

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A EMANCIPAÇÃO DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO*

WOMEN IN THE JOB MARKET: AN ANALYSIS OF THE EMANCIPATION OF WOMEN IN LABOR RELATIONS*

Gizelle Costa Azevedo**

Orientadora: Roseline de Sousa Cardoso***

INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO

RESUMO: No decorrer da história, era delegado à mulher o trabalho limitado à casa, ao cuidado com os filhos, a subserviência ao matrimônio. Com o advento da Revolução Industrial, esse cenário muda, contudo, distantes do devido reconhecimento, das devidas proteções e direitos inerentes ao trabalho da mulher. Este artigo tem como objetivo, fazer uma análise sucinta, mas indispensável, da inserção da mulher no mercado de trabalho, levando em consideração os caminhos percorridos que serviram de alicerce para a sua emancipação social, política e econômica diante das constantes mudanças sociais. Para o objeto de estudo, optou-se por referências bibliográficas pertinentes ao tema, subsidiadas pelas normas regulamentadoras e aliadas a pesquisas de estatísticas que ofereceram maiores embasamentos sobre a evolução das mulheres em seu ambiente profissional. Conclui-se que, ainda é possível constatar no cenário contemporâneo que as mulheres são submetidas à panoramas de discriminação na esfera profissional, refletidos na jornada dupla de trabalho, na desigualdade salarial, por sua condição materna, bem como o não acesso a cargos mais elevados na profissão, desafios estes que permitem provocar reflexões que são essenciais para que a situação das mulheres no mercado de trabalho seja vista como primordial para o desenvolvimento da sociedade.

Palavras-chave: Trabalho. Mulheres. Emancipação

ABSTRACT: Throughout history, women were destined to work at home, take care of children, subservience to marriage. With the advent of the Industrial Revolution, this scenario changed, however, far from due recognition, due protections and rights inherent in women's work. This article aims to make a brief but essential analysis of the insertion of women in the labor market, taking into account the paths taken that served as a foundation for their social, political and economic emancipation in the face of the constant social changes. For the object of study, bibliographical references relevant to the subject were chosen, supported by regulatory norms and combined with statistical research that offered greater foundations on the evolution of women in their professional environment. Conclude that, it is still possible to see in the contemporary scenario that women are subjected to scenarios of discrimination in the professional sphere, reflected in the double shift of work, in wage inequality, due to their maternal condition, as well as the lack of access to positions higher levels in the profession, challenges that allow provoking reflections that are essential for the situation of women in the labor market to be seen as essential for the development of society.

Keywords: Job Women Emancipation

* Artigo científico apresentado ao curso de Serviço Social do Instituto de Ensino Superior Franciscano para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.

** Graduanda do 7º período do curso de Serviço Social do Instituto de Ensino Superior Franciscano. E-mail: gizelleazevedo34@gmail.com

*** Graduada em Serviço Social pela Universidade Federal do Maranhão. Especialista em Gestão Pública pelo Instituto de Ensino Superior Franciscano. Mestranda em História, Ensino e Narrativas pela Universidade Estadual do Maranhão. E-mail: roseline.cardoso@yahoo.com

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho configura-se como um elemento determinante para alavancar diversas discursões, principalmente em tempos modernos que estão alinhados com a intensa globalização, informatização, a uma verdadeira revolução tecnológica presente nos diversos segmentos sociais.

A Constituição Federal de 1988 representa um importante avanço no que tange maior igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o direito ao trabalho tido como um direito social é um campo que demarca a garantia para as mulheres buscarem sua plena emancipação perante a sociedade, a considerar os entraves vivenciados cotidianamente, sobretudo em razão dos papéis sociais construídos historicamente e que ainda recaem sobre elas em tempos hodiernos (BRASIL, 1988).

Ademais, a inserção no mercado trabalho é uma categoria que estabelece o rompimento de muitas barreiras para a mulher, o que torna relevante trazer à tona a análise histórica sobre a participação que desponta para sua emancipação neste ambiente e, de enfatizar que as políticas públicas são cruciais para maior amplitude e igualdade de gêneros, mas que ainda assim, estes mesmos avanços estão paralelos aos constantes impedimentos sobrepostos sobre ela cotidianamente nas relações de trabalho.

As políticas públicas, nesse sentido, representam importantes instrumentos para o enfrentamento das desigualdades de gênero nas relações trabalhistas, o que vem a contribuir para a ascensão social, política, econômica da mulher dentro dos espaços de trabalho.

Neste viés, pode-se destacar a inegável contribuição do movimento feminista que articulou pautas para que muitas conquistas pudessem abarcar direitos que outrora eram reprimidos e, indicaram maneiras desses direitos serem efetivados, bem como os que ainda precisam ser materializados.

No entanto, apesar de que ainda que fique demonstrado que o trabalho desempenhado pelas mulheres é fundamental para o desenvolvimento social, que este mesmo trabalho venha ser elemento para sua emancipação econômica e social, as contradições sociais engendradas pelo modelo econômico vigente (capitalismo) destilam formas de discriminar e desvalorizar tudo que a mulher galgou até então. Urge, a importância das constantes análises dos desafios encontrados no ambiente laboral, sobretudo frente às transformações sociais pautadas nas dinâmicas do capitalismo, para que de fato seja conferida à mulher maior igualdade de direitos na sociedade contemporânea (DELPHY, 2015).

É diante deste panorama que o presente artigo se propõe a discutir a temática apresentada, a qual estará embasada em contribuições bibliográficas que darão maior notoriedade para os diversos debates sobre o ambiente profissional da mulher, assim como os aparatos legais que sinalizam os avanços de cunho fundamentais para sua emancipação e as pesquisas de estatísticas atuais que apontam para a incessante disparidade de gênero no contexto de trabalho.

Dividido em cinco sessões, o texto conta inicialmente com uma breve introdução, seguido pelo contexto histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho. A terceira parte do texto traz a abordagem das políticas públicas que sinalizam formas de combate às diferenças entre gêneros no ambiente laboral. A quarta sessão contextualiza de forma sucinta que a emancipação da mulher no seu

ambiente profissional ainda é permeada por desafios que servem de fomento para debates, os quais estão longe de ser findados e, as breves considerações finais.

2 O TRABALHO DA MULHER: UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA

Historicamente, a construção das relações sociais foi condicionando a maneira de ser e de conviver dos indivíduos, obviamente se considera que, a questão de gênero se expressa, ou seja, a posição ocupada pela mulher na sociedade cria entraves para que esta venha ascender, por exemplo, no mercado de trabalho.

Nas sociedades anteriores à sociedade capitalista, não existia uma separação de atividades, pois além das tarefas domésticas e do cuidado com a família, a mulher era ativa, já participava do sistema produtivo com atividades no campo, no comércio, no artesanato, fundamental para o desenvolvimento da riqueza social (SAFFIOTI, 1976).

a tradição de submissão da mulher ao homem e a desigualdade de direitos entre os sexos não podem, contudo, ser vistas isoladamente, [...], a atividade trabalho também é desempenhada pelas mulheres das camadas menos privilegiadas. Embora não se possa falar em independência econômica da mulher (esta é uma noção individualizada que nasce com o capitalismo) (SAFFIOTI, 1976, p. 33).

Nesse sentido, Gardey (2003) em sua análise sobre o trabalho da mulher, enfatiza que elas sempre trabalharam, contudo, as categorias habituais da análise econômica e social não reconheciam, desconsideravam essas atividades que as mulheres já desempenhavam no século XIX e, destaca que “O registro de atividade da mulher progride com mutações estruturais da sociedade e a afirmação do assalariamento” Gardey (2003, p. 38), o que determina maneiras da mulher se sobressair dos mais diversos tipos de opressão, demarcados e impostos por uma sociedade patriarcal e machista, de ser somente vista como a cuidadora do lar, com as obrigações conjugais.

Para Saffioti (1976, p.33) “A felicidade pessoal da mulher, [...], incluía necessariamente o casamento. Através dele é que se consolidava sua posição social e se garantia sua estabilidade ou prosperidade econômica”, o que demonstrava uma intensa subalternidade da mulher ao homem, de limitar seu poder de decisão.

A Revolução Industrial ocorrida no século XVIII marca o início de profundas transformações em várias esferas da sociedade, como a política, econômica, social, cultural, no mundo do trabalho não foi diferente, “a corrida pelo progresso, impulsionado pela acumulação de riquezas [...], levaram à intensificação da utilização de mão de obra a níveis inimagináveis” (FERRITO, 2021, p. 84).

Diante deste cenário, o trabalho feminino é alicerçado nas grandes fábricas, sobretudo em virtude dos grandes proveitos que podiam ser retirados – longas e exaustivas jornadas de trabalho, salários baixos, insalubridades, além de terem que conviver com humilhações e preconceitos no ambiente profissional – tais disparidades reconhecidas, tornam-se palco para a resistência e para inúmeras reivindicações por melhores condições de trabalho (ARAÚJO, 2013).

Nesse viés, a industrialização ocasiona o intenso fluxo de deslocamento das pessoas do campo para as grandes cidades e contribui de forma significativa para que ocorresse a “separação entre espaços sociais de produção e de reprodução,

levando à especialização dos sexos” (CONDE-PUPIDO TOURÓN, 2007, p. 10-20, *apud* FERRITO 2010).

As duas grandes guerras mundiais ocorridas em 1914-1918 e 1939-1945 respectivamente, demonstram a maneira de como as mulheres começam a ganhar destaque ao substituírem seus maridos nos empregos que tinham. Para Almeida do Império *et al.* (2019, p. 3), o novo cenário evidencia que o trabalho da mulher ganha novas direções, "quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho", torna-se espaço de importantes conquistas frente às diversas exclusões sociais que eram pertinentes à época para as mulheres.

2.1 As Conquistas de Direitos no Trabalho para as Mulheres no Plano Internacional

É importante salientar que o trabalho mostra-se como um elemento essencial na vida humana, está para além de ser somente o meio para prover a subsistência, ele é o eixo que direciona o indivíduo para que este venha ser inserido na sociedade e participe das transformações que nela ocorrem, nos mais diversos espaços da vida social.

apresenta-se portanto, como mecanismo de expressão da personalidade, transcendendo a lógica de mercado. Seu acesso deve ser livre, seu conceito amplo, e sua execução dignificada. O trabalho não pode, pois, ser visto como aprisionador da mente humana, reduzido a execução de tarefas sem sentido em troca de um soldo insuficiente (FERRITO, 2021, p. 47).

Observa-se que, em decorrência das diversas formas como era tido o trabalho da mulher, um trabalho precarizado, mal remunerado, sob vieses, extenuantes, exploradores e intensificado pela revolução industrial e pela dinâmica capitalista, busca-se esforços para suprimir esse quadro no que alude ao trabalho da mulher.

Araújo (2013) enfatiza que, o surgimento das primeiras normas de amparo nas relações de trabalho da mulher, tendo em vista este como um Direito, dar-se com a criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT) em 1919, mesmo ano em que também foi assinado o Tratado de Versalhes.

O dispositivo jurídico destaca algumas convenções de cunho fundamental que elencam as devidas proteções e respeito aos direitos das mulheres na seara laboral, “o de acesso ao emprego, o de manutenção e proteção contra a despedida, o de amparo à maternidade e o de direito à intimidade e privacidade” (ARAÚJO, 2013, p. 53).

As mulheres empregadas, principalmente nas indústrias encontram melhores respaldos com a Convenção Nº 03 dispõe sobre a licença do trabalho da mulher antes e após o parto, bem como a Convenção nº 04 que fala sobre a regulamentação do trabalho noturno das mulheres nas indústrias. A Convenção Nº 103, mais conhecida como a “Convenção sobre o Amparo à Maternidade”, aprovada na 35ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1952, abrange diversas normativas que se destinam a proteção das mulheres em seus respectivos locais de trabalho (OIT, 1919).

De acordo com Araújo (2013):

respeito ao descanso antes e após o parto; ao amparo na situação do aborto; ao direito de amamentação; às oportunidades de admissão e permanência no emprego; à manutenção da remuneração durante os afastamentos, entre outros aspectos de proteção. Ela se dirige a todas as empregadas, inclusive as que prestam serviços assalariados em seus domicílios e as domésticas (p. 53).

Esta normativa, que garante estabilidade do trabalho à mulher em razão de sua situação materna, é tida como um dos mais importantes ordenamentos jurídicos no plano internacional. O Brasil é signatário da referida convenção, a qual encontra-se em consonância com o Art. 7, inciso XVIII da Constituição brasileira de 1988 que garante licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração de cento e vinte dias (BRASIL, 1988).

criou-se o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. De acordo com essa norma jurídica, assegura-se a prorrogação da licença-maternidade, prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, por 60 dias a toda a empregada de pessoa jurídica que aderir ao Programa. A lei também garante igual direito, e na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança. Em seu bojo achase dirigido preceito à administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizando-a a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras nos mesmos padrões adotados para as empresas privadas (ARAÚJO, 2013, p. 56)

A Convenção que fala da Igualdade de remuneração de Homens e Mulheres trabalhadores, por Trabalho de igual valor é tratada na Convenção Nº 100 validada em 1919, já a Convenção Nº 111 versa sobre toda e qualquer abstração de práticas discriminatórias nas relações de trabalho (lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995) (OIT, 1919).

Para Araújo (2013) o trabalho de igual valor deverá estar pautado no princípio da Isonomia e ao da dignidade humana, deixando explícito entre seus princípios que não deveria haver distinção de sexo, que um salário igualitário deveria abarcar tanto o homem quanto a mulher, assim como levará em consideração que a dignidade humana dos trabalhadores deverá ser respeitada “para os fins de acesso ao emprego ou a sua manutenção ao trabalho, motivados no sexo, na cor, na raça, na origem, no estado civil, na situação familiar ou na idade (ARAÚJO, 2013, p. 58).

Ainda que se revele todos os avanços legais, as mulheres ainda são alvos de atos discriminatórios, presentes e replicados cotidianamente na esfera de trabalho. De acordo com a Lei (9.029/95), que “alude à proibição de exigência pelo empregador à trabalhadora de atestados de gravidez e à esterilização” (ARAÚJO, 2013, p. 59).

Compreende-se que não se pode deixar de contratar a mulher em razão de sua gravidez, ou então ter que comprovar sua esterilidade, assim como outras justificativas por parte dos empregadores, que na verdade, distancia-se evidentemente das condições de igualdade de gêneros nas relações de trabalho.

2.1 O Movimento Feminista no Brasil: Uma Luta Árdua pela Igualdade

O acesso à educação sinalizou muitas rupturas na história das mulheres, visto que às mulheres não usufruíam de tal privilégio. “A expansão da escolaridade e

o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003, p.329).

Em 1827, as meninas podem enfim frequentar as escolas, em 1879 as mulheres conquistam o direito ao ingressar as faculdades. Somente vinte anos após a Proclamação da República Brasileira, ocorrida em 1889, é criado o Primeiro Partido Republicano Feminino em 1910, sendo um importante instrumento de defesa ao direito das mulheres ao voto. Contudo, em 1932 o Código Eleitoral Brasileiro é adotado para garantir a realização desse direito. Dessa maneira, a inserção na esfera pública é marcada pelo direito ao sufrágio pelas mulheres, de forma a contribuir para sua emancipação na sociedade (NOSSA CAUSA, 2020).

Outra conquista importante para as mulheres que eram casadas, foi o direito de não ter mais que precisar da autorização do marido para ter acesso ao mercado de trabalho, isso foi garantido através da Lei nº 4.212/1962, o Estatuto da mulher casada também lhes conferiam o direito à herança e à guarda dos filhos, bem como “[...], oferecer-lhe os meios de educar-se, de tratar da sua saúde, de dar-lhes todos os direitos civis, a fim de que ela possa realmente tornar-se independente do homem, do ponto de vista econômico e colaborar na construção da vida social” (SAFFIOTI, 1976, p. 272).

O movimento feminista surge no Brasil entre o final da década de 1970 e se difunde pelo país inteiro na década de 1980, abrange novas roupagens, com organização e mobilização de mulheres, que buscavam romper com toda construção sócio histórica de inferioridade às quais eram submetidas, como enfatiza Ferreira (1999):

é novo porque questiona as estruturas da família, do trabalho, e da sociedade, propondo uma redefinição do papel da mulher nesses espaços. [...] o movimento feminista abre espaço para uma nova visão de mundo na qual as mulheres possam vir a ser incluídas. [...], introduziu as temáticas da mulher no seio do movimento político partidário e sindical. Foi através dele que se revelaram a face de sujeitos até então ocultos ou com vozes sufocadas nas últimas décadas (FERREIRA, 1999, p. 31)

Dessa maneira, além das constantes lutas pela igualdade de gêneros, o movimento feminista surge para dar vez e voz e, também propõe a valorização e o respeito às mulheres nos mais diversos âmbitos da sociedade, impulsionado pelas diversas lutas e conquistas históricas.

As pautas feministas também lograram grande êxito no que se refere o direito de igualdade, o que fica sinalizado com a Promulgação da Constituição do Brasil de 1988, elencado no inciso I do artigo 5º da referida Legislação “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]”, (BRASIL, 1988), sendo um importante avanço para a inclusão da garantia do direito em questão.

O Direito ao Trabalho pelas mulheres foi sendo moldado a partir de uma estrutura social patriarcal, capitalista e opressora. Nesse sentido, o movimento feminista vinculado a outros movimentos sociais, impulsionou as mulheres a se organizarem e lutarem, abordando diversas questões que as oprimiam, reivindicando seus direitos, ganhando ocupações em espaços que outrora foram negados, indo para além da esfera privada, tomando as ruas e avenidas do país inteiro, que serviram de palco para terem o acesso à democracia, como enfatiza Saffioti (1976):

[...], inoculou, em boa parcela das mulheres, a aspiração de libertar-se e de emancipar-se através do trabalho, processo este que foi amadurecendo à

medida que, efetivamente, iam os elementos femininos penetrando em áreas até então reservadas exclusivamente aos homens (SAFFIOTI, 1976, p. 274).

Em suma, constata-se que todos os avanços legislativos alcançados pelas mulheres foram permeados por várias situações conflituosas e desfavoráveis em razão de sua situação na sociedade, não foram suficientes, mas foram fundamentais para cindir com muitos padrões estruturais sociais que a inferiorizavam, e que lhes conferiram êxitos e amplitude para sua emancipação nas relações de trabalho, com a família e também com a sociedade.

3 AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A inserção na seara laboral representou para as mulheres grandes mudanças, contudo, a desigualdade e discriminação de gênero ainda é evidenciada de maneira contundente nesse ambiente, o sistema econômico ao qual fazemos parte não oferece à mulher as mesmas oportunidades de igualdade que são cedidas ao homem. Nesse sentido, as políticas públicas sinalizam importantes instrumentos que possibilitam responder tais impasses experimentados pelas mulheres.

As políticas públicas eclodem, sobretudo, a partir da década de 1980, quando o movimento feminista vinculado a outros movimentos sociais, buscou engajamento, formas de se organizar e exigir dos Estados brasileiros, ações que visassem “a construção de agendas, na formulação e implementação de políticas públicas” (FERREIRA, 1999).

como respostas do Estado frente às demandas sociais, são, portanto, processos sociais, históricos, contínuos e inacabados, constituídos por sujeitos que podem ser partidos políticos, sindicatos, e movimentos sociais, [...] como elemento de pressão e ação para provocar mudanças que tem como princípio a igualdade social (FERREIRA, 1999, p. 09).

Rigoni e Goldschmidt (2015) pontuam a Secretaria de Políticas para as Mulheres criada em 2003, com vistas a proporcionar a inclusão da mulher na participação do desenvolvimento social, econômico, político e cultural do país, sobretudo com enfoques nas políticas de trabalho da mulher, com ações condizentes a um trabalho digno que lhes confirmam maior notoriedade profissional.

o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, desenvolve Políticas que atuem na reversão do quadro de desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho, pautando-se em marcos nacionais e internacionais, como as Convenções nºs 100 e 101 da OIT, as recomendações das ações diretivas das Convenções de Belém do Pará e CEDAW, e pelo diálogo com a sociedade civil (RIGONI; GOLDSCHMIDT, 2015, p. 63).

Neste bojo, pode-se destacar o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça que foi criado em 2005 pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, que busca, sobretudo, difundir novos patamares para que de fato se estabeleça a igualdade de gênero no mundo do trabalho (SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016).

O Programa propõe ações concretas nessa direção, como por exemplo: maior participação das mulheres brancas e negras em cargos de liderança e comando

nas organizações; equiparação salarial mediante suas qualificações; bem como valorizar e incentivar o debate e reflexão sobre as desigualdades de gênero e raça no interior das organizações; incentivos para que os homens passem a se responsabilizar pelo trabalho doméstico; entre outras medidas que visem a desconstrução patriarcal, machista, racista tão refletidas e de forma aguda no ambiente laboral (SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016).

Todo esse debate em prol das questões da mulher torna-se essencial para demonstrar que a realidade vivenciada por elas pode e deve ser transformada, ainda que a passos lentos, as mulheres continuam na busca pela consolidação de garantir maior igualdade de tratamento e melhores oportunidades no ambiente de trabalho.

3.1 A Proteção da Mulher nas Relações de Trabalho à Luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Brasileira

Ao se referir à proteção da mulher no ambiente profissional, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) promulgada em 1943, é considerada um grande avanço, garante um tratamento diferenciado, leva em consideração fatores como a força física, a estabilidade, a licença maternidade, entre outros (BRASIL,2017).

Assim, como ocorrido em diversos países do mundo, o Brasil segue as diretrizes internacionais e adota medidas em seu sistema jurídico e em suas normas infraconstitucionais que contemplem o direito de proteger a mulher nas relações de trabalho. A partir disso, é que houve uma nova postura na CLT, com a criação da lei nº 7.855/89 como forma de conferir maior igualdade entre os trabalhadores (ARAÚJO,2013).

é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional (art. 390 da CLT). Por igual, reafirmou-se o direito para as mulheres de disporem de vestiário com armários privativos individuais, sempre que trabalhem em locais que exijam que troquem suas roupas (inciso III do art. 389 da CLT) (BRASIL, 2017).

Com a promulgação dos artigos referidos citados na CLT, adota-se legalmente a igualdade de direitos, de proporcionar as mesmas oportunidades para todos, tal como está disposto no *caput* e inciso I do art. 5º e nos incisos XXX a XXXIV do art. 7º da CF/1988, ou seja, não trata da diferença de aspectos biológicos e sociais como é estabelecido e confundido facilmente na sociedade (BRASIL,1988).

É importante considerar os apontamentos de (ARAÚJO,2013 p.45) que a adoção formal do princípio da igualdade não impede que também seja considerada a igualdade material, ou seja, as diferenças existentes, a lei adapta a regra conforme as necessidades, como forma de deixá-la mais justa, “A condição feminina autoriza que sejam observadas as diferenças entre o homem e a mulher, as características fundamentais para criar uma discriminação positiva”.

A maternidade é um momento especial na vida da mulher. Nesse sentido, o sistema jurídico nacional é bem amplo em relação a esse direito, com o intuito de ofertar um tratamento atípico à mulher nas relações profissionais. Artigos específicos da CLT reafirmam tal assertiva, no sentido de preservar direitos garantidos constitucionalmente, bem como de oportunizar a plena participação em outros segmentos: social, cultural, familiar e profissional da mulher:

art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a

redução de salário; Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado; Art. 392-A. A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade (BRASIL, 2017).

Seguindo essa linha de raciocínio, são conferidas igual amparo, de estabilidade do emprego da mulher trabalhadora. Conforme assegura o art. 392 § 4º da CLT, há proteção para a mulher em caso da transferência de função por motivo de saúde, garantindo-lhe a função anteriormente exercida, logo após o regresso ao trabalho. Destaca-se a importância dada à gestante quanto ao uso do tempo necessário para a realização de, no mínimo, 06 (seis) consultas médicas e demais exames complementares durante a gravidez, sem que haja prejuízos em sua remuneração (BRASIL, 2017).

Este aparato legal demonstra que as mulheres conquistaram diversos direitos que contribuem para sua autonomia, liberdade, inserção não somente na esfera de trabalho, mas em outros contextos sociais, o que é fundamental para a construção de uma sociedade mais equânime, embora sobre elas ainda sejam versadas constantes desigualdades e discriminações nas relações profissionais.

4 A EMANCIPAÇÃO DA MULHER E OS DESAFIOS ENCONTRADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 A Dupla Jornada de Trabalho

Faz-se necessário pontuar a análise de (FERRITO, 2021) que, embora tenha tido uma maior participação do homem tanto nas divisões das tarefas domésticas, quanto na própria redefinição da paternidade, essa é uma veracidade que não alcança todas as famílias, como demonstram as pesquisas feitas em 2019 pelo IBGE, relacionada aos afazeres domésticos ou cuidados com as pessoas, ou seja, esse trabalho não remunerado realizado pelas mulheres em média tem o dobro de tempo que o dos homens, 21,4 horas contra 11,0 horas.

É notório que, a inserção em um trabalho remunerado, não exige a mulher de ainda ter que se dedicar ao trabalho doméstico, ademais, esse é um dos motivos pelo seu distanciamento do mercado de trabalho, por estar muito mais envolvida com o trabalho doméstico do que os homens. A autora ainda enfatiza que, o trabalho do homem é tido como auxiliar ao trabalho da mulher e tende a ser seletivo, haja vista que é subordinada a ela o trabalho protagonista do cuidado reprodutivo, o que só comprova a cultura de dominação.

Destarte que, ter que conciliar o trabalho reprodutivo - (cuidar do lar, dos filhos,) e, diga-se de passagem, um trabalho que não é remunerado, nem tão pouco valorizado - com o trabalho remunerado, representa para as mulheres uma exaustiva e incansável jornada, uma dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho e, uma consequente e insuportável sobrecarga feminina, sem ao menos dispor de tempo para cuidar de si própria.

É importante pontuar sobre o “tempo”. Em suas pesquisas, Machado (2014) ressalta sobre as estratégias utilizadas pelas mulheres para uma conciliação do trabalho remunerado e o trabalho doméstico. O estudo traz dois eixos norteadores: a constante “falta de tempo” e o “tempo para si”. De acordo com a autora:

a principal falta sentida é de tempo para cuidar de si (29%) e, em seguida, para ficar com os filhos (18%). [...] a diversão (11%), o descanso (8%) e os cuidados com a casa (6%). [...], além de exercerem trabalho remunerado, as mulheres são, via de regra, as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, o que ocupa parte significativa de suas rotinas (MACHADO, 2014, p. 54-55).

Seguindo essa linha de raciocínio, quando se fala em “tempo para si”, a autora enfatiza que, de maneira geral as mulheres dispõem de pouco tempo para si, pois, priorizam primeiro as tarefas do dia a dia, que segundo elas são mais necessárias. O tempo para si, reflete-se nos momentos de lazer, como os cuidados pessoais, com a hora da novela, passeios e conversas com os amigos, a família, ir à igreja, à academia, assistir filmes e ir ao cinema, entre outros (MACHADO, 2014).

Observa-se que, embora o trabalho remunerado se revele como uma opção de ter sua autonomia, de dispor de renda, de sua liberdade, por conta das tradições culturais que definem os papéis sociais, ainda se mantém os discursos de que cabe às mulheres a responsabilidade pelo gerenciamento de todo trabalho doméstico, ao chegar em casa, se deparam com o acúmulo de tarefas para dar continuidade, de cuidar do lar, da família, ou seja, é um fardo que ainda coloca a mulher à margem da subordinação e, que se faz muito presente no cotidiano das mulheres.

Importante destacar as contribuições de Delphy (2015, p. 102) “que não é a natureza dos trabalhos efetuados pelas mulheres que explica suas relações de produção, [...], mas que são essas relações que explicam que seus trabalhos sejam excluídos do mundo do valor”, ou seja, a assertiva da autora evidencia o processo de legitimação desse sistema econômico, ao anular trabalho reprodutivo, pois não possui valor de troca, não gera mais-valia para o capital, além de perpetuar sua submissão ao trabalho familiar.

Assim, a dupla jornada de trabalho é naturalizada diante da sociedade, independentemente de estar ou não inserida na esfera de produção capitalista, que sobressai o trabalho reprodutivo e, tende a criar a inferiorização, a desvalorização e precarização do trabalho da mulher, além de privilegiar a cultura patriarcal de dominação masculina, ao passo que este mesmo trabalho não remunerado, sobretudo, serve para sustentar a lógica do capital, bem como a desigualdade de gênero tanto no âmbito público quanto no privado.

4.2 A Brecha Salarial

O termo “brecha salarial” é designado para tratar das diferenças existentes na remuneração que é paga aos trabalhadores/as, sobretudo em razão de gênero, ou seja, culturalmente é uma forma de hierarquizar, de deixar demonstrado que o trabalho do homem tem mais valor do que o da mulher (FERRITO, 2021).

Como já destacado, desde a sua inserção no mercado de trabalho, a mulher já convivia com os baixos índices salariais. Nesse sentido, a igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor, está estabelecida na Convenção Nº 100 da OIT, a qual foi ratificada pelo Brasil em 1957 que promove a igualdade de gênero no ambiente de trabalho e deve se distanciar de discriminação pautada no sexo (OIT, 1919).

Os avanços vieram, garantiram muitos direitos para as mulheres, porém não se refletem na igualdade salarial. Para Silvera (2003), em relação aos salários, não há muito com que se entusiasmar, pois esta é uma realidade que está longe de

ser alcançada pelas mulheres, afinal, elas são as primeiras a se depararem com essa desigualdade.

A autora ainda enfatiza que, esta diferença salarial é condicionada pelo reflexo de certas culturas e tradições, salário feminino tido apenas como complemento ao salário masculino, já que devido a certos estereótipos sociais (sexo, diferença nas atividades domésticas, entre outros), ao homem implica o papel de prover o sustento da família.

Por estudar mais, buscar melhores qualificações profissionais são indicadores que tornam a presença cada vez mais marcante no ambiente de trabalho, contudo, (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003) demonstram em seus estudos que, as mulheres são também as que recebem os menores soldos, o que é configurado como um obstáculo e que ainda se intensifica no dia a dia nas suas relações de trabalho.

Nesse contexto, Alvarenga (2021) aponta que, os estudos analisados pela Consultoria iDados, com base na PNAD IBGE, revelam que as mulheres ganharam em média 20,50% menos do que os homens no 4º trimestre de 2021, contra 19,70% a menos no final de 2020, levando em consideração o mesma escolaridade, idade e ocupação, ou seja, a média de salário dos homens está em média de R\$ 2.601,25 e das mulheres em R\$ 2.068,72, ou seja, é uma desigualdade que ainda persiste na sociedade e com grau bastante elevado entre os trabalhadores e com os mesmos perfis.

Ainda que a equiparação salarial esteja prevista no artigo 461 da CLT, que valida o mesmo salário para homens e mulheres que executam os mesmos trabalhos com igual valor, a diferença de salários entre homens e mulheres dentro dos espaços de trabalho ainda são recorrentes, onde ao homem é atribuído os melhores soldos, bem como estar inserido também em melhores cargos, reflete-se, portanto, em estrutura social marcada por concepções machistas (BRASIL, 2017).

Para Grech (2020), mesmo com evidências de maior nível de educação e de maior participação da mulher no mercado de trabalho, a disparidade de salário ainda persiste de forma latente em diversos países, é uma problemática que, de acordo com a reportagem publicada em setembro de 2020 pela ONU mulheres, está a passos lentos de ser alcançada e, nesse sentido poderá levar 257 anos para a igualdade econômica de gênero nas relações trabalhistas.

Destarte, tal expressão encontra diversas causas, como o trabalho de igual valor, ou seja, “o trabalho da mulher e as qualidades tidas como femininas não recebem o mesmo reconhecimento que o labor dos homens” (FERRITO, 2021, PG, 59). É uma consequência que uma sociedade patriarcal rege, por designar que aquilo que é desempenhado pelo homem em razão de sua força, seja mais valorizado do que é delegado à mulher por supostamente possuir qualidades inferiores.

4.3 A Maternidade como Impedimento para a não Contratação das Mulheres

Ao abordar o trabalho remunerado no cotidiano da mulher, é importante enfatizar a ótica de (BIROLI, 2018), que inicialmente discorre sobre a crítica feita pelo feminismo à maternidade, esta por ser historicamente, compreendida pela divisão sexual do trabalho, dispensando os cuidados com os filhos como tarefa atribuída às mulheres e exime o homem desse compromisso e, como consequência, a maternidade torna-se um fator que impossibilita a mulher de ser inserida nos espaços públicos de trabalho.

De acordo com Bruschini e Lombardi (2003), algumas ressalvas acabam dificultando o melhor empenho das mulheres em seus locais de trabalho ou ainda as

desvantagens que fazem dela trabalhadoras de segunda categoria, primeiramente, elas são as que mais se dedicam nas atividades domésticas, bem como pelo cuidado com os filhos e demais familiares, sendo que este motivo as impedem de realizarem atividades econômicas; outra causa seria o cuidado com os filhos pequenos entre 2 e 4 anos que impedem a inserção feminina no mercado de trabalho.

As assertivas das autoras podem ser comprovadas nos dados divulgados pelo IBGE referentes às estatísticas de gênero no ano de 2019, que revelam as dificuldades encontradas pelas mulheres para a inserção no mercado de trabalho, o nível de ocupação da mulher entre 25 e 49 anos, com presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio se mostra como fator relevante. O estudo revela que o percentual entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem filhos.

Aqui se faz importante ressaltar a inviabilidade de acesso a creches, que é um fator que sobrecarrega ainda mais a mulher que trabalha fora de casa, (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003) sinalizam que as creches são locais que não conseguem atender a grandes demandas, e com isso as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos pequenos, pois nem sempre o salário recebido consegue custear outros profissionais no cuidado com os filhos, somam-se a isso fatores como: a rede de apoio familiar, dos filhos mais velhos, dos vizinhos, tornam-se aliados, sobretudo quando essas mulheres são as únicas que provém o sustento familiar.

Ademais, é importante salientar que, entre os diversos direitos sociais garantidos ao trabalhador/a, o direito a creche também está garantido constitucionalmente no art. 7º, inciso XXV, bem como, representa o compromisso do Estado e direito de crianças à educação, explanado no art. 208, inciso IV (BRASIL, 1988). Nesse sentido, o direito em questão sinaliza maior igualdade de gênero no mercado trabalho.

Para Laufer (2003, p. 127) “agora iguais em direito, as mulheres permanecem desiguais de fato”. Para a autora, essa desigualdade é evidenciada dentro da seara trabalhista, no contexto social e familiar, traduz-se para a mulher, no limite de sua autonomia, refletem-se nas poucas oportunidades ofertadas por razão de sua maternidade, são criadas condições conflituosas dentro do ambiente familiar e até mesmo opção de abandonarem o emprego.

embora a igualdade profissional e a igualdade salarial estejam na agenda política das democracias ocidentais como uma das dimensões fundamentais da cidadania das mulheres, a divisão desigual do trabalho familiar e doméstico pesa sobre as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho (LAUFER, 2003, p. 130).

Trabalhar fora implica reduzir o cuidado com os filhos e com a família, “a maternidade é um fator que reduz a autonomia relativa, individual e coletiva das mulheres” Biroli (2018, pág, 111). Além da participação no mercado de trabalho, a maternidade é um fator que impossibilita a inserção da mulher em outros contextos sociais, estende-se para o processo de produção e reprodução econômica, mais precisamente o modo de produção capitalista que exige exclusividade.

Para Ferrito (2021, PG. 64) “O tema é retirado da esfera privada dos arranjos familiares e se torna uma questão pública, envolvendo toda a sociedade” e, mesmo com todos os aparatos legais como a licença maternidade, a estabilidade à gestante, direitos estes conquistados e que contribuíram para que a mulher trabalhadora se ausentasse do lar e garantisse seu salário ao término do mês, a

maternidade ainda é um dos fatores que impactam diretamente na inserção das mulheres no mercado de trabalho.

4.4 O Teto de Cristal¹: o não acesso aos cargos de chefia

Esta é uma realidade que impacta diretamente a carreira profissional das mulheres cotidianamente no mercado de trabalho, a conquista aos cargos gerenciais ainda está distante de ser alcançada, pois ao almejarem a ascensão na carreira profissional, se deparam com barreiras que são invisíveis. Pesquisas realizadas pelo IBGE em 2018, referentes aos dados divulgados em 2016, as mulheres ocupam somente 37,8% dos cargos de chefia, enquanto que os homens conquistam 62,2% desses espaços. Para o ano de 2019, os estudos revelam que a porcentagem para a participação das mulheres em cargos gerenciais diminuiu, chegando a 37,4 (IBGE,2019).

Em uma sociedade estruturada por concepções machistas, misóginas, onde não ser reconhecida pela capacidade de liderar cargos promissores, é explicado pela fragilidade, fraqueza ou até mesmo defeito que uma pessoa tem, no caso, a mulher. Tal desempenho e função é comparada ao “teto de cristal”, visto como algo fácil de ser rompido (FERRITO, 2021).

Outro dado importante a ser considerado é a escolaridade da mulher, que se expressa em níveis mais elevados de instrução do que o nível escolar dos homens, elas representam a maioria nas escolas, nas faculdades, estão sempre em busca de aperfeiçoar seus conhecimentos para alcançar seus objetivos. No entanto, este é um fator que não é considerado para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e remuneração salarial que os homens (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003).

A PNAD Contínua 2019 revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres. Já a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres, ou seja, os estudos revelam que os níveis de formação da mulher são melhores que o do homem, mas ainda assim, são encontrados muitos impasses dentro do ambiente de trabalho, como a desvalorização do trabalho realizado e impedimentos para a sua ascensão profissional (IBGE,2019).

Fica demonstrado que, a construção de uma carreira profissional promissora não se configura como uma tarefa fácil para a mulher, já que suas competências são desvalorizadas e injustificáveis, mesmo considerando muitos avanços ao longo dos tempos, ainda é possível conviver com atos de discriminação, de violência, de preconceitos dentro do ambiente corporativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar os breves apontamentos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, pode-se perceber que as mulheres atualmente adotam posturas totalmente diferentes das que lhes eram impostas no passado, rompeu-se com a frase: “o lugar da mulher é em casa, cuidando dos filhos e do marido!”, e o que se

¹ O Teto de Cristal é um fenômeno usado na terminologia espanhola. No Brasil é usado para se referir ao impedimento colocado às mulheres na inserção nos cargos mais elevados de trabalho. “[...] esse objetivo é inalcançável. Inatingível por que existe uma barreira invisível, um teto translúcido como o cristal, mas intransponível” (FERRITO, 2021, p.60).

propaga é: “o lugar da mulher é onde ela quiser!”, levando-as a ocuparem espaços na sociedade que outrora eram inimagináveis, dispensados somente aos homens.

Nesse sentido, os estatutos legais tanto na esfera internacional quanto na nacional, sinalizam as conquistas de diversos direitos para as mulheres, como por exemplo, a proteção à maternidade, igualdade de remuneração entre homens e mulheres, assim como a proibição de toda e qualquer conduta discriminatória contra a mulher no ambiente de trabalho.

Contudo, é importante enfatizar que, mesmo com o avanço das garantias para as mulheres seja pelos aparatos jurídicos, seja através da criação de políticas públicas, da articulação do movimento feminista como um instrumento de representatividade política, cultural, econômica e social que é e, em prol da igualdade de gêneros, a outra face da realidade experimentada pela mulher é revelada. Ainda se questiona a imagem construída historicamente da mulher, sobretudo sob um viés patriarcal, machista, pela redução da posição ocupada por estas na sociedade.

Atualmente, os aspectos relacionados à disparidade de gênero na esfera de trabalho ainda existem e persistem. Primeiramente, ainda que tenha ocorrido uma maior participação da mulher no mercado de trabalho no decorrer dos tempos, de ter através do trabalho remunerado a garantia de emancipação tanto econômica, quanto social, política, etc., a jornada dupla de trabalho mostra-se como entrave, sobretudo, porque representa uma sobrecarga exaustiva para a mulher, pois ainda são dispensados a elas a responsabilidade pelo trabalho no âmbito privado.

Em razão da sua posição ocupada na sociedade, de sempre ser inferiorizada, pelo padrão subalterno que lhe é imposto, o trabalho doméstico desempenhado em maior medida pela mulher e não sendo remunerado, é desvalorizado diante da sociedade, ainda mais por não privilegiar o modo de produção capitalista, ao passo que perpetua a disparidade de gênero tanto no público quanto no privado.

Mesmo que a igualdade de remuneração esteja estabelecida nos ordenamentos jurídicos tanto no âmbito internacional, quanto no nacional, a desigualdade salarial ainda é tida como grande obstáculo para as mulheres, pois é uma forma de demonstrar culturalmente que a questão de gênero ainda impera no cotidiano das relações de trabalho, por considerar o trabalho do homem de maior valor, enquanto que o trabalho da mulher vive à margem da inferiorização, da discriminação e da desvalorização.

Alargando esse debate, em 2021, os estudos realizados pela consultoria iDados revelam que o salário da mulher era em média 20,50% menor que o salário do homem, comparando o mesmo período pesquisado de 2020 que era de 19,70%, o que não é motivo de satisfação, pois esse estudo considera a escolaridade, idade e ocupação, a média de salário dos homens está em média de R\$ 2.601,25 e das mulheres em R\$ 2.068,72, ou seja, essa diferença salarial ainda é bastante contundente entre homens e mulheres dentro dos espaços públicos de trabalho. (ALVARENGA,2021).

Essa é uma realidade que confronta a mulher de forma latente nas relações de trabalho e, de acordo com a ONU mulheres em 2020, essa disparidade salarial levará 257 anos para atingir a igualdade econômica entre gêneros no ambiente profissional. (GRECH, 2020).

Biroli (2018) ressalta os apontamentos feitos à maternidade pelo feminismo, pelo fato de que historicamente era delegado à mulher o protagonismo pelo cuidado com os filhos, separando o homem de tal função, o que contribui para o seu afastamento do mercado de trabalho. Ademais, este é um dos argumentos

utilizados para sua não contratação e também serve para justificar a sua autonomia relativa, o seu impedimento não somente das relações econômicas, mas de outros contextos sociais, sobretudo quando ela precisa se dividir entre o árduo cuidado com a família e trabalhar fora de casa.

As pesquisas de estatísticas do IBGE em 2019 para as mulheres entre 25 e 49 anos, com filhos até 3 anos de idade se mostra como fator relevante para a sua não inserção no mercado de trabalho, o percentual alcança 54,6% contra 67,2% para as mulheres que não possuem filhos (IBGE,2019).

A autora Ferrito (2021) destaca em seus estudos o impedimento ou ainda um objetivo que é inalcançável para as mulheres ao almejam melhores patamares em suas carreiras profissionais, o acesso aos cargos gerenciais ainda está longe de superado, é algo que pode ser comparado a um teto de cristal, ou seja, a única explicação que se tem é a de que a sociedade é estruturada por vieses patriarcais e machistas que se utiliza de artifícios que são injustificáveis, mesmo que se tenha demonstrado os inúmeros avanços contribuíram para sua ascensão profissional, ao passo que estas mesmas servem para legitimar a discriminação, de violência e de preconceitos nas relações de trabalho.

Os estudos realizados pelo IBGE em 2019 mostram-se ainda mais desfavoráveis em relação ao ano de 2016 também feito pelo IBGE quando o assunto é acesso cargos mais elevados na carreira profissional, ou seja, esse índice em 2019 é de 37,4%, quando em 2016 se mostrava um pouco mais elevado, 37,8% (IBGE,2018).

Conclui-se que, para que a emancipação da mulher no mercado de trabalho de fato seja consolidada na sociedade, é indubitável romper com padrões estruturais, que ainda submetem às mulheres a cenários de discriminação, de desvalorização, a emancipação feminina deve estar pautada não somente com os discursos sobre a condição econômica, mas também social, política, cultural e, devem provocar reflexões e mudanças de cenários para além do que está posto juridicamente, com a devida atenção do Estado e articulado com a participação social para que de fato a constituição de uma sociedade mais democrática prevaleça.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA DO IMPÉRIO, D.; MARQUES DE ALMEIDA, J.; DA SILVA FUZARO, P.; RODI NEUMANN, H. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: LUTAS E CONQUISTAS**. Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN), v. 3, n. 1, 12 out. 2019. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/8184>. acesso em: 16/05/2022.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 46-62, jul/set. 2013.

ALVARENGA, Darlan. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. Portal g1. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. acesso em 08/09/2022.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452** de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, out. 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. acesso em 27/05/2022.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: Limites da democracia no Brasil**. [recurso eletrônico]. Editora Boitempo; 1ª edição. 2018.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M.R. Mulheres e homens no mercado de trabalho: um retrato dos anos 1990. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

DELPHY, Christine. **O inimigo principal: a economia política do patriarcado**. Revista Brasileira de Ciência Política, nº17. Brasília, maio – agosto de 2015, pp. 99-119.

FERREIRA, Mary. **Mulher, gênero e políticas públicas**. São Luís: Grupo de mulheres da ilha: Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas Mulher, Cidadania e Relações de Gênero – UFMA; Salvador: Redor. São Luís/MA, 1999.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr: 2021.

GARDEY, D. Perspectivas históricas. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

GRECH, V. Tudo que você precisa saber sobre a promoção da igualdade salarial. ONU mulheres. 2020. Disponível em: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>. acesso em: 20/11/2022.

LAUFER, Jacqueline. Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos das mulheres. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

IBGE. Estatísticas de Gênero – **Indicadores Sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-dasmulherenobrasil.html?=&t=downloads>. acesso em: 09 set. 2022.

IBGE: Estatísticas de Gênero -**Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/ibge-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil/>. acesso em: 15 out. 2022.

MACHADO, M.S. Trabalho remunerado e trabalho doméstico: conciliação? *In*: ÁVILA, M.B; FERREIRA, V. (Orgs.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. SOS CORPO Instituto Feminista para a Democracia; Instituto Patrícia Galvão – Recife SOS CORPO, 2014. 105 p.

NOSSA CAUSA. **Conquistas do feminismo no Brasil: uma linha do tempo**. Disponível em <https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/>. acesso em: 20/05/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. acesso em: 21/05/2022.

RIGONI, Carliana Luiza; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Políticas públicas de proteção e incentivo ao trabalho da mulher**. Revista da AJURIS – Porto Alegre, v. 42, n. 139, Dezembro, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis. [recurso eletrônico]. Vozes, 1976.

SILVERA, Raquel. Os salários: mantidas as condições desiguais?. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília, 2016.