

## Etarismo e Maternidade: Do Preconceito às Vantagens Competitivas

*Ageism and Motherhood: From Prejudice to Competitive Advantages*

*Edadismo y maternidad: De los prejuicios a las ventajas competitivas*

Andrea Cristina Buzo Cesar<sup>1</sup>  
[andrea.inacio@fatec.sp.gov.br](mailto:andrea.inacio@fatec.sp.gov.br)

Danielle de Assis Santos da Silva<sup>1</sup>  
[danielle.silva18@fatec.sp.gov.br](mailto:danielle.silva18@fatec.sp.gov.br)

Janaína Rute da Silva Dourado<sup>1</sup>  
[janaina.dourado@fatec.sp.gov.br](mailto:janaina.dourado@fatec.sp.gov.br)

### Palavras-chave:

*Etarismo.  
Maternidade.  
Equidade.  
Preconceito.  
Competências.*

### Keywords:

*Ageism.  
Maternity.  
Equity.  
Prejudice.  
Skills.*

### Palabras clave:

*Edadismo.  
maternidad.  
equidad.  
Prejuicios.  
habilidades.*

### Enviado em:

05 novembro, 2023

### Apresentado em:

05 dezembro, 2023

### Publicado em:

04 outubro, 2024

### Evento:

6º EnGeTec

### Local do evento:

Fatec Zona Leste

### Avaliadores:

Antonio Minhoto  
Elizabeth Carolina Tenorio  
Calderon

### Resumo:

O presente artigo tem como objetivo demonstrar os preconceitos e compreender quais são as vantagens competitivas dos profissionais com 40 anos ou mais e das pessoas que experienciaram a maternidade. Foram utilizados os métodos de pesquisas qualitativas e descritivas, além de referencial teórico que nos permitiu aprofundar nossos conhecimentos acerca da temática estudada. Para a coleta dos dados apresentados foram aplicadas entrevistas semiestruturadas com profissionais de diferentes áreas e cargos, destacando as informações obtidas para o melhor desenvolvimento do tema escolhido. De acordo com o desfecho das pesquisas foi possível compreender as dificuldades encaradas por essas pessoas, a percepção deles em relação às competências que possuem, as necessidades e importâncias de Programas e Políticas para uma inclusão e equidade efetiva nas empresas. É importante salientar que o profissional com mais de 40 anos e as mães não se oprimem diante das dificuldades e desafios propostos no mercado de trabalho, buscando mais igualdade para sentir-se pertencentes ao mundo corporativo.

### Abstract:

The aim of this article is to demonstrate the prejudices and understand the competitive advantages of professionals aged 40 or over and people who have experienced motherhood. We used qualitative and descriptive research methods, as well as theoretical references that allowed us to deepen our knowledge of the subject under study. In order to collect the data presented, semi-structured interviews were carried out with professionals from different areas and positions, highlighting the information obtained in order to better develop the chosen topic. According to the outcome of the research, it was possible to understand the difficulties faced by these people, their perception of the skills they possess, and the needs and importance of programs and policies for effective inclusion and equity in companies. It is important to note that professionals over 40 and mothers do not shy away from the difficulties and challenges posed by the job market, seeking more equality in order to feel they belong in the corporate world.

### Resumen:

Este artículo tiene como objetivo demostrar los prejuicios y comprender las ventajas competitivas de los profesionales de 40 años o más y de las personas que han experimentado la maternidad. Se utilizaron métodos de investigación cualitativos y descriptivos, así como un marco teórico que permitió profundizar nuestros conocimientos sobre el tema estudiado. Para la recolección de los datos presentados se aplicaron entrevistas semiestructuradas a profesionales de diferentes áreas y cargos, destacando la información obtenida para el mejor desarrollo del tema elegido. De acuerdo con los resultados de la investigación, se pudo comprender las dificultades que enfrentan estas personas, su percepción de las competencias que poseen, las necesidades y la importancia de los Programas y Políticas para la inclusión efectiva y la equidad en las empresas. Es importante destacar que los profesionales mayores de 40 años y las madres no se ven oprimidas ante las dificultades y desafíos que se proponen en el mercado laboral, buscando más igualdad para sentirse parte del mundo corporativo.



<sup>1</sup> FATEC Zona Leste

## 1. Introdução

É um fato que homens com filhos possuem vantagem competitiva em relação a mulheres com filhos do ponto de vista empresarial e não há o que contestar. Um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019 mostrou que 54,5% das mulheres com idades entre 25 e 49 anos, com filhos de até 3 anos, faziam parte do mercado de trabalho. Já os homens na mesma faixa etária e com filhos até 3 anos, ocupavam 89,2% do mercado.

Porém, com o avanço das tecnologias e a exigência das empresas e do mercado de trabalho, escolhendo rostos cada vez mais jovens para os representar, até mesmo para essa classe denominada favorecida de homens, o cerco está se fechando por conta da idade avançada e desvalorização, sendo vistos como antiquados e conservadores demais. O que aponta para uma notória falta de oportunidades no mundo corporativo para pessoas na faixa etária de 40+.

O termo “*Spring-out*” que é um movimento criado por Lisa Belkin em 2003 e foi citado pela primeira vez em um artigo da *The New York Times Magazine* com o título de “*The Spring-Out Revolution*”, no qual descreve que mulheres bem-sucedidas entregaram suas carreiras para se dedicarem à vida e rotina com os filhos de forma mais efetiva. Após esse *spring-out*, quando a mulher busca um retorno ao mercado de trabalho, ela encontra vários obstáculos, em que os empregadores destacam os anos fora do mundo empresarial, unindo à idade e invalidando todas suas habilidades adquiridas durante o maternar.

O presente artigo tem como objetivo refletir sobre os pré-conceitos e dificuldades enfrentadas por profissionais de faixas etárias consideradas maduras e antiquadas, mulheres que possuem filhos e a junção dessas duas diversidades e relacionando-os a crenças, culturas e estereótipos. O tema escolhido visa demonstrar o etarismo e a maternidade: Quais os preconceitos e as vantagens competitivas?

## 2. Fundamentação Teórica

A literatura assevera que há uma desigualdade durante o processo de seleção de talentos com faixa etária a partir dos 40 anos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 3,1 milhões de pessoas ficaram desempregadas durante a pandemia e os dados apontam que mais de 400 mil pessoas com 50 anos ou mais perderam seus empregos entre os anos de 2019 e 2020. Em abril de 2021 o *Infojobs* fez um levantamento com 4.588 profissionais, no qual 70% das pessoas com 40 anos ou mais apontem ter sofrido discriminação por causa de sua idade. Para 78% dos entrevistados, o mercado não dá as mesmas chances para jovens e profissionais acima dos 40 anos. Além disso, 68% afirmaram que, de acordo com sua experiência, manter-se atualizado (fazendo cursos, buscando capacitação profissional e investindo na própria carreira, por exemplo) nem sempre é suficiente para garantir um emprego. A falta de oportunidades de trabalho é o principal obstáculo para a maioria dos colaboradores 40+, que no caso corresponde a 1% dos entrevistados pela pesquisa. (Eler, 2021).

O etarismo é um termo utilizado para retratar o preconceito relacionado às faixas etárias envolvendo estereótipos em relação às pessoas, prejudicando assim suas atividades em ambientes corporativos, universitários e sociais. Segundo Loth e Silveira (2013, p. 66) “é importante compreender como os estereótipos de idade influenciam processos de recrutamento, programas de retenção e desenvolvimento, análise de clima organizacional e saúde ocupacional.”

Em contrapartida, alguns autores apontam que as limitações físicas, mentais, falta de atualizações, comodismo e exigência de salários altos além da resistência para com gestores mais novos é uma problemática inserida na contratação de colaboradores mais maduros (HANASHIRO E PEREIRA, 2020).

Contudo, é possível observar que a idade vem acompanhada de uma maturidade que, principalmente na atualidade, é de difícil percepção dos jovens dessa geração. Profissionais mais velhos demonstram ser mais fiéis à organização, estáveis e comprometidos em relação ao público juvenil, visto que as gerações anteriores procuravam o mínimo de rotatividade dentro do mundo corporativo e se

manterem em um único local como garantia de um futuro confortável. De acordo com Hanashiro e Pereira (2020, p. 192), a literatura mostra que, em geral, o retorno do investimento em treinamento aplicado aos trabalhadores mais velhos não é baixo, pois a probabilidade de eles deixarem a empresa é menor.

Já na questão da maternidade não existem programas ou políticas que facilitam ou incentivam a contratação de pessoas que estão exercendo o “maternar”, o que dificulta muito mais o retorno ou aderência de mães ao mercado de trabalho. De acordo com Cesar, Santana, Silva, Freitas e Santos (2022), as empresas costumam invalidar os responsáveis legais por um menor, pois enxergam que serão profissionais ausentes e deixam de lado todas as competências adquiridas ou reforçadas pós-maternidade nos quais as autoras categorizam como os 7 sentidos da maternidade: Sentidos de otimização de tempo, de urgência, de imediatismo, de responsabilidade, de empatia, de sensibilidade e de humanização. A junção dessas duas problemáticas, etarismo e maternidade inviabiliza o processo de inserção no mercado de trabalho, visto que as duas pautas são vistas como problemas e prejuízo nos ambientes de trabalho. Mesmo sabendo que a maternidade possui seus desafios na vida pessoal, não é justo anular todas as habilidades desenvolvidas nesse processo, assim como a maturidade auxilia no desenvolvimento de diversas aptidões ao decorrer dos anos.

Considerando as premissas expostas, as empresas deveriam adotar políticas internas de equidade não apenas englobando faixas etárias específicas, etnias e gêneros, mas incluir também aqueles que são guardiões de crianças menores de idade, pois de acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 203, inciso III, todos têm direito a promoção da integração ao mercado de trabalho.

### 3. Materiais e Métodos

O presente artigo viabiliza a compreensão sobre os preconceitos enfrentados pelos indivíduos de faixas etárias acima dos 40 anos e de pessoas que passaram pela maternidade e em contrapartida quais vantagens competitivas esses mesmos sujeitos podem oferecer. Mediante a temática, o estudo foi aplicado a profissionais 40+ e responsáveis por menores de idade, buscando saber se vivenciaram preconceitos e/ou também se houve enaltecimento das competências adquiridas por suas experiências no mercado de trabalho.

Ao desenvolver a pesquisa, foram utilizadas como ferramenta para coleta de dados entrevistas semiestruturadas presenciais e por intermédios tecnológicos, usufruindo de atuantes de diversas áreas contribuindo com suas opiniões, enriquecendo o tema de acordo com suas vivências. De acordo com Elias, Sartori e Almeida (2021, p.02) que afirmam: Ao mesmo tempo em que os dados são coletados, visando assim uma real adequação do projeto, é também construída uma sociabilidade entre entrevistadores e entrevistados. Os autores também consideram que uma entrevista bem planejada se torna um importante instrumento de coleta de dados que são relevantes para a estruturação de um projeto atento às especificidades e demandas sociais do local em que será implementado (2021, p. 03).

A temática foi constituída a partir de informações dadas por métodos de segmentação, codificação e categorização, no sentido de reforçar a base de dados e permitir resumir os significados, auxiliando na compreensão de cada fragmento retirado de um tema que define a categoria apresentada.

Os dados coletados desempenharam um papel fundamental na criação da análise comparativa de argumentos e na identificação de semelhanças, além de serem protegidos com a garantia de anonimato e a assinatura de todos os participantes, conforme o termo de consentimento e a preservação de imagem.

### 4. Resultados e Discussões

Aplicando o método de pesquisas qualitativas e bibliográficas, o artigo visa expor os preconceitos enfrentados por indivíduos de idades acima de 40 anos, para aqueles que passaram pela maternidade e como eles enfrentam essa problemática, transformando em vantagens competitivas. É possível

observar que as empresas possuem uma resistência para a contratação de pessoas mais maduras devido sua possível falta de atualização perante novas tecnologias que estão em constante mudança. Na questão da maternidade é notório a dificuldade das organizações de valorizar as competências adquiridas ou reforçadas nesse período, o que invalida a mãe como profissional.

Essas mulheres decididamente não são apenas “domésticas”, pelo contrário, elas são coreógrafas das atividades extracurriculares das crianças, são orientadoras e defensoras acadêmicas de seus filhos e planejadoras da rotina doméstica de toda a família (STONE E LOVEJOY, 2019).

De acordo com as respostas adquiridas nas entrevistas é visível que existe o preconceito com as faixas etárias acima dos 40 anos e que, muitas vezes, acontece de forma velada ou em tons de brincadeira. Da mesma forma ocorre com mães que tentam recolocação no mercado de trabalho após a experiência do maternar e isso é ainda mais grave quando elas são adeptas ao movimento *opt-out*, no qual abrem mão de forma voluntária de suas carreiras para se dedicarem ao lar e aos filhos de forma integral. Porém, quando decidem retornar a vida profissional, se deparam também com os desafios de constantemente convencer os recrutadores de que estão aptas para reingresso ao mundo corporativo. De acordo com entrevistas realizadas por Cavalcanti e Baía (2018, p. 7), uma das entrevistadas relatou que afirma ter encontrado muito preconceito no mercado de trabalho em geral, pois além de se sentir excluída de diversas atividades em alguns espaços, sempre sentia que o fato de ter filhos determinava se ela ficaria em algum emprego ou não.

Os quadros a seguir descrevem as vivências relatadas por indivíduos de diversas áreas, com idade acima dos 40 anos, que passaram pela maternidade e paternidade e como enxergam os preconceitos e vantagens competitivas no ambiente de trabalho.

Investir em programas e Políticas de contratação para o público 40+ e em treinamentos para acolhimento e incentivo a equidade dentro de uma organização para que, com diferentes pontos de vista consigam adquirir um equilíbrio para solução de problemas em função de objetivos em comum.

**Quadro 1 – Metacategoria: “As percepções sobre o etarismo no ambiente de trabalho.”**

| Código | Definição de categoria  | Unidade   |
|--------|---|---|
| ETA    | Inclui vivências ou relatos de preconceitos devido ao etarismo. | <b>R1</b> - Eu assim, particularmente nunca sofri, nunca passei por esse tipo de situação, né? Eu trabalho lá há 15 anos, então eu entrei lá, eu tinha 32. Mas já vi dentro da empresa que eu trabalho mesmo. Eu ouvi do meu chefe que ela estava com uma idade muito avançada, que era de 40 anos para uma pessoa que ia ficar na recepção, então assim, eu realmente não vi como que aquilo se cabia, né? Porque ele nem conversou com ela. Nunca sofri, mas a gente vê o tempo todo. |
|        |   | <b>R2</b> - Bom, eu vi. Eu vi esse preconceito lá atrás. Não é porque era uma questão assim, não somente por conta de do etarismo, mas por conta da do nível de escolaridade também, não é? Normalmente eles, eu acho que o problema não era nem só uma questão de idade, mas era a idade somada a falta de autoconhecimento.   |
|        |   | <b>R3</b> - Eu sou bem mais velho do que as pessoas que estão lá na minha posição normalmente, né? Então, sempre rola as brincadeiras lá e eu sempre dou risada junto com eles. Ah, vocês são “velhofóbicos” e tudo mais nesse sentido. Eu não sinto isso, sabe? Mas existem esse tipo de brincadeira sim e tem quem se incomode.   |
|        |   | <b>R4</b> - Quando eu fui voltar para o mercado de trabalho, eu mandei vários currículos. Nenhuma empresa me chamou, aí eu achei que foi a idade que pesou. A gente não consegue voltar pro mercado de trabalho, no que a gente fazia.  |

Fonte: Autores

**Quadro 2 – Metacategoria: “O fator idade dentro do Mercado de Trabalho.”**

| Código | Definição de categoria   | Unidade   |
|--------|--|---|
| HAB    | Inclui a visão pessoal em relação a estar hábil ao mercado de trabalho | <b>R1</b> - Hoje sim, porque passado esse processo aí de mais de 20 anos que isso começou, hoje, as empresas têm essa consciência. A gente com mais idade traz muita bagagem que o jovem não tem.             |
|        |  | <b>R3</b> - Eu me sinto preparado sim. Eu acredito que eu conseguiria ser recolocado pela experiência que eu tenho, de onde venho e dos amigos que eu fiz, né?  |
| VAN    | Inclui a Maturidade como vantagem competitiva                          | <b>R1</b> - Essa capacidade de comunicação, essa capacidade de trabalhar em equipe, o jovem não tem e a pessoa com mais idade tem.  |
|        |  | <b>R2</b> – Gente madura, gente que sabe o que quer, gente que já tem uma bagagem, gente que já experimentou muitas coisas.   |
|        |  | Quando você tem experiência, você tem autoconhecimento, consciência mais ampliada e equilíbrio, já passou por muitas coisas, sabe a hora de se calar, sabe a hora de falar.                                   |
|        |  | <b>R3</b> - Então eu acho que a maturidade pode ser boa, mas depende muito de como você utiliza ela.  |
|        |  | <b>R4</b> - Ai, eu acho porque a gente tem né uma, tem uma vivência, a gente tem a experiência. Por mais que hoje os jovens sabem muita coisa, a gente tem a vivência de muitas coisas pelos erros e acertos. |

Fonte: Autores

Que as empresas utilizem de forma eficiente as competências adquiridas com a maturidade e valorizem os profissionais com idades mais avançadas por estarem de acordo com uma autoavaliação que são totalmente aptos e hábeis para a execução de tarefas nas organizações.

**Quadro 3 – Metacategoria: “A importância das Programas de Incentivo e Contratação de candidatos 40+.”**

| Código | Definição de categoria                 | Unidade  |
|--------|--|--|
| PRO    | Inclui a importância dos Programas 40+ | <b>R2</b> - Eu acho relevante por vários aspectos, você oportuniza as pessoas 40+ a voltarem para o mercado de trabalho. Você oportuniza a empresa faturar mais, porque ela vai ter um time ali que vai dar uma sustentação. Eu vejo que eles são grandes pilares da empresa em termos de retorno financeiro.  |
|        |  | <b>R3</b> - Ah, eu acho ótimo, eu acho um incentivo muito bacana para essas pessoas. Porque o mercado realmente tem um pouco de dificuldade de recolocar essas pessoas, não é? Eu acredito muito na mescla. Acho que quando tem lá pessoas com mais idade, junto com os jovens, eu acho que dá o match perfeito aí para ter um resultado legal na empresa. |
|        |  | <b>R4</b> - Eu acho legal e muito importante, porque hoje em dia, como eu te falei, a nossa expectativa de vida aumentou. Então hoje em dia, a pessoa de 50 não é mais a pessoa de 50 de antigamente.  |

Fonte: Autores

Aqui reforça a importância do investimento em Programas 40+ nas organizações visando a mescla de conhecimentos e de maior sustentação.

**Quadro 4 – Metacategoria: “A maternidade como fator impeditivo no mercado de trabalho.”**

| Código | Definição de categoria   | Unidade   |
|--------|--|---|
| MAT    | Inclui a visão da maternidade como empecilho para exercício de funções | <b>R1</b> - A maternidade ela pode ser um desafio, mas não impeditivo.  |
|        |  | <b>R3</b> - Não, eu acho que não. Acho que a pessoa pode é render muito bem. Então, acho que isso daí não, não impede ou não atrapalha em nada a pessoa a nível profissional. |
|        |  | <b>R4</b> - Toda mulher ela tem direito a ser mãe, né. Ela tem o mesmo direito de homem de trabalhar, assim eu não vejo nenhum empecilho.                                     |

Fonte: Autores

Entende-se que a maternidade deve ser vista como um fator a acrescentar à empresa e não como fator impeditivo do exercício de suas funções. Diferentemente dos homens que são vistos como mais responsáveis ao se tornarem pais, as mulheres deveriam ser notadas da mesma forma.

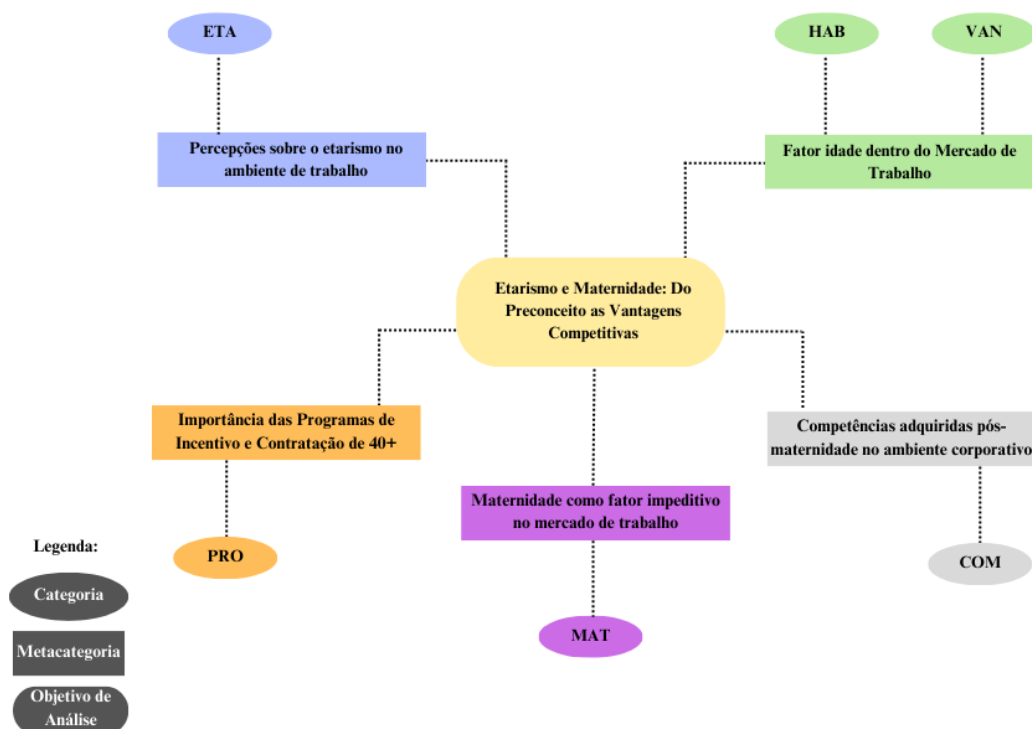
**Quadro 5 – Metacategoria: “As competências adquiridas pós-maternidade sendo utilizadas no ambiente corporativo.”**

| Código | Definição de categoria                                     | Unidade  |
|--------|--|--|
| COM    | Inclui competências desenvolvidas por conta da maternidade | <b>R1</b> - Eu acho que o equilíbrio pra você lidar com as situações, né? E a capacidade de comunicação.   |
|        |  | <b>R2</b> - Competência emocional, inteligência emocional. Não tem que escapar, porque se você foca muito em uma e deixa a outra, elas desequilibram. Você tem que ter um equilíbrio, você tem que ter um dando suporte para outra ali.      |
|        |  | <b>R3</b> - Ser mãe eu acho que muda a gente, né? A partir do momento que a gente passa a ver o mundo de outra maneira, então vai trazendo coisas novas para nossa vida e conseqüentemente para o para o nosso dia a dia de trabalho também. |
|        |  | <b>R4</b> - Eu vejo assim que tudo soma e a pessoa aprende sim a lidar, driblar ali, a ter todas as competências de casa, trabalho e do filho.   |

Fonte: Autores

Ressalta que a maternidade auxilia sim no desenvolvimento de competências, principalmente as relacionadas aos aspectos comportamentais como gestão de conflitos, negociação, inteligência emocional, empatia, acolhimento, otimização de tempo, senso de urgência e comprometimento que colaboram como um desempenho integral das funções relacionadas as áreas de gestão.

Figura 1 – Sistema de Categorias



Fonte: Autores

## 5. Conclusão

De acordo com os estudos realizados, o artigo traz a compreensão sobre os preconceitos enfrentados por profissionais com idade acima de 40 anos, mães que tentam a reinserção no mercado e quais

competências adquiridas com essas experiências individuais se transformando em vantagens competitivas dentro das organizações.

A partir de pesquisas e entrevistas, foi possível identificar que o preconceito existe em diversas áreas e que só é visível para aqueles que tentam retornar ao mercado de trabalho, seja por um desligamento, mudança de carreira ou até mesmo a escolha do *opt-out* pois os profissionais atuantes há muitos anos em uma mesma empresa não conseguem sentir ou identificar esse repúdio que se mostra muitas vezes de forma velada.

Portanto, entende-se a necessidade da implantação de Programas e Políticas de Equidade para disseminar a diversidade dentro das organizações, incentivando melhorias, mesclando experiências e agregando diversos pontos de vista para solução de problemas, resultados efetivos, e consequentemente mais lucrativos para a corporação.

A partir dos dados obtido, observa-se que quando a empresa possui os Programas de incentivo à contratação e retenção desse público, não há divulgação de forma assertiva para os colaboradores o que torna impeditivo a expansão da proposta de inclusão de reinserção desses profissionais, sendo utilizado apenas para demonstrar durante avaliações em períodos de certificações.

Considerando que a expectativa de vida no Brasil teve um aumento significativo, sendo assim, devemos nos conscientizar que os profissionais da atualidade não são os mesmos de 3 décadas atrás, porque se sentem muito mais ativos, aptos e necessários para exercer funções em relação às pessoas maduras de antigamente. Incluindo as mães que no passado eram incentivadas a cuidar apenas do lar, sendo anuladas profissionalmente e julgadas caso não quisessem ser sustentadas por seus cônjuges, hoje são independentes, se livram de relacionamentos abusivos com maior facilidade, se tornam provedoras de seu lar e até por necessidade financeira precisam e sentem prazer em fazer parte do mercado de trabalho.

Vale destacar que mães e muitos colaboradores com idade além dos 40 anos acabam por se sujeitar a troca de área na carreira devido à falta de oportunidade de crescimento e reinserção dentro de seu setor de estudo.

Então, conclui-se que todas as pessoas devem ter acesso ao mundo corporativo para exercer suas funções e as empresas por sua vez devem entender as necessidades e importâncias de ter não só esses profissionais agregados às suas equipes, mas sim promover uma miscigenação intergeracional.

## Referências

ANDRADE, Isabella Cristina Reis de, OLIVEIRA, Janaina Dias, SÁ SOUZA, Francine Kelly. "Maternidade e recolocação profissional: quais são os desafios?" (2021).

CARVALHO NETO, A. M. DE; TANURE, B.; ANDRADE, J. **Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos**. RAE eletrônica, v. 9, n. 1, jun. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004>. Acesso em: 17/10/2023.

CAVALCANTI, N. C. S. B., e BAÍA, Deylane Corrêa Pantoja. "Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade." 13º Mundo de Mulheres, 11º Fazendo Gênero: transformações, conexões, deslocamentos (2017).

CESAR, A. et al. **COMO A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS ENCARA A CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS DURANTE E NO PÓS MATERNIDADE?** Disponível em: <https://fateclog.com.br/anais/2022/392-684-1-RV.pdf>. Acesso em: 17/10/2023.

DE QUEIROZ MONTEIRO, P. F. H.; LEMOS, A. H. D. C.; COSTA, A. D. S. M. DA. **As Razões do Opt-out: um Estudo sobre Mulheres que Interromperam suas Carreiras em Função da Maternidade**. Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 16, n. 2, p. 134–154, 9 dez. 2021. Disponível em: [https://doi.org/10.21446/scg\\_ufrj.v0i0.42934](https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.42934). Acesso em: 17/10/2023.

ELER, Guilherme. 70% dos profissionais acima dos 40 já sofreu preconceito por causa da idade. 2021. Você S/A. Disponível em <https://vocesa.abril.com.br/mercado/70-dos-profissionais-acima-dos-40-ja-sofreu-preconceito-por-causa-da-idade>. Acesso em 20/09/2023.

FLORES, J.G. **“Análisis de datos cualitativos - aplicaciones a la investigación educativa.”** Barcelona: PPU, 1994.

GANACIM GRANADO RODRIGUES ELIAS, M. L.; SARTORI, V. .; CARNEVALE DE ALMEIDA, I. **ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS NA CAPTURA, CONSTRUÇÃO E COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO EM PROJETOS DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA.** Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação – ciki, [S. l.], v. 1, n. 1, 2022. DOI: 10.48090/ciki.v1i1.1116. Disponível em: <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/1116>. Acesso em: 17/10/2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. *In*: IBGE. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos.** [S. l.]: IBGE, Março 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em 07/10/2023.

LOTH, .B.; SILVEIRA, . **Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos.** Revista de Ciências da Administração, [S. l.], p. 65–82, 2014. DOI: 10.5007/2175-8077.2014v16n39p65. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 07/10/2023.

STONE, P.; LOVEJOY, M. **Opting Back In: what really happens when mothers go back to work.** Oakland, California: University of California Press, 2019.