

DOSSIÊ: GERAÇÕES, ETARISMO E TRABALHO

Nem jovem, nem velha, nem homem: etarismo, gênero e subemprego na trajetória profissional de uma engenheira brasileira

MAYARA RODRIGUES DA CUNHA ¹
ANA CAROLINA VITOR ¹ *

* AUTORA CORRESPONDENTE

¹ PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS), PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, BELO HORIZONTE, MG, BRASIL

Resumo

Este caso para ensino conta a história real de Marcela, engenheira com mais de 45 anos, mostrando os impactos do etarismo e gênero no mercado de trabalho. A narrativa evidencia como a combinação entre idade e gênero produz barreiras específicas à permanência e à recolocação profissional de mulheres maduras, mesmo quando possuem ampla experiência e desempenho reconhecido. Ao ser demitida após uma reestruturação, Marcela enfrenta um ciclo de exclusões veladas e explícitas em processos seletivos, sendo frequentemente preterida por profissionais mais jovens ou por homens de faixa etária superior à dela. Diante das dificuldades de reinserção, recorre a estratégias como ocultar a idade no currículo e aceitar um cargo muito aquém de sua qualificação. A narrativa revela também formas de resistência, como a busca por autonomia via consultorias e docência, embora limitadas pelas exigências materiais. Ao final, o caso para ensino propõe uma reflexão crítica sobre o subemprego como expressão do etarismo institucionalizado e ressalta a importância de práticas organizacionais que valorizem profissionais experientes, especialmente mulheres, no contexto do envelhecimento.

Palavras-chave: etarismo organizacional, gênero e trabalho, subemprego, caso para ensino.

Neither young, nor old, nor a man: ageism, gender, and underemployment in the professional trajectory of a Brazilian female engineer

Abstract

This teaching case narrates the real-life story of Marcela, an engineer over 45 years old, highlighting the impacts of ageism and gender in the labor market. The narrative demonstrates how the intersection of age and gender creates specific barriers to job retention and professional reintegration for mature women, even when they possess extensive experience and recognized performance. After being laid off due to a corporate restructuring, Marcela faces a cycle of both explicit and subtle exclusions in recruitment processes, often being overlooked in favor of younger candidates or older male professionals. In response to these challenges, she adopts strategies such as omitting her age from her résumé and accepting a position far below her qualifications. The case also explores forms of resistance, including the pursuit of autonomy through consulting and teaching, albeit constrained by material limitations. Ultimately, this teaching case fosters critical reflection on underemployment as an expression of institutionalized ageism and underscores the importance of organizational practices that value experienced professionals, especially women, in the context of aging.

Keywords: organizational ageism, gender and work, underemployment, teaching case.

Ni joven, ni vieja, ni hombre: Edadismo, género y subempleo en la trayectoria profesional de una ingeniera brasileña

Resumen

Este caso de enseñanza narra la historia real de Marcela, una ingeniera de más de 45 años, destacando los impactos del edadismo y el género en el mercado laboral. La narrativa evidencia cómo la intersección entre edad y género genera barreras específicas para la permanencia y la reinserción profesional de las mujeres maduras, incluso cuando poseen amplia experiencia y un desempeño reconocido. Tras ser despedida debido a una reestructuración corporativa, Marcela enfrenta un ciclo de exclusiones, tanto veladas como explícitas, en los procesos de selección, siendo frecuentemente postergada en favor de profesionales más jóvenes o de hombres de mayor edad. Ante las dificultades de reinserción, adopta estrategias como ocultar su edad en el currículum y aceptar un cargo muy por debajo de su cualificación. La narrativa también revela formas de resistencia, como la búsqueda de autonomía a través de la consultoría y la docencia, aunque limitadas por exigencias materiales. Finalmente, el caso propone una reflexión crítica sobre el subempleo como expresión del edadismo institucionalizado y destaca la importancia de prácticas organizacionales que valoren a las profesionales experimentadas, especialmente a las mujeres, en el contexto del envejecimiento.

Palabras clave: edadismo organizacional, género y trabajo, subempleo, caso de enseñanza.

INTRODUÇÃO

Baseado em fatos reais, este caso conta sobre a trajetória profissional e pessoal de Marcela Santos entre os seus 45 e 55 anos, período crítico em sua maturidade profissional. Atualmente com 73 anos, Marcela é aposentada, divorciada e mãe de dois filhos. Natural de Belo Horizonte, formou-se em Engenharia Elétrica pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cefet-MG), complementando sua formação com pós-graduação na área. Ao longo de 35 anos de experiência sob regime CLT, atuou em grandes indústrias, incluindo uma empresa de destaque nacional no setor elétrico. Sua trajetória reflete desafios comuns a profissionais técnicos em ambientes predominantemente masculinos, além de decisões financeiras e familiares críticas durante a fase de preparação para a aposentadoria.

Marcela construiu uma carreira técnica exemplar, consolidando-se como referência em sua área por meio de sua liderança assertiva, gestão eficiente de equipes e resiliência em um ambiente profissional historicamente masculino. Aos 45 anos, já divorciada e responsável integral pela criação dos filhos, sem qualquer apoio financeiro ou emocional do ex-marido, enfrentou um momento crítico: foi demitida da empresa onde atuava como engenheira sênior há duas décadas, vítima de um processo abrupto de reestruturação organizacional.

O desligamento ocorreu sem políticas de transição humanizada, como capacitação ou suporte psicológico, e sem uma rede de apoio profissional. Isolada, Marcela precisou reiniciar sua jornada no mercado de trabalho, enfrentando sozinha os desafios de recolocação em um cenário de idade avançada (para os padrões do mercado) e preconceito de gênero.

A rejeição silenciosa

Apesar de seu currículo sólido e das três décadas de experiência especializada, Marcela enfrentou um período prolongado de 18 meses de desemprego. Durante esse tempo, embora recebesse regularmente convites para entrevistas e frequentemente avançasse nas fases iniciais dos processos seletivos, esbarrava sistematicamente em barreiras invisíveis – era preterida sem feedbacks objetivos ou com justificativas vagas que nunca chegavam a explicar verdadeiramente as reais razões de sua rejeição.

O ápice dessa frustração profissional ocorreu durante um processo seletivo para uma conceituada empresa de engenharia de médio porte em Belo Horizonte. Nessa ocasião, em uma rara exceção à regra do silêncio corporativo, a recrutadora responsável pelo processo lhe deu um *feedback* direto que ficaria gravado em sua memória:

Marcela, sua experiência é muito boa, mas não podemos seguir com sua candidatura. A vaga exige um perfil de 23 a 30 anos. Não é nada pessoal; são diretrizes internas da empresa para manter uma equipe “dinâmica e com energia”. Espero que entenda.

Foi a primeira vez em que o preconceito etário foi verbalizado de forma direta para Marcela. Nas demais situações, Marcela apenas intuía que sua idade e, possivelmente, o fato de ser mulher atuavam como barreiras silenciosas à sua reinserção no mercado de trabalho. A ausência de explicações objetivas, somada à recorrente exclusão após as primeiras fases, evidenciava formas sutis, porém contundentes, de discriminação etária e de gênero.

Em outro episódio, Marcela foi indicada por um conhecido, usando sua rede de contatos, para uma vaga em uma empresa do setor, com a expectativa de que o *networking* facilitasse o processo. Entretanto, ao chegar para a entrevista, foi novamente confrontada com a questão da idade. A responsável pelo RH, embora demonstrasse apreço por sua trajetória, foi direta: “Mesmo reconhecendo seu potencial e tendo gostado muito de você, infelizmente a empresa está buscando perfis mais jovens”.

Marcela, sem hesitar, respondeu: “Tenho 46 anos, mas a vitalidade de 23 e uma experiência robusta que nenhum recém-formado tem”. Ainda assim, não foi selecionada para a vaga. Meses depois, soube que o cargo havia sido ocupado por um amigo, um engenheiro de 50 anos. A escolha evidenciava que a questão da idade, embora usada como justificativa, era seletiva e atravessada por outros marcadores, como o gênero. Para Marcela, ficava cada vez mais evidente que o preconceito etário se manifestava de forma interseccional, penalizando de modo particular as mulheres maduras em busca de recolocação.

A recolocação amarga

Diante da ausência de perspectivas concretas de reinserção no mercado, Marcela passou a adotar estratégias defensivas para contornar as barreiras impostas pelo etarismo estrutural. Omitiu do currículo dados que pudessem revelar sua idade, como a data de nascimento e o ano de conclusão da graduação, e chegou a reduzir intencionalmente o tempo de experiência informado, numa tentativa de avançar nas etapas iniciais dos processos seletivos. Com as economias comprometidas e sendo a principal responsável pelo sustento dos filhos, acabou por aceitar uma vaga como engenheira júnior em uma pequena empresa de obras públicas localizada a mais de 100 km de Belo Horizonte.

A função, de nível inicial, oferecia um salário equivalente ao que ela recebia cerca de 15 anos antes, além de exigir jornada em turnos alternados, incluindo trabalho noturno em algumas semanas. Embora reconhecesse a importância da oportunidade diante da situação financeira, Marcela sentia-se profundamente desvalorizada. Era constantemente supervisionada por engenheiros recém-formados e exposta a comentários que evidenciavam o estranhamento com sua presença naquele cargo: “Você já deveria estar em outro nível de carreira, né? Por que está aqui mesmo?”.

Ainda assim, sua performance foi notavelmente acima da média. Contribuiu para a otimização de processos, promoveu reduções significativas nos custos e foi elogiada por diversos clientes. No entanto, seguia estagnada na hierarquia da empresa, sem reconhecimento formal ou promoções. Internamente era chamada, de forma muitas vezes pejorativa, de tia da engenharia e senhorinha, expressões que sintetizavam, de forma velada, o preconceito de idade e gênero ao qual estava submetida.

O episódio mais revelador dessa dinâmica ocorreu já no dia da entrevista para essa vaga. O responsável pelo processo seletivo, ao notar a ausência da idade no currículo, questionou de maneira direta: “Por que você não colocou sua idade no currículo?”. Marcela, com franqueza e serenidade, respondeu: “Se eu tivesse colocado minha idade, vocês me chamariam para esta entrevista? Ué, vocês precisavam me conhecer primeiro. Se eu colocasse minha idade, provavelmente não teria nem chegado até aqui”.

A resposta, embora desconcertante, gerou risos entre os presentes uma reação ambígua, que oscilava entre o constrangimento e a convivência com a prática discriminatória. Marcela foi contratada, mas nas condições originais da vaga: salário abaixo de sua qualificação, cargo de entrada e atribuições limitadas diante de sua trajetória profissional. A contratação, portanto, não simbolizou reconhecimento, mas sim a confirmação de que, para mulheres como ela, a reinserção no mercado costuma vir acompanhada de desvalorização e silenciamento.

Busca por recolocação em contextos alternativos

Cansada da estagnação e da invisibilidade no subemprego, Marcela começou a buscar alternativas à lógica tradicional de carreira. As conversas com colegas mais velhas e os relatos em grupos de engenheiras experientes nas redes sociais passaram a fazer sentido de um novo modo. Pela primeira vez em anos, ela se permitiu perguntar: “E se eu pudesse escolher como trabalhar, mesmo com menos estrutura? E se minha experiência ainda tiver valor, mesmo fora das grandes empresas?”.

Em um sábado à tarde, tomando café com Célia, antiga colega de faculdade e hoje professora em um instituto federal, desabafou: “Célia, eu não aguento mais ser tratada como se eu estivesse ocupando o lugar de alguém mais jovem. Eu sei o que faço, sei muito. Mas parece que isso não importa”. Célia a olhou com empatia e respondeu com firmeza: “Importa, sim. O que não importa é agradar empresas que já decidiram que a sua idade é um defeito. Você já pensou em dar aula? Com a sua bagagem, você tem muito a ensinar”.

A sugestão acendeu algo em Marcela. Na semana seguinte, atualizou seu currículo acadêmico, organizou certificados, resgatou materiais antigos de formação e começou a procurar editais de cursos técnicos e projetos de extensão. Em paralelo, ofereceu seus serviços como consultora técnica para pequenas prefeituras do interior, aproveitando sua expertise como engenheira elétrica.

“É outro ritmo, claro. Mas o respeito que recebo, a autonomia... fazem tudo valer a pena”, contou, emocionada, a uma ex-colega de trabalho que lhe perguntou como ela estava se adaptando ao novo modelo de atuação.

As primeiras consultorias não pagavam muito, mas Marcela sentia que voltava a ocupar um lugar que fazia sentido para sua trajetória. Nas aulas, encontrava escuta, interesse e, principalmente, liberdade para transmitir conhecimento sem o peso constante da vigilância geracional. Com o tempo, passou a ser reconhecida como referência por alunas e alunos, muitos dos quais viam nela uma inspiração.

“Eu me sinto *útil* de novo. Pela primeira vez em muito tempo, não preciso provar nada pra ninguém. Eu ensino, eu oriento, e isso me basta” – confidenciou Marcela durante uma roda de conversa com outras mulheres 50+ que buscavam reinvenção profissional. Essa mudança não eliminou todas as dificuldades, mas transformou o modo como Marcela se via no mundo do trabalho.

Apesar do entusiasmo inicial com a retomada da docência e das consultorias técnicas, a realidade financeira logo se impôs. Os rendimentos provenientes dessas atividades eram esporádicos; embora significativos do ponto de vista simbólico e afetivo, não eram suficientes para garantir a estabilidade que Marcela precisava. Como mãe solo e *única* provedora de sua casa, ela se viu forçada a reavaliar suas escolhas.

“Eu queria continuar. Estar em sala de aula me devolveu um sentido de existir que há muito tempo eu não sentia. Mas não dá pra pagar as contas com reconhecimento. Eu precisava de salário fixo, precisava garantir o básico” – desabafou a uma amiga do grupo de engenheiras maduras.

Conciliar a jornada exaustiva na empresa com os deslocamentos para dar aulas e atender consultorias no interior tornou-se cada vez mais inviável. Os turnos alternados, o desgaste físico e a falta de tempo para preparar conteúdos adequadamente minaram suas energias. Aos poucos, Marcela foi abrindo mão daquilo que mais lhe trazia satisfação profissional. Primeiro deixou as consultorias. Depois, com pesar, abandonou a sala de aula.

“Doeu como uma despedida. Mas era isso ou adoecer de vez. Eu segurei o que dava, até onde deu”. Marcela seguiu, então, apenas com o trabalho formal como engenheira na fábrica – o mesmo que, anos antes, havia simbolizado subemprego e desvalorização. Lá permaneceu até o dia de sua aposentadoria, carregando um misto de resignação e orgulho. Resignação por não ter conseguido permanecer nos espaços onde era valorizada como sujeito pleno. Orgulho por não ter desistido de si mesma, mesmo diante de um sistema que, insistentemente, tentava apagá-la.

DILEMAS

Muitas mulheres com 45 anos ou mais têm enfrentado o desemprego sem que lhes sejam apresentadas justificativas plausíveis. Apesar da sólida experiência profissional e do histórico de desempenho consistente, são frequentemente as primeiras a serem desligadas durante processos de reestruturação organizacional. Enquanto isso, homens da mesma faixa etária e, em muitos casos, ainda mais velhos permanecem em seus cargos ou até mesmo são promovidos. Diante desse cenário de exclusão silenciosa e desigual, impõem-se alguns dilemas recorrentes:

O subemprego foi uma escolha ou uma imposição?

- Aceitar ou não um retrocesso na carreira como estratégia para conquistar uma recolocação no mercado de trabalho?
- Existe espaço para um envelhecimento feminino dentro das organizações?
- O que você, como gestor(a), faria diferente diante de uma profissional como Marcela?
- A prática da empresa de limitar a idade de candidatos é legal? É ética?

NOTAS DE ENSINO

As notas de ensino do caso possuem acesso restrito e estão disponíveis apenas para docentes e instrutores vinculados à instituição acadêmica mediante solicitação em <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/98367>

REFERÊNCIAS DAS NOTAS DE ENSINO

- Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F. B. (2019). Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism? *Revista de Gestão*, 26(2), 161-179. <https://doi.org/10.1108/REG-09-2018-0092>
- Burn, I., Firoozi, D., Ladd, D., & Neumark, D. (2023). Stereotypes of older workers and perceived ageism in job ads: evidence from an experiment. *Journal of Pension Economics & Finance*, 22(4), 463-489. <https://doi.org/10.1017/S1474747222000270>
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4 Part 1), 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Carvalho, S. T. N. (2021). Diagnóstico do ageism no serviço público brasileiro: a necessidade de combater o preconceito projetado para o futuro do servidor. *Revista da CGU*, 13(23), 106-120. https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/399/258
- Cepellos, V. M. (2018). Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de Administração de Empresas. *Teoria e Prática em Administração*, 8(1), 138-159. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/37614>
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1), 4-21. <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/9929>
- Cepellos, V. M., Silva, G. T., & Tonelli, M. J. (2019). Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. *Organizações & Sociedade*, 26(89), 269-290. <https://doi.org/10.1590/1984-9260894>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Interseccionalidade*. Boitempo.
- Copola, A. L. B. (2025). *Etarismo feminino no mercado de trabalho: impactos emocionais no âmbito profissional e pessoal* [Dissertação de mestrado, Fundação Getúlio Vargas]. FGV Sistema de Bibliotecas. <https://hdl.handle.net/10438/36840>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 8(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- França, L. H. P. F., & Garcia, T. M. (2022). *O ageísmo nas organizações: a representação negativa do trabalhador mais velho*. Atena.
- Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: evidências práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206. <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>
- Helal, D. H., Oltramari, A. P., Moscon, D. C. B., & Paiva, K. C. M. (2023). *Dicionário de gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil*. Gradus. <https://doi.org/10.46848/9786581033323>
- Helal, D. H., & Viana, L. O. (2021). Ageísmo: uma revisão integrativa da literatura em língua portuguesa. *Conhecimento & Diversidade*, 13(29), 171-191. <https://doi.org/10.18316/rcd.v13i29.8115>
- Helal, D. H., Nobrega, C. V., & Lima, T. A. P. (2021). Retirement and organizations: perspectives and challenges for both workers and human resource management. *Working with Older People*, 25(2), 141-152. <https://doi.org/10.1108/WWOP-04-2020-0014>
- Keskinen, K., Lumme-Sandt, K., & Nikander, P. (2023). Turning age into agency: a qualitative longitudinal investigation into older jobseekers' agentic responses to ageism. *Journal of Aging Studies*, 65, 101136. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2023.101136>
- Kleissner, V., & Jahn, G. (2020). Dimensions of work-related age stereotypes and in-group favoritism. *Research on Aging*, 42(3/4), 126-136. <https://doi.org/10.1177/0164027519896189>
- Mattos, R. L. (2021). *Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+* [Dissertação de mestrado, Fundação Getúlio Vargas]. FGV Sistema de Bibliotecas. <https://hdl.handle.net/10438/30750>
- North, M. S. (2019). The global economy, aging, and the rise of ageism. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Eds.), *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 25-40). Springer.
- Oliveira, L. B., & Silva, E. C. M. (2024). Demissão e transição de carreira de trabalhadores na maturidade. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 23(3), 410-433. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2024016>
- Organização Internacional do Trabalho. (2023). *Relatório global sobre envelhecimento e trabalho*.
- Palmore, E. B. (1999). *Ageism: negative and positive*. Springer.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage.
- Santos, P. C., & Hanashiro, D. M. M. (2024). Programas para contratação de trabalhadores mais velhos: a visão dos gestores de RH. *Revista Organizações Em Contexto*, 20(39), 267-297. <https://revistas.metodista.br/index.php/organizacaoemcontexto/article/view/14>
- Silva, M., & Helal, D. H. (2024). Envelhecimento e gestão da idade nas organizações: um estudo de múltiplos casos no Poder Executivo do estado de Pernambuco. *Revista de Administração Pública*, 75(1), 181-221. <https://doi.org/10.21874/rsp.v75i1.10188>
- Silva, M. A. P., & Helal, D. H. (2022). Age management in the brazilian context: a theoretical discussion. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13(1), 6-25. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.68>
- Silva, R. A., & Helal, D. H. (2019). Ageismo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, 9(1), 187-197. <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/3167>
- World Economic Forum. (2023, June 20). *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

Mayara Rodrigues da Cunha

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3694-425X>

Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas); Professora Auxiliar I do Curso de Administração na Universidade de Itaúna (UIT). E-mail: adm.mayara.cunha@gmail.com

Ana Carolina Vitor

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3782-5818>

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). E-mail: carolinavitor.marketing@gmail.com

CONTRIBUIÇÃO DAS AUTORAS

Mayara Rodrigues da Cunha: Conceituação (Igual); Curadoria de dados (Liderança); Análise formal (Igual); Investigação (Liderança); Administração de projeto (Igual); Recursos (Igual); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita- rascunho original (Igual); Escrita- revisão e edição (Igual).

Ana Carolina Vitor: Conceituação (Igual); Curadoria de dados (Suporte); Análise formal (Igual); Investigação (Suporte); Administração de projeto (Igual); Recursos (Igual); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita- rascunho original (Igual); Escrita- revisão e edição (Igual).

DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

O conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo não está disponível publicamente.

CONFLITO DE INTERESSE

Os autores declaram que não há conflito de interesse.

USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Não houve utilização de ferramentas de inteligência artificial.

EDITOR-CHEFE

Hélio Arthur Reis Irigaray, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9580-7859>

EDITOR ASSOCIADO

Fabrizio Stocker, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6340-9127>

EDITORES CONVIDADOS

Diego Costa Mendes, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3193-7034>

Kely Cesar Martins de Paiva, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

Darcy Mitiko Mori Hanashiro, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2305-4186>

Sónia P. Gonçalves, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3704-2995>

PARECERISTAS

Bruno Pereira de Andrade Rebelo, Instituto Universitario de Lisboa, Lisboa, Portugal. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1702-0396>

Márcia Maria de Oliveira, Universidade Federal de Roraima, Boa Vista, RR, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5511-0942>

Um dos pareceristas não autorizou a divulgação de sua identidade.

RELATÓRIO DE REVISÃO POR PARES

O relatório de revisão por pares está disponível neste link: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/97420>