanções/penalidades que incluem multas, advertências, suspensão do direito de funcionamento, cassação de licença de funcionamento e até a responsabilização civil e criminal dos responsáveis pela prática discriminatória (Brasil, 1995a).

Segundo Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva (2017, [s.p.]), no referido dispositivo legal “está expressa a listagem de diversos critérios proibidos de discriminação: sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”, bem como salientam que “a interpretação do art. 1º da Lei nº 9.029/1995, realizada de modo consciente quanto à interseccionalidade da discriminação múltipla possibilita abarcar tais realidades complexas”.

Na presente legislação trabalhista antidiscriminatória, ressoa claro o porquê

da necessidade de uma interpretação interseccional², que possa viabilizar a percepção das intersecções discriminatórias, fazendo com que uma simples despedida do emprego possa ser analisada dentro do contexto na qual está inserida, possibilitando assim desmascarar o ato discriminatório perpetrado em desfavor da empregada que, em tese, está sendo desligada do emprego por qualquer motivo diverso da discriminação.

Ainda neste contexto, importante trazer a lume a Súmula nº 443 do TST, que versa sobre a dispensa discriminatória de empregados portadores de doenças graves que possam gerar estigma ou preconceito, como o HIV ou outras doenças semelhantes. Referida Súmula estabelece que a dispensa nesses casos é presumidamente discriminatória, devendo o empregador comprovar que a demissão não teve relação com a doença do trabalhador (Brasil, 2012b).

Por oportuno, importante citar que houve uma alteração muito relevante no artigo 461 da CLT, com a entrada em vigor da Lei nº 14.611/2023, majorando a penalidade ali prevista quando do descumprimento da regra de equiparação salarial (Brasil, 2023c).

Sabe-se que a garantia de salários iguais entre homens e mulheres que exerçam a mesma função dentro da empresa já está amplamente consolidada na legislação vigente. No entanto, mesmo com a previsão de multa incluída pela alteração no artigo 461, §6º, da CLT, por força da Lei nº 13.467/2017, ainda faltavam mecanismos para que as regras fossem integralmente cumpridas, haja vista as diferenças salariais ainda muito latentes dentro das empresas (Brasil, 2017a).

Visando combater essa realidade, entrou em vigor a Lei nº 14.611/2023 que alterou a redação do artigo 461 da CLT, incluindo nos §§ 6º e 7º a seguinte redação:

Art. 461. [...]

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das

² A interpretação interseccional analisa a interação entre diferentes fatores sociais (gênero, raça, classe, idade, etc.), que moldam a experiência de um indivíduo e como essa interação pode gerar experiências únicas de opressão ou privilégio. Essa visão mais ampla permite reconhecer que as pessoas não são definidas por um único aspecto de sua identidade, mas por uma combinação de vários, e que essas identidades se cruzam e influenciam a forma como elas são tratadas pela sociedade.

demais cominações legais.

A presente alteração marca um avanço no que concerne a não discriminação, na medida em que torna mais rígida a penalidade quando constatada a violação da norma e o ato discriminatório contra as mulheres no âmbito trabalhista, evidenciado na disparidade salarial em comparação aos homens ocupantes do mesmo cargo na mesma empresa.

Neste viés, importante destacar que a evolução das normas, no âmbito das relações de trabalho, é de extrema importância, principalmente no que tange à discriminação que estão sujeitas as classes mais vulneráveis. Neste cenário, o Direito da Antidiscriminação visa tutelar o direito à igualdade e isonomia, buscando relações mais equânimes, bem como apresentando como alternativas as ações afirmativas, que tem o condão de diminuir e/ou extinguir as diferenças, combatendo as desigualdades, sejam elas de qualquer natureza.

Outra legislação importante que, em que pese ter um viés criminal, também abarca em seus dispositivos a proteção do trabalho, garantindo a continuidade do vínculo empregatício é a Lei nº 11.340/2006, também conhecida como Lei Maria da Penha. Esta, além de garantir segurança e dignidade para as mulheres em situação de violência doméstica, também apresenta garantias trabalhistas no bojo do dispositivo legal.

Uma dessas garantias está relacionada à manutenção do vínculo empregatício, conforme dispõe o artigo 9º, § 2º, inciso II, que assegura o afastamento da vítima do local de trabalho pelo prazo de até seis meses, com o intuito de preservar a integridade física e psicológica da mulher empregada que se encontra em situação de vulnerabilidade.

De outra parte, importante citar a Lei de Cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/91), também conhecida como Reserva Legal de Cargos, que determina que empresas com 100 ou mais empregados devem reservar um percentual de seus cargos para pessoas com deficiência (PcD) e reabilitados da Previdência Social. O objetivo deste dispositivo legal é promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo-lhes o direito à igualdade de oportunidades e emprego digno (Brasil, 1991b).

Conforme apregoa o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991b), dependendo do número de empregados esse percentual pode variar de 2% a 5% do total de vagas:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Infere-se da lei supracitada que o objetivo principal do legislador foi garantir o espaço das pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho. Por ser um campo de atuação muito competitivo, muitas vezes não permite o ingresso de profissionais que, embora tenham capacidade cognitiva, possuem algum tipo de deficiência motora, porém essa dificuldade não atrapalha seu desempenho laboral.

Neste mesmo compasso, a Lei nº 13.146/15, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) surge para atuar no mesmo liame que a legislação anterior, porém com dispositivos mais abrangentes, que buscam garantir o acesso a todos os direitos e oportunidades, como educação, saúde, trabalho, transporte, cultura, lazer, entre outros, de forma igualitária, a todas as pessoas que sejam portadoras de algum tipo de deficiência.

Dentre as garantias e direitos elencados no referido Estatuto, em consonância com o tema em comento, nota-se que o legislador dedicou um capítulo para falar especificamente sobre o Direito ao Trabalho, que trata sobre a livre escolha laboral, habilitação e reabilitação profissional, bem como sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Brasil, 2015).

Neste ponto, importante destacar que, conforme preceitua o artigo 35 da lei em comento, as políticas públicas de trabalho e emprego tem a finalidade primordial de “promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho” (Brasil, 2015, [s.p.]).

Por fim, recentemente foi promulgada a Lei nº 14.457/2022 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que visa a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, através da implementação de medidas que incentivam o aprendizado profissional, bem como medidas de apoio aos cuidados dos filhos em tenra idade, primando pela chamada parentalidade na primeira infância.

Cumprido destacar que a medida também prevê a flexibilização da jornada de trabalho, aumento da licença maternidade, antecipação de férias, regime de teletrabalho, compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, dentre

outras medidas que visam a qualificação das mulheres, contribuindo para sua ascensão profissional e retorno ao trabalho após a licença maternidade (Brasil, 2022b).

Outro ponto muito relevante e que merece destaque é o Capítulo VII, da Lei nº 14.457/2022, que prevê a atuação da CIPA, que deverá adotar medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e as outras formas de violência no âmbito do trabalho, visando um ambiente laboral sadio e seguro para inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Cumprе salientar que o Direito da Antidiscriminação torna-se uma ferramenta muito importante no combate aos atos discriminatórios, perpetrados no âmbito das relações laborais, na medida em que seu enfoque está diretamente ligado as causas das discriminações, visando assim, de forma mais eficaz e objetiva, encontrar soluções para minimizá-las ou mesmo extingui-las.

Dessa forma, através das ações afirmativas ou também chamadas de discriminações positivas, busca proporcionar oportunidades iguais a todos os cidadãos, independente de suas características pessoais, sejam estas relacionadas a cor, raça, gênero, idade, opção sexual, dentre tantas outras características inatas dos seres humanos, que não podem amplamente serem utilizadas em julgamentos sociais injustos e discriminatórios.

3 A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E SUA IMPLICAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A discriminação etária, mesmo que não seja explícita, acontece em todos os lugares, a qualquer momento e de todas as formas. É uma realidade diária das pessoas, independentemente de sua idade, e principalmente dos trabalhadores, que muitas vezes têm a qualificação desejada, mas não se enquadram no parâmetro cronológico exigido para exercer a função ofertada.

Já faz algum tempo que as minorias e os vulneráveis vem lutando por seus direitos trabalhistas, por garantias, estabilidades, por salários dignos e justos. Quando foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452/43, mais conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, os trabalhadores de modo geral passaram a ter seus direitos garantidos, sem distinção da natureza de seu trabalho, sendo qual for a atividade desenvolvida, todos, empregados e empregadores, estão sob a égide da legislação laboral.

Ressalta-se que, conforme consagrado no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)” (Brasil, 1988). No entanto, ainda existem barreiras discriminatórias quase intransponíveis, que, muitas vezes, criam obstáculos, dificultando o acesso dos trabalhadores em determinados nichos do mercado, tão somente pela sua idade, sem considerar as demais qualidades do profissional.

A faixa etária não pode ser um fator predominante ou determinante para qualificar ou não uma pessoa dentro do mercado de trabalho, mas sim, deve ser considerada toda a bagagem de aprendizado já adquirido ao longo da caminhada profissional e a sua capacidade de moldar-se as oportunidades dentro deste cenário mercadológico inovador, que está abrindo as portas para novas experiências.

O potencial profissional do trabalhador não pode e não deve ser medido apenas por ser mais velho ou mais jovem, pois a idade da pessoa não determina suas habilidades intelectuais.

O etarismo imposto pela sociedade, tanto de forma explícita como velada, acarreta uma discriminação infundada, pois baseia-se principalmente no quesito idade, o que atualmente não tem mais fundamento para ser óbice para qualquer que seja a sua finalidade caracterizadora.

3.1 DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA: CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

A discriminação etária, consiste em qualquer tipo de preconceito que tem como base a idade cronológica da pessoa, seja ela mais velha ou mais jovem, podendo ser manifestada de várias formas em situações do cotidiano.

Segundo o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania – MDHC, esses episódios preconceituosos acontecem com bastante frequência, impactando de forma negativa na vida das pessoas (2024b, [s.p]):

A prática ainda é bastante comum e tem consequências nocivas à sociedade, porque afeta a autoestima e consequentemente a saúde física e mental, além de prejudicar as pessoas pela exclusão de espaços sociais e laborais, causando impacto em vários setores da vida.

Esse tipo de exclusão pode acontecer com diferentes tipos de pessoas, porém é mais comum serem perpetrados em desfavor de pessoas que já atingiram a terceira idade. Neste ponto, antes de prosseguir, importante trazer a lume o conceito de pessoa idosa, que, segundo o artigo 1º, do Estatuto da Pessoa Idosa, Lei nº 10.741/2023, são todas as pessoas que possuem idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (Brasil, 2003a).

Todavia, em que pese o marco temporal fixado na legislação supra, a longevidade dos seres humanos está cada vez mais presente na sociedade e é notório que os idosos de hoje não são os mesmos de algumas décadas atrás, quando uma pessoa com 60 (sessenta) anos era considerada uma anciã, sem força física para realizar nenhuma atividade e por vezes acamada devido a sua idade avançada.

O processo de envelhecimento pode ser entendido como a última fase de desenvolvimento do ser humano e, assim como em outras etapas da vida, existem muitos desafios. Este novo período traz consigo dificuldades contínuas e cumulativas, porém o equilíbrio está em contrabalancear as possíveis perdas com os novos aprendizados, valorizando as habilidades que permanecem ou se desenvolvem (Willig; Lenardt; Caldas, 2015).

Nos dias atuais as pessoas idosas estão vivendo mais e com qualidade de vida. Essa longevidade ativa está avançando de tal modo que, uma pessoa hoje com 60 (sessenta) anos ou mais, que seria considerava “velha” ou sem “utilidade para a sociedade”, pratica atividades que, muitas vezes, aqueles mais “jovens” não tem a mesma vitalidade para realizar.

Cita-se, por exemplo, a disposição das pessoas idosas na prática de exercícios físicos. Segundo reportagem do Jornal O Globo “uma pesquisa realizada com mais de 2 mil adultos mostrou que idosos acima dos 75 anos se exercitam com mais regularidade do que pessoas que tem entre 25 e 34 anos” (Idosos, 2024, [s.p]).

Em contrapartida, cumpre salientar que algumas pessoas idosas, que passam por trabalhos mais pesados e penosos, como por exemplo, na construção civil ou em frigoríficos, talvez não cheguem na terceira idade com a mesma vitalidade, devendo ser alvos de proteção específica, com regimes previdenciários mais reforçados.

Essa longevidade, que pode ser definida como a capacidade de ter uma vida longa, não se resume apenas ao tempo vivido, mas também como está sendo desfrutado, e se essa vivência está sendo longa e saudável ou cheia de agruras, dores e doenças que a senilidade acarreta as pessoas idosas que não conseguem ou talvez nem possam manter hábitos saudáveis, que fazem toda diferença para um envelhecimento mais autônomo.

No entanto, além de todas as dificuldades que caminham junto ao envelhecimento, existem práticas discriminatórias que podem atingir pessoas de qualquer faixa etária, porém são mais comumente perpetradas em desfavor das pessoas idosas, em razão de sua faixa etária (Silva, [s.d]).

Esse tipo de discriminação, fruto de estereótipos impostos pela sociedade, que tem por objetivo excluir pessoas em razão de sua faixa etária e que atinge principalmente os idosos, chama-se Etarismo. Segundo Daniel Neves Silva ([s.d], [s.p]) “essa prática pode ser chamada de idadismo ou ageísmo, sendo que este último termo deriva de *ageism*, palavra criada no inglês para mencionar esse preconceito”.

No tocante a origem dos termos supracitados, têm-se que:

O termo idadismo, ou etarismo (*ageism*, em inglês), foi definido em 1969 por Robert Butler – gerontólogo estadunidense, para se referir aos estereótipos (como pensamos), preconceitos (como sentimos) e à discriminação (como agimos) em relação à idade. Apesar de idadismo e etarismo serem termos mais conhecidos e usados no dia a dia, outros como ageísmo, gerontoísmo, ancianismo, idosismo e velhismo são usados em alguns textos. Os quatro últimos se referem, especificamente, ao preconceito etário contra as pessoas idosas (MDHC, 2024b, [s.p.]).

Neste contexto, no entendimento de Luiz Paulo Amorin (2024, [s.p]):

O etarismo pode se manifestar de diversas formas, como violência psicológica, verbal, física e financeira; supor que alguém não é capaz de fazer algo por causa da idade; e tratar alguém com menos respeito por causa da idade. O etarismo piora a qualidade de vida das pessoas idosas, aumenta

seu isolamento social e sua solidão, tudo isso associado a graves problemas de saúde, tanto físicos quanto mentais.

A prática discriminatória do etarismo, em que pese possa se manifestar em qualquer ambiente, ocorre principalmente no âmbito familiar, profissional e de saúde, acarretando consequências graves, tais como sequelas psicológicas (Silva, [s.d]).

Neste ponto, importante frisar que a prática da discriminação etária contra as pessoas idosas é considerada crime pelo Estatuto da Pessoa Idosa. Referido assunto será pauta do próximo capítulo, porém, a título de exemplo, citam-se os artigos 96 e 100 da Lei nº 10.741/2023 que preveem pena de reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa para àqueles que discriminarem por motivo de idade (Brasil, 2003a)

Conforme pontuado por Luiz Paulo Amorin (2024, [s.p]):

O etarismo causa prejuízos, desvantagens e injustiças, e pode arruinar gerações. Não podemos esquecer que somos a soma de todas as nossas experiências e começamos a envelhecer desde nosso nascimento. Envelhecer é sinal de que estamos indo bem em nossa caminhada cotidiana. Completar qualquer idade é sinônimo de amadurecimento. Somos o resultado de todos os momentos anteriores de nossa vida.

O etarismo, apesar de se manifestar mediante violência psicológica, verbal ou física, é considerado como uma discriminação silenciosa, pois já está difundido em nossa sociedade, sendo perpetrado de forma sutil nas relações familiares, no mercado de trabalho e na convivência em sociedade (Silva, [s.d]).

Neste viés, não raras vezes, as pessoas idosas são consideradas incapazes de fazer suas próprias escolhas, tomar decisões pessoais importantes ou mesmo exercer suas profissões, pois, devida a idade mais avançada são discriminados apenas em razão de sua faixa etária, independentemente de suas habilidades cognitivas estarem preservadas.

Conforme o Relatório Mundial sobre o idadismo, este é considerado “um fenômeno social multifacetado que a Organização Mundial da Saúde (OMS) define como estereótipo, preconceito e discriminação dirigida contra outros ou contra si mesmo com base na idade” (OPAS, 2022, p. 2).

O etarismo é uma das principais barreiras discriminatórias que impedem as pessoas, que já passaram dos 60 (sessenta) anos, ingressarem no mercado de trabalho. Segundo o Coordenador-Geral de Direitos Humanos e Empresas do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania - MDHC, Luiz Gustavo Lo-Buono, “essa discriminação tem origens múltiplas, incluindo a construção de estereótipos, a estrutura social desigual do país e a lógica capitalista das empresas, que priorizam

lucro e produtividade” (MDHC, 2024a, [s.p.]).

O Relatório Mundial da OPAS (2022, p. 3) apresenta alguns aspectos do etarismo ou idadismo que são correlatos, quais sejam:

- a) Três dimensões: estereótipos (pensamentos), preconceitos (sentimentos) e discriminação (ações ou comportamentos);
- b) Três níveis de manifestação: institucional, interpessoal e contra si próprio;
- c) Duas formas de expressão – explícito (consciente) e implícito (inconsciente).

No tocante as dimensões, os estereótipos “são estruturas cognitivas que alojam nossas crenças e expectativas sobre as características dos membros de grupos sociais” (OPAS, 2022, p. 3). Já o preconceito “é uma reação emocional ou um sentimento, positivo ou negativo, dirigido a uma pessoa com base no grupo ao qual parece pertencer” (OPAS, 2022, p. 4).

A discriminação, por sua vez, consiste em:

ações, práticas ou políticas, aplicadas às pessoas devido às suas afiliações, percebidas ou reais, a alguns grupos socialmente proeminentes e que impõem alguma forma de desvantagem (discriminação negativa) ou vantagem (discriminação positiva) sobre elas (OPAS, 2022, p. 4).

Acerca dos níveis de manifestação, o idadismo institucional “remete às leis, regras, normas sociais, políticas e práticas institucionais que restringem injustamente as oportunidades e prejudicam sistematicamente indivíduos com base na idade” (OPAS, 2022, p. 4).

Na manifestação interpessoal que surge “durante as interações entre dois ou mais indivíduos” percebe-se uma “distinção entre o autor e o alvo do idadismo” (OPAS, 2022, p. 7). Cita-se como exemplo a fala infantilizada no trato com pessoas idosas ou mesmo insultos ao dizer que, em função da idade, não tem mais valor (OPAS, 2022).

O idadismo contra si próprio se refere aquele perpetrado contra a própria pessoa, como por exemplo, idosos que acreditam não ser possível aprender novas habilidades ou pessoas com vinte anos que pensam ser jovens de mais para assumir determinados postos de trabalho (OPAS, 2022). Estes internalizam e usam contra si próprio essa discriminação.

Por fim, segundo o Relatório Mundial sobre o idadismo, este pode ser explícito ou implícito, dependendo do grau de percepção ou consciência do indivíduo:

No idadismo explícito, os pensamentos, sentimentos e ações idadistas da

pessoa voltados contra si ou contra outros são conscientes e intencionais - ou seja, ocorre quando a pessoa está consciente e em controle de si própria. No entanto, no idadismo implícito, os pensamentos, sentimentos e ações em relação aos outros ou a si mesmo ocorrem de maneira inconsciente e são em grande parte sem querer e fora do controle da pessoa (OPAS, 2022, p. 8).

Os impactos sociais dos preconceitos em razão da faixa etária refletem na informalidade dessa classe de trabalhadores que busca tal alternativa não só para complementação de sua renda, mas também para se sentirem ativos, pertencentes, vivos e engajados socialmente (MDHC, 2024a).

Sabe-se que qualquer tipo de preconceito é extremamente prejudicial, principalmente para as pessoas que são alvos da discriminação. Particularmente, no caso das pessoas idosas, além de impactar sua vida financeira, fere também seu direito de personalidade, na medida em que são considerados descartáveis meramente por atingirem idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Inferiorizar as pessoas em razão de sua faixa etária, além de ser uma atitude desprezível, acarreta consequências não só no âmbito laboral, que é o cerne da presente pesquisa, mas também sobrecarrega o sistema de saúde, na medida em que estes cidadãos discriminados, que tem a sua personalidade ferida, acabam se isolando da sociedade e conseqüentemente adoecem, o que impacta diretamente a saúde pública.

Corroborando a tese de que o impacto da discriminação etária vai muito além das barreiras laborais e financeiras, segundo entendimento do psicólogo José Carlos Ferrigno a “ansiedade, depressão, sentimento de inferioridade e falta de confiança em si são alguns dos impactos que o idadismo gera em quem sofre a violência” (MDHC, 2024c, [s.p.]).

Diante disso, torna-se perceptível que a discriminação etária vai muito além de um simples preconceito em razão da idade, atingindo a saúde mental desses trabalhadores que dedicaram uma vida inteira prestando serviços e que ainda podem contribuir, e muito, para sociedade economicamente ativa, porém são barrados de continuar sua jornada laboral em razão de alcançarem a terceira idade.

Neste contexto, ao tempo em que o psicólogo José Carlos Ferrigno ressalta acerca da importância de se reconhecer os limites impostos às pessoas idosas em razão da idade, também afirma que:

Uma coisa é encarar com coragem e realismo as perdas reais causadas pelo envelhecimento, outra coisa, é interiorizar o preconceito de que velhice é sinônimo de doença, de que as pessoas idosas não têm serventia social, que

representam um peso (MDHC, 2024c, [s.p.]).

Derrubar essas barreiras discriminatórias e promover essa cultura de inclusão etária demandam algumas estratégias básicas e que podem ser implementadas sem maiores dificuldades pelos empreendedores. Dentre estas medidas, citam-se a adoção de políticas de recrutamento inclusivo e o treinamento contínuo. Em contrapartida, além dessas práticas “é crucial criar uma cultura organizacional que valorize a experiência e ofereça oportunidades de desenvolvimento para todas as faixas etárias” (MDHC, 2024a, [s.p]).

Cumprе salientar ainda que a responsabilidade nesse combate contra o preconceito etário não recai somente sobre os empregadores, visto que também é dever do Poder Público viabilizar campanhas e políticas públicas³ de conscientização e incentivos para inserção e/ou manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho, principalmente com relação as pessoas idosas, que são as que mais sofrem o impacto da discriminação etária.

3.2 A EVOLUÇÃO DA MASSA POPULACIONAL DE PESSOAS IDOSAS E AS MUDANÇAS NO CENÁRIO MERCADOLÓGICO

Atualmente, conforme pesquisas recentes e reportagens veiculadas nos diversos meios de comunicação, percebe-se uma mudança no cenário populacional que tem refletido em diversas áreas da sociedade, sendo uma delas o mercado de trabalho. As pessoas estão envelhecendo e com o avançar da idade, ao contrário do senso comum, demonstram ter uma vitalidade um tanto incomum para essa nova etapa da vida.

Em contrapartida, não há registros de novos nascimentos na proporção necessária para renovação da população e manutenção de uma proporção razoável de pessoas jovens. Tal fato está diretamente ligado aos índices de fecundidade das mulheres.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em que pese as taxas de mortalidade infantil de crianças até um ano de idade terem recuado de 28,1 para 12,5 óbitos por mil nascidos vivos, sendo que este indicador cairá ainda mais, chegando a 5,8 em 2070, ainda sim o número de nascimentos será

³ p. 59

insuficiente para renovar a massa populacional, visto que as mulheres estão gestando menos filhos (IBGE, 2024a).

Segundo estudos do IBGE entre os anos 2000 a 2023 a “taxa de fecundidade do país recuou de 2,32 para 1,57 filho por mulher”. Em 2040 esse índice atingirá seu nível mais baixo chegando a 1,44 filho por genitora. Estima-se que a taxa de fecundidade tenha um pequeno aumento, subindo para o número de 1,45 filho por mulher em 2050, a 1,47 em 2060, chegando a 1,50 em 2070. Todavia, diante das transformações da sociedade, este número está decrescendo, e consequentemente a projeção atual sofrerá mudanças, o que acarreta incertezas sobre o possível aumento de nascimentos nas próximas décadas (IBGE, 2024a).

Essa mudança na taxa de fecundidade já vem acontecendo há muitas décadas e alguns fatores contribuíram diretamente para essa redução no número de filhos, tais como a urbanização, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, o aumento considerável da escolaridade feminina e o uso deliberado de contraceptivos. Todos estes fatores, dentre outros que também mudaram o contexto familiar, proporcionaram que gradativamente a média de seis filhos por mulher chegasse nos patamares atuais (IBGE, 2024a).

Outro fator relevante para redução da fecundidade é a idade média que as mulheres decidem ter seus filhos. Há duas décadas a concepção ocorria por volta dos 25,3 anos, já em 2020 passou para 27,7 anos e, segundo projeção do IBGE, em 2070 deverá chegar a 31,3 anos (IBGE, 2024a). Observa-se que essa mudança vem acontecendo, pois muitas delas estão optando por estudar e consolidar sua carreira antes de se entregar para a maternidade e seus desafios.

Mensurando os números dos nascimentos entre os anos 2000 com 3,6 milhões e 2022 baixando para 2,6 milhões, têm-se um declínio de aproximadamente um milhão de pessoas que deixaram de nascer. E, segundo o IBGE, a tendência é piorar, pois esse número deve cair para 1,5 milhões em 2070, ou seja, menos da metade dos números atuais (IBGE, 2024a).

Segundo a projeção do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, a massa populacional vai começar a desacelerar seu crescimento em 2041, momento em que atinge o ápice de 220.425.299 habitantes. A partir de então a população brasileira começará a diminuir gradativamente até chegar aos 199.228.708 cidadãos em 2070 (IBGE, 2024a).

Diante do cenário que vem se apresentando, do crescente número da massa

populacional de pessoas idosas, conforme dados abaixo, e a diminuição de cidadãos jovens, as mudanças são inevitáveis, principalmente no tocante as atividades laborais.

Neste ponto, diante da projeção feita pelo IBGE, as empresas necessariamente terão que se “adaptar” à força de trabalho disponível, qual seja, trabalhadores (as) acima de 60 (sessenta) anos, que, diga-se, devido à alta expectativa de vida, ainda estarão plenamente aptos (as) para atuarem como protagonistas no mercado de trabalho.

Segundo estudo do IBGE, a “esperança de vida ao nascer subiu de 71,1 anos em 2000 para 76,4 anos em 2023, e deve chegar aos 83,9 anos em 2070” (IBGE, 2024a, [s.p]). Este aumento na expectativa de vida das pessoas idosas reflete no mercado de trabalho, na medida em que estes profissionais com idade mais avançada permanecem ativos nas suas atividades e, portanto, necessitam ser inseridos e/ou mantidos nos espaços laborais.

Cumprе destacar que as mulheres possuem uma expectativa de vida ainda maior que a dos homens. Segundo a pesquisa em comento, nas últimas duas décadas a esperança de vida dos homens subia de 67,3 anos para 73,1 anos. Em contrapartida, os índices indicam que as mulheres tiveram um salto de 75,1 anos para 79,7 anos, no mesmo período de tempo. Ainda, conforme mostram os dados da pesquisa “as projeções para 2070 indicam uma esperança de vida de 83,9 anos, sendo 81,7 anos para homens e 86,1 anos para mulheres” (IBGE, 2024a, [s.p]).

Neste prisma, além da projeção do crescimento volumoso da população idosa nas próximas décadas, este indicativo é ainda mais alarmante quando analisado sob a ótica de que as mulheres novamente são maioria nesta fatia da população.

Consequentemente, neste novo cenário, a classe trabalhadora feminina novamente estará suscetível ao que atualmente chama-se de múltipla discriminação, tema que será tratado com mais profundidade nos próximos tópicos.

Essa tendência de envelhecimento, nos últimos anos, vem sendo observada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Tal realidade decorre não apenas da baixa taxa de fecundidade das mulheres, mas também pelo aumento na expectativa de vida das pessoas idosas devido as melhorias nas condições de saúde daqueles que já atingiram a terceira idade (IBGE, 2018).

Portanto, o que se percebe nos dias de hoje é que, o número de pessoas idosas está crescendo consideravelmente, pois estão vivendo melhor, com mais saúde física e mental, graças ao avanço científico em várias áreas do

desenvolvimento humano, realidade essa que prolonga a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, pois são economicamente ativas.

Nas últimas duas décadas a população de pessoas idosas, com 60 (sessenta) anos ou mais, quase duplicou subindo de 8,7% para 15,6% entre os anos de 2000 e 2023. E, segundo projeção do IBGE, no ano de 2070 aproximadamente 37,8% dos habitantes brasileiros serão pessoas idosas, o que corresponderá ao equivalente a 75,3 milhões de cidadãos. Esse crescimento também aumenta a idade média da população que era “de 28,3 anos em 2000, subiu para 35,5 anos em 2023 e deve chegar aos 48,4 anos em 2070” (IBGE, 2024a, [s.p]).

Com essa crescente evolução no número de pessoas idosas que ainda são economicamente ativas, saudáveis e plenamente capazes de integrar o mercado de trabalho, aliado ao fato de que a classe trabalhadora de pessoas mais jovens tende a diminuir, não há outra alternativa senão a da adaptação mercadológica das empresas.

Todavia, conforme avaliação mais recente do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) os trabalhadores entre 40 e 59 anos representam 39,4% da força de trabalho, enquanto a classe trabalhadora representada pelas pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais ocupa apenas 7,8% dos postos de trabalho (IBGE, 2024b).

Analisando-se os números apresentados nota-se que o mercado de trabalho ainda se apresenta com as portas praticamente fechadas para os trabalhadores com 60 (sessenta) anos ou mais. Não há um incentivo significativo para inserção ou manutenção de pessoas idosas no ambiente laboral e o motivo disso está alicerçado na visão discriminatória com relação a essa faixa etária.

Muito embora esta classe de trabalhadores tenha uma bagagem de conhecimentos que pode agregar muito para o crescimento das empresas, o cenário mercadológico ainda não consegue vislumbrar benefícios com a manutenção de pessoas em idade mais avançada nos ambientes de trabalho.

Sabe-se que as empresas, de modo geral, buscam por mão-de-obra predominantemente jovem, engajada com o mundo tecnológico, com pensamento inovador e proativos, que possam implementar novas ideias, trazer novos conceitos e acompanhar o crescimento da empresa de forma rápida, ágil, sem necessitar de adaptações para realizar o seu trabalho.

Contudo, neste panorama mercadológico complexo que visa principalmente lucros e crescimento exponencial, os empreendedores não estão percebendo as

mudanças no cenário mercadológico, principalmente em virtude da crescente massa populacional de pessoas idosas, que, num futuro bem próximo, serão maioria no tocante a força de trabalho ativa.

Muitas empresas ainda tem uma visão equivocada acerca da produtividade dos profissionais mais velhos, acreditando que não conseguem acompanhar o avanço tecnológico ou mesmo se adaptar as novas tecnologias, concluindo assim que serão menos produtivos.

Contudo, analisando pela ótica inversa, os trabalhadores da terceira idade são tão capazes quanto qualquer outro, ou até mais, pois trazem consigo algo que as demais faixas etárias não têm, a experiência. Essa vivência e aprendizado adquiridos ao longo de suas jornadas laborais são um grande diferencial que deve ser considerado quando os empregadores estiverem analisando a força de trabalho que pretendem contratar para suas empresas.

Segundo o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania - MDHC “a diversidade etária tem se mostrado crucial no cenário atual do mercado formal, não apenas como um valor moral, mas como um impulsionador de inovação e produtividade” (MDHC, 2024a, [s.p]). Unir gerações no mesmo ambiente de trabalho tem o condão de promover uma rica troca de experiências entre os mais jovens, que estão iniciando sua vida profissional, e os mais velhos, que já tem uma longa trajetória, criando um ambiente equilibrado e inovador.

Neste contexto de mudanças necessárias no mercado de trabalho, a perspectiva é que as barreiras da discriminação etária sejam derrubadas, na medida em que os empregadores comecem a ser mais receptivos com o novo perfil de trabalhadores que integram este cenário mercadológico inovador, adaptando os ambientes laborais, oferecendo treinamentos contínuos, flexibilidade nas jornadas de trabalho e fomentando o labor intergeracional.

3.3 CATEGORIA DE TRABALHADORES SUJEITOS A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme amplamente pontuado no tópico anterior, o etarismo pode atingir qualquer cidadão, independentemente de sua faixa etária. Esse tipo de preconceito tem como base a idade da pessoa, gerando julgamentos com relação ao estereótipo

do indivíduo, que culminam em atos discriminatórios e depreciativos.

Contudo, segundo entendimento de Paula Santos (Santos, 2020), “apesar de qualquer faixa etária estar suscetível a esse tipo de preconceito, é mais comum que isso ocorra contra a população idosa”. Isso ocorre devido aos preconceitos lançados em desfavor da terceira idade, que, por óbvio, possui suas limitações impostas com o passar dos anos, porém, independentemente das razões lógicas para as dificuldades apresentadas, são considerados pessoas doentes e incapazes.

Tal forma de discriminação, que pode ser explícita ou velada, torna-se evidente quando uma pessoa acima dos 60 (sessenta) anos não consegue um emprego formal, por exemplo. Segundo Paula Santos, um dos motivos seria porque “pessoas mais velhas são vistas como um grupo que pode adoecer com mais facilidade, ter dificuldade com questões tecnológicas e não produzir tanto quanto os mais jovens” (Santos, 2020, [s.p.]).

No entendimento de Juliana Teixeira Esteves (2016, p. 361-362):

O mercado de trabalho prefere os mais jovens, não valorizando a capacidade técnica, a experiência de vida e a maturidade da pessoa idosa que está associada a um papel passivo na sociedade enquanto o trabalho está associado a um papel ativo e frenético. Em outras palavras, o papel ativo fornece uma ideia de produtivo, gerador de renda, com exigências físicas, psíquicas e sociais, ritmo mais intenso e responsabilidade. Já o papel passivo associa-se ao não produtivo, recebedor de pensão, pouca aptidão física, ritmo vital lento, isenção de obrigações e de responsabilidades.

Estas discriminações etárias provocam consequências na saúde mental das pessoas idosas, que sofrem graves distúrbios psicológicos, tais como depressão, estresse e ansiedade, devido as dificuldades financeiras causadas pelos obstáculos criados pelos atos discriminatórios no âmbito das relações de trabalho (Santos, 2020).

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS:

Este tipo de discriminação tem consequências sérias e abrangentes para a saúde e o bem-estar das pessoas. Entre as pessoas idosas, o envelhecimento está associado a uma pior saúde física e mental, maior isolamento social e solidão, maior insegurança financeira, diminuição da qualidade de vida e morte prematura. Estima-se que 6,3 milhões de casos de depressão em todo o mundo sejam atribuíveis ao envelhecimento. Este cruza e exacerba outras formas de discriminação e desvantagem, incluindo quando relacionadas a sexo, raça e deficiências, levando a um impacto negativo na saúde e no bem-estar dos indivíduos (OPAS, 2021).

Independentemente de todos os marcos regulatórios, as empresas ainda fazem anúncios das vagas de emprego delimitando a faixa etária, o que obviamente fere as garantias constitucionais contra essa prática, bem como ignora as

potencialidades do profissional com 60 (sessenta) anos ou mais (Feuser, 2020).

Percebe-se ainda uma prática muito comum de discriminação das pessoas idosas no âmbito laboral, qual seja o estímulo ou mesmo o convite à aposentadoria, pois os empregadores erroneamente julgam que, de certa forma, estes trabalhadores não possuem mais utilidade para o sistema de mercado atual (Feuser, 2020).

Esse tipo de discriminação perpetua o etarismo de forma velada e silenciosa, pois de uma maneira muito sutil, quase imperceptível, os empregadores começam a encaminhar o trabalhador para fora da empresa.

Neste cenário preconceituoso, outra faixa etária que também está sujeita a discriminação nas relações laborais, são os chamados envelhescentes, que são as pessoas com idade entre 40 (quarenta) e 59 (cinquenta e nove) anos. Os envelhescentes constantemente são alvo de demissões precoces e, na busca por novas oportunidades, encontram dificuldades para regressar ao trabalho formal, tendo em vista as barreiras discriminatórias impostas pelo mercado de trabalho.

Estes trabalhadores acima dos 40 (quarenta) anos, principalmente aqueles que já atingiram os 50 (cinquenta) anos, tornam-se descartáveis para o sistema de mercado atual, pois são considerados velhos, sem agilidade, incapazes de lidar com as novas tecnologias e mais propícios a doenças, visto que, em tese, não apresentam mais a mesma força de trabalho que os mais jovens (Feuser, 2020).

Essa faixa etária intermediária, que já não são tão jovens, mas também não podem ser considerados velhos, enfrentam dificuldades tanto para se manterem nos seus postos de trabalho quanto para voltarem ao mercado após uma demissão injustificada.

Estes trabalhadores, que já possuem experiência em decorrência do tempo de atividade laboral, conseqüentemente recebem melhores salários, porém, baseando-se apenas no quesito idade, são desligados da empresa para entrada de empregados mais jovens, que aceitam realizar a mesma função por salários menores.

Conforme pontuado por Marja Mariane Feuser (2020, p. 78):

O trabalho diretamente relacionado ao desenvolvimento humano, acaba enxergando no homem uma espécie de produto, onde se valoriza apenas aqueles que realmente estão aptos e se enquadram no conceito considerado ideal na sociedade capitalista atual, onde além de inteligente, bem-vestido e com boa aparência, quanto mais jovem o trabalhador, mais ativo e lucrativo para sua empresa.

Os envelhescentes, apesar de estarem em processo de envelhecimento, mas

ainda não pertencerem a terceira idade, também sofrem os efeitos da discriminação em razão de sua faixa etária. Estes atos discriminatórios decorrem da criação de estereótipos e preconceitos, em especial quando se trata de trabalhadores acima dos 50 (cinquenta) anos (Feuser, 2020).

Neste ponto, em que pese o foco seja a discriminação etária, importante trazer a lume outro motivo, também relevante, que pode ensejar o desligamento dos trabalhadores envelhescentes. Segundo Christophe Dejours (2005, p. 67) os funcionários mais “antigos” costumam ser demitidos, por serem considerados uma ameaça para organização da empresa, visto que são mais críticos que os demais.

Esse pensamento crítico, que decorre da experiência e sofrimento acumulados durante os longos anos de trabalho, podem se tornar um obstáculo para a empresa. Christophe Dejours (2005, p. 66), denomina esses atos de afastamento ou desligamento dos mais “antigos” como o “apagamento dos vestígios”.

Segundo Christophe Dejours (2005, p. 66-67):

O apagamento dos vestígios não consiste apenas em omitir os fracassos, em encobrir os acidentes de trabalho, pressionando os empregados a não os denunciarem, em sonegar informações sobre os incidentes que afetem a segurança das instalações ou em disfarçar-los sucessivamente. Consiste também, ao que parece, em apagar a lembrança de práticas do passado que possam servir de referência à comparação crítica com a época atual. Muitas são as fórmulas empregadas, mas parece que o maior obstáculo ao apagamento dos vestígios é a presença dos “antigos”, que possuem uma experiência de trabalho acumulada ao longo de muitos anos. Em regra, a estratégia consiste em afastar esses atores das áreas críticas da organização, em privá-los de responsabilidades e até em demiti-los.

Nota-se que os motivos da discriminação que acarretam as demissões dos envelhescentes, não raras vezes, tem um viés muito mais profundo que o etarismo. O fator idade é um agravante que pode sim ensejar um desligamento precoce, mas não se pode fechar os olhos para os demais motivos concomitantes que também afetam a permanência destes trabalhadores (as) no mercado de trabalho.

Percebe-se que além do quesito idade, os envelhescentes ainda sofrem discriminações por serem mais experientes e, conseqüentemente, mais críticos, por receberem salários mais robustos, em decorrência da antiguidade na empresa, tornando-se um “prejuízo” e sendo então substituídos por empregados mais jovens que se submetem a realizar a mesma atividade por salários menores.

Por outro lado, os jovens, que segundo o artigo 1º, § 1º, da Lei nº 12.852/13, são “as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade”,

também sofrem discriminação nas relações de trabalho e o principal motivo para não contratação é a falta de experiência seguido da suposta ideia de que estes não têm grandes responsabilidades (Brasil, 2013).

Em decorrência da ausência de oportunidades de emprego formal aos jovens trabalhadores, estes, na maioria das vezes, são inseridos no mercado de trabalho sob o título de “estagiários”. Contudo, exercem funções que exigem a mesma capacidade e dedicação de um empregado efetivo, porém recebendo salários muito inferiores (Feuser, 2020).

Diante da discriminação perpetrada em desfavor dos jovens e os desvios de função sem o pagamento de salários justos, visando minimizar essas práticas, foi sancionada a Lei nº 10.748/2003, mais conhecida como a Lei do Primeiro Emprego. Referida legislação tem o condão de promover a inserção do jovem no mercado de trabalho formal e a sua qualificação através da escolarização, mediante parcerias e incentivos concedidos pelo Poder Público (Brasil, 2003b).

Ainda, nessa mesma linha de proteção, importante destacar o artigo 442-A da CLT, incluído em 2008, o qual proíbe que o empregador exija a “comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade” (Brasil, 1943, [s.p]).

Contudo, segundo entendimento de Marja Mariane Feuser (2020, p. 72): “mesmo com as implementações de ações governamentais de proteção aos jovens no mercado de trabalho, a presença da discriminação etária nesse segmento ainda é corrente”.

Em contrapartida, muito embora a discriminação etária aconteça em qualquer faixa de idade, como por exemplo, um jovem, mesmo que muito bem qualificado, não ser selecionado para um cargo mais alto pelo simples fato de ser jovem. Por outro lado, o mesmo acontece com os trabalhadores mais velhos, como no caso dos envelhescentes, que são discriminados e muitas vezes dispensados após atingirem uma certa idade dentro das empresas, sendo considerados defasados para suas atividades.

Neste contexto, além dos trabalhadores jovens ou adultos em fase de envelhecimento, ainda existe a classe de trabalhadores com 60 (sessenta) anos ou mais, alguns já aposentados outros não, que são economicamente ativos e necessitam, por motivos diversos, serem reinseridos e/ou mantidos no mercado de trabalho, porém enfrentam barreiras discriminatórias em razão de sua idade.

Conforme já citado anteriormente, qualquer pessoa, independentemente de sua idade, pode ser alvo de etarismo ou idadismo. Todavia, observando o cenário mercadológico e os números apresentados pelo IBGE nos tópicos antecedentes, percebe-se que a classe trabalhadora de pessoas idosas tem sofrido em larga escala os efeitos do preconceito em razão de sua faixa etária.

Outro ponto relevante é a desvalorização dos trabalhadores da terceira idade quando conseguem retornar ao mercado de trabalho. Conforme pontuado por Marja Mariane Feuser (2020, p. 76):

Assim, da mesma maneira que os idosos são considerados descartáveis para o mercado de trabalho atual, onde o que importa é o lucro e a quantidade de ganhos econômicos, mesmo com a adoção de políticas públicas que incentivam a contratação dessa massa de trabalhadores acima dos 60 (sessenta) anos, dificilmente os mesmos acabam retornando ao mercado de trabalho no mesmo patamar de antes.

Apesar da vedação expressa contida no artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal de 1988, que apregoa a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988, [s.p.]), constantemente o preceito constitucional não produz o efeito necessário para garantir os direitos dos trabalhadores, dando margem para os atos discriminatórios que estão se tornando cada vez mais recorrentes na sociedade.

Neste sentido é primordial a promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, independentemente da idade, pois o preconceito em razão da faixa etária configura uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores que já atingiram a terceira idade.

Cumprе salientar também que esse tipo de discriminação fere diretamente o preceito fundamental do Estado Democrático de Direito, contido no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, que versa sobre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 1988).

Ainda, segundo entendimento de João Paulo Tavares “a discriminação por idade não apenas prejudica os trabalhadores mais velhos, mas também priva a sociedade de valiosos conhecimentos e habilidades”. Enfatiza ainda que a forma de combater esses episódios preconceituosos é a “conscientização, a fiscalização e a aplicação eficaz das leis antidiscriminação” (Tavares, [s.d.], [s.p.]).

A discriminação etária no âmbito das relações de trabalho pode acontecer em qualquer momento, seja na descrição de cargos, entrevistas, contratações, ou mesmo

no tocante aos salários, atribuições, avaliação de desempenho, treinamento, promoções, recompensas e demissões.

Nota-se que o etarismo, em desfavor das pessoas idosas, muitas vezes acontece antes mesmo de terem a oportunidade de participar de uma entrevista de emprego, momento em que poderiam mostrar as suas habilidades profissionais. Isso ocorre pois, não raras vezes, as ofertas de vaga consignam um limite de idade para concorrer ao cargo ofertado, limitando assim o ingresso dessa classe trabalhadora no mercado de trabalho formal.

3.4 DIREITOS E GARANTIAS DA PESSOA IDOSA, SOB O ENFOQUE DA LEI Nº 10.741/2003

Neste contexto, visando a proteção integral da terceira idade, o Estatuto da Pessoa Idosa, Lei nº 10.741/2003, positivou vários direitos e garantias às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Inicialmente, antes de adentrar nas minúcias da legislação em comento, cumpre destacar que, na sua origem, este ordenamento legal chamava-se Estatuto do Idoso, sendo modificado em 2022 pela Lei nº 14.423, proveniente do Projeto de Lei do Senado (PLS) 72/2018, passando então a ser chamada de Estatuto da pessoa Idosa (Brasil, 2022c).

O projeto em questão, de autoria do senador Paulo Paim, que também redigiu a proposta que deu origem a Lei nº 10.741/2003, um marco importantíssimo na luta pelos direitos das pessoas idosas, foi aprovado pelo Senado em 2019 e pela Câmara no ano de 2022 (Brasil, 2022c).

O PLS 72/2018 “substitui, em toda legislação, as expressões “idoso” e “idosos” pelas expressões “pessoa idosa” e “pessoas idosas”, respectivamente”, pois, segundo o autor do projeto a terminologia “idoso” era excludente (Brasil, 2022c, [s.p]).

De fato, considerando o viés protetivo da legislação, a palavra “idoso” remetia automaticamente apenas ao gênero masculino, excluindo de forma implícita as mulheres, inviabilizando uma possível análise da dupla vulnerabilidade a qual estão sujeitas, não alcançando assim a amplitude e eficácia almejadas pelo autor.

Segundo afirmou o Senador Paulo Paim, esta foi uma recomendação do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa – CNDI:

Considerando não somente o respeito ao seu maior peso demográfico, mas também a necessidade de maior atenção estatal para a potencial dupla vulnerabilidade associada ao envelhecimento feminino, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa (CNDI) tem recomendado a substituição em todos os textos oficiais (...) (Brasil, 2022c, [s.p.]).

Pois bem, superadas estas questões preliminares, conforme já explanado anteriormente, segundo preconiza o artigo 1º, da Lei nº 10.741/2003, são consideradas pessoas idosas aquelas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (Brasil, 2003a).

Inicialmente, dentre os direitos elencados na legislação em comento, importante destacar os artigos 2º e 3º que tratam sobre o gozo dos direitos fundamentais e a obrigação dos familiares, sociedade e poder público de assegurar a efetivação das normas ali contidas:

Art. 2º A pessoa idosa goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 2003a, [s.p.]).

Inferre-se dos artigos supracitados que as pessoas idosas fazem jus a todos os direitos fundamentais, assim como os demais cidadãos, porém, também gozam de proteção integral extra, visto a vulnerabilidade inerente a faixa etária.

Contudo, importante ressaltar que as fragilidades que se apresentam na medida em que a idade avança, não são sinônimos de incapacidade física ou mental, muito pelo contrário, tais vulnerabilidades apenas demonstram que a terceira idade chegou e se faz necessário algumas adaptações para a realização das tarefas diárias ou atividades laborais.

Ressalta-se ainda que a velhice tem os seus graus, que podem ser brandos ou mais acentuados. Contudo, ser uma pessoa idosa não traduz automaticamente um cidadão decrépito, visto que nem sempre o envelhecimento está aliado à enfermidade ou redução de aptidão (Vilas Boas, 2015).

Neste contexto, o Estatuto da Pessoa Idosa além de garantir inúmeros direitos em favor da terceira idade, tais como educação, cultura, lazer, saúde, prioridades de atendimento, dentre outros, também assegurou a profissionalização e o trabalho

digno. As pessoas que já atingiram os 60 (sessenta) anos ou mais estão vivendo de forma saudável e longa, o que lhes permite permanecer economicamente ativos.

Essa nova fase, carregada de experiências e vitalidade, permite que as pessoas idosas continuem exercendo suas profissões ou mesmo busquem ingressar no mercado de trabalho para complementação de sua aposentadoria, o que também contribui para manutenção de sua sanidade mental, trazendo aquele sentimento de ainda pertencer ao mundo.

Diante disso, buscando garantir esse direito de manutenção e/ou inserção do grupo da terceira idade no mercado de trabalho, o artigo 26, da Lei nº 10.741/2003 preconiza que “a pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” (Brasil, 2003a, [s.p.]).

Neste ponto, observa-se que o legislador buscou assegurar que as pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais, independente de suas dificuldades inerentes ao avanço da idade, não fossem privadas de exercer suas atividades laborais.

Segundo entendimento de Marco Antônio Vilas Boas, “a atividade profissional está evidenciada como um direito sagrado de toda pessoa humana (incluída aí, por decorrência, o próprio idoso)”. Afirma ainda que “as condições próprias de cada um, físicas, intelectuais ou psíquicas, devem ser consideradas para a prática trabalhista” (Vilas Boas, 2015, p. 49). Esse respeito às condições inerentes a cada indivíduo é uma maneira saudável de repelir qualquer tipo de discriminação.

Neste mesmo sentido, o artigo 27, do mesmo dispositivo legal, assegura as pessoas idosas o direito a não discriminação em razão da idade:

Art. 27. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.
Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada (Brasil, 2003a, [s.p.]).

Inclusive, infere-se do referido artigo o favorecimento das pessoas idosas, na medida em que o fator idade é utilizado como critério de desempate, concedendo preferência aos concorrentes com 60 (sessenta) anos ou mais quando do preenchimento das vagas disponíveis em concursos públicos.

Esse mesmo critério de desempate também é aplicado, por analogia, no âmbito eleitoral, para a assunção de cargos, concedendo assim a vitória ao candidato com mais idade (Vilas Boas, 2015). Para exemplificar a comparação cita-se o artigo 77, §5º, da CF, que diz que “se, na hipótese dos parágrafos anteriores, remanescer,

em segundo lugar, mais de um candidato com a mesma votação, qualificar-se-á o mais idoso” (Brasil, 1988, [s.p.]).

Seguindo neste viés protetivo, o Estatuto da Pessoa Idosa preceitua em seu artigo 28 que o Poder Público deve criar e estimular ações afirmativas voltadas ao trabalho e a profissionalização das pessoas idosas:

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:
I – profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;
II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;
III – estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho (Brasil, 2003a, [s.p]).

Muitas vezes os trabalhadores que já atingiram a terceira idade são excluídos do mercado de trabalho sob a égide da falta de conhecimento necessário para acompanhar a evolução no âmbito laboral. Todavia, quando as pessoas idosas buscam aprimorar seus talentos e adquirir novas habilidades enfrentam barreiras discriminatórias que não permitem esse avanço cognitivo.

Neste sentido, o artigo 28, da Lei nº 10.741/2003, visando transpor essas barreiras educacionais e profissionalizantes, elencou no referido dispositivo as responsabilidades do Poder Público, tanto no que se refere a criação de programas de profissionalização para as pessoas idosas, visando o aprimoramento de suas habilidades cognitivas e seu potencial para atividades laborais, como no tocante ao estímulo às empresas privadas, incentivando o aumento nas contratações de trabalhadores com 60 (sessenta) anos ou mais.

Importante ressaltar que “a melhoria nas condições de empregabilidade do trabalhador não implica a sua inserção no mercado de trabalho, melhora apenas as condições de competir por uma vaga de emprego” (Esteves, 2016, p. 358).

Por outro lado, estar preparado para as exigências dos empregadores, muito embora não garanta a vaga de emprego, melhora as condições de competir pela oportunidade ofertada.

Segundo entendimento da analista Paula Santos "o Estado precisa estar atento à violência e preconceito que esse público sofre, criando ações de educação e proteção". Afirma ainda que “é preciso imputar essa conscientização de que isso é, sim, uma discriminação, e pensar no que podemos fazer para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas” (Santos, 2020).

A Lei nº 10.741/2003, além de prever os direitos e garantias da pessoa idosa, também elencou nos artigos 95 ao 108 os crimes em espécie que, quando praticados em desfavor destes podem ensejar a detenção ou reclusão do autor dos fatos.

O legislador procurou descrever em detalhes os tipos penais, a fim de diminuir a gama de interpretações, evitando assim as dúvidas que poderiam pairar sobre a conduta praticada ser a mesma descrita no tipo penal. Outrossim, dessa forma, ampliou as possibilidades de punição das condutas que são praticadas de forma corriqueira (Bianchini, 2016).

Dentre os crimes em espécie, destacam-se os artigos 96 e 100 que preveem pena de reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa para aqueles que discriminarem as pessoas idosas em razão da idade:

Art. 96. Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade:

Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.

Art. 100. Constitui crime punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa:

I – obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade;

II – negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho;

(...) (Brasil, 2003a, [s.p]).

Neste ponto, no entendimento de Marco Antônio Vilas Boas (2015, p. 184) “também é discriminação qualquer tipo de zombaria à pessoa do idoso, por conta de alguns decréscimos de suas faculdades físicas e mentais marcados pelos anos vividos”. Afirma ainda que qualquer tipo de humilhação ou menosprezo também configura atos discriminatórios contra as pessoas idosas (Vilas Boas, 2015).

Em contrapartida, no tocante as oportunidades de trabalho ou impedimento de acesso, antes de qualquer manifestação positiva ou negativa, importante analisar as minúcias de cada caso. Segundo Marco Antônio Vilas Boas (2015, p. 186):

Impedir o acesso de alguém a cargo público, por motivo de idade, não pode haver aplauso ou repúdio, antes de algumas considerações. Se na essência do trabalho se exige uma condição própria para seu desempenho, é claro que o candidato ao cargo deverá cumprir determinados requisitos. Não é atitude racional exigir que uma empresa contrate determinada pessoa, bastante idosa, para servir como segurança. Em contrapartida, não é possível, à mesma empresa, recusar os préstimos profissionais de um contador só porque é ele um idoso. No caso em pauta, não é possível, também, que um idoso não possa desempenhar, a contento, um trabalho intelectual em que se exija experiência. Tudo tem a sua medida...

Destaca-se também que constitui crime não denunciar os casos de agressão

física, negligência, opressão ou qualquer tipo de violência contra a pessoa idosa, sendo um dever de todo o cidadão comunicar as autoridades competentes quando testemunharem ou tiverem conhecimento de algum fato, conforme preconiza o artigo 6º do Estatuto da Pessoa Idosa (Brasil, 2003a).

Ressalta-se ainda que, conforme consta no artigo 4ª “nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei” (Brasil, 2003a, [s.p]).

Segundo Marco Antônio Vilas Boas (2015, p. 184):

A Constituição Federal já havia previsto o crime de discriminação e o pôs como atentatório aos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI). O crime veio em repúdio a qualquer tipo de embaraço à pessoa idosa ou portadora de qualquer forma de deficiência ou limitação. Qualquer discriminação é odiosa e atenta não só contra os direitos humanos, mas contra os princípios da solidariedade entre grupos e pessoas.

O Estatuto da Pessoa Idosa, sob o pálio da proteção integral, proporciona amplos direitos para as pessoas da terceira idade, garantindo que tenham uma vida saudável, digna e economicamente ativa, livre de ameaças, violência ou qualquer tipo de discriminação.

Outrossim, é direito personalíssimo das pessoas idosas o envelhecimento e a sua proteção é um direito social (Brasil, 2003a). Portanto, cada pessoa tem o poder de escolher como deseja envelhecer, se quer permanecer aposentado curtindo o tempo livre ou continuar plenamente ativo e atuante no mercado de trabalho até os limites de sua capacidade.

Essa escolha diz respeito apenas a própria pessoa, autora de sua vida, por isso personalíssimo, cabendo a sociedade tão somente o dever de proteção integral dos indivíduos com idade igual ou acima de 60 (sessenta) anos, deixando-os livres para fazer suas próprias escolhas e permitindo que ocupem e se sintam pertencentes em todos os lugares que desejarem ali estar.

4 A DISCRIMINAÇÃO SEXISTA E SUAS NUANCES NO MERCADO DE TRABALHO

É notório que as mulheres estão ocupando cada vez mais seu lugar na sociedade, mostrando sua capacidade laborativa e seu desempenho intelectual nas mais diversas áreas de atuação. No entanto, mesmo com toda esta evolução e as garantias já conquistadas, ainda esbarram nas barreiras da discriminação, sejam estas de cunho racial, sexual, étnico ou etário.

Essa luta por igualdade de gênero e proteção dos direitos femininos, embora tenha evoluído, tanto no âmbito internacional como na esfera nacional, tem apresentado passos ainda pequenos frente a crescente proporção que as mulheres estão ocupando no mercado de trabalho.

Contudo, mesmo atingindo altos níveis de conhecimento, ocupando a grande maioria dos bancos escolares em busca de especializações e qualificações nas suas áreas de atuação, as mulheres ainda são minoria nos cargos de direção e comando.

Essa disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, advém, na grande maioria das vezes, da discriminação com relação ao gênero, visto que, o simples fato de existir essa diferença de sexo, já é considerado uma barreira na evolução profissional da trabalhadora.

Diante disso, percebe-se que, mesmo que elas atendam às exigências necessárias para ascensão profissional, estas mulheres, não raras vezes, serão privadas dessa oportunidade, sem que haja um motivo plausível, sendo, em muitos casos, tal impedimento pautado tão somente no quesito gênero,

Destaca-se ainda que, além de todas essas nuances e dificuldades que o próprio gênero já impõe, as trabalhadoras ainda precisam lutar contra as práticas sexistas, perpetradas no ambiente laboral, que, não raras vezes, evoluem para episódios de assédio moral ou mesmo sexual.

Nesse contexto discriminatório, embora estejam aptas para assumirem um cargo de comando ou direção, em grande medida, as trabalhadoras são excluídas do rol de funcionários elegíveis para progressão da carreira, muitas vezes pelo simples fato de serem mulheres.

Essa visão preconceituosa dos (as) empregadores (as) impede o crescimento profissional da classe feminina trabalhadora, que também possui um grande potencial e tem o direito de progredir na sua carreira tanto quantos os homens.

4.1 A DISCRIMINAÇÃO SEXISTA: CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

Primeiramente, antes de adentrar no tema central do tópico, faz-se necessário um breve esclarecimento sobre a diferença entre sexo e gênero, viabilizando-se assim uma melhor compreensão do tema.

Conforme as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, “o conceito de sexo está relacionado aos aspectos biológicos que servem como base para a classificação de indivíduos entre machos, fêmeas e intersexuais” (CNJ; ENFAM, 2021, p. 16).

Entretanto, cumpre salientar que, no âmbito jurídico, esse conceito está ultrapassado, quando utilizado para reflexão das desigualdades, visto que não abrange uma porção de outras características não biológicas que são socialmente construídas e atribuídas aos indivíduos (Morais, 2025).

A seu turno, a palavra gênero é utilizada quando se tratar “do conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos” (CNJ; ENFAM, 2021, p. 16). Portanto, enquanto sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura (Morais, 2025, p. 9).

A discriminação em razão do gênero está enraizada na base, na estrutura da sociedade e na mentalidade dos cidadãos, inclusive das próprias mulheres que, não raras vezes, aceitam com naturalidade o machismo estrutural⁴ por entenderem que são o sexo frágil.

Essa concepção de que as mulheres são criadas para servirem aos seus maridos, cuidar dos filhos e realizar o serviço doméstico está inserida no cotidiano das famílias há muitas décadas.

Esses papéis diferentes para homens e mulheres, impostos pela sociedade, criaram um estereótipo de que, ao sexo feminino, estão associados os trabalhos domésticos e de cuidados, ou seja, os menos valorizados, ao passo que aos homens associou-se o perfil de provedor e, portanto, as funções mais valorizadas e melhor

⁴ O machismo estrutural refere-se a um sistema de representação e dominação profundamente enraizado nas estruturas sociais, culturais, políticas e econômicas, que perpetua a desigualdade de gênero de maneira sistêmica e institucionalizada. Diferente de manifestações individuais de machismo, que podem ser observadas em comportamentos ou atitudes pessoais, o machismo estrutural está embutido nas normas, leis e práticas das instituições, moldando as relações sociais de forma a privilegiar o masculino em detrimento do feminino (Mendes, [s.d. b], [s.p.]).

remuneradas (Morais, 2025).

Segundo Rodrigo Porfírio “a desigualdade de gênero é um problema antigo, porém atual”, visto que “desde os primórdios da humanidade, a maioria dos povos caminhou para o desenvolvimento de sociedades patriarcais, em que o homem detinha o poder de mando e decisão sobre a família” (Porfírio, [s.d. b], [s.p.]).

No entendimento de Rodrigo Porfírio essa submissão das mulheres em relação aos homens, que acarretou a desigualdade de gênero que ainda se perpetua na sociedade atual, ocorre devido ao fato de que:

Durante muito tempo, a mulher foi excluída da participação efetiva nos espaços públicos, do trabalho fora do âmbito doméstico e da possibilidade de desenvolvimento científico e intelectual por meio da educação formal, além de estarem submetidas (isso ainda ocorre) ao poder de homens de sua família, em geral seus pais e maridos. Isso acarretou num problema que urge por solução: a desigualdade fundamentada pelo gênero (Porfírio, [s.d. b], [s.p.]).

Esse modelo patriarcal, que moldou as relações de poder e reproduziu a desigualdade de gênero, privilegia os homens apenas pelo simples de fato de serem homens, independentemente de qualquer outra característica.

Neste contexto histórico, no qual os homens saíam para trabalhar e buscar o sustento da sua família e as esposas tinham que ficar em casa cuidando dos filhos e afazeres do lar, criou-se um estereótipo de fragilidade e submissão das mulheres.

Inclusive, dentro desse conceito de submissão, até poucas décadas atrás, conforme legislação vigente à época, as mulheres eram consideradas incapazes, necessitando da permissão do cônjuge para realizar tarefas simples na sociedade, como por exemplo, abrir uma conta bancária.

O preconceito sexista, embora se manifeste muitas vezes de forma hostil, também pode ser perpetrado de forma benevolente, velada, aparentemente positiva, na medida em que se atribui as mulheres essa “super proteção” ou mesmo a crença de que são mais adequadas para exercer as tarefas de cuidados, desqualificando suas habilidades profissionais em outras áreas de atuação.

No entendimento de Tiago Soares Campos ([s.d.], [s.p.]):

O sexismo hostil envolve atitudes abertamente negativas e desprezo em relação a mulheres ou homens. Ele se manifesta por meio de violência verbal, física ou psicológica e está associado a comportamentos misóginos ou misândricos. Já o sexismo benevolente é mais sutil e muitas vezes disfarçado de elogios ou atitudes protetoras, como a crença de que as mulheres devem ser cuidadas pelos homens ou que são naturalmente mais “delicadas”. Embora pareça inofensivo, o sexismo benevolente contribui para manter

desigualdades ao reforçar papéis tradicionais de gênero.

Neste ponto, importante fazer um breve esclarecimento acerca da diferença entre machismo, misoginia e sexismo, pois, embora todos estejam associados a atitudes discriminatórias contra as mulheres, cada um se refere a um determinado tipo de violência.

O machismo “refere-se ao enaltecimento do sexo masculino sobre o feminino”, que, de modo geral “é expresso por comportamentos, opiniões e sentimentos que revelam a desigualdade de direitos entre os sexos”. Um exemplo clássico desse tipo de violência são as zombarias preconceituosas do tipo “lugar de mulher é na cozinha” (Chérolet, 2023, [s.p.]).

Segundo Brenda Chérolet (2023, [s.p.]) “o machismo desqualifica a mulher perante o homem e é a principal causa do feminicídio por perpetuar a crença de que, numa relação, o homem é o ‘dono’ da mulher”.

Infelizmente essa superioridade que os homens entendem que possuem não só perpetua os atos de discriminação, mas também os episódios de violência, ceifando a vida das mulheres, que desejam apenas serem livres para fazerem suas próprias escolhas.

Em contrapartida, a misoginia, que tem etimologia de origem grega, “envolve uma forte repulsa e aversão às mulheres”. Em poucas palavras, “significa ódio à mulher” (Chérolet, 2023, [s.p.]).

Acerca da misoginia, importante trazer a lume um avanço significativo no combate à discriminação contra as mulheres. Recentemente a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) “aprovou o projeto (PL 896/2023) que enquadra a misoginia (ódio ou aversão às mulheres) como crime de racismo” (Brasil, 2025a, [s.p.]).

Durante a votação no Senado, a relatora, Senadora Soraya Thronicke, explicou “que a misoginia será enquadrada nos crimes de preconceito contra cor ou raça”, bem como esclareceu que, “com a tipificação, esse tipo de conduta poderá ser punida” (Brasil, 2025a, [s.p.]).

Cumprе ressaltar que a Comissão de Direitos Humanos (CDH) tentou reduzir o alcance da proposta “ao tratá-la como injúria individual e não como ofensa a um grupo social”. No entanto, a relatora rejeitou a substituição proposta pelo CDH, pois entende que “a misoginia deve ser considerada crime coletivo, que atinge todas as mulheres, não apenas vítimas isoladas” (Brasil, 2025c, [s.p.]).

Com a aprovação do Senado da PL 896/2023, que altera a Lei do Racismo,

tipificando a misoginia como discriminação, o primeiro artigo da Lei nº 7.716/1989 passará a ter a seguinte redação “serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional ou praticados em razão de misoginia” (Brasil, 2025b, [s.p.]).

Conforme ressalta a Senadora Soraya Thronicke (Brasil, 2025c, [s.p.]), “a proposta não se destina a punir piadas ou comentários de mau gosto, mas condutas graves que expressem ódio ou rejeição às mulheres”.

Com essa possível criminalização da misoginia, a luta contra a discriminação de gênero ganhará mais uma importante ferramenta no combate aos atos discriminatórios perpetrados contra as mulheres.

O PL 896/2023, de autoria da Senadora Ana Paula Lobato, ainda está em tramitação e, não havendo “recurso para votação no Plenário do Senado, o projeto seguirá diretamente para a Câmara dos Deputados” (Brasil, 2025a, [s.p.]).

O reconhecimento jurídico do preconceito contra as mulheres será primordial para diminuir os discursos de ódio e garantir a dignidade feminina, pois a misoginia, tal qual o racismo e a homofobia, também alimenta os episódios de exclusão e violência (Brasil, 2025c).

A seu turno, o sexismo, que também é uma forma de discriminação, tem por base o preconceito de gênero, apoiando-se na ideia de que um sexo, geralmente o masculino, é superior ao outro. Esses atos discriminatórios limitam as oportunidades, principalmente das mulheres, em diversas áreas da sociedade (Campos, [s.d]).

No entendimento de Brenda Chérolet (2023, [s.p.]), sexismo “faz referência à ideia de que o homem é melhor e mais competente do que a mulher “. Ela afirma ainda que “uma das principais consequências do sexismo é a homofobia, diferença de salários entre os sexos e a desigualdade de oportunidades de trabalho” (Chérolet, 2023, [s.p.]).

Não obstante o sexismo ter por base a discriminação de gênero, seja este masculino ou feminino, podendo qualquer indivíduo ser vítima desse tipo de preconceito, não há como negar o fato de que as pessoas mais afetadas são as mulheres, que historicamente são subjugadas inferiores aos homens.

Esse modelo patriarcal enraizado na sociedade e que ainda é vivenciado pelo povo brasileiro, contribui para que o sexismo se perpetue em diversas áreas da vida das mulheres, principalmente na esfera trabalhista, na qual ainda persiste a diferença salarial e o baixo número de cargos de lideranças femininas.

Neste contexto, considerando que o sexismo, de modo geral, afeta mais as mulheres do que os homens, importante trazer a lume o conceito de discriminação contra a mulher, apresentado no artigo 1º, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher:

(...) a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (Brasil, 2002c).

A Convenção supracitada, que é o principal instrumento internacional na luta por igualdade de gênero e erradicação da discriminação contra as mulheres, foi adotado pela ONU em 1979, entrando em vigor como Tratado Internacional em 1981, sendo ratificado pelo Brasil em 1984 (ONU, 1979).

O referido Tratado Internacional tem por objetivo principal, além daqueles mencionados alhures, garantir o respeito aos direitos humanos das mulheres e repreender as suas violações, primando pela dignidade humana e assegurando a igualdade de gênero em todas as esferas sociais.

No tocante a criminalização, o sexismo não é tipificado como crime, porém, as atitudes sexistas podem ser perpetradas através de comportamentos que "constituem crimes, como a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, prevista na legislação trabalhista, ou a violência doméstica, que é abordada pela Lei Maria da Penha" (Campos, [s.d], [s.p.]).

Importante ressaltar que misoginia e sexismo, embora estejam interligados, não podem ser considerados sinônimos. Segundo Tiago Soares Campos ([s.d], [s.p.]):

A misoginia é uma forma extrema de sexismo hostil e está associada a comportamentos que objetificam, desumanizam ou oprimem as mulheres. Enquanto o sexismo pode ser mais generalizado e sutil, a misoginia tende a ser mais agressiva e explícita. Além disso, o sexismo benevolente pode coexistir com a misoginia, criando um ciclo de desigualdade que tanto elogia quanto rebaixa as mulheres.

O sexismo pode acarretar diversas consequências graves para as vítimas, seja no âmbito pessoal, social ou trabalhista, causando ansiedade, depressão, contribuindo para baixa autoestima, disparidade salarial, assédio sexual e/ou moral e violência doméstica. Todos esses fatores impedem que a sociedade evolua e se desenvolva de forma justa e igualitária (Campos, [s.d.]).

No âmbito trabalhista as consequências do sexismo atrasam a evolução profissional das mulheres, que mesmo estando preparadas para assumir cargos de comando e liderança, por exemplo, muitas vezes não conseguem chegar até este posto de trabalho pelo simples fato de serem mulheres.

Outro ponto impeditivo é a formação de nichos de trabalho diferenciados pelo gênero o que “permite que se formem verdadeiros bolsões de ramos de emprego onde se pode pagar salários menores às mulheres” (Calil, 2007, p. 109).

Esse fenômeno, conhecido como “feminização do trabalho”, em tese, permite que “aparentemente, haja diferença em relação aos salários pagos aos homens, vez que inexistem homens trabalhando naquele setor ou ramo de atividade” (Calil, 2007, p. 109).

Dessa forma, a feminização do trabalho ocorre quando algumas atividades laborais são rotuladas como sendo especificamente femininas, tais como aquelas voltadas aos trabalhos domésticos e de cuidado. Porém, essas atividades são remuneradas com salários mais baixos e direitos trabalhistas inferiores, tais como ausência de registro, extrapolação da jornada, condições insalubres de trabalho, além, claro, do alto índice de informalidade (CNJ; ENFAM, 2021).

Diante disso, é notório que a estrutura patriarcal, ainda latente na sociedade, reforça a desigualdade social e acarreta consequências graves para as vítimas, principalmente no âmbito laboral, que reflete diretamente no seu sustento e dignidade.

Essa realidade de salários inferiores e desvalorização do trabalho feminino acarreta mais vulnerabilidade à classe trabalhadora e, conseqüentemente, ao seu grupo familiar que também vivencia a precariedade, aumentando o nível de pobreza das famílias que são chefiadas por mulheres.

O combate ao machismo, ao sexismo e a misoginia exigem uma mudança cultural muito profunda. É necessário combater os privilégios para dar espaço a promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, rompendo essa mentalidade enraizada na sociedade, desconstruindo-se os estereótipos de gênero.

É necessário que essas barreiras do sexismo sejam derrubadas, que os atos de violência e discriminação contra as mulheres não mais se perpetuem no tempo, para que assim possamos caminhar para a construção de uma sociedade na qual o respeito mútuo e a igualdade sejam as prioridades.

4.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA CLASSE FEMININA: EVOLUÇÃO E AVANÇOS SIGNIFICATIVOS NA LUTA POR IGUALDADE DE GÊNERO E TRABALHO DIGNO PARA AS MULHERES

A luta pelos direitos humanos e por igualdade entre as pessoas é um processo histórico e permanente na busca por relações justas. As minorias, por muitas décadas, vêm lutando por seus direitos para que todos sejam tratados como iguais, tenham as mesmas oportunidades e não sejam vítimas de atos discriminatórios.

A seu turno, tanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) quanto a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), abarcam o mesmo direito universal de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de raça, cor, sexo, idioma, religião”, ou seja, são livres e iguais em dignidade e direitos. Contudo, essa igualdade tão almejada ainda enfrenta muitas barreiras, sendo uma delas a discriminação que as mulheres sofrem nas relações de trabalho, em comparação aos homens.

É incontroverso que a luta das mulheres pela erradicação da discriminação e pelo direito de igualdade de gênero transformou a sociedade não só no Brasil, mas no mundo todo. Essas mudanças ocorreram a partir da conquista de novos direitos, adoção de políticas públicas e organismos estatais voltados para promoção da equidade e redução das desigualdades (Araújo; Facchini 2018).

Desde a virada do milênio até os dias atuais o nível de escolaridade das mulheres cresceu, e elas passaram a ser maioria dentre os matriculados e concluintes, inclusive no ensino superior. Essa escolarização contribuiu para o aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, aumentando a sua participação em cargos de chefia e gerência, bem como a participação em nichos de trabalho antes considerados apenas masculinos. Contudo, as mulheres ainda são maioria nos cargos “tradicionalmente femininos” (Araújo; Facchini 2018).

Mesmo diante das dificuldades, o direito trabalhista da classe feminina está evoluindo, na medida em que, visivelmente, as mulheres estão ocupando cada vez mais seu lugar na sociedade, mostrando sua capacidade laborativa, seu desempenho técnico e intelectual nas mais diversas áreas de atuação.

Entretanto, a proteção de seus direitos não evolui na mesma proporção e com a mesma agilidade com que as mulheres veem ocupando o mercado de trabalho. Prova disso é que a primeira medida protetiva no âmbito trabalhista só foi editada no

ano de 1919, com o Código Sanitário que, dentre outras medidas, proibiam o trabalho de menores de 14 anos e o trabalho noturno para mulheres (Marafanti, 2021).

Posteriormente, em 1932, foi editado o Decreto nº 21.417-A que “regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais” (Brasil, 1932, [s.p.]). Dentre as normas ali contidas destacam-se: a vedação de trabalho de remoção de pesos, trabalhos insalubres ou perigosos, a proibição do trabalho quatro semanas antes e depois do parto, a igualdade salarial, auxílio maternidade, o direito a dois descansos durante a jornada de trabalho para amamentação e a exclusão da gravidez do rol das justas causas que podem acarretar a rescisão contratual (Marafanti, 2021).

Diante das péssimas condições de trabalho e sem ter acesso a praticamente nenhum benefício, as mulheres começaram a se movimentar em busca do reconhecimento dos seus direitos. Neste contexto, a criação da OIT internacionalizou os direitos trabalhistas das mulheres e neste mesmo período surgiram às primeiras regulamentações no Brasil acerca do assunto relacionado a classe feminina (Ambros; Goldschmidt, 2022).

Na sequência vieram outras Constituições, como por exemplo a de 1934, que, além de elencar as vedações do Decreto nº 21.417-A/1932, ainda concedeu “assistência médica e sanitária à gestante, descanso, sem prejuízo do salário antes e após o parto e a instituição da previdência a favor da maternidade” (Marafanti, 2021, p. 1740).

Posteriormente, foi promulgada a Carta Magna de 1937 que, embora tenha repetido quase todas as garantidas da Constituição anterior, foi “omissa em relação à proibição de diferença de salários por motivo de sexo e a previdência em razão da maternidade” (Marafanti, 2021, p. 1740).

Ato contínuo, foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452/43, mais conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, na qual os trabalhadores de modo geral passaram a ter seus direitos garantidos, sem distinção da natureza de seu trabalho, sendo qual for a atividade desenvolvida.

Logo em seguida sobreveio a Lei Maior de 1946 que manteve a proibição de trabalho das mulheres em locais insalubres e a licença gestacional sem prejuízo do salário, bem como a garantia de assistência à maternidade (Marafanti, 2021).

A seu turno, as Constituições de 1967 e 1969 mantiveram a mesma linha da anterior, porém acrescentaram “o direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho para

as trabalhadoras em geral e 25 anos para as mulheres no exercício da função de magistério” (Marafanti, 2021, p. 1740).

Contudo, mesmo com a positivação e aumento das garantias da classe trabalhadora, que almejava a muito tempo por mais estabilidade, salários dignos e justos, as mulheres ainda sim permaneceram no limbo legislativo, aguardando uma lei esparsa que de fato proporcionasse proteção às mulheres.

Ao longo das décadas a legislação vem introduzindo e modificando, mesmo que paulatinamente, alguns direitos das mulheres, como por exemplo, em 1974 a Lei nº 6.136 que modificou a CLT determinando que a Previdência Social fosse responsável pelo pagamento da licença-maternidade, evitando assim a preferência pela mão de obra masculina, como também a Lei nº 7.189 de 1984 que permitiu o trabalho noturno para mulheres maiores de dezoito anos (Barbugiani, 2014, p. 39-40).

Analisando de forma cronológica, “até fins da década de 70, a lei, sob rubrica de ‘proteção’, impedia a entrada da mulher em amplos setores do mercado de trabalho”. Desde este período o movimento feminista lutou arduamente contra as desigualdades e participou ativamente da elaboração da Constituição Federal de 1988, momento em que conseguiram introduzir novos direitos e obrigações ao Estado, “tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio a violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, etc” (Barsted, 2021, p. 35).

Nessa luta árdua por garantias, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco histórico no que se refere à proteção dos direitos sociais e trabalhistas, com destaque para o artigo 7º, inciso XX, que prevê a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, e inciso XXX, que prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988, [s.p.]).

Todavia, cumpre ressaltar que, em que pese, a Constituição Federal abarcar em seus artigos algumas garantias trabalhistas para a classe feminina, o artigo 7º, inciso XX, parte final, consigna que a proteção da mulher no mercado de trabalho será contemplada “nos termos da lei” (Brasil, 1988, [s.p.]). Ou seja, mesmo positivado como direito constitucional, ainda seria necessária uma lei esparsa para de fato resguardar os interesses da classe feminina no âmbito das relações de trabalho.

Neste ponto, a propósito, cumpre ressaltar que a reforma trabalhista,

preconizada pela Lei nº 13.467/2017, nada disciplinou a respeito, deixando passar em branco preciosa oportunidade de dar eficácia ao inciso XX do artigo 7º da CF e, com isso, proteger o mercado de trabalho da mulher com incentivos e normas específicas e detalhadas (Brasil, 2017a).

Outro avanço importante, mesmo que tenha sido procrastinado por mais de três décadas desde a promulgação da Constituição de 1988, foi a entrada em vigor da Lei nº 14.457, em 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, bem como alterou alguns dispositivos da CLT (Brasil, 2022b).

A referida legislação tem por objetivo, além da inserção, a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, uma das providências adotadas foi a implementação de medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência que serão fiscalizadas e acompanhadas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA (Brasil, 2022b).

Outra medida importante sancionada com o objetivo de resguardar os direitos trabalhistas das mulheres foi a promulgação da Lei nº 14.611/2023 que alterou o artigo 461 da CLT majorando a penalidade ali prevista quando do descumprimento da regra de equiparação salarial. Conforme preconiza o parágrafo 7º do referido artigo a multa “corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais” (Brasil, 2023c, [s.p.]).

No âmbito internacional cita-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as mulheres, que entrou em vigor como Tratado Internacional em 1981, tornando-se o documento central e mais abrangente sobre a proteção das mulheres (ONU, 1979).

Dentre os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, a referida Convenção prioriza a mulher, trazendo-a para o centro das preocupações, ocupando assim um lugar importante dentre as legislações existentes (ONU, 1979).

Contudo, mesmo com a evolução significativa apresentada, tanto no âmbito nacional como na esfera internacional, ainda sim persistem a desigualdade de gênero, a divisão sexual do trabalho e a desvalorização das trabalhadoras. Diante disso, a luta das mulheres por igualdade e trabalho digno ainda segue ativa.

4.3 A DISCRIMINAÇÃO NA ADMISSÃO, NA PROMOÇÃO E NO SALÁRIO: BARREIRAS QUE DIFICULTAM A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DA TRABALHADORA FEMININA

As mulheres ingressaram no mercado de trabalho por diversos motivos, porém um deles, e talvez o mais relevante, seja o fato de que o emprego lhe proporciona um rendimento próprio. Por sua vez, a remuneração traz muito mais que o sustento da família, mas também a liberdade e autonomia.

Para Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 98) “a importância de um ganho só seu se traduz na capacidade de gerir sua própria vida, de fazer suas próprias escolhas e de ter um poder maior de barganha dentro de seu lar, ao produzir o seu próprio sustento”.

Através do trabalho as mulheres passaram a ter mais poder de escolha, começaram a se libertar da submissão aos homens e perceberam que não são o “sexo frágil”, bem como, descobriram que sua capacidade vai muito além dos afazeres domésticos, passando então a buscar novas oportunidades profissionais.

Neste ponto, importante salientar que “o trabalho é indissociável do homem”, pois “é por meio dele que o trabalhador garante as condições existenciais mínimas para uma vida saudável e digna, constituindo o principal instrumento de sua dignificação” (Goldschmidt; Graminho, 2020, p. 197).

Um dos alicerces da Constituição Federal é a dignidade da pessoa humana, e, através do trabalho, esse preceito constitucional se perfectibiliza. O trabalho dignifica as pessoas, traz liberdade de escolha e, no caso das mulheres, representa muito mais que um cargo, mas também um empoderamento, uma sensação de valorização, de mais valia na sociedade.

Todavia, diante do machismo estrutural⁵ e a discriminação de gênero no mercado de trabalho, encontram diversas dificuldades para serem admitidas, principalmente em cargos que, até pouco tempo, eram exercidos majoritariamente por homens.

Um dos fatores que dificultam o ingresso da classe feminina no mercado de trabalho é a maternidade, pois o período em que estão buscando sua colocação profissional também coincide com o relógio biológico para formação de sua família.

⁵ p. 63

As mulheres que ousam conciliar maternidade, trabalho e as demais atribuições se deparam com um agravante, a escassez do tempo. Assim, diante dessa dupla jornada de trabalho, a disponibilidade para a realização de horas extras, deslocamento para viagens, submissão a regime em escalas ou turnos acaba sendo menor, o que reduz as suas chances de ingresso e ascensão na carreira (CNJ; ENFAM, 2021).

Muito embora a capacidade de controlar a reprodução, através das pílulas anticoncepcionais, tenha proporcionado mais autonomia, bem como "permitiu que as mulheres planejassem melhor suas carreiras e educação, contribuindo para uma maior igualdade de gênero no trabalho", esse estereótipo de mãe e reprodutora ainda tem o condão de descartar as mulheres no momento da admissão, independente da sua qualificação profissional (Mendes, [s.d. a], [s.p.]).

Outrossim, além da dificuldade em ingressar e assumir o cargo almejado, mesmo depois de passar nos processos seletivos e com as especializações necessárias, também enfrentam dificuldade em evoluir na carreira, serem promovidas e receberem salários justos e iguais aos homens que exercem a mesma função.

Conforme já citado nos tópicos anteriores, as mulheres são maioria nos bancos escolar e estão cada vez mais à frente dos homens no quesito especialização, porém, não conseguem colocar em prática seus conhecimentos dentro das empresas, pois não tem as mesmas oportunidades de crescimento que os homens.

Essa dificuldade no tocante a progressão na carreira também é conhecida como “teto de vidro”. Esse termo comumente se refere as desvantagens, em razão principalmente do gênero, mas também podem ser associadas a raça, cor, idade, etc., vivenciadas pelas trabalhadoras para alcançarem o topo da hierarquia (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022).

A expressão “teto de vidro” foi cunhada por Marylin Loden, consultora de gestão, que usou o termo pela primeira vez em 1978, “durante um painel de discussões sobre as aspirações das mulheres” em Nova York, nos Estados Unidos (Loden, 2017, [s.p.]).

Segundo Marylin Loden (2017, [s.p.]), “a metáfora continua a simbolizar uma barreira persistente à igualdade de gênero – uma barreira que foi normalizada em muitas organizações, onde agora existe uma sensação de complacência em relação à falta de mulheres em posições de liderança”.

Essas barreiras invisíveis que, embora também sejam perceptíveis nos níveis

organizacionais mais baixos e possam ocorrer em qualquer estágio da ascensão profissional, tendem a acontecer com mais frequência quando as mulheres estão prestes a ocupar cargos de comando e direção (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022).

Nesse estágio profissional as mulheres tendem a permanecer estagnadas dentro da empresa, com poucas possibilidades de crescimento profissional, o que as desmotiva, pois, mesmo tendo plena consciência de sua capacidade para assumir um cargo de comando ou direção, acabam se deparando com o “teto de vidro” que não as deixa ultrapassar para o nível seguinte na hierarquia organizacional.

As mulheres que almejam chegar nos cargos mais elevados sofrem mais pressão, pois necessariamente tiveram que “derrotar vários homens, que também disputavam o cargo que ela conquistou” (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

Esses preconceitos enraizados na sociedade pressupõem que os homens já nascem líderes e que as trabalhadoras, principalmente as que são mães, são mais emotivas e não estariam comprometidas com suas carreiras (Loden, 2017).

No entendimento de Marylin Loden (2017, [s.p.]):

Em vez de aceitar o teto de vidro como inevitável, é hora de as instituições reconhecerem que os preconceitos arraigados em suas culturas, que predispõem muitos homens ao sucesso na carreira enquanto diminuem os pontos fortes, os estilos e as capacidades da maioria das mulheres talentosas, devem ser erradicados.

Nesse contexto, a fim de que possam galgar cargos mais altos na hierarquia, bem como escapar do estereótipo de delicada e frágil, as trabalhadoras, necessariamente, precisam se adaptar ao ambiente e exigências das empresas, construindo sua identidade de acordo com a cultura da organização (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

Por vezes, as mulheres utilizam-se de predicados masculinos, tais como roupas em tons mais escuros ou cinzas, que as deixam mais neutras, bem como comportamentos mais masculinizados, para que então possam adentrar nas carreiras majoritariamente ocupadas por homens e conseguir a tão almejada promoção (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

Existem alguns pontos que são determinantes para o menor sucesso das mulheres na carreira profissional quando comparadas aos homens. Segundo Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010, [s.p.]), além dos fatores estruturais (divisão sexual do trabalho), “o capital humano, a família, os aspectos socioeconômicos, os investimentos no trabalho e as expectativas de recompensa” são aspectos que

impactam diretamente no crescimento profissional das mulheres.

Os homens, historicamente, conseguiram investir mais na sua vida profissional e excluíram as mulheres do meio executivo, que seria uma importante forma de crescimento e permanência delas na carreira. De outra banda, no quesito família, os homens foram mais beneficiados com o casamento, visto que as mulheres são a base do lar e apoiam os maridos para ascensão na carreira. Contudo, o contrário não acontece, e as mulheres acabam por priorizar e investir mais na família do que na vida profissional (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

Segundo de Letícia Trevizolli de Oliveira e Aline Michelle Dib (2021, p. 15):

Desde a fase de contratação surgem os primeiros indícios, em que mulheres casadas e com filhos são geralmente consideradas inadequadas para cargos que exigem viagens frequentes, por exemplo, ou só por achar que ela se dedicará menos ao trabalho por ter filhos. O contraste se dá a partir do momento em que homens com filhos e casados não são considerados inadequados pelas suas condições, o que mostra que ainda é inerente à mulher o papel familiar como único propósito de vida.

O fato das mulheres historicamente priorizarem os filhos e marido, impacta diretamente na sua ascensão profissional, visto que perdem oportunidades de assumirem cargos mais elevados, pois a promoção exige mudanças de domicílio e/ou viagens que impactaria muito na vida de seus familiares (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

O crescimento profissional das mulheres exige muito mais foco e determinação, haja vista que precisam constantemente provar a sua capacidade profissional e intelectual para conseguirem ocupar cargos de comando e direção.

Entretanto, essa corrida profissional esbarra em outro desafio que também é determinante para o crescimento profissional, qual seja, a maternidade. As mulheres precisam muitas vezes sobrepor a carreira acima do desejo de serem mãe, pois “os primeiros anos de ascensão na carreira profissional se sobrepõem aos anos mais apropriados biologicamente para a maternidade” (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010, [s.p.]).

Nota-se que as mulheres, além de todas as barreiras da discriminação sexista, vivenciadas dentro do ambiente de trabalho, ainda precisam reivindicar muitas escolhas primordiais de sua vida pessoal e que depois, possivelmente, não terão mais a oportunidade de vivenciar, para poderem vencer os obstáculos visíveis e invisíveis e finalmente alcançar os postos mais altos.

Outro ponto importante é que a discriminação não ocorre somente na forma

vertical de ocupação, “com homens ocupando empregos melhores e até postos de chefia, e mulheres com empregos menos valorizados”, mas também há a incidência de atos discriminatórios horizontais “com mulheres ocupando determinadas áreas e homens outras”, evidenciando assim a divisão sexual do trabalho (Calil, 2007, p. 109).

No tocante a diferença salarial, segundo demonstra “o 4º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em parceria com o Ministério das Mulheres”, apresentado em novembro de 2025, apontou que “as mulheres recebem, em média, 21,2% a menos que os homens” (Brasil, 2025d, [s.p.]).

Essa diferença salarial equivale ao valor aproximado de R\$ 1.049,67 (hum mil e quarenta e nove reais e sessenta e sete centavos) a menos. Conforme consta no relatório, que tem por base as informações prestadas pela RAIS, o salário médio das mulheres é de R\$ 3.908,76 (três mil novecentos e oito reais e setenta e seis centavos), enquanto a remuneração dos homens é de R\$ 4.958,43 (quatro mil novecentos e cinquenta e oito reais e quarenta e três centavos) (Brasil, 2025d).

Neste ponto, cumpre ressaltar que a realidade para as mulheres negras é ainda pior, visto que elas recebem em torno de 46% menos que os homens brancos (Brasil, 2025d). Nota-se que, além de sofrerem múltipla discriminação, por serem mulheres e negras, são submetidas a receberem salários irrisórios, chegando a pouco mais da metade da remuneração dos trabalhadores caucasianos.

Um dos fatores que também implica nessa diferença salarial é o fato das mulheres serem alijadas dos cargos de comando e direção, sendo direcionadas para as funções domésticas e de cuidados. Dessa forma, naturalmente haverá uma grande disparidade salarial, pois os cargos com maiores remunerações são reservados aos trabalhadores, enquanto as trabalhadoras são remanejadas para as funções com menores salários.

Muitas vezes, mesmo quando as mulheres ocupam os mesmos cargos que os homens, a discriminação de gênero ainda se sobrepõem, fazendo com que a diferença salarial ainda prevaleça, o que fere diretamente o artigo 5º da CLT que preconiza que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (Brasil, 1943, [s.p.]).

Essa divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres são relegadas aos postos de trabalho mais precários e de menos valia, evidencia em larga escala a perversidade da discriminação em razão do gênero. E, considerando as mudanças na

formação das famílias, nas quais atualmente a mulher é a chefe da casa, o fato da crescente desvalorização, precariedade e baixos salários das trabalhadoras reflete diretamente no nível de pobreza do conjunto familiar.

Segundo Rayane Moura (2025, [s.p.]) “se a massa de rendimentos — soma total dos valores recebidos pelas pessoas ocupadas — acompanhasse o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, cerca de R\$ 92,7 bilhões poderiam ser injetados na economia”.

No entendimento de Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 111):

A diferenciação de salários pagos por igual trabalho, seja entre homens e mulheres ou por qualquer outro critério que reflita preconceito, é uma das formas mais cruéis de discriminação que existem, pois condena, de antemão, a parcela da população discriminada a uma vida como cidadãos de segunda categoria e perpetua os ciclos de pobreza e exploração ao diminuir a possibilidade de distribuição de renda por meio do trabalho.

Neste contexto, não apenas as mulheres sofrem com a falta de uma remuneração justa e igualitária, mas também a sociedade como um todo, visto que impacta diretamente na economia, na medida em que o comércio, por exemplo, deixa de receber estes valores que não chegam nas mãos das trabalhadoras.

A discriminação e divisão sexual do trabalho sempre existiu e se perpetua até os dias atuais, na medida em que ainda se percebe que algumas profissões são consideradas masculinas e outras femininas. Todavia, essa diferenciação vai muito mais além (Calil, 2007).

Segundo Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 100):

Em geral, homens ocupam empregos formais e melhor remunerados, enquanto mulheres tendem a ocupar empregos com piores salários e fora do mercado formal do trabalho, isto é, ocupam vagas de trabalho informal, o que as deixa longe da proteção legal.

Nota-se que, a discriminação sexista, além de determinar quais são as profissões que podem ser exercidas pelas mulheres, também acarreta o afastamento dessas trabalhadoras da formalidade, deixando-as ainda mais desprotegidas.

Essa propagação dos estereótipos minimizam o crescimento profissional das mulheres, que não se enquadram nos parâmetros exigidos pelas empresas. Consequentemente, as trabalhadoras “acabam migrando para o mercado informal, medida que precariza os seus direitos de amparo legal contra acidentes no trabalho, férias e aposentadoria, além de limitar o seu leque de oportunidades de expansão” (Oliveira; Dib, 2021, p. 12).

Diante dessa situação, a classe trabalhadora feminina, ao não lograr êxito na busca por oportunidades de trabalho formais e que valorizem seus conhecimentos profissionais para ocupação de cargos mais elevados, tendem a buscar o seu sustento e de sua família na informalidade.

Essa diferenciação entre homens e mulheres no mercado de trabalho perpetua as injustiças e acentua as diferenças entre ambos. Contudo, essa proteção em favor do sexo masculino também pode colocá-los à mercê da crueldade do mercado de trabalho (Calil, 2007).

No entendimento de Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 100):

(...) tais mecanismos não protegem os trabalhadores do sexo masculino, mas o colocam também à mercê desta lógica cruel e que de uma hora para outra pode decidir por desempregá-los e empregar mulheres com salários de baixo custo e à margem da lei, prática conhecida e utilizada desde o início da industrialização.

Portanto, “a proteção do mercado de trabalho como um todo perpassa, necessariamente, pela proteção a homens e mulheres indistintamente” pois, “somente através da consecução da igualdade é que ambos estarão protegidos” (Calil, 2007, p. 101).

A proteção do trabalho e as oportunidades profissionais deveriam ser ofertadas igualmente para todos os trabalhadores e trabalhadoras que demonstrarem capacidades compatíveis com os cargos a serem preenchidos.

Neste sentido os critérios que devem ser avaliados para admissão e promoção são aqueles que condizem com as habilidades profissionais do(a) concorrente, independentemente do gênero da pessoa, pois o fato de ser homem ou mulher não alterar a sua capacidade para desempenhar o cargo que está sendo ofertado.

Entretanto, para que homens e mulheres tenham oportunidades iguais, se faz necessário que a sociedade, de modo geral, compreenda que as trabalhadoras podem sim ocupar qualquer cargo, seja ele de baixo ou alto escalão.

Contudo, para que isso se torne realidade, as barreiras discriminatórias em razão do gênero precisam ser ultrapassadas, proporcionando assim que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens no mercado de trabalho.

4.4 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL POR PRÁTICAS SEXISTAS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DAS TRABALHADORAS

Conforme já mencionado nos tópicos anteriores, a classe feminina sofre diversas discriminações pelo simples fato de serem mulheres, independente do cargo ou posição social que ocupam.

A discriminação de gênero, perpetrada através das práticas de atos sexistas, pode evoluir para situações extremamente graves, tais como, o assédio sexual ou moral, criando um ambiente de trabalho tóxico, gerando mal-estar e medo, impactando severamente na saúde mental das vítimas.

Segundo Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 93):

A realidade para a mulher que trabalha é a discriminação. Quando tem um emprego, enfrenta preconceitos de colegas do sexo masculino, de seus superiores, algumas vezes de clientes, enfrenta mais dificuldade para alcançar postos de chefia, o chamado teto de vidro, e é mais comumente vítima de assédio sexual ou moral. Além destes percalços, seu trabalho é visto como mais descartável, isto é, em geral, as mulheres são desempregadas primeiro.

Os cargos ocupados pelas trabalhadoras, historicamente, são considerados de menor importância e, conseqüentemente, de fácil descarte. Essa vulnerabilidade atribuída às mulheres, mesmo quando não há, faz com que sejam consideradas alvos fáceis de discriminação, que pode evoluir para casos de assédio moral e sexual.

A violência de gênero decorrente de assédio, seja moral ou sexual, “difícilmente se esgotam numa conduta isolada e específica, guardando um caráter sistêmico e continuado, que perpetua a violência à vítima no ambiente no qual eles acontecem” (CNJ; ENFAM, 2021, p. 65).

As relações assimétricas de poder, típicas das relações de trabalho, favorecem as práticas de assédio moral e sexual. Essas agressões repetitivas no cotidiano da vítima passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas de tal forma que a pessoa assediada “se sente constrangida a expor os fatos, com receio de ser reprimida e repreendida, naquele ambiente tóxico no qual ela está inserida” (CNJ; ENFAM, 2021, p. 65).

Acerca deste tema, Ana Carolina Gonçalves Vieira (2013, p. 292) aduz que:

O assédio moral no trabalho poderia ser definido como uma grave modalidade de violência psicológica, perpetrada no local de trabalho de maneira sistemática, abusiva e reiterada, constituída comumente por gestos, comportamentos, olhares e palavras sutis e covardes, levadas a efeito por empregadores, superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho, capaz de destruir psíquica e fisicamente a vítima, praticada pelo agressor com o deliberado objetivo de excluí-la do ambiente de trabalho ou de degradar o local em que os serviços são prestados.

Neste mesmo sentido a psiquiatra Marie-France Hirigoyen (2006, p. 17) conceitua assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

A seu turno, Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 38) afirma que:

(...) o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou *psicoterror*, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

Percebe-se que o objetivo principal do assédio moral é isolar ou excluir a pessoa assediada, a fim de desestabilizá-la, fragilizá-la e desqualificá-la no ambiente laboral e pessoal, a tal ponto que a vítima, sentindo-se vencida em decorrência da grave e constante violência, acabe pedindo sua demissão ou criando motivos para sua dispensa por iniciativa da empresa (Vieira, 2013).

De modo geral, o assédio moral é perpetrado de forma sutil, velado, sussurrado ao “pé do ouvido”, pois, do contrário, o agressor seria facilmente desmascarado, o que em tese colocaria fim aos atos insidiosos e permitiria o revide da vítima (Calil, 2007).

Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 76) afirma ainda que o assédio moral tem como característica “atos que se repetem de forma sistemática, ou seja, além de frequentes, são também persistentes, todavia, sempre aplicados de forma capciosa, jamais clara ou direta”.

Neste ponto, importante frisar que, em que pese tanto os agressores quanto as vítimas de assédio sexual ou moral, vivenciados no âmbito das relações de trabalho, possam ser homens ou mulheres, na maioria dos casos as trabalhadoras são as mais atingidas.

Segundo Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 78):

Neste tipo de atitude, o que mais importa ao assediante é que haja vítimas potenciais para que ele perpetue seu terror psicológico e espalhe um clima hostil no ambiente de trabalho. Todavia, há formas de assédio moral que um homem ou grupo de homens conseguem impor às mulheres cujo inverso não é verdadeiro. Por exemplo: piadinhas de caráter sexista na hora do café ou

que circulam por *e-mail*, fotos pornográficas enviadas na *mailing list* da empresa, comentários sobre os dotes físicos de outras ou da própria funcionária.

Destarte os assédios morais sejam perpetrados também em desfavor dos homens, as mulheres, infelizmente, são vítimas em potencial. Essas atitudes supracitadas, quando não coibidas e repetidas com frequência “tornam o ambiente hostil para as mulheres que ali trabalham” (Calil, 2007, p. 78).

Neste ponto, importante citar alguns exemplos de condutas que podem configurar o assédio moral, tais como:

Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa, sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência, ignorar deliberadamente a presença da vítima, divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa, dirigir-se a ela aos gritos, ameaçar sua integridade física (Brasil, [s.d. a], [s.p.]).

O assédio moral pode ser perpetrado de forma vertical, quando praticado pelos superiores hierárquicos e horizontal, quando praticados pelos colegas de trabalho do mesmo nível. Todavia, “há uma terceira forma de assédio moral, que é a chamada prática perversa na organização ou *mobbing* estratégico” (Calil, 2007, p. 79).

Esta última não é praticada por indivíduos ou grupos, mas sim pela própria organização, que instiga a competição entre os funcionários ou também como forma de forçar os colaboradores indesejados a saírem da empresa sem que a instituição arque com os custos da dispensa (Calil, 2007).

Diante desse ambiente de trabalho inóspito, não resta outra alternativa ao empregado (a) senão o pedido de dispensa da empresa, por iniciativa do (a) trabalhador (a), concretizando assim o objetivo da organização, qual seja, livrar-se do (a) empregado (a) indesejado (a).

Através dessas práticas as empresas criam um ambiente degradante para os (as) funcionários (as), tornando impossível a continuidade da relação de trabalho. Todavia, essa prática perversa na organização “pode gerar dispensa indireta, a chamada justa causa do empregador” (Calil, 2007, p. 79).

Diante desse tipo de situação “a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada” (Brasil, [s.d. b], [s.p.]).

No tocante ao assédio sexual, primeiramente é importante salientar que este não está restrito somente ao ambiente de trabalho, podendo ocorrer também em

qualquer outra forma de relação social, como por exemplo, o “meio acadêmico (entre professores, alunos e servidores), o hospitalar (entre médicos, auxiliares e pacientes) e religioso (entre sacerdotes e fiéis)” (Pamplona Filho, 2013, p. 301).

Segundo Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 73):

O termo *assédio sexual* foi cunhado, no início da década de 70, por pesquisadoras da Universidade de Cornell ao realizarem um trabalho sobre experiências de mulheres com homens em seus locais de trabalho, para definir a conduta masculina que emitia sinais de caráter sexual, mas que constituía, na verdade, um exercício de poder e dominação.

O assédio sexual configura mais que um simples convite constrangedor, pois diferente disso, embora haja o embaraço, o convite pode ser recusado. Contudo, o assédio causa intimidação na vítima, que se sente acuada e sem saída.

Neste sentido, Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 301) conceitua assédio sexual como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

A seu turno, Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 73) define “assédio sexual como atentado à liberdade sexual da empregada e promovido por superior hierárquico, por meio de chantagem”. Complementa ainda que “essa chantagem tem de ser tal que crie na mulher receio por seu emprego, cargo ou função e, portanto, reduza sua capacidade de resistência” (Calil, 2007, p. 73-74).

Existem duas categorias de assédio sexual, quais sejam, mediante chantagem, “quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho” ou por intimidação, que ocorre “quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação” (Brasil, [s.d. a]).

A prática do assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como “a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro”. Por se tratar de atos de cunho discriminatório e opressivo também constituem violação aos Direitos Humanos (Brasil, [s.d. a], [s.p.]).

Por oportuno, importante trazer a lume algumas das consequências que o assédio sexual pode trazer para as vítimas, tais como:

Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental, cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante,

insônia, alterações no sono, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades, sensação negativa em relação ao futuro, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, uso de álcool e drogas, tentativa de suicídio (Brasil, [s.d. a], [s.p.]).

Diante da gravidade dos atos perpetrados, é perceptível que o assédio, seja moral ou sexual, impacta principalmente a saúde mental das vítimas, que passam a ter episódios de depressão, por exemplo, podendo inclusive evoluir para quadros mais graves como uso de drogas, álcool e tentativa de suicídio.

Acerca deste tema, cumpre salientar que, há mais de duas décadas foi promulgada a Lei nº 10.224/2001, que alterou o Código Penal, incluindo o artigo 216-A que criminalizou o assédio sexual, punindo o agressor com pena de detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos (Brasil, 2001).

De outro norte, em que pese no Direito Penal seja necessário a relação hierárquica para caracterização do crime, no âmbito da Justiça do Trabalho o dano e o direito a reparação podem ser reconhecidos, mesmo que a vítima não seja subordinada ao assediador (Brasil, [s.d. b], [s.p.]).

Cita-se como exemplo os casos de assédio horizontal, que ocorrem entre os colegas de trabalho. Nestes, “a responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do Código Civil), e o empregador poderá ajuizar ação de regresso (ressarcimento) contra o agente assediador” (Brasil, [s.d. b], [s.p.]).

Neste viés protetivo, recentemente foi promulgada a Lei nº 14.457/2022 que dedicou no seu texto legislativo o capítulo VII inteiro para tratar “das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho” (Brasil, 2022b, [s.p.]).

A Lei nº 14.457/2022 tornou obrigatórias as medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência, incluindo o assédio sexual, em empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

Na referida legislação, conforme preceitua o artigo 23, a CIPA deverá adotar as seguintes medidas:

(...) I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio

sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira (Brasil, 2022b, [s.p.]).

No âmbito da Administração Pública cita-se a Lei nº 14.540/2023 que “institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal” (Brasil, 2023d, [s.p.]).

Este programa “aplica-se a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação” (Brasil, 2023d, [s.p.]).

No âmbito internacional importante citar a Convenção nº 190 da OIT, que trata sobre a questão da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019). Esta foi aprovada em 2019, porém ainda está em processo de ratificação pelo Brasil (Morais, 2025).

Destaca-se da Convenção em questão o artigo 6 que preconiza:

Cada Estado-Membro deverá adotar legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, inclusive para as mulheres trabalhadoras, bem como para os homens e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de forma desproporcional pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019, [s.p.]).

Percebe-se que a referida Convenção reconhece que as mulheres e os grupos historicamente discriminados são os mais afetados pela violência e assédio no trabalho, o que enseja uma maior atenção e cuidado com estes trabalhadores e trabalhadoras mais propícios de serem alvos dos atos discriminatórios.

Destarte este instrumento legislativo internacional ainda não tenha sido ratificado, ainda sim é um importante parâmetro para futuras implementações de medidas para a prevenção e combate ao assédio no âmbito das relações de trabalho.

Alguns passos já foram dados na luta contra a discriminação vivenciada pelas

mulheres, principalmente no âmbito das relações de trabalho. Contudo, para que os avanços continuem, se faz necessário que a sociedade como um todo se conscientize de que a divisão sexual do trabalho, o machismo estrutural e as desigualdades de gênero precisam ser extintos.

5 A DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: INTERSECÇÃO ENTRE A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E OS DIREITOS E GARANTIAS DA PESSOA IDOSA, SOB A LUZ DO DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Primeiramente, importante informar que, no campo conceitual jurídico, a discriminação motivada por mais de um critério proibido de discriminação, é denominada de “discriminação múltipla”. Tal termo é utilizado pelas organizações internacionais e organizações europeias de proteção dos direitos humanos, pois este conceito possui uma perspectiva mais abrangente (Rios; Silva, 2017).

A discriminação múltipla, como outrora assinalado, ocorre quando o ato discriminatório é motivado por mais de um critério proibido, como por exemplo o fato da trabalhadora ser mulher (discriminação sexual), possuir uma idade avançada (discriminação etária) e ser negra (discriminação racial).

Todas estas características inatas da pessoa humana e que, por si só, não poderiam ser utilizadas com o viés discriminatório, visto que todos tem o direito a diferenciação, tornam-se alvo dessa intersecção, na medida em que alguns dos critérios proibidos de discriminação são promovidos, concomitantemente, em face de uma única vítima.

Esta trabalhadora, por atingir uma certa idade, é dispensada e deixada a margem da sociedade, pelo simples fato de estar num momento em que suas características inatas são mais valorizadas do que sua capacidade física e mental para se manter ativa no mercado de trabalho.

É neste cenário que a intersecção entre a proteção do trabalho da mulher e a proteção dos direitos e garantias da pessoa idosa, entram em cena para, juntamente com as ações afirmativas, sob a luz do Direito da Antidiscriminação, assegurarem o direito da trabalhadora idosa em manter-se ativa no mercado de trabalho, enquanto ainda sentir-se apta pra tanto.

Neste contexto, cumpre ressaltar que as mudanças no cenário mercadológico serão cada vez mais iminentes, visto que a massa populacional idosa está crescendo e permanecendo mais tempo economicamente ativa. Por outro lado, nota-se que o número de nascimentos está diminuindo, o que impacta diretamente na oferta de mão-de-obra mais jovem, que tende a se tornar cada vez mais escassa.

5.1 A INTERSECCIONALIDADE COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DAS MINORIAS E SUA IMPORTÂNCIA NAS RELAÇÕES SOCIAIS

Primeiramente, importante salientar que a interseccionalidade tem como ponto de partida o conceito jurídico de discriminação. Conforme amplamente explicado nos tópicos anteriores, esta definição teve como base os instrumentos internacionais que visam a proteção dos direitos humanos, em especial a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher e pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo todos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro (Rios; Silva, 2017).

Ainda, no entendimento de Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva:

É no contexto dos critérios proibidos de discriminação, em especial na sua concomitância e intersecção, que se apresenta o debate relativo à discriminação interseccional. Diante da complexidade da experiência humana, individual e social, em que as identidades não se vivenciam de modo isolado ou único, não há como fugir dessa realidade quando está em causa os critérios proibidos de discriminação, desafio que reclama a compreensão da interseccionalidade da discriminação e sua repercussão no cenário jurídico (Rios; Silva, 2017 [s.p.]).

Neste mesmo compasso, segundo André Machado Cavalcanti (2024, p. 43):

O conceito de interseccionalidade representa um avanço significativo nos estudos sobre teorias de discriminação porque permite a compreensão da natureza complexa da desigualdade, pois nos mostra que mecanismos de marginalização não operam a partir de um único mecanismo de exclusão.

André Machado Cavalcanti (2024, p. 43) também afirma que:

A teoria da discriminação interseccional parte do pressuposto de que a luta contra a discriminação requer a consideração daqueles que sofrem diferentes formas de opressão, pois a compreensão da discriminação como algo que opera apenas a partir de um único vetor contribui para a permanência das hierarquias sociais existentes, uma vez que torna invisível a forma como efeitos cumulativos da discriminação afetam a vida das pessoas.

Na medida em que a análise é feita pelo ponto de vista interseccional percebe-se que o fenômeno discriminatório é múltiplo e muito complexo. Tal percepção permite que todos os fatores que emergem do trato social de grupos ou indivíduos sejam analisados em conjunto, não reduzindo a um ou outro critério isoladamente (Rios; Silva, 2017).

Neste contexto, têm-se que o conceito de interseccionalidade, termo este que dialoga com a expressão discriminação múltipla ou agravada conceitualizada na Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, parte da “ideia de que experiências de opressão de gênero variam de acordo com outras formas de opressão” (CNJ; ENFAM, 2021, p. 22).

Kimberlé Crenshaw (2002, p.177) define o conceito de interseccionalidade como sendo:

(...) uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

No entendimento de Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva (2017, [s.p]):

Não basta, por exemplo, reprovar a discriminação racial e a discriminação sexual, pois a injustiça sofrida por mulheres brancas é diversa daquela vivida por mulheres negras, assim como a discriminação experimentada por homens negros e por mulheres negras não é a mesma.

O conceito de discriminação interseccional nasce justamente desta percepção da peculiaridade do fenômeno discriminatório sofrido por mulheres negras em contraste daquele vivido pelas mulheres brancas, não sendo plausível ou admissível, neste contexto, uma análise isolada e abstrata da proibição de discriminação por sexo (Rios; Silva, 2017).

Diversos são os fatores que precisam ser analisados de forma concomitante. Não raro, conforme já registrado, pessoas que compõem o mesmo grupo de minorias sofrem discriminações diferentes, por exemplo, pessoas de ambos os gêneros, vivem na mesma comunidade e com as mesmas dificuldades, porém os estigmas e prejuízos serão diferentes em relação as mulheres, quando em comparação aos homens.

Segundo Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva “a discriminação interseccional ocorre quando dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que haja possibilidade de decomposição deles”. Afirmam ainda que “a discriminação interseccional implica uma análise contextualizada, dinâmica e estrutural, a partir de mais de um critério proibido de discriminação” (Rios; Silva, 2017, [s.p.]).

Kimberlé Crenshaw, utilizando uma metáfora de intersecção, explica de forma analógica que “os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem

as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos” e que “é através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem”. Afirmar ainda que “essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes” (Crenshaw, 2002, p. 177).

Segundo Kimberlé Crenshaw (2002, p. 177):

Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando interseções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. As mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias. As mulheres racializadas e outros grupos marcados por múltiplas opressões, posicionados nessas interseções em virtude de suas identidades específicas, devem negociar o ‘tráfego’ que flui através dos cruzamentos. Esta se torna uma tarefa bastante perigosa quando o fluxo vem simultaneamente de várias direções. Por vezes, os danos são causados quando o impacto vindo de uma direção lança vítimas no caminho de outro fluxo contrário; em outras situações os danos resultam de colisões simultâneas. Esses são os contextos em que os danos interseccionais ocorrem - as desvantagens interagem com vulnerabilidades preexistentes, produzindo uma dimensão diferente do desempoderamento.

A discriminação interseccional tem um papel deveras importante na medida em que permite, através de suas ferramentas, a identificação de estruturas de subordinação que acarretam algumas invisibilidades em decorrência de injustiças. Um exemplo disso é quando uma discriminação contra mulher é reduzida a mera percepção do critério sexual, não sendo também analisada sob o enfoque racial (Rios; Silva, 2017).

Neste contexto, conforme pontuado por Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva “a interseccionalidade permite visualizar não só o aspecto imediato, mas também que certos contextos nada têm de neutro ou natural, ainda que cotidianos” (Rios; Silva, 2017, [s.p.]). Este conceito permite analisar como diferentes formas de discriminação e privilégios se sobrepõem e se cruzam, criando experiências únicas tanto para os indivíduos quanto para os grupos sociais.

A necessidade de promover respostas jurídicas acerca desta percepção da discriminação interseccional, ensejou o desafio de formular legislação no âmbito internacional de direitos humanos, com o objetivo de combater tal injustiça. Neste contexto, importante citar algumas manifestações que tratam sobre a discriminação múltipla, dentre elas, a Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância, realizada em Durban, África do Sul, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção

Interamericana Contra o Racismo e Toda a Forma de Discriminação e Intolerância (Rios; Silva, 2017).

No tocante a Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância, que aconteceu no ano de 2001 em Durban, na África do Sul, foi um evento histórico, tendo como objetivo principal promover ações e políticas para combater o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e a intolerância perpetrada em todo o mundo (ONU, 2001).

Destaca-se que nesta Conferência se consolidou a consciência sobre as múltiplas e agravadas formas de discriminação:

[...] Reconhecemos que racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata ocorrem com base na raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica e que as vítimas podem sofrer múltiplas ou agravadas formas de discriminação calcadas em outros aspectos correlatos como sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outro tipo, origem social, propriedade, nascimento e outros; [...] (ONU, 2001, [s.p]).

Por sua vez, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é um Tratado Internacional, que foi ratificado pelo Brasil em 2009, através do Decreto nº 6.949, com equivalência de emenda constitucional, possuindo, portanto, força de lei. O propósito desse diploma normativo “é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (Brasil, 2009).

Neste viés, importante trazer a lume o significado de discriminação por motivo de deficiência, com base no artigo 2º do Decreto nº 6.949/2009:

[...] “Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; [...] (Brasil, 2009, [s.p.]).

Outro ponto importante são os princípios dessa Convenção, dentre eles: a não-discriminação, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, igualdade de oportunidades e a igualdade entre o homem e a mulher, dentre outros (Brasil, 2009).

Nota-se que esses princípios estão intrinsecamente ligados com o cerne principal do Direito da Antidiscriminação, pois visam a proteção, inclusão e isonomia

entre todas as pessoas, independente se elas precisam de adaptações ou não para realização de suas atividades, como no caso das pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

Essas pessoas, portadoras de algum tipo de deficiência, na maioria das vezes, conseguem vencer os obstáculos físicos ou mesmo intelectuais, porém as barreiras morais e emocionais, erguidas pelos atos discriminatórios, muitas vezes são mais difíceis e dolorosas de serem derrubadas.

Neste ponto, importante frisar que o ente público possui um papel deveras relevante no combate à discriminação, na medida em que tem o dever de promover a igualdade entre as pessoas, através de ações concretas que tenham como objetivo eliminar essas barreiras discriminatórias.

O artigo 5º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata especificamente sobre a igualdade e não-discriminação, bem como sobre o papel dos Estados-Partes na adoção de medidas apropriadas para garantir a proibição de qualquer discriminação e a oferta de adaptação razoável, aplicando as medidas que forem necessárias (Brasil, 2009).

Considerando que as dificuldades apresentadas pelas pessoas idosas, analogicamente podem ser comparadas com as características das pessoas com deficiência, visto que também são impedimentos de longo prazo, tal premissa dá azo para aplicação, de forma analógica, da proteção prevista no artigo supracitado em favor daqueles que já atingiram a terceira e idade.

Ainda sobre a Convenção Interamericana Contra o Racismo e Toda a Forma de Discriminação e Intolerância, importante mencionar que esta passou a incorporar o ordenamento jurídico brasileiro em janeiro de 2022, quando da promulgação do Decreto nº 10.932. A presente convenção visa prevenir, eliminar, proibir e punir os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e as formas correlatas de intolerância (Brasil, 2022a).

A Convenção em comento tem como objetivo principal combater o racismo e a discriminação racial, bem como as diversas formas relacionadas a intolerância. Desse modo, na medida em que absorve a luta contra todas as formas correlatas de intolerância, sua proteção também abrange, de forma analógica, as pessoas idosas que são vítimas de atos discriminatórios.

Por se tratar de um acordo internacional na área dos direitos humanos, a referida convenção tem força de emenda constitucional. Esta apresenta diretrizes para

a luta contra o racismo e a discriminação racial, adotando medidas especiais ou ações afirmativas com a finalidade de assegurar os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Assim sendo, o presente acordo, que tem como premissa resguardar os direitos humanos e combater toda forma de discriminação, ao ser incorporado à Carta Magna também se torna um forte instrumento constitucional na proteção das pessoas idosas, haja vista a possibilidade de aplicação, por analogia, das medidas e ações afirmativas previstas nesta Convenção.

No entendimento de Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva “com a incorporação do direito internacional dos direitos humanos ao ordenamento brasileiro” em especial das convenções supramencionadas “percebe-se o avanço no compromisso com o combate às múltiplas formas de discriminação, inclusive com a discriminação múltipla” (Rios; Silva, 2017, [s.p.]).

Neste contexto, tem-se que a interseccionalidade é uma ferramenta importante para a inclusão das minorias, na medida em que ajuda a compreender como as desigualdades se manifestam em contextos diferentes e de que forma as políticas e práticas podem ser mais eficazes na promoção da equidade, ajudando a criar estratégias para promover a justiça social.

Portanto, a interseccionalidade das Convenções internacionais sobre racismo e pessoas com deficiência podem ser aplicadas, também, para proteger trabalhadoras, marcadas pelo fato de serem mulheres e idosas.

Nessa mesma linha, no âmbito da legislação nacional destaca-se o Estatuto da Igualdade Racial que prevê de forma clara a discriminação múltipla, na medida em que apresenta a definição de desigualdade de gênero e raça e menciona de forma explícita as mulheres negras no inciso III, do artigo 1º (Rios; Silva, 2017):

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II - desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais; [...] (Brasil, 2010, [s.p.]).

Importante citar também a Lei nº 7.716/1989 que, segundo Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva (2017, [s.p.]), “pode ser, sem esforço nem exagero, qualificada como a lei geral brasileira antidiscriminatória penal, dada sua relevância histórica e abrangência”. A referida legislação define em seu artigo 1º que “serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional” (Brasil, 1989, [s.p.]).

Outro ponto relevante na legislação supracitada foram as alterações introduzidas pela Lei nº 14.532/2023, dentre elas o artigo 20-C que trata sobre a interpretação do Poder Judiciário no tocante aos atos discriminatórios:

Art. 20-C. Na interpretação desta Lei, o juiz deve considerar como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência (Brasil, 198, [s.p.]).

Ainda no âmbito nacional outra legislação que também ilustra a interseccionalidade no direito brasileiro é a Lei nº 12.711/2012, também chamada de Lei de Reservas de Vagas para o Ingresso no Curso Superior ou, simplesmente, Lei de Cotas (Rios; Silva, 2017). Nessa mesma linha, cita-se o Estatuto da Juventude, Lei nº 12.852/2013 que, em seu artigo 8º, § 1º apregoa que “é assegurado aos jovens negros, indígenas e alunos oriundos da escola pública o acesso ao ensino superior nas instituições públicas por meio de políticas afirmativas, nos termos da lei” (Brasil, 2013, [s.p.]).

Destaca-se também a presença da interseccionalidade na Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Segundo Roger Raupp Rios e Rodrigo Silva (2017, [s.p.]):

Dentre as diretrizes normativas ali contidas, há a preocupação com os critérios proibidos de discriminação que possam estar presentes em situações de impedimento no gozo de direitos fundamentais, tais como classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional. Reconhece-se, desse modo, que em situações de violência e discriminação contra a mulher pode-se ter a presença simultânea dos critérios proibidos de discriminação, de modo interseccional. Em havendo algum tipo de violência, por exemplo, contra uma mulher, negra, de classe social desfavorecida, a aplicação da Lei Maria da Penha deve dar em atenção às intersecções (Rios; Silva, 2017, [s.p.]).

Existe também previsão legal, que visa a proteção contra as práticas discriminatórias interseccionais, no âmbito trabalhista, qual seja, a Lei nº 9.029/1995 que “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho” (Brasil, 1995a, [s.p.]).

Ainda, a discriminação múltipla pode também ser encontrada na previsão normativa de alguns institutos do ordenamento jurídico, como por exemplo o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003), que visa a proteção dos direitos da pessoa idosa, fazendo alusão a necessidade da abordagem interseccional (Rios; Silva, 2017).

Cita-se também o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.070/1990), que prevê em seu artigo 39, inciso IV, a vedação ao fornecedor de práticas abusivas que venham a “prevalecer-se da fraqueza ou ignorância do consumidor, tendo em vista sua idade, saúde, conhecimento ou condição social, para impingir-lhe seus produtos ou serviços” (Brasil, 1990b, [s.p.]).

Neste contexto, conforme entendimento de Roger Raupp Rios e Rodrigo da Silva (2015, [s.p.]) “perceber a discriminação interseccional, decorrente da articulação de diversas dimensões da existência humana, é ao mesmo tempo um desafio e uma necessidade, tanto para as ciências sociais quanto para a ciência jurídica”.

Assim, a interseccionalidade tem esse condão de analisar como os diferentes critérios discriminatórios se cruzam e interagem entre si, buscando compreender as múltiplas camadas da desigualdade social, o que, conseqüentemente, viabiliza ações afirmativas mais assertivas.

Nessa toada, torna-se relevante que o Poder Judiciário também proceda com a análise processual, sob a ótica interseccional, dos diversos casos relacionados a discriminação contra as mulheres idosas, principalmente no âmbito das relações laborais, a fim de que possam tomar decisões mais assertivas.

A título de exemplo, no tópico seguinte serão apresentadas algumas decisões das Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho acerca de como o Poder Judiciário têm proferido as sentenças que versam sobre a ilicitude das discriminações, baseadas nos critérios sexo e idade, em face das trabalhadoras idosas.

5.2 A ILICITUDE DA DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E SEXISTA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FATOS CONCRETOS CONFORME A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direitos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), bem como erigiu como um dos seus objetivos fundamentais promover o bem de todos, livres de qualquer tipo de preconceito (art. 3º, inciso IV) (Brasil, 1988).

Ainda, em seu artigo 7º, que trata sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outras determinações, a Carta Magna proibiu qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho (Brasil, 1988).

Entretanto, mesmo diante dessa proteção, ainda existem inúmeros casos de discriminação no âmbito laboral, que ferem a dignidade e a personalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, que são submetidos a situações constrangedoras, vexatórias, degradantes, que causam consequências graves, tais como depressão, angustia, medo, dentre outras já citadas no capítulo anterior.

Esse quadro alarmante vivenciado no âmbito laboral, no qual pessoas estão adoecendo em decorrência dos atos discriminatórios, perpetrados por uma sociedade que exclui aqueles que, em tese, estariam fora dos padrões pré-estabelecidos, precisa ser controlado, mitigado com urgência, antes que se torne irreversível, deixando sequelas irreparáveis na população.

Diante disso, analisando algumas decisões das Varas e dos Tribunais Regionais do Trabalho, percebe-se que o Poder Judiciário está atuando de forma incisiva no combate aos atos discriminatórios perpetrados nos ambientes laborais.

Neste ponto, cumpre destacar a decisão proferida pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos autos nº 1000500-33.2024.5.02.0291, originário da 1ª Vara do Trabalho de Franco da Rocha/SP, que majorou a indenização por dano moral ao patamar de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), justificando sua decisão no fato de que os atos perpetrados têm caráter discriminatório (Brasil, 2025).

Nos autos em comento, conforme relato da reclamante, que à época contava com 67 (sessenta e sete) anos de idade, a mesma sofreu humilhações no ambiente laboral durante a vigência do contrato de trabalho, consistentes na conduta inapropriada da superiora hierárquica que a chamava de “velha” (Brasil, 2024b).

Em outros episódios, a superiora hierárquica passou a chamá-la também de “bruxa”, pois a funcionária estava sem pintar seu cabelo, o que deixava mais aparente os fios brancos. Tais ofensas eram proferidas na frente dos colegas, expondo a funcionária ao ridículo diante dos demais (Brasil, 2025).

Neste contexto, o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Franco da Rocha condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de 2 (dois) salários da trabalhadora, visto que restou comprovado o assédio moral, que foi corroborado por uma testemunha. Justificou ainda que tal conduta é considerada inapropriada, afrontando a dignidade da pessoa humana (Brasil, 2024b).

Interposto recurso ordinário por ambas as partes, sobreveio o acórdão que, além de manter a indenização, majorou o valor, sob a justificativa de que os atos praticados em desfavor da trabalhadora configuram “assédio moral de natureza discriminatória”, enquadrando-se “no fenômeno social conhecido como etarismo” (Brasil, 2025, [s.p.]).

Extraí-se do referido acórdão os seguintes trechos que elucidam a justificativa da relatora no tocante a conduta discriminatória da superiora hierárquica:

Cuida-se de conduta grave, porque direcionada não apenas a característica física, mas, sobretudo, à condição etária da trabalhadora, configurando assédio moral de natureza discriminatória. A prática reiterada de ofensas baseadas na idade enquadra-se no fenômeno social conhecido como etarismo, que consiste em preconceito ou discriminação contra pessoas em razão da idade.

(...)

Na espécie, a reclamante conta com 67 anos, e, portanto, enquadra-se no limite etário de 60 anos previsto ao Estatuto do Idoso, a utilização de expressões pejorativas como “velha” e “bruxa”, com conotação depreciativa, configura grave violação à sua dignidade. A conduta revela preconceito contra o envelhecimento e contra a aparência física associada à idade, aproximando-se daquilo que a doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo como discriminação etária ou etarismo (Brasil, 2025, [s.p.]).

A presente decisão teve como base os fundamentos legais elencados no artigo 1ª, inciso III e artigo 7º, inciso XXX, ambos da CF/88, bem como no Estatuto da Pessoa Idosa e a Resolução 520 do CNJ de 18/09/2023, que dispõe acerca da política judiciária sobre Pessoas Idosas e suas interseccionalidades (Brasil, 2025).

O *quantum* indenizatório foi fixado em patamar mais elevado pois, aquele “montante arbitrado em primeiro grau mostra-se insuficiente para reparar o sofrimento da vítima e para desestimular condutas semelhantes por parte da empregadora” (Brasil, 2025, [s.p.]).

Outrossim, conforme entendimento do colegiado, a quantia “se revela mais condizente à gravidade do dano”, bem como ao “caráter pedagógico da condenação”, visto a “intensidade da ofensa, a reiteração das condutas vexatórias e a circunstância discriminatória de cunho etário”, justificando assim o aumento dos valores a serem pagos a título de indenização por danos morais que antes foram fixados em 2 (dois) salários da reclamante e passaram a ser arbitrados em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) (Brasil, 2025, [s.p.]).

Analisando o caso em comento percebe-se que de fato o cerne das ofensas e condutas vexatórias foram baseados exclusivamente nas características físicas da trabalhadora e na sua idade, configurando-se claramente os atos discriminatórios classificados como etarismo.

Outra decisão importante, também proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, desta vez pela 4ª Turma, de relatoria da Desembargadora Lycanthia Carolina Ramage, retrata a situação de uma trabalhadora, pessoa idosa e portadora de deficiência, que sofreu atos discriminatórios no ambiente de trabalho, em razão de sua idade e condição de PcD (pessoa com deficiência), configurando-se assim a prática do etarismo e capacitismo, perpetrados pelo supervisor hierárquico (Brasil, 2023e).

De acordo com os depoimentos das testemunhas a empregada sofria discriminações, comparações depreciativas, ameaças de advertência, suspensão ou justa causa. Nas reuniões ela era chamada de “velha acabada” e “PcD”, sendo usada pelo supervisor como exemplo negativo, mediante o uso de frases do tipo “você quer ficar assim? Velhos iguais a ela?” (Brasil, 2023d, [s.d.]).

No presente caso, a trabalhadora pugnou pela rescisão indireta do contrato de trabalho, indenização por dispensa sem justa causa discriminatória, com base no que preconiza a Lei nº 9.029/95 e a condenação em danos morais. Todavia, o magistrado entendeu que não haviam razões para aplicação da indenização em decorrência de discriminação, visto que a reclamante requereu a rescisão indireta (Brasil, 2023d).

Interposto recurso ordinário por ambas as partes, a sentença foi reformada em parte, modificando a decisão no tocante a indenização por dispensa sem justa causa discriminatória, a fim de condenar a reclamada ao pagamento do montante equivalente ao dobro do período do afastamento da trabalhadora, aplicando-se assim o artigo 4ª, inciso II, da Lei nº 9.029/95 (Brasil, 2023e).

Extrai-se do acórdão trecho da decisão que fundamentou a aplicação da indenização em razão da discriminação:

As hipóteses que caracterizam a discriminação de trabalhador(a), quando do rompimento do vínculo empregatício, estão previstas na lei 9.029/95, segundo a qual será assegurada a reintegração do trabalhador ou indenização equivalente à remuneração dobrada de todo o período de afastamento nos casos em que a dispensa do empregado ocorrer por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Nesse sentido, o comprovado tratamento ofensivo dado pela ré à reclamante (etarismo e capacitismo), demonstra clara extrapolação do poder diretivo do empregador, inclusive a ponto de impedir a continuidade da relação empregatícia.

Registre-se que a conduta ilícita praticada dá ensejo à rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo da reparação pelo dano extrapatrimonial causado à trabalhadora.

Considero, portanto, que a conduta da ré excedeu os limites de seu direito potestativo, ferindo frontalmente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da função social da empresa (art. 1º III e 170, III, CF). Devida a indenização equivalente ao dobro do período do afastamento, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, desde o rompimento do vínculo em 02/02/2023, até a data de prolação deste acórdão, corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais (Brasil, 2023e, [s.p.]).

Percebe-se que o acórdão foi enfático ao aplicar a Lei nº 9.029/95, visto que não restou dúvidas sobre os atos discriminatórios perpetrados contra a trabalhadora que, além de ser uma pessoa idosa também era portadora de deficiência. Os fatos ora relatados demonstram o quão vulneráveis as pessoas estão, principalmente aquelas que não se enquadram nos padrões ditos “normais”.

Neste ponto, cumpre destacar que uma das frases usadas pelo superior hierárquico quando a empregada em questão se destacava dos demais era: “vão deixar essa velha ser melhor do que vocês?” (Brasil, 2023d, [s.p.]). Essa fala em tom pejorativo apenas reforça a falta de preparo e respeito no ambiente de trabalho, o que não pode mais ser tolerado.

Nessa esteira, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região também proferiu decisão, no mesmo sentido protetivo, nos autos nº 0020279-47.2024.5.04.0028. Depreende-se do acórdão que, segundo relato da reclamante, esta trabalhou por mais de 30 (trinta) anos na empresa ré, na função de assistente comercial, e, posteriormente, passando a exercer cargo comissionado (Brasil, 2025f).

Todavia, a trabalhadora, que estava em tratamento de câncer na época dos fatos, afirmou que a destituição do cargo de confiança se deu de forma discriminatória, ou seja, não em virtude da doença, mas sim em razão do “sexismo e ageísmo da

política de cargos promovida na então gestão da reclamada”, sendo a enfermidade apenas um pretexto para mascarar os atos discriminatórios (Brasil, 2025f, [s.p.]).

Conforme se extrai do acórdão, restou comprovado a múltipla discriminação, haja vista a intersecção entre o fato de ser mulher e ter mais de 50 (cinquenta) anos:

Conforme relatado pela testemunha, "na época em que a reclamante teve retirada a sua função de assistente comercial, também outras mulheres com mais de 50 anos (a reclamante, Elenita e a depoente) também foram retiradas da função de assistente comercial".

Do relato da testemunha, também destaco que, após a reunião com o gerente comercial, a reclamante teria relatado aos colegas que teria sofrido "tortura psicológica e humilhação" ao ser indagada por mais de uma hora e meia sobre sua carteira de clientes, enquanto que as demais entrevistas duravam cerca de 20 minutos.

A reclamante, por ser mulher e com mais de 50 anos, ficou jogada em um canto sem ter o que fazer, fato evidenciado no depoimento da testemunha, quando relata que a viam "sem o que fazer", pois a nova gerência não estava precisando dela (Brasil, 2025f, [s.p.]).

Importante destacar que, no tocante a destituição do cargo de confiança, o relator fundamentou que:

De fato, não há necessidade de fundamentar a nomeação ou a destituição para função de confiança. Porém, a reclamada sequer tentou demonstrar que a destituição da função então ocupada pela reclamante tenha ocorrido por motivos técnicos. E não há nem mesmo alegação nesse sentido - o que ratifica a tese da autora e o depoimento da única testemunha ouvida (Brasil, 2025f, [s.p.]).

Portanto, por se tratar de ato ilícito praticado pela empresa ré, de caráter discriminatório, é devido a indenização por danos morais. Neste sentido, o colegiado manteve a condenação, modificando apenas o montante arbitrado, majorando o valor para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) (Brasil, 2025f).

Neste mesmo sentido foi a decisão proferida pela 2ª Turma do TRT4, que reformou parcialmente a sentença proferida nos autos nº 0020871-73.2019.5.04.0026, a fim de, dentre outras modificações, acrescer a condenação por danos morais no importe de R\$ 6.000,00 (seis mil reais). (Brasil, 2024d).

No presente caso, que retratou a situação de desrespeito vivenciada pela trabalhadora, que sofreu constrangimentos e humilhações por parte do superior hierárquico, o Colegiado entendeu que sim, restou configurado o ato discriminatório em razão da idade (etarismo), e, conseqüentemente, o direito a indenização por danos morais (Brasil, 2024d).

Cumprе ressaltar que, na sentença de 1º grau, cujos trechos da fundamentação seguem transcritos, o Magistrado indeferiu o pedido de indenização por danos morais, sob alegação de que:

No caso dos autos, não houve prova da prática de ato ilícito da reclamada e que teria gerado danos à esfera íntima da autora.

(...)

Entretanto, não vejo como dar ao fato relatado a importância pretendida pela reclamante, de maneira a admitir que possa nela ter sido gerado sentimento de humilhação, constrangimento ou ofensa de magnitude capaz de lhe atingir a honra.

(...)

É claro que a rispidez na conduta por parte do empregador é digna de críticas. Entretanto, pretender que esse fato isolado sirva de fundamento para o pedido de indenização por dano moral significa banalizar demais o instituto criado para a defesa dos trabalhadores para ações que realmente ensejam ofensa a sua honra e dignidade, estando a fomentar a conhecida “indústria do dano moral”, de maneira a resultar no enfraquecimento de importante instrumento de defesa do trabalhador.

Sendo assim, ausente fato capaz gerar efetivo dano moral, indefere-se o pedido (Brasil, 2024c, [s.p.]).

Entretanto, no entendimento do Colegiado, ficou comprovado que a expressão “velha fofoqueira” usada de forma pejorativa pelo superior hierárquico, causou constrangimento e humilhação a funcionária, principalmente pelo fato de ter sido proferida diante de terceiros, configurando assim, nitidamente, o preconceito etário em desfavor da trabalhadora (Brasil, 2024d).

Conforme pontuado pelo Relator, Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo, restou “caracterizada ofensa à honra, imagem e autoestima da reclamante, ensejando a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais” (Brasil, 2024d, [s.p.]).

Outra decisão importante foi proferida pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos nº 0011437-98.2015.5.03.0003. O processo em questão foi remetido para apreciação do Tribunal Superior do Trabalho e atualmente está aguardando a decisão do Colegiado.

O presente caso retrata a situação de uma funcionária que trabalhava em uma empresa de economia mista e, após se aposentar, foi desligada das suas funções laborais, sob alegação de que a sua dispensa causaria menor impacto social, pois já estaria recebendo proventos advindos da previdência social e complementar (Brasil, 2024e, [s.p.]).

Na sentença o magistrado, apreciando a justificativa da empresa ré acerca da dispensa da funcionária, afastou a ocorrência de irregularidade formal, considerando

regular a dispensa, bem como desconsiderou a incidência de cerceamento de defesa, sob o argumento de que a trabalhadora teve oportunidade de apresentar recurso, porém não o fez (Brasil, 2024e).

No tocante a dispensa discriminatória, a Juíza da 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, considerou a não incidência de ato discriminatório, julgando improcedente o pedido de reintegração ao trabalho, fundamentando sua decisão nos seguintes termos:

No que tange à alegação de caráter discriminatório, a prova oral corrobora que a reclamada optou por promover dispensa de empregados que já estavam aposentados ou em condições de se aposentar, já que o impacto sobre esses seria menor, visto que auferiam ou poderiam auferir benefício previdenciário e sua complementação pela FORLUZ.

Afasta-se discriminação fundada no critério etário, não determinante para a dispensa, mas tão somente correlacionado a empregados aposentados ou em condição de se aposentar, não tendo sido comprovado, ainda, como critério de dispensa, a não adesão ao PDI.

Diante do exposto, considero regular a dispensa, razão pela qual improcede a pretensão de reintegração ao trabalho e, consequentemente, de pagamento de verbas pertinentes ao período de afastamento.

Finalmente, ausente a ocorrência de ato ilícito, afasta-se o pleito de indenização por danos morais (Brasil, 2024e [s.p.]).

Diante dessa decisão, a reclamante interpôs recurso ordinário alegando que sua dispensa foi discriminatória, pois o desligamento teve por base única e exclusivamente a idade da trabalhadora, configurando assim o etarismo.

Em sede de 2ª grau, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, reformou a sentença declarando que “a dispensa da parte autora caracteriza-se como discriminatória, nos moldes do art. 1º da Lei nº 9029/95” (Brasil, 2024f, [s.p.]).

A Desembargadora relatora Adriana Goulart de Sena Orsini fundamentou sua decisão nas legislações nacional e internacional que visam combater todas as formas de discriminação. Dentre essas citam-se o art. 1º, inciso III e art. 3º, inciso IV, ambos da CF/88, a Lei nº 9.029/95 e as Convenções nº 111 e 168 da OIT, que tratam sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação e a Proteção contra o desemprego, respectivamente (Brasil, 2024f).

Portanto, diante desse cenário delineado, não sendo comprovado os motivos que ensejaram a dispensa da trabalhadora, aliado ao critério discriminatório adotado pela empresa ré, a Relatora concluiu que o desligamento se caracterizou como discriminatório, nos moldes do art. 1º, da Lei nº 9029/95 (Brasil, 2024f).

Segundo a Relatora, ficou “evidenciado que o parâmetro utilizado para efetivar a dispensa da parte autora possui natureza discriminatória” e que, na verdade, trata-

se “de uma punição disfarçada”, pois a trabalhadora foi “escolhida para ser dispensada porque iniciou cedo sua vida profissional e alcançou o direito à aposentadoria numa faixa etária que ainda lhe possibilita trabalhar com eficiência” (Brasil, 2024f, [s.p.]).

A seu turno, a decisão proferida pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de relatoria da Juíza convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro, negou provimento ao recurso da empresa ré e deu parcial provimento ao recurso da trabalhadora, modificando a sentença proferida pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Montes Claros/MG (Brasil, 2025g).

O juízo *a quo* condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), reconhecendo que a trabalhadora sofreu assédio moral no ambiente laboral, o qual se consubstanciava em atitudes discriminatórias relacionadas à sua idade (Brasil, 2025g).

Contudo, em sede de 2º grau, o Colegiado entendeu por majorar o valor arbitrado para o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), pois os fatos ocorridos no ambiente de trabalho foram graves e preconceituosos, demonstrando claramente que a trabalhadora sofreu etarismo. A relatora enfatizou ainda que as consequências dos atos discriminatórios advindos da idade acarretam efeitos nefastos imensuráveis no íntimo das vítimas (Brasil, 2025g).

A relatora, Juíza convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro, conclui que restou evidenciado o ato ilícito, a culpa e o nexo causal, ensejando assim o dever de indenizar, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, da CF/88 (Brasil, 2025g).

Asseverou ainda que “o etarismo é uma pauta que vem sendo discutida na sociedade, ainda mais com as constantes pressões das redes sociais da Internet, cada vez mais ávidas por padrões estéticos que vão de encontro ao envelhecimento”, bem como afirmou que essas práticas “devem ser rechaçadas e coibidas no ambiente de trabalho” (Brasil, 2025g, [s.p.]).

Nessa esteira, analisando as decisões supramencionadas percebe-se que, na sua maioria, o Poder Judiciário tem proferido decisões favoráveis, reconhecendo a incidência dos assédios e atos discriminatórios e preconceituosos vivenciados pelas trabalhadoras, no âmbito das relações de trabalho.

Em contrapartida, nota-se que a parte contrária, que praticou a discriminação, tenta de todas as formas banalizar os atos ilícitos, considerando que são brincadeiras ou meramente falas ditas sem preconceito.

Essa realidade vivida pelas vítimas no âmbito das relações de trabalho precisa ser tratada com mais atenção pelas empresas e seus responsáveis, que tem o dever de proporcionar um local de trabalho digno para seus empregados, livre de qualquer tipo de discriminação ou preconceito.

5.3 O DIREITO A ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL, APLICADO ANALÓGICA E CONCORRENTEMENTE COM AS AÇÕES AFIRMATIVAS, TRAÇANDO CAMINHOS POSSÍVEIS PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS INERENTES A PESSOA IDOSA

Primeiramente, antes de adentrar no contexto da aplicação analógica e concorrente do direito à adaptação razoável com relação as ações afirmativas do Direito da Antidiscriminação, importante trazer a lume alguns conceitos.

Para tanto, o artigo 2º, do Decreto nº 6.949/2009, que ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, apresenta a definição de adaptação razoável e desenho universal como sendo:

[...] “Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias (Brasil, 2009, [s.p.]).

No tocante a acessibilidade, o artigo 9 da referida Convenção, estabelece que:

[...] A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a:

- a) Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho;
- b) Informações, comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência. [...] (Brasil, 2009, [s.p.]).

Neste mesmo sentido, conforme o artigo 3º, inciso I, da Lei nº 13.146/2015, a acessibilidade pode ser definida como a:

(...) possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (Brasil, 2015, [s.p]).

Portanto, considera-se a acessibilidade um direito instrumental, pois não há como as pessoas com deficiência exercerem plenamente sua cidadania se não tiverem acesso aos “equipamentos urbanos, às escolas, aos postos de saúde, aos transportes públicos” (Leite, 2019, p. 284).

Dessa forma, não há como se falar em inclusão das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, adquiridas ao longo da vida ou, analogicamente, em decorrência do envelhecimento, sem que haja um ambiente acessível a todos.

A acessibilidade tem por objetivo proporcionar aos cidadãos, principalmente àqueles com deficiência, maior autonomia e mobilidade, a fim de que possam usufruir dos ambientes com mais segurança, confiança e comodidade, tendo livre acesso de aproximação, utilização ou manuseio de qualquer lugar ou objeto (Leite, 2019).

Conforme prevê o artigo 53, da Lei nº 13.146/2015, “a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social” (Brasil, 2015, [s.p.]).

Analisando essa premissa sob a ótica das dificuldades apresentadas com a chegada da velhice, que também podem ser consideradas como deficiências ou mobilidade reduzida, tem-se que a acessibilidade também beneficia as pessoas idosas, na medida em que viabiliza, de forma mais autônoma e segura, seu acesso e/ou inclusão na sociedade.

Sobre a mobilidade pessoal, o artigo 20 do Decreto nº 6.949/2009 afirma que:

Os Estados Partes tomarão medidas efetivas para assegurar às pessoas com deficiência sua mobilidade pessoal com a máxima independência possível:

- a) Facilitando a mobilidade pessoal das pessoas com deficiência, na forma e no momento em que elas quiserem, e a custo acessível;
- b) Facilitando às pessoas com deficiência o acesso a tecnologias assistivas, dispositivos e ajudas técnicas de qualidade, e formas de assistência humana ou animal e de mediadores, inclusive tornando-os disponíveis a custo acessível;

- c) Propiciando às pessoas com deficiência e ao pessoal especializado uma capacitação em técnicas de mobilidade;
- d) Incentivando entidades que produzem ajudas técnicas de mobilidade, dispositivos e tecnologias assistivas a levarem em conta todos os aspectos relativos à mobilidade de pessoas com deficiência (Brasil, 2009, [s.p.]).

Neste sentido, é primordial que as barreiras existentes, principalmente aquelas que foram criadas pelos próprios homens, sejam eliminadas, desenhando-se assim novos espaços, livres de obstáculos, proporcionando “o pleno gozo e exercício dos direitos das pessoas com deficiência (Leite, 2019, p. 284).

Diante disso, através do Tratado e da Lei Brasileira de Inclusão, houve uma mudança de paradigma do modelo médico para o modelo social de direitos humanos, que trouxe avanços significativos, por “considerar a deficiência não apenas por critérios meramente técnicos e funcionais, agregando ao conceito aspectos que levam em consideração o meio onde está inserida a pessoa” (Lopes, 2019, p. 45).

Segundo essa visão social do novo paradigma têm-se que o ambiente no qual a pessoa com limitações funcionais está inserida, influencia diretamente na liberdade desse indivíduo. Neste sentido, entende-se que a situação dessa pessoa poderá ser agravada, não em razão de suas características pessoais, mas sim em virtude do seu entorno (Lopes, 2019).

Neste viés, pode-se dizer que as pessoas idosas, com o passar do tempo, também começam a apresentar algum tipo de limitação funcional, que, em tese, se assemelha as condições apresentadas pelas pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, porém em graus diferentes.

Entretanto, cumpre ressaltar que as limitações, inerentes ao envelhecimento, não são nenhum demérito, pelo contrário, fazem parte da evolução humana. Todos, sem exceção, quando chegarem a velhice estão propensos a perderem um pouco da audição, da visão, da coordenação motora, etc.

Contudo, isso não é um estigma, mas sim o reconhecimento de uma condição inerente às pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais, que vão perdendo a acuidade auditiva e visual, bem como apresentando algum déficit de cognição ou mobilidade. Dessa forma, é importante reconhecer que os seres humanos passam por essas fases porque são finitos, limitados e imperfeitos.

Superada essa questão, diante desse novo paradigma, considera-se que a limitação funcional do indivíduo, quando utilizados os recursos de acessibilidade e

apoio necessários, não será considerado um obstáculo para o exercício de direitos das pessoas com deficiência e das pessoas idosas (Lopes, 2019).

No entendimento de Laís de Figueirêdo Lopes “a limitação funcional em si não ‘incapacita’ o indivíduo e sim a associação de uma característica do corpo humano com o ambiente inserido”. Afirma ainda que “é a própria sociedade que tira a capacidade do ser humano com suas barreiras e obstáculos, ou com a ausência de apoios” (Lopes, 2019, p. 46).

Neste sentido, percebe-se que, não raras vezes, as limitações funcionais dos indivíduos não é o maior obstáculo a ser enfrentado, mas sim as barreiras impostas por uma sociedade desatenta, que cria discriminações que poderiam ser evitadas através de ações afirmativas relativamente simples, como por exemplo, rampas em vez de escadas.

Neste ponto, importante trazer à baila o conceito jurídico de discriminação e o conceito de deficiência, a fim de traçar um paralelo entre ambos, possibilitando assim uma melhor compreensão de que, embora tenham definições diferentes, estão intrinsecamente interligados no contexto social das pessoas, independentemente de suas limitações.

Isto posto, conforme entendimento de Roger Raupp Rios (2008, p. 20), o conceito jurídico de discriminação pode ser definido como sendo:

(...) qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública.

A seu turno, o artigo 2^a, da Lei nº 13.146/2015, preconiza que:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015, [s.p.]).

Analisando ambas as definições nota-se que uma está interligada a outra na medida em que, havendo barreiras que impedem o desenvolvimento das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, de forma igualitária com os demais indivíduos, conseqüentemente haverá uma discriminação, que decorre da restrição imposta pela obstrução.

Essas barreiras, impostas pela desatenção das pessoas, ocorrem quando, por exemplo, em um certo local existem apenas degraus em vez de rampas, criando-se assim uma discriminação.

Portanto, se naquele local tivesse uma rampa não haveria a limitação e, conseqüentemente, não haveria a discriminação, seja por idade, deficiência ou mobilidade reduzida.

Neste contexto, considerando que as limitações das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida podem ser amenizadas com as adaptações realizadas no ambiente social, estas também podem beneficiar aqueles que já chegaram na terceira idade, proporcionando maior mobilidade e oportunizando que permaneçam por mais tempo ativos na sociedade.

No tocante a atividade laboral, importante trazer a lume o artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), bem como as garantias e direitos elencados no Capítulo VI, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), que tratam respectivamente sobre o direito ao trabalho e a adaptação razoável para que as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida possam exercer sua atividade laboral com segurança e qualidade.

Neste contexto, destaca-se também o artigo 34, da Lei nº 13.146/2015, que assegura o “direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015, [sp.]).

Outrossim, no mesmo dispositivo legal, mais precisamente no artigo 37, está explicitamente assegurado o direito a adaptação. Vejamos:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015, [s.p]).

Neste ponto importante frisar que a legislação em comento não trata apenas das pessoas com deficiência, mas também protege aqueles que, por algum motivo possuem mobilidade reduzida, que lhes impede de realizar algumas atividades, porém não os torna automaticamente incapazes, como é o caso das pessoas idosas.

Diante disso, e considerando que as pessoas idosas, com o passar do tempo, tendem a apresentar algumas restrições de mobilidade, percebe-se claramente que a

mesma acessibilidade dispensada as pessoas com deficiência também podem ser direcionadas para aquelas que já atingiram 60 (sessenta) anos ou mais.

Neste ponto, importante esclarecer que, no âmbito das relações de trabalho, a interpretação analógica do texto legal seria justificável pelo fato da norma não ser tipicamente trabalhista. Todavia, considerando que o envelhecimento, num determinado momento, também se enquadraria na experiência da deficiência, talvez nem seja necessária uma interpretação analógica da referida norma, mas sim uma aplicação direta à realidade fática inserida no contexto da velhice.

Essa visão mais ampla de acessibilidade e adaptação razoável, que, em tese, não está diretamente ligada a incapacidade, tem o condão de proporcionar uma melhora na qualidade de vida das pessoas idosas, que apresentam alguma deficiência ou mobilidade reduzida, na medida em que tem por objetivo a adaptação dos espaços para inclusão de todos, perfectibilizando assim o princípio da isonomia.

O envelhecimento, muitas vezes, vem acompanhado da experiência da deficiência, seja ela cognitiva, motora, visual, auditiva, etc. Na velhice essas limitações tendem a aumentar com o tempo, ou seja, são barreiras limitantes de longo prazo.

Todavia, essas barreiras não impedem que as pessoas idosas possam continuar ativas, apenas dificultam a realização de algumas atividades. Contudo, essas limitações, na maioria dos casos, podem ser superadas na medida em que são feitas adaptações razoáveis que possibilitam a continuidade dos afazeres.

Por óbvio que, mesmo com as adaptações necessárias, ainda assim existem algumas atividades que não poderão ser realizadas por pessoas idosas ou com limitações, pois as características do cargo não permitem tal execução.

Conforme já mencionado alhures, com base no princípio da igualdade, uma pessoa não pode ser discriminada em razão da sua idade ou deficiência, por exemplo. Todavia, isso não significa que poderá ocupar todos os cargos disponíveis, pois, em que pese a prevalência do princípio da inclusão, diante da incapacidade da pessoa, não há como pleitear a igualdade (Araujo; Pinheiro, 2016).

O princípio supramencionado, contemplado no Estatuto da Pessoa com Deficiência, tem por objetivo assegurar e promover a inclusão social das pessoas que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, em igualdade de condições com os demais.

Contudo, faz-se necessário que, quando aplicado o princípio da inclusão, insculpido na Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência, seja realizada a

análise do caso concreto, verificando se a limitação pessoal implicará de forma negativa na execução das tarefas ou se, mediante adaptações razoáveis, o trabalhador ou trabalhadora poderá realizar a atividade laboral sem prejuízos para a empresa.

Portanto, como já sabido, a velhice não é sinônimo de incapacidade, mas pode acarretar algumas limitações inerentes a idade. Contudo, essas características, muitas vezes limitantes, das pessoas idosas, podem e devem ser contornadas, na medida do possível, para que esses cidadãos vivam a vida com plenitude e inclusão social, livres de preconceitos e discriminações baseadas em estereótipos impostos pela sociedade.

5.4 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO E A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E INCENTIVOS ÀS EMPRESAS, VISANDO A INSERÇÃO E/OU MANUTENÇÃO DA MULHER IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

A discriminação no mercado de trabalho é uma prática frequente, que pode ocorrer por inúmeros motivos, como por exemplo em razão da raça, cor, gênero, idade, dentre outros. Todavia, diante de uma estrutura patriarcal e machista, a incidência maior de exclusão laboral é direcionada em desfavor das mulheres.

Neste ponto cumpre ressaltar que as trabalhadoras estão suscetíveis a incidência de múltiplas discriminações, haja vista a intersecção de características que se agregam ao gênero e desfavorecem ainda mais algumas mulheres, como por exemplo as negras ou idosas, que precisam ultrapassar várias camadas de obstáculos para terem um trabalho digno.

Neste contexto, importante destacar também que as empresas, tanto públicas como privadas, tem um papel importante, na medida em que viabilizam o ingresso de pessoas idosas nos quadros de funcionários, permitindo que este grupo de profissionais mostre seu potencial, gerando assim abertura para discussões acerca do tema, evidenciando os vários casos de sucesso.

Contudo, percebe-se que o mercado de trabalho está andando a passos lentos no que diz respeito a inclusão dos trabalhadores e trabalhadoras com 60 (sessenta) anos ou mais. Estes profissionais, na maioria das vezes, estão sendo excluídos das relações de trabalho simplesmente em razão da sua idade.

Acerca desse tema, importante trazer a lume uma iniciativa que surgiu há pouco mais de uma década e que vem mudando aos poucos a vida profissional das pessoas com 50 (cinquenta) anos ou mais, ou seja, os envelhescentes e as pessoas idosas que buscam oportunidades no mercado de trabalho.

No ano de 2015, inspirado na sua avó Keila, que trabalhou até os 82 anos de idade, Mórri LitVak criou a empresa MaturiJobs, que tinha como foco o recrutamento e seleção de profissionais mais maduros. Em 2020, alterou o nome para Maturi, ampliando o seu escopo, passando a ofertar também treinamentos e consultorias para as empresas (Maturi, [s.d. a]).

A Maturi tem como foco principal a criação de oportunidades para as pessoas mais maduras, que já passaram dos cinquenta anos e encontram dificuldades para retornarem ao mercado de trabalho.

Contudo, percebe-se que o propósito da empresa vai além, na medida em que não apenas busca a recolocação das pessoas idosas no mercado de trabalho, criando oportunidades, mas também visa a capacitação das empresas para receberem esse público mais velho e que demanda acolhimento e, algumas vezes, adaptações.

Neste contexto, importante fazer uma breve fala sobre a Certificação *Age Friendly*, “do Age-Friendly Institute, organização com mais de 15 anos de atuação nos EUA, que certifica organizações com boas práticas a respeito de colaboradores 50+”, da qual a Maturi é representante oficial e exclusiva no Brasil (Maturi, [s.d. b]).

O objetivo principal do selo *Age Friendly* é certificar as organizações que estão comprometidas em proporcionar um ambiente de trabalho digno e acolhedor, e, conseqüentemente, são consideradas as melhores empresas para os profissionais com 50 (cinquenta) anos ou mais trabalharem (Maturi, [s.d. c]).

O programa *Certified Age Friendly Employer* (CAFE) inclui:

- a) Reconhecimento e relações públicas: Ativações nas mídias sociais, cobertura da imprensa, além da listagem da empresa nos sites AgeFriendly.org e Maturi.com.br;
- b) Licença de 2 anos para uso do selo CAFE: Uso do selo liberado nas comunicações internas e externas ao longo de 2 anos. Após o período, é necessária recertificação para avaliar os avanços no tema;
- c) Benefícios para a empresa: Aumento na retenção de colaboradores, maior visibilidade para a empresa no mercado e fortalecimento dos pilares de Diversidade e Inclusão;
- d) Exclusivo para empresas certificadas: Encontros periódicos da rede de empresas certificadas para networking, conteúdos e trocas de experiências entre os líderes (Maturi, [s.d. c], [s.p.]).

O processo para participação compreende cinco etapas, quais sejam: 1) Aplicação para o processo seletivo; 2) Assinatura do termo de interesse; 3) Recebimento do questionário de avaliação; 4) Entrevista on-line (em inglês) com o Age Friendly Institute; 5) Resultado em até 3 semanas, com sua empresa já certificada (Maturi, [s.d. c], [s.p.]).

Neste ponto, importante ressaltar que, para concretização da certificação, faz-se necessário o pagamento de uma taxa de inscrição que vai variar de acordo com o número de funcionários da empresa (Maturi, [s.d. c]).

O projeto da empresa Maturi além de buscar a inclusão dos profissionais mais velhos, também atua como parceiro das empresas, viabilizando esse contato entre o empregador e a oferta de mão de obra de pessoas com mais de 50 (cinquenta) anos.

Essa interação faz com que os trabalhadores e trabalhadoras que são considerados mais velhos, sejam vistos no mercado de trabalho, possibilitando assim uma maior chance de conseguirem uma oportunidade para voltar ao âmbito laboral.

Todavia, importante ressaltar que, embora a iniciativa seja muito boa, algumas empresas de pequeno porte podem esbarrar no quesito financeiro, visto que existe uma taxa de inscrição e que o selo precisa ser renovado a cada dois anos, o que pode inviabilizar alguns empregadores de participarem desse nicho de parceria.

Contudo, é importante que as empresas tenham essa consciência de que a mão de obra está mudando, que os jovens não são mais o foco principal do mercado de trabalho e que, principalmente, os consumidores economicamente ativos também estão envelhecendo.

Acerca dessas mudanças percebe-se que, de forma muito sutil, algumas empresas já estão buscando adaptar-se as demandas, em consonância com o novo público alvo, qual seja, as pessoas idosas.

Nesse ponto, importante fazer uma rápida explanação acerca da chamada “Economia Prateada”. Este termo surgiu no Japão, nos anos de 1970, e representa uma forma de se “estabelecer um modelo econômico aproveitando as oportunidades que o envelhecimento da população traz” (Camarano, 2025, [s.p.]).

Nas palavras de Denise Maidanchen (2025, [s.p.]):

A Economia Prateada é o conjunto de atividades econômicas, sociais e culturais que giram em torno da população 50+. Ela não se limita apenas ao consumo, mas engloba todo um ecossistema que envolve saúde, educação, lazer, tecnologia, moradia, previdência e até mesmo a forma como as cidades se organizam.

Neste prisma, não apenas os trabalhadores, mas também os consumidores estão envelhecendo e, inevitavelmente, as exigências desse público requerem uma certa adaptação das empresas em todas as esferas de consumo.

Portanto, considerando que as pessoas idosas estão buscando não apenas a longevidade, mas sim qualidade de vida, o que implica alimentar-se bem, cuidar da sua saúde física e mental, ter independência e equilíbrio financeiro, a Economia Prateada representa esse novo olhar para vida longa dos 60+.

Segundo Denise Maidanchen (2025, [s.p.]) a Economia Prateada “é uma força que redefine padrões de consumo, trabalho e convivência social, influenciando não apenas os próprios idosos, mas todas as gerações que se relacionam com eles”.

Todavia, essa busca por longevidade associada a liberdade e independência requer essencialmente a inclusão e manutenção das pessoas idosas no mercado de trabalho, para que possam permanecer ativas, dominando a sua própria vida com plenitude pelo maior tempo possível.

Numa entrevista concedida a Revista PUC Minas, sobre o tema “Economia Prateada”, a pesquisadora e coordenadora de Estudos e Pesquisas de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Ana Amélia Camarano, quando questionada se o Brasil estava aproveitando todas as frentes de oportunidades, respondeu que:

Sim, o turismo e a área de cultura e entretenimento têm aproveitado essas oportunidades. A indústria de alimentos e suplementos vitamínicos tem um mercado de atuação grande. Uma outra questão é a do mercado de trabalho. Com a população jovem diminuindo, as pessoas precisam ficar mais tempo no mercado de trabalho. É essa população que vai garantir nosso futuro. E a última reforma da Previdência Social está falando sobre isso. Não adianta uma canetada falar que a pessoa tem que trabalhar até mais tarde e o mercado de trabalho não se adaptar. Essa é uma população que precisa de inclusão digital. Precisa de treinamento, de capacitação, recapacitação. Essas são grandes oportunidades de gerar emprego e renda. E essa renda vai se converter em pagamento de impostos para custear os gastos em saúde com a população idosa. É uma visão mais otimista que vem sendo trabalhada na comunidade europeia. Esses países já passaram há alguns anos pelo fenômeno que nós estamos vivendo. Eles já têm uma população que envelheceu (Camarano, 2025, [s.p.]).

Nesse contexto, para que o envelhecimento da população seja algo positivo para sociedade, se faz necessário algumas mudanças, dentre elas a inclusão das pessoas idosas e a adaptação do mercado de trabalho, gerando assim empregos e renda, que serão conseqüentemente convertidos em benefícios para ambos os lados.

No entendimento da pesquisadora Ana Amélia Camarano, para que as pessoas idosas passem a ser vistas no âmbito laboral como parte da população produtiva, se faz necessário “estimular as empresas a valorizar a experiência acumulada por essas pessoas”, bem como “recapacitar esses profissionais” (Camarano, 2025, [s.p.]).

Sabe-se que o mercado de trabalho está cada vez mais tecnológico, o que dificulta a inclusão das pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais. Neste prisma, uma alternativa viável e que poderia ser colocada em prática pelo Poder Público ou mesmo pelas empresas privadas seria a capacitação e/ou atualização desse público, através da educação continuada ou treinamentos (Camarano, 2025).

Contudo, embora o artigo 28 do Estatuto da Pessoa Idosa assegure o direito de inserção e manutenção no mercado de trabalho, atribuindo ao Poder Público o dever de criar e estimular a contratação de pessoas com idade igual ou maior que 60 (sessenta) anos, apenas a coerção não fará surtir efeito concreto ao que está disposto na legislação (Esteves, 2016).

No entendimento de Juliana Teixeira Esteves (2016, p. 361):

[...] a coercibilidade de eventuais programas que venham a ser instituídos nesse sentido, somente surtirão efeitos se forem adotadas medidas semelhantes àsquelas dos menores aprendizes e das pessoas com necessidades específicas, como incentivo fiscal, isenção de impostos e aplicação de multas.

Diante disso, têm-se que o Poder Público, necessariamente, deveria viabilizar políticas públicas de incentivo à participação das pessoas idosas no mercado de trabalho, formação ou mesmo reciclagem profissional, viabilizando que estes profissionais estejam alinhados as demandas do atual mercado de trabalho.

Por outro lado, a pesquisadora Ana Amélia Camarano também chama a atenção para o fato de que, além de capacitação para inclusão das pessoas idosas no mercado de trabalho, se faz necessário que seja despendido em favor das empresas incentivos fiscais, a fim de estimular a contratação destes profissionais (Camarano, 2025).

Acerca deste tema, importante ressaltar a existência de dois Projetos de Lei, que ainda estão em tramitação nas casas legislativas, quais sejam, PL nº 4890/2019 de autoria do Senador Chico Rodrigues (Rodrigues, 2019) e o PL nº 3670/2023 cujo autor é o Senador Mauro Carvalho Junior (Carvalho Junior, 2023).

O Projeto de Lei nº 4890 de 2019, versa sobre os incentivos para contratação de empregados com idade igual ou superior a sessenta anos, bem como prevê que estes incentivos fiscais em relação a contribuições sociais do empregado idoso terão duração de 5 (cinco) anos (Rodrigues, 2019).

Esses incentivos fiscais estão previstos nos artigos 1º e 2º, nos seguintes termos:

Art. 1º O empregador poderá deduzir do valor da contribuição social fixada no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o valor de um salário mínimo para cada semestre de contrato de trabalho vigente de empregado contratado com idade igual ou superior a sessenta anos de idade.

Art. 2º Além do incentivo previsto no art. 1º, o empregador poderá deduzir da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido a que se refere a Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, o total da remuneração paga ao empregado com idade igual ou superior a sessenta anos (Rodrigues, 2019, p.2).

Conforme pontuado pelo Senador Chico Rodrigues na justificativa do Projeto de Lei, essa medida trará maior efetividade ao disposto no artigo 28, do Estatuto da Pessoa Idosa, que prevê o dever de atuação do Estado na promoção de ações que estimulem a permanência das pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais no mercado de trabalho (Rodrigues, 2019).

De outro norte, em sendo aprovado o referido Projeto de Lei, a tendência é que o número de contratações de pessoas idosas no mercado de trabalho aumente, ao menos pelos próximos cinco anos subsequentes a aprovação, visto que a benesse fiscal estipula este prazo de duração.

Neste aspecto, importante esclarecer que o prazo de duração de cinco anos foi fixado neste patamar em virtude do art. 114, § 4º, da Lei nº 13.473/17 (LDO 2018), que estabelece que:

Art. 114. (...)

§ 4º Os projetos de lei aprovados ou as medidas provisórias que resultem em renúncia de receita em razão de concessão ou ampliação de incentivo ou benefício de natureza tributária, financeira, creditícia ou patrimonial, ou que vinculem receitas a despesas, órgãos ou fundos, deverão conter cláusula de vigência de, no máximo, cinco anos (Brasil, 2017b, [s.p.]).

Sobre o Projeto de Lei nº 3670 de 2023, este prevê a “isenção da alíquota prevista no art. 22, inciso I, da Lei nº 8.212/91, que trata da contribuição à Seguridade Social à cargo da empresa, nos casos de remuneração de empregados aposentados” (Carvalho Junior, 2023, p. 5).

A referida isenção também beneficiará os funcionários já aposentados, que continuam ou voltam a exercer atividades que abrangem o RGPS, haja vista que prevê a retirada da aplicação da alíquota progressiva da contribuição do empregado, ou seja, não desconta dos rendimentos do funcionário a referida contribuição que sequer poderá ser usufruída como incremento futuro nos proventos de sua aposentadoria (Carvalho Junior, 2023).

O referido Projeto de Lei propõe ainda:

(...) a flexibilização da regra prevista no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, de forma a retirar a obrigação do depósito da importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador aposentado (Carvalho Junior, 2023, p. 5).

Segundo o autor do PL 3670/2023, este tem por finalidade “estabelecer normas de fomento à contratação de pessoas idosas aposentadas”, através de “incentivo às empresas privadas para a realização de tais contratações” garantindo assim a isonomia no mercado de trabalho (Carvalho Junior, 2023, p. 5).

Em síntese, o projeto de autoria do Senador Mauro Carvalho Junior:

Altera a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 e a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para retirar a obrigatoriedade de cobrança de FGTS e Contribuição Previdenciária sobre a remuneração recebida por empregados que já sejam aposentados, bem como altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018 para criar cadastro específico de vagas de trabalho para aposentados junto ao Sistema Nacional de Emprego (Sine).

O Parlamentar esclarece a importância do presente Projeto de Lei justificando que o escopo principal é estabelecer normas de fomento à contratação de pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais, que já estão aposentadas, mas ainda necessitam permanecer ativas no mercado de trabalho (Carvalho Junior, 2023).

Outrossim, cumpre ressaltar que, conforme explica o autor do projeto, embora esses incentivos representem uma renúncia significativa na receita orçamentária, esse montante rapidamente será superado pela manutenção desses profissionais no mercado de trabalho, que terão maior poder de compra, revertendo novamente estes valores nas mais diversas cadeias de consumo (Carvalho Junior, 2023).

O Projeto de Lei nº 3670/2023, apresenta também uma outra alteração deveras relevante, qual seja, a criação do cadastro de vagas para aposentados (as) junto ao Sine. Essa lista específica será formada por pessoas aposentadas, porém ainda aptas para retornar ao mercado de trabalho, que deverá ser atualizada e

amplamente divulgada pelos órgãos estaduais, municipais e distritais executores das ações e serviços do SINE (Carvalho Junior, 2023).

Até o presente momento, o Projeto de Lei nº 3670/2023, com última movimentação em outubro de 2024, está aguardando inclusão em ordem do dia no Plenário do Senado Federal (Brasil, [s.d. c]). Ao passo que o PL 4890/2019, com última movimentação em setembro de 2023, foi aprovado pelo Senado Federal e remetido para revisão na Câmara dos Deputados, nos termos do art. 65 da CF/88 (Brasil, [s.d. d]).

Neste compasso, analisando de forma perfunctória os projetos em tramitação, percebe-se que ambos têm por finalidade principal promover o desenvolvimento social através da inclusão das pessoas idosas, no mercado de trabalho, estimulando a contratação de mão de obra com 60 (sessenta) anos ou mais.

Outrossim, considerando que a população da terceira idade, devido à expectativa de vida mais elevada, permanece economicamente ativa por um período maior de tempo, implementar políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho, além de beneficiar as pessoas idosas que permanecerão ativas, ainda vai diminuir a sobrecarga previdenciária.

Portanto, estabelecer esses programas de incentivos, que estimulem a contratação de pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais, será um grande passo para inclusão e/ou manutenção dessa classe trabalhadora no mercado de trabalho, bem como para redução das práticas reiteradas de etarismo.

Essa conquista de espaço profissional além de beneficiar as pessoas idosas em todas as esferas de sua vida, também acarretará proveitos econômicos para sociedade de modo geral, haja vista que, estes cidadãos mais velhos que, na maioria das vezes são tidos como incapazes, estarão plenamente ativos e contribuindo para o crescimento do mercado de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, que são preceitos fundamentais assegurados na Carta Magna, estão diretamente interligados ao direito da antidiscriminação e amplamente positivados na legislação vigente, a fim de assegurar que todos sejam tratados como iguais e tenham as mesmas oportunidades.

Conforme observado no primeiro capítulo, o direito da antidiscriminação e suas ações afirmativas visam perfectibilizar o princípio da isonomia, posto que não há como se falar em igualdade ou dignidade da pessoa humana enquanto as pessoas, injustificadamente, são tratadas com desigualdades.

No ordenamento jurídico brasileiro estão previstos diversos critérios proibidos de discriminação. Na presente pesquisa, destacam-se, de modo especial, os critérios proibidos de discriminação relacionados ao gênero (sexismo) e a idade das pessoas (etarismo), com ênfase na intersecção entre ambos, também chamada de discriminação múltipla.

Todavia, em que pese a existência do direito da antidiscriminação, inúmeros são os casos de práticas discriminatórias promovidas em relação a indivíduos ou a um determinado grupo de pessoas, em especial contra as mulheres idosas.

Dentre os muitos espaços em que as mulheres estão suscetíveis a sofrerem discriminações, é no ambiente laboral que estes episódios discriminatórios ganham palco e mais robustez, visto que a assimetria típica das relações trabalhistas propicia a prática desses atos.

Essas práticas discriminatórias, além de estarem presentes no cotidiano das pessoas, também estão inseridas no âmbito das relações de trabalho. Estes atos são promovidos direta ou indiretamente, de forma velada ou explícita, porém sempre com o mesmo propósito, qual seja, prejudicar o outro, segregando os seus direitos.

Assim, quando praticados contra as trabalhadoras com 60 (sessenta) anos ou mais, que buscam seu espaço no mercado de trabalho, os atos discriminatórios produzem exatamente esse mesmo efeito: exclusão das mulheres idosas no âmbito das relações laborais. E, é neste cenário que o direito da antidiscriminação atua, com o intuito de combater os episódios discriminatórios, através de suas ações afirmativas.

Conforme visto no segundo capítulo, muitas trabalhadoras, que já atingiram a terceira idade, têm sofrido discriminações em razão de sua faixa etária. Muito embora

o etarismo possa atingir qualquer pessoa, notoriamente a maior incidência de atos discriminatórios, relacionados a idade, são perpetrados em face das pessoas idosas.

Contudo, vale ressaltar que o envelhecimento dos seres humanos não é sinônimo de incapacidade, mas sim faz parte da evolução das pessoas que, ao mesmo tempo em que atingem a terceira idade, também carregam consigo qualidade de vida e uma bagagem de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo dos anos.

É inegável que com o envelhecimento as pessoas idosas tendem a apresentar algumas dificuldades inerentes a faixa etária, o que não significa automaticamente que estão incapacitadas para as atividades laborais. Esses obstáculos, na grande maioria das vezes, podem ser resolvidos de forma simples, como por exemplo, através de adaptações razoáveis para pessoas com mobilidades reduzidas ou mesmo mediante cursos de capacitação para novas habilidades.

Outro ponto importante diz respeito ao fenômeno chamado de discriminação múltipla, que se caracteriza pela incidência de dois ou mais critérios proibidos promovidos, concomitantemente, em desfavor de uma mesma pessoa. No caso das trabalhadoras idosas, conforme exposto no terceiro capítulo, além do etarismo, elas são vítimas também da discriminação sexista.

Mesmo com a evolução da proteção do trabalho da mulher e os avanços significativos na luta por igualdade de gênero, elas ainda enfrentam barreiras que dificultam o seu crescimento profissional e, não raras vezes, são vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, o que gera impactos nefastos na saúde mental dessas trabalhadoras.

Além disso, ainda no terceiro capítulo, discorreu-se sobre as diversas barreiras enfrentadas pela maioria das mulheres no ambiente de trabalho, tais como o fenômeno chamado “teto de vidro”, que são obstáculos, quase imperceptíveis, que impedem o crescimento profissional das trabalhadoras, principalmente no tocante a ocupação de cargos de direção e liderança.

Essa discriminação múltipla, que foi amplamente apresentada no último capítulo, abre espaço para a discussão da interseccionalidade como instrumento de inclusão das minorias e a importância nas relações sociais, representando um avanço na compreensão dos efeitos cumulativos da discriminação na vida das pessoas.

Neste ponto da pesquisa foram apresentadas diversas decisões das Varas e Tribunais Regionais do Trabalho que confirmaram na prática a importância dessa

visão interseccional e a aplicação do direito da antidiscriminação para diminuir os danos suportados pelas trabalhadoras idosas diante das práticas discriminatórias.

Por essas razões, conclui-se que a hipótese da presente pesquisa se confirmou. Neste sentido constatou-se que as mulheres idosas, de modo geral, independentemente de sua qualificação profissional ou tempo de experiência, são discriminadas, direta ou indiretamente, quando optam por permanecerem ativas no mercado de trabalho. Além disso, verificou-se que, de fato, a mulher idosa é vítima da discriminação múltipla no ambiente laboral, visto a incidência de atos discriminatórios em razão de sua idade e gênero.

Constatou-se ainda que há uma tentativa do Poder Judiciário de minimizar esses reflexos negativos do etarismo, que causam impactos na saúde mental das trabalhadoras, através da aplicação da teoria geral da antidiscriminação para proteção das pessoas idosas, no âmbito das relações de trabalho.

Entretanto, a intervenção judicial trata da situação quando os fatos já estão consumados, aplicando o direito da antidiscriminação para minimizar os traumas das situações vividas no ambiente de trabalho.

Com a presente pesquisa, observou-se também que não há políticas públicas que incentivem as empresas a contratarem pessoas com 60 (sessenta) ou mais. E, por conta disso, algumas pessoas idosas e economicamente ativas não encontram oportunidades de trabalho formal, o que acarreta outra problemática na seara trabalhista, qual seja, a informalidade.

Neste contexto, além da criação de oportunidades de emprego para essa faixa etária, verificou-se que há outros caminhos possíveis para inserção e/ou manutenção das pessoas idosas no mercado de trabalho, quais sejam, a capacitação para realização de novas atividades laborais e, em alguns casos, a realização de adaptações razoáveis para suprir as dificuldades inerentes a idade, proporcionando a continuidade de sua função, dentro dos padrões exigidos pelo empregador.

De outro norte, a presente pesquisa, além de apresentar possíveis caminhos para resolução da problemática em questão, constatou ainda que, muito mais do que políticas públicas, que, diga-se, também são necessárias, a sociedade precisa de conscientização e educação social, para que haja uma convivência interpessoal sem preconceitos.

Para tanto, é fundamental que as pessoas tenham consciência de que todos tem o direito de viver com plenitude em todas as esferas de sua vida. Além do mais,

manter os idosos ativos na sociedade e no mercado de trabalho significa a concretização da função social do trabalho, ultrapassando o viés da subsistência econômica para agregar dignidade e bem-estar.

A discriminação, de modo geral, sempre estará presente de uma forma ou de outra na mentalidade da sociedade, pois já está tão normalizada que, muitas vezes, é quase imperceptível aos olhares desatentos, que acreditam ser aquilo apenas uma brincadeira ou um costume da sociedade ou mesmo uma simples oferta de emprego com algumas restrições inerentes ao cargo.

Sendo assim, a partir desse trabalho percebe-se a necessidade de dar-se mais atenção a problemática apresentada, visto que a massa populacional de pessoas idosas está crescendo e vivendo cada vez mais ativa na sociedade. Com efeito, é imprescindível a criação de políticas públicas de incentivo aos empregadores, a fim de garantir a inserção e/ou manutenção dessa trabalhadora no mercado de trabalho, valorizando sua bagagem de conhecimento sem atrelar isso ao quesito idade.

Somado a isso, a aplicação analógica do direito a adaptação razoável, concorrentemente com as ações afirmativas, é muito bem-vinda para expor aos empregadores que o envelhecimento não exclui a capacidade laboral da pessoa idosa, sendo necessário apenas, em algumas situações, modificações no ambiente laboral para que essa trabalhadora possa exercer sua função.

A conscientização da sociedade de que envelhecer faz parte da evolução dos seres humanos e que junto com o avanço da idade surgem algumas limitações, porém nem todas são consideradas incapacitantes, é crucial para que não sejam promovidos novos atos discriminatórios em face das trabalhadoras idosas, respeitando assim o seu direito de viver com plenitude em todas as áreas de sua vida.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2009.

AMBROS, Fernanda; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Apontamentos sobre o teletrabalho exercido pela trabalhadora em home-office em tempos de pandemia da COVID-19. In: FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; PIRES, Gabriela (Org.). **Relações de trabalho na contemporaneidade**: novos desafios. Cruz Alta: Ilustração, 2022. p. 133-149. E-book.

AMORIM, Luiz Paulo. **O aumento da longevidade na terceira idade e o etarismo**. Câmara Municipal de Vitória, 2024. Disponível em: <https://www.cmv.es.gov.br/opiniaol/ler/2724/o-aumento-da-longevidade-na-terceira-idade-e-o-etarismo>. Acesso em: 22 set. 2025.

ARAUJO, Angela Maria Carneiro; FACCHINI, Regina. **Mulheres e Direitos Humanos no Brasil**: avanços e desafios. Jornal da Unicamp, 2018. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/ju/artigos/direitos-humanos/mulheres-e-direitos-humanos-no-brasil-avancos-e-desafios/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

ARAUJO, Luiz Alberto David; PINHEIRO, Flavia de Campos. A pessoa idosa com deficiência, a dupla vulnerabilidade e a defesa em juízo: breves considerações. In: MENDES, Gilmar Ferreira; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauco Salomão; MUDROVITSCH, Rodrigo de Bittencourt (coord.). **Manual dos direitos da pessoa idosa**. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 532-548.

BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: Evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. v. 25, n. 299, p.25-48, maio 2014.

BARSTED, Leila Linhares. Lei e Realidade Social: IGUALDADE X DESIGUALDADE. In: / BARSTED, Leila Linhares; HERMANN, Jacqueline (Coord); MARQUES, Eliza; DAMIÃO, Marina; MELLO, Maria Elvira Vieira de; HERINGER, Rosana (Org.). **As Mulheres e os Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação, CEPIA, 2021. p. 29-45. PDF. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/10211/1/644641%20As%20Mulheres%20e%20os%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 25 out. 2025.

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**, v. 62, n. 6, p. e2021-0073, out 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/q8xLSPzQMMPMFfLWzf9X9GVx/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 3 nov. 2025.

BIANCHINI, Alice. Dos crimes em espécie contra o idoso. In: MENDES, Gilmar Ferreira; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauco Salomão; MUDROVITSCH,

Rodrigo de Bittencourt (coord.). **Manual dos direitos da pessoa idosa**. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 497-515.

BRASIL. Decreto-Lei nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 17 maio. 1932. 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: 30 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 01 maio. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 1 abril. 2025.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 17 maio. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 abril. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 maio. 1990^a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 set. 1990^b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991^a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991^b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 20 jul.

2025.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 abr. 1995a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 dez. 1995b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9249.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 maio. 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 8 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1276**. Ao instituir incentivos fiscais a empresas que contratam empregados com mais de quarenta anos, a Assembleia Legislativa Paulista usou o caráter extrafiscal que pode ser conferido aos tributos, para estimular conduta por parte do contribuinte, sem violar os princípios da igualdade e da isonomia. Procede a alegação de inconstitucionalidade do item 1 do § 2º do art. 1º, da Lei 9.085, de 17/02/95, do Estado de São Paulo, por violação ao disposto no art. 155, § 2º, XII, g, da Constituição Federal. Em diversas ocasiões, este Supremo Tribunal já se manifestou no sentido de que isenções de ICMS dependem de deliberações dos Estados e do Distrito Federal, não sendo possível a concessão unilateral de benefícios fiscais. Precedentes ADIMC 1.557 (DJ 31/08/01), a ADIMC 2.439 (DJ 14/09/01) e a ADIMC 1.467 (DJ 14/03/97). Ante a declaração de inconstitucionalidade do incentivo dado ao ICMS, o disposto no § 3º do art. 1º desta lei, deverá ter sua aplicação restrita ao IPVA. Procedência, em parte, da ação. Relatora: Min. Ellen Gracie, 29 de agosto de 2002a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=385467>. Acesso em: 5 mar. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **STF mantém desconto no IPVA a empresas de SP que têm funcionários com 40 anos ou mais em seus quadros**. Brasília, DF: STF, 29 de agosto de 2002b. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-mantem-desconto-no-ipva-a-empresas-de-sp-que-tem-funcionarios-com-40-anos-ou-mais-em-seus-quadros/>. Acesso em: 5 mar. 2026.

BRASIL. Decreto nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 set. 2002c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 17 maio.

2025.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 out. 2003a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741compilado.htm. Acesso em: 15 maio. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei no 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 out. 2003b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.748impressao.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 13 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 ago. 2012a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443**. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012b.

Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

Acesso em: 19 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 ago. 2013. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm. Acesso em: 15 maio. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 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.

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017a. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.473, de 8 de agosto de 2017. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2018 e dá outras providências.

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2017b. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13473.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5617**. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E ELEITORAL. ART. 9º DA LEI 13.165/2015. FIXAÇÃO DE PISO (5%) E DE TETO (15%) DO MONTANTE DO FUNDO PARTIDÁRIO DESTINADO AO FINANCIAMENTO DAS CAMPANHAS ELEITORAIS PARA A APLICAÇÃO NAS CAMPANHAS DE CANDIDATAS. PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. REJEIÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE. OFENSA À IGUALDADE E À NÃO-DISCRIMINAÇÃO. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. 1. [...] 4. Ação direta julgada procedente para: (i) declarar a inconstitucionalidade da expressão “três ” contida no art. 9º da Lei 13.165/2015; (ii) dar interpretação conforme à Constituição ao art. 9º da Lei 13.165/2015 de modo a (a) equiparar o patamar legal mínimo de candidaturas femininas (hoje o do art. 10, § 3º, da Lei 9.504/1997, isto é, ao menos 30% de cidadãs), ao mínimo de recursos do Fundo Partidário a lhes serem destinados, que deve ser interpretado como também de 30% do montante do fundo alocado a cada partido, para eleições majoritárias e proporcionais, e (b) fixar que, havendo percentual mais elevado de candidaturas femininas, o mínimo de recursos globais do partido destinados a campanhas lhes seja alocado na mesma proporção; (iii) declarar a inconstitucionalidade, por arrastamento, do § 5º-A e do § 7º do art. 44 da Lei 9.096/95. Relator: Min. Edson Fachin, 15 de março de 2018a. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=748354101>. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego (Sine), criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 maio. 2018b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13667.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.423, de 22 de julho de 2022. Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para substituir, em toda a Lei, as expressões “idoso” e “idosos” pelas expressões “pessoa idosa” e “pessoas idosas”, respectivamente. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 jul. 2022d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14423.htm. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 set. 2022b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Agência Senado. Estatuto da Pessoa Idosa: lei é rebatizada para garantir inclusão. **Senado Notícias**, 2022c. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/07/25/estatuto-da-pessoa-idosa-lei-e-rebatizada-para-garantir-inclusao>. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. Agência Senado. Debatedores defendem legislação abrangente contra a discriminação. **Senado Notícias**, 2023b. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/04/debatedores-defendem-legislacao-abrangente-contr-a-discriminacao>. Acesso em: 11 maio. 2025.

BRASIL. Defensoria Pública da União - DPU. **Proteção aos Direitos de Minorias**: um guia prático para desenvolver uma legislação abrangente de combate à discriminação. Nova Iorque e Genebra: Nações Unidas, 2023a. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/protecao_direitos_minorias_0.pdf. Acesso em: 11 maio. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal,

estadual, distrital e municipal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 abr. 2023d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm. Acesso em: 8 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 jul. 2023c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em 19 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7481. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 5º E 6º DA LEI COMPLEMENTAR N. 587/2013 ALTERADOS PELA LEI COMPLEMENTAR N. 704/2017. CONCURSO PÚBLICO. POLÍCIA MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. LIMITE DE VAGAS PARA CANDIDATAS DO SEXO FEMININO. IGUALDADE DE GÊNERO PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. PROSSEGUIMENTO DOS CONCURSOS.** [...] 5. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente para conferir interpretação conforme à Constituição aos arts. 5º e 6º da Lei Complementar n. 587/2013 de Santa Catarina, norma da Lei Complementar estadual n. 704/2017, e declarar inconstitucional interpretação das normas questionadas que admita a restrição de mulheres nos concursos públicos para as corporações militares de Santa Catarina, garantindo-lhes a concorrência em igualdade com os candidatos do sexo masculino para a totalidade das vagas. Relatora: Min. Carmen Lúcia, 22, de abril de 2024a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=776511055>. Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. Agência Senado. CCJ aprova tipificação da misoginia, mas proposta divide opiniões. **Rádio Senado**, Brasília, DF, 24 out. 2025a. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2025/10/24/ccj-aprova-tipificacao-da-misoginia-mas-votacao-e-dividida#:~:text=Considera%2Dse%20misoginia%20a%20conduta,%C3%B3dio%20ou%20avers%C3%A3o%20%C3%A0s%20mulheres>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Agência Senado. Senado Aprova: misoginia deve ser tratada como crime de discriminação. **Senado Notícias**, Brasília, DF, 24 out. 2025b. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2025/10/senado-aprova-misoginia-deve-ser-tratada-como-crime-de-discriminacao>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Agência Senado. Misoginia deve ser tratada como crime de discriminação, aprova CCJ. **Senado Notícias**, Brasília, DF, 22 out. 2025c. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/10/22/misoginia-deve-ser-tratada-como-crime-de-discriminacao-aprova-ccj>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Ministérios do Trabalho e das Mulheres apresentam 4º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, DF: MTE, 3 nov. 2025d. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e>

conteudo/2025/novembro/ministerios-do-trabalho-e-das-mulheres-apresentam-40-relatorio-de-transparencia-salarial. Acesso em: 6 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Sentença ATOrd 1000129-36.2023.5.02.0087**. 87ª Vara do Trabalho de São Paulo. Data do Julgamento: 28 de julho de 2023d. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000129-36.2023.5.02.0087/1#c5a01dd>. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4ª Turma – cadeira 2). **Acórdão Recurso Ordinário nº 1000129-36.2023.5.02.0087**. Relatora: Lycanthia Carolina Ramage, 7 de outubro de 2023e. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000129-36.2023.5.02.0087/2#b951c03>. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Sentença ATOrd nº 1000500-33.2024.5.02.0291**. 1ª Vara do Trabalho de Franco da Rocha. Data do Julgamento: 14 de agosto de 2024b. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000500-33.2024.5.02.0291/2#0932d94>. Acesso em: 7 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (9ª Turma – cadeira 2). **Acórdão Recurso Ordinário nº 1000500-33.2024.5.02.0291**. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA (ETARISMO). DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. A teor da prova oral a reclamante foi submetida a reiteradas práticas de constrangimento e humilhação por sua superiora hierárquica, que a tratava de forma desrespeitosa, com expressões depreciativas alusivas à sua idade e aparência física ("velha", "bruxa"), resta caracterizado o assédio moral de natureza discriminatória, em afronta à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), ao princípio da igualdade (art. 7º, XXX, da CF) e às garantias asseguradas pelo Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003). A conduta patronal traduz forma de etarismo, preconceito vedado pelo ordenamento jurídico e reveste-se de especial gravidade em razão do caráter discriminatório. O valor fixado em primeiro grau (dois salários da reclamante) mostra-se insuficiente, para cumprir as funções compensatória e pedagógica da indenização, impondo-se sua majoração para R\$ 25.000,00, quantia compatível à extensão do dano e a gravidade da ofensa. Recurso da reclamada desprovido. Recurso da reclamante provido. Relatora: Alcina Maria Fonseca Beres, 10 de setembro de 2025e. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000500-33.2024.5.02.0291/2#1d99cfe>. Acesso em: 7 dez, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Sentença ATOrd nº 0011437-98.2015.5.03.0003**. 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Data do Julgamento: 9 de abril de 2024e. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011437-98.2015.5.03.0003/2#ed9e725>. Acesso em: 13 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão Recurso Ordinário nº 0011437-98.2015.5.03.0003**. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HIPÓTESES NÃO EXAUSTIVAS. ÔNUS DA PROVA. DIREITO COMPARADO. A dispensa por motivo discriminatório é vedada pelo ordenamento jurídico, razão pela qual deve ter seus

efeitos neutralizados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, cujo artigo 1º elenca, apenas de forma exemplificativa, e não exaustiva, hipóteses de discriminação. São também várias as normas internacionais que orientam o intérprete sobre tal aspecto, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1969) que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, incluindo-se, aqui, a condição de litigar na Justiça do Trabalho. Em sintonia com a não discriminação em matéria de trabalho e emprego, insta ressaltar a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante. No caso vertente, pelo critério adotado à dispensa, a parte autora foi discriminada pelo simples fato de ter começado a trabalhar muito cedo e, por tal motivo, conseguiu edificar seu direito à aposentadoria. Além disso, houve tratamento diferenciado injustificado com base em estereótipos associados à idade (etarismo). Relatora: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, 8 de julho de 2024f. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011437-98.2015.5.03.0003/2#f637d91>. Acesso em: 13 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão Recurso Ordinário nº 0011891-63.2024.5.03.0100**. ASSÉDIO MORAL. ETARISMO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se por palavras, gestos, expressões, atitudes e comportamentos praticadas por superior hierárquico (assédio vertical) ou por colega de trabalho (assédio horizontal), no local de trabalho, com o intuito de constranger, humilhar, desprezar, importunar e injuriar a vítima, degradando o meio ambiente de trabalho por meio de terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de sofrimento, baixa autoestima e descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e psíquica. No caso em tela, ficou demonstrado que a reclamante sofreu assédio moral decorrente de etarismo praticado pelos colegas de trabalho. O etarismo é uma pauta que vem sendo amplamente discutida na sociedade, mormente diante das pressões das redes sociais da Internet, cada vez mais ávidas por padrões estéticos que vão de encontro ao envelhecimento. Práticas como a vivenciada pela reclamante devem ser rechaçadas e coibidas no ambiente de trabalho. Ao empregador incumbe zelar por um local de trabalho adequado e com respeito à saúde física e mental do empregado, devendo responder pelos atos de seus prepostos e funcionários (art. 932, III, CC/02), no caso de assédio moral praticado por colegas de trabalho (assédio horizontal). No caso, trata-se de dano moral puro (in re ipsa), ou seja, que se configura de plano com a situação ilícita ou abusiva demonstrada, dispensando-se a comprovação do efetivo prejuízo experimentado. Assim, a teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil, a reparação é devida, pois caracterizado o ato ilícito, apto a gerar dano à esfera moral da reclamante. Relatora: Juíza convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro, 16 de novembro de 2025g. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011891-63.2024.5.03.0100/2#314ba68>. Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Sentença ATOrd nº 0020871-73.2019.5.04.0026**. 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Data do Julgamento: 24 de junho de 2024c. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020871-73.2019.5.04.0026/1#5ad12f3>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2ª Turma). **Acórdão Recurso Ordinário nº 0020871-73.2019.5.04.0026**. CONTRATO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17. Aos contratos firmados e ações ajuizadas antes da entrada em vigor da Lei 13.467/17, não se aplicam as novas regras de direito material estabelecidas na CLT. Entendimento diverso consiste em afronta ao artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República e artigo 14 do CPC, na medida em que fere o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, direitos fundamentais, pilares do direito material do trabalho. As condições pactuadas sob a égide da legislação anterior à vigência da Lei 13.467/17 aderem ao patrimônio jurídico do trabalhador, não podendo ser aplicável o disposto no artigo 912 da CLT por conflitar com norma constitucional. Recurso da reclamante provido. DANO MORAL. OFENSAS POR ETARISMO. Caso em que a testemunha confirma que a reclamante foi de forma desrespeitosa por superior hierárquico, tendo sofrido constrangimento e humilhações, inclusive, na frente de terceiros. A expressão usada, "velha fofoqueira" bem demonstra preconceito por etarismo. Recurso provido. Relator: Marcal Henri dos Santos Figueiredo, 28 de novembro de 2024d. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020871-73.2019.5.04.0026/2#f43d05e>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1ª Turma). **Acórdão Recurso Ordinário nº 0020279-47.2024.5.04.0028**. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O dano moral decorre da violação aos direitos da personalidade, como, por exemplo, a vida, a integridade física e psíquica, a imagem, a privacidade. Caso em que comprovada a prática de ato discriminatório no ambiente de trabalho, caracterizando misoginia e etarismo. Relator: Ary Faria Marimon Filho, 18 de junho de 2025f. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020279-47.2024.5.04.0028/2#01c24b8>. Acesso em: 11 dez. 2025.

BRASIL. Controladoria Geral da União – CGU. **Assédio Moral e Sexual**. Brasília, DF: CGU, [s.d. a]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#b>. Acesso em: 9 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Brasília, DF: TST, [s.d. b]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3670, de 2023**. Brasília, DF: Senado Federal, [s.d. c]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158871>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4890, de 2019**. Brasília, DF: Senado Federal, [s.d. d]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138547>. Acesso em: 28 nov. 2025.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CAMARANO, Ana Amélia. Economia Prateada. [Entrevista cedida a] Mozahir Bruck e Michelle Stammet. **Revista PUC Minas**, Minas Gerais, n. 31, jan./jun. 2025. Disponível em: <https://revista.pucminas.br/economia-prateada/>. Acesso em: 27 nov. 2025.

CAMPOS, Tiago Soares. **Sexismo**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/sexismo.htm>. Acesso em: 29 out. 2025.

CARVALHO JUNIOR, Mauro. **Projeto de Lei nº 3670, de 2023**. Altera a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 e a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para retirar a obrigatoriedade de cobrança de FGTS e Contribuição Previdenciária sobre a remuneração recebida por empregados que já sejam aposentados, bem como altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018 para criar cadastro específico de vagas de trabalho para aposentados junto ao Sistema Nacional de Emprego (Sine). Brasília, DF: Senado Federal, 1 ago. 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9416064&ts=1743174233534&disposition=inline>. Acesso em: 28 nov. 2025.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, n. 1, jan. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/rCHcJNkRPW4SYjh8WHSK6Ch/?lang=pt>. Acesso em: 4 nov. 2025.

CAVALCANTI, André Machado. **Direito Antidiscriminatório diversidade**. Santa Catarina: Escola Judicial TRT 12ª Região – EJUD 12, 2024. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2024-07/Dr%20Andre_SLIDES%20LGBT%20-%20EJUD%2012.pdf. Acesso em: 26 maio. 2025.

CHÉROLET, Brenda. **Machismo, sexismo e misoginia: quais são as diferenças?**. Educa mais Brasil, 3 jul. 2023. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/machismo-sexismo-e-misoginia-quais-sao-as-diferencas>. Acesso em: 26 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2025.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Sem data de Publicação. Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-escravo/OIT%20Mecanismos%20combate%20%C3%A0%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20e%20promo%C3%A7%C3%A3o%20igualdade.pdf>. Acesso em: 11 maio. 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, vol. 10, n. 1, p. 171-188, Florianópolis, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774>. Acesso em: 8 nov. 20225.

DIMOULIS, Dimitr. **Direito de igualdade antidiscriminação, minorias sociais, remédios constitucionais**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2023. E-book.

ESTEVES, Juliana Teixeira. O direito ao trabalho e à profissionalização. In: MENDES, Gilmar Ferreira; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauco Salomão; MUDROVITSCH, Rodrigo de Bittencourt (coord.). **Manual dos direitos da pessoa idosa**. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 355-365.

FEUSER, Marja Mariane. **Políticas públicas na proteção dos envelhescentes contra atos de discriminação etária no mercado de trabalho formal**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma/SC, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7662/1/Marja%20Mariane%20Feuser.pdf>. Acesso em: 29 set. 2025.

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

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**, vol. 14, n. 43, p. 185-214, Belo Horizonte, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773/1009>. Acesso em: 2 nov. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 15 maio. 2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **População do país vai parar de crescer em 2041**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41056-populacao-do-pais-vai-parar-de-crescer-em-2041>. Acesso em: 26 set. 2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024b. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de

_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202304_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

IDOSOS se exercitam com mais frequência do que jovens de 35 anos, revela novo estudo. **O Globo**, São Paulo, 22 set. 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/saude/noticia/2024/09/22/idosos-se-exercitam-com-mais-frequencia-do-que-jovens-de-35-anos-revela-novo-estudo.ghtml>. Acesso em: 27 set. 2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9º ed. São Paulo: Atlas 2018. E-book.

LEITE, Flávia Piva Almeida. Título III: da acessibilidade, Capítulo I: disposições gerais, arts. 53 a 62. In: LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes; COSTA FILHO, Waldir Macieira da (coord). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019, p. 275-309. E-book.

LOBATO, Ana Paula. **Projeto de Lei nº 896, de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para incluir os crimes praticados em razão de misoginia. Brasília, DF: Senado Federal, 6 mar. 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9279931&ts=1761239241806&disposition=inline>. Acesso em: 26 out. 2025.

LODEN, Marylin. **100 Mulheres: 'Por que eu criei a expressão "teto de vidro"'**. BBC, 12 dez. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-42026266>. Acesso em: 5 nov. 2025.

LOPES, Laís de Figueirêdo. Livro I: parte geral, Título I: disposições preliminares, Capítulo I: disposições gerais, arts. 1º a 3º. In: LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes; COSTA FILHO, Waldir Macieira da (coord). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019, p. 37-66. E-book.

MAIDANCHEN, Denise. **Economia Prateada: O Futuro que Já Começou**. São Paulo: Abrapp, 2 set. 2025. Disponível em: <https://blog.abrapp.org.br/blog/artigo-economia-prateada-o-futuro-que-ja-comecou-por-denise-maidanchen/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

MARAFANTI, Thaís. As garantias constitucionais da mulher no mercado de trabalho. In: MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; MACIEL, Renata Mota (coord.); RODRIGUES, Patrícia Pacheco; ALVES, Samira Rodrigues Pereira (org.). **A Constituição por elas: a interpretação constitucional sob a ótica das mulheres**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2021. p. 1737-1747.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 14º ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book.

MATURI. **Como surgiu a Maturi (originalmente MaturiJobs)**. São Paulo, [s.d. a]. Disponível em: <https://www.maturi.com.br/historia#HISTORIA>. Acesso em: 28 nov. 2025.

MATURI. **Nossos serviços.** São Paulo, [s.d. b]. Disponível em: <https://www.maturi.com.br/empresas>. Acesso em: 28 nov. 2025.

MATURI. **Sua empresa é Age Friendly?** São Paulo, [s.d. c]. Disponível em: <https://www.maturiacademy.com.br/certificacao-age-friendly>. Acesso em: 1 dez. 2025.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. **Mulheres no mercado de trabalho.** Brasil Escola [s.d. a]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 7 nov. 2025.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. **Machismo.** Mundo Educação, [s.d. b]. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/machismo.htm#:~:text=O%20machismo%20estrutural%20refere%2Dse%20a%20um%20sistema%20de%20representa%C3%A7%C3%A3o,dif%C3%ADcil%20de%20identificar%20e%20combater>. Acesso em: 22 nov. 2025.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA – MDHC. **Entenda como o etarismo contribui para a exclusão de pessoas idosas do mercado de trabalho formal.** Brasília, DF, 27 jun. 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/entenda-como-o-etarismo-contribui-para-a-exclusao-de-pessoas-idosas-do-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em: 28 set. 2025.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA – MDHC. **Entenda o que é idadeismo e ajude a combater essa prática discriminatória.** Brasília, DF, 7 jun. 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/entenda-o-que-e-idadeismo-e-ajude-a-combater-essa-pratica-discriminatoria>. Acesso em: 28 set. 2025.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA – MDHC. **Entenda como o idadeismo se manifesta na sociedade e saiba como enfrentá-lo.** Brasília, DF, 24 out. 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/outubro/entenda-como-o-idadeismo-se-manifesta-na-sociedade-e-saiba-como-enfrenta-lo>. Acesso em: 29 set. 2025.

MORAIS, Jorgelina Girão. **Discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro:** a atuação do Tribunal Superior do Trabalho no enfrentamento de práticas discriminatórias contra mulheres no âmbito das relações trabalhistas. 2025. Monografia (Especialização em Direito Constitucional do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/255891/2025_morais_jorgelina_discriminacao_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 8 nov. 2025.

MOURA, Rayane. Desigualdade salarial: mulheres recebem 21% menos que homens no setor privado. **G1**, São Paulo, 3 nov. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/11/03/desigualdade-salarial->

mulheres-recebem-21percent-menos-que-homens-no-setor-privado.ghhtml. Acesso em: 6 nov. 2025.

OLIVEIRA, Letícia Trevizolli de; DIB, Aline Michelle. Quebrando o "teto de vidro": a ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT. **Revista Inclusiones**, vol. 8, número especial, São Paulo, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://revistainclusiones.org/pdf8/2%20Leticia%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESP.%20ENEMAR%20PAZ%20EN%20LA%20TIERRA%202021INCL.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS - OEA. **Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatadas de Intolerância**. Guatemala, 2013. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 100**. Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 19 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%C2%BA%20111).pdf). Acesso em: 11 maio. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 190**. Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 10 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral da ONU, 10 dez. 1948. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 23 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**. Nova Iorque, 18 dez. 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 29 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Conferência contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância de setembro de 2001**. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20adotado%20pela%20Terceira%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20contra%20o%20Racismo,%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial,%20Xenofobia%20e%20Formas%20Conexas%20de%20Intoler%C3%A2ncia.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006**. Disponível em:

<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE - OPAS. **Discriminação por idade é um desafio global, afirma relatório da Organização das Nações Unidas**.

OPAS, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/18-3-2021-discriminacao-por-idade-e-um-desafio-global-afirma-relatorio-da-organizacao-das>. Acesso em: 15 maio. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE - OPAS. **Relatório Mundial sobre o idadismo**. OPAS, 2022. Disponível em:

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/55872>. Acesso em: 29 set. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 301-310.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**.

Cadernos de Pesquisa, v. 35, n. 124, p. 43–55, jan. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/3bz9Ddq8YpXP87fXnhMZcJS/?lang=pt#>. Acesso em: 16 maio. 2025.

PORFÍRIO, Francisco. **O que é preconceito?**. Brasil Escola, [s.d. a]. Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/o-que-e-sociologia/o-que-e-preconceito.htm>. Acesso em: 07 jul. 2025.

PORFÍRIO, Francisco. **Desigualdade de gênero**. Brasil Escola, [s.d. b]. Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>. Acesso em: 30 out. 2025.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. 1º ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RIOS, Roger Raupp; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo; SCHÄFER, Gilberto. Direito da antidiscriminação e direitos de minoriais: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 126–148, 2017. Disponível em:

<https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/852>. Acesso

em: 3 jul. 2025.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, p. 11–37, jan. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/xKt5hWwZFChwrbtfZxTGXKf/>. Acesso em: 22 maio. 2025.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. **Revista Ciência e Cultura**, vol. 69, n. 1, São Paulo, jan./mar. 2017. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000100016. Acesso em: 13 jun. 2025.

RODRIGUES, Chico. **Projeto de Lei nº 4890, de 2019**. Dispõe sobre incentivos para contratação de empregados com idade igual ou superior a sessenta anos. Brasília, DF: Senado Federal, 4 set. 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8003614&ts=1724868311274&disposition=inline>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SANTOS, Paula. **Ageismo**: como o preconceito contra idosos pode ser nocivo?. Minha Vida, 2020. Disponível em: <https://www.minhavidade.com.br/materias/materia-20451>. Acesso em: 15 maio. 2025.

SILVA, Daniel Neves. **Etarismo**. Brasil Escola, [s.d]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etarismo.htm>. Acesso em: 22 set. 2025.

SILVA, Jorge Cesa Ferreira da. **Antidiscriminação e contrato**: a integração entre proteção e autonomia. 1º ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

SILVA, Rodrigo da. **Discriminação múltipla como discriminação interseccional**: o direito brasileiro e as intersecções de raça, gênero e classe. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Ritter dos Reis, Porto Alegre, 2013. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=216883. Acesso em: 22 jul. 2025.

TAVARES, João Paulo. **Discriminação do idoso no mercado de trabalho e suas consequências legais**. Disponível em: <https://tvadvocacia.com.br/discriminacao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho-e-suas-consequencias-legais/>. Acesso em: 1 out. 2025.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (coord.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 290-300.

VILAS BOAS, Marco Antonio. **Estatuto do idoso comentado** artigo por artigo. 5ª

ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. E-book.

VERONESE, Osmar; ANGELIN, Rosângela. **Ser diferente é normal e constitucional: considerações sobre o direito à diferença no Brasil**. Direito Público, [S. l.], v. 17, n. 93, 2020. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3238>. Acesso em: 19 maio. 2025.

WILLIG, Mariluci Hautsch, LENARDT, Maria Helena; CALDAS, Célia Pereira. A longevidade segundo histórias de vida de idosos longevos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, n. 4, p. 697–704, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/hbkWgcGywj8PjsXZjbvxbZh/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2025.