UMA ANÁLISE DO PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E ABUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Ana Clara Silva Pinto[1]
Adriana Gomes Medeiros de Macedo[2]

RESUMO

As mudanças, na lei, retratam a trajetória da mulher na sociedade, ou seja, suas conquistas nos ambientes pessoais e profissionais, sendo o crescimento da participação feminina explicado por uma combinação de fatores econômicos e históricos, e com o avanço da industrialização, a mulher foi conquistando o seu espaço - no mercado de trabalho - em meio a vários obstáculos, devido ao seu papel social, relacionado a funções domésticas, até chegar ao cenário atual, no qual - do ponto de vista legal, no Brasil - não há desigualdade de direitos entre homens e mulheres na área da vida econômica, social e política, e não há a discriminação direta de direitos na área profissional. Porém, ao levar em conta questões como nível salarial, as posições de liderança por mulheres - nos quais os cargos de chefia ainda são exercidos, na maioria dos setores, por homens, mesmo em profissões tidas comohistoricamente femininas - põe-se em questão se de fato a isonomia de gênero é uma realidade para mulher, atualmente, mesmo com os direitos da mulher no trabalho sendo assegurados pela Constituição. Este estudo se propôs a entender como a mulher se desenvolveu no mercado de trabalho em uma sociedade historicamente patriarcal, as conquistas e lutas por direitos e se a desigualdade de gênero ainda é pertinente mesmos após as medidas à sua proteção estarem garantidas legalmente. A pesquisa utilizou o método hipotético dedutivo com uma abordagem histórica-socialda trabalhadora, observando leis que foram tomadas em prol da isonomia histórica. O estudo indicou que apesar dos avanços nas conquistas da proteção da trabalhadora brasileira, ainda possui indícios da desigualdade, no dia a dia profissional, por meio de fatores que afetam apenas a mulher, como a maternidade e a jornada tripla,

[1] Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: clarinha_silva2010@hotmail.com
[2] Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail:adrianagomes@unirn.edu.br

consequência da atribuição histórica condicionada ao sexo feminino, agravadas inclusive pela Covid-19, pelo fato da pandemia ter piorado esse peso com o trabalho à distância, concluindo-se que, a busca pela isonomia de gêneros não deve cessar, ao ver que a prática não condiz com os direitos obtidos, através de políticas públicasque resguardem a condição da mulher inserida no mercado.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Representação feminina. Mercado de trabalho.

AN ANALYSIS OF THE ROLE OF WOMEN IN THE LABOR MARKET AND THESEARCH FOR GENDER EQUALITY

ABSTRACT

The changes in the law portray the trajectory of women in society, that is, their achievements in personal and professional environments, with the growth of female participation being explained by a combination of economic and historical factors, andwith the advance of industrialization, women were conquering its space in the labor market midst several obstacles, due to its social role related to domestic functions, until reaching the current scenario, therefrom a legal point of view in Brazil there is no inequality of rights between men and women in the area of life economic, social and political, and there is no direct discrimination of rights in the professional area, however, when taking into account issues such as salary level, leadership positions by women where leadership positions are still held, in most sectors, by men, even in professions considered historically feminine, it is questioned whether gender equality is a reality for women today, even with women rights at work being guaranteed by theConstitution. This study aimed to understand how women developed in the labor market in a historically patriarchal society, the achievements and struggle for rights and whether gender inequality is still relevant even after the measures for their protection are legally guaranteed. The research used the deductive hypothetical method with a social-historical approach to the worker, observing laws that were adopted in favor of historical isonomy. The study indicated that despite advances in the achievements of protection of the Brazilian female worker, there is still evidence of inequality in the

daily professional life, through factors that affect only women, such as motherhood and the balance between having more than one job, meaning the responsibility of taking care of work, children and home, a consequence of the historical attribution conditioned to the female sex, which was even aggravated by Covid-19, since the pandemic has worsened this burden with distance work, concluding that the search for gender equality must not cease, seeing that the reality is not consistent with the rights obtained, and doing so through public policies that protect the condition of women in the market.

Keywords: Fundamental rights. Female representation. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

A mulher foi introduzida no mercado de trabalho em um cenário pós-guerra, ecom a escassez de mão de obra masculina, se viu então na mulher a necessidade de trabalhar, em situações nas quais, regulamente, era explorada, trabalhando acima deseus limites e recebendo salários menores além da falta de direitos que as resguardassem, e que por muito tempo foi ignorado, devido à sua imagem de inferioridade ao homem.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os avanços legislativos, durante o processo histórico profissional da mulher, e, se ainda há diferenciação, na prática profissional, além de também ser alvo deste trabalho constatar pontos de tensão que caracterizam a desigualdade e como essas mudanças afetam na realidade feminina, ao longo do tempo. Desse modo, o método de abordagem utilizado será o método hipotético dedutivo por meio do qualitativo, de modo a levantar a seguinte hipótese: As mudanças legislativas conquistadas realmente se traduzem no âmbito trabalhista para a mulher? Como método de procedimento será usado o método histórico, realizando uma análise do cenário trabalhista feminino e suas conquistas, com técnicas de pesquisas bibliográficas e documental em sites, livros, artigos e legislações além de análises de jurisprudências, tendo uma visão histórica social e de outros doutrinadores baseados na Constituição.

Em primeiro ponto, mostrará como a mulher estava inserida na sociedade, o que ela representava – historicamente - e como essa narrativa foi se modificando conforme o

tempo, englobando sua importância social, em cada época, e como se deu a busca pelo tratamento justo e como essas mudanças refletiam na área do direito.

Em segundo plano, indaga-se se a obtenção desses direitos espelha a realidade feminina, e porque, apesar do processo histórico na luta por esses direitos,ainda existem fatores que levam a não concretização da isonomia e quais as consequências destes para a mulher trabalhadora. Por último, vem a tratar da Consolidação das Leis Trabalhistas, como foi o processo do seu surgimento e seu significado para o direito do trabalho, e analisar como as alterações dessas leis gerouimplicações para mulher inserida no mercado de trabalho.

2 A EVOLUÇÃO SOCIAL E LEGISLATIVA DA TRAJETÓRIA DA MULHER NO ESPAÇO DE TRABALHO

No curso da história da humanidade, a representação da figura feminina era sinônimo de fragilidade e inferioridade, se perdurando essa imagem submissa, durante séculos, a mulher não possuía o direito de participar em nenhuma forma de trabalho, sendo criada e moldada para realização de cuidados domésticos, em que sua função era cuidar do seu marido e dos filhos. Não desfrutando de nenhum direito a vida política, profissional, a mulher seguia alienada de qualquer oportunidade que não fosse o casamento e a vida doméstica, não tendo outra opção além de aceitar esses padrões de comportamentos, tornando essa cultura de hierarquia entre os sexos colaborativa para contínua relação de dependência durante os anos.

Na Europa e Estados Unidos, no final do século XIX e início do XX, já havia as primeiras faíscas da insatisfação feminina por meio de começos de ondas feministas, mulheres revoltadas com a diferença contratual e sem opção de escolhaspor não terem direitos.

O capitalismo começava a tomar conta e avanços na tecnologia e nas industrias cresceram com a chegada da industrialização, e com a diminuição do trabalho físico e auxílio das máquinas, as mulheres então se inseriam, lentamente, no mercado, para suprir a demanda da mão de obra, porém, a primeira grande mudançanessa realidade de inserção foi a com a chegada da Primeira e Segunda Guerra Mundial, quando grande parte dos trabalhadores masculinos deveriam servir, e, como término da guerra, muitos

homens retornaram mutilados, o que os impossibilitou voltar ao labor habitual, com isso, as mulheres se sentiram na obrigação de assumir a posição de seus maridos.

Contudo, a contribuição mais expressiva feminina, nos postos de trabalho, se deu após a década de 1940 com o aumento das siderúrgicas, petrolíferas, químicas, farmacêuticas e automobilísticas, onde as mulheres começaram, então, a assumir diferentes cargos, mas, sem garantias legislativas e vítimas de preconceitos, tendo a mão de obra barateada e sendo constantemente explorada, situação que trabalhava excessivas jornadas e recebiam baixos salários, devido à sua imagem idealizada pela sociedade relacionado aos afazeres domésticos, tornava-se um "custo-benefício" a visão dos chefes das indústrias. Nesse contexto,afirma Orlando Gomes (GOMES, 1976 p. 466):

> O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava umasensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica paracontratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores.

No Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu no mesmo processo, quando mulheres surgiram no mercado de trabalho, para suprir a demandada mão de obra, com grande parte das empregadas se concentrando na área da indústria têxtil. Conforme Rago (2000, p. 581), esclarece que:

> [...] Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão de obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto que as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças[...].

Essa realidade social refletia no âmbito jurídico, pois ao observar o Código Civil de 1916, que afirmava em seu artigo 133 que "O marido é o chefe da sociedadeconjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos" (Brasil, 1916), além de ser considerado legalmente o detentor do

poder familiar, a mulher só poderia ter um emprego se houvesse prévia autorização do seu marido, sustentando a discriminação e o patriarcalismo.

Com o cenário pós-guerra, e a dificuldade do país de importar, acarretou-se então em investimentos no desenvolvimento industrial, período em que o Brasil – consequentemente - teve o auge da industrialização, trazendo assim várias mudanças sociais e econômicas, enfatizando a desigualdade - no âmbito profissional - sofrido pelas mulheres que começou a ser questionado, ocorrendo a intervenção do Estado, em 1932, com a criação do decreto lei n° 21.417, primeira garantia de direito que versava sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho.

Com o estabelecimento desse decreto, a mulher conquistou direitos como a igualdade salarial, a garantia da licença maternidade remunerada, se grávida, com duração de 8 semanas antes e após o nascimento da criança, além da proibição da demissão da gestante e permitindo intervalos para amamentação.

Essa lei tinha como objetivo a proteção da mulher, mas na realidade mascarava - por trás dessa prerrogativa - uma discriminação de uma sociedade que indiretamente colocava a mulher em posição inferior, pois trazia consigo proibições como a vedação do trabalho da mulher no período noturno, a partir das
22 horas, perpetuando a ideologia do comportamento submisso da mulher doméstica, que nãodeveria trabalhar a noite, pois a ideia de abandonar o marido e as responsabilidades relacionadas à casa era impensável.

Somente com a Constituição de 1934 que foi consolidado o reconhecimento do princípio da igualdade de gênero, na forma da lei do artigo 113:

> A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
> 1 - Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas (BRASIL,1934).

Essa Constituição marcou, historicamente, no avanço a proteção de direitos as mulheres, que também assegurava a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres, preconizava a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe um descanso antes e depoisdo parto, além da conquista do direito ao voto.

Alguns anos depois, a Carta Magna de 1946 trouxe expressa a garantia da assistência e previdência em favor da licença a maternidade, conforme o artigo 164 “É obrigatória, em todo o território nacional, a assistência à maternidade, à infância eà adolescência. A lei instituirá o amparo de famílias de prole numerosa” (BRASIL, 1946). Além desta, abrangeu sua proteção também, no aspecto salarial, proibindo que houvesse diferença no pagamento por questões de raça, idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Em 1943, houve também o surgimento da Consolidação das leis trabalhistas (CLT) que trazia - em seu texto - um capítulo próprio tratando-se da proteção da mulher no trabalho, reconhecendo as diferenças entre homens e mulheres com as garantias relacionadas a maternidade.

Os movimentos feministas também foram de grande importância para a buscados direitos da mulher, com a década de 1960, sendo um marco - no início - pelos direitos iguais, realizando-se em 1963 o Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora, organizado pelo Pacto de Unidade Intersindical de São Paulo, com a participação de 415 delegadas para discutir a situação da mulher trabalhadora brasileira. Tinha entreseus temas a aplicação efetiva das leis sociais e trabalhistas em favor da mulher.

No contexto histórico, com o golpe militar de 1964, a Constituição de 1967 não trouxe mudanças substanciais além do menor tempo de aposentaria passando de 35 anos para 30.

A partir da década de 1970, as mulheres começaram a se destacar no mercado de trabalho, e, até mesmo nos estudos, em que já se podia ver mulheres atuando como costureiras, professoras e atendentes de loja; e nesse mesmo período, acontecia o estopim dos movimentos feministas, explodindo nos EUA, refletindo em território brasileiro, e, conforme o movimento crescia, a sua divulgação também se expandia, de modo a pressionar os entes governamentais, a ponto de que não pudesse mais ignorar a situação da mulher, especialmente, em sua circunstância histórica no cenário nacional, momento que chegava ao fim o período da ditadura militar, sendo oficialmente encerrado em 1985, várias mulheres começaram a se organizar na expectativa de uma redemocratização, visando mudança nas leis, para uma cidadania mais abrangente e igualitária, resultando - em 1985 - na criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, pelo poder público, que auxiliou nadivulgação e com recursos para as mulheres domovimento.

Com a proposta da nova Constituição, é lançada a Campanha Nacional Mulher e Constituinte, na qual a população feminina se mobiliza para debater os direitos que gostariam que fossem resguardados. Após 3 anos de coleta, foi entregue a Carta das mulheres Brasileiras aos Constituintes, que havia demandas, em diversossetores da sociedade. Acerca da importância do movimento feminista, Elisabeth Souza Lobo reitera que:

> A história destes movimentos é também a da constituição das mulheres como novo sujeito coletivo, em que estas deixam a esfera privada a que estavam confinadas e passam a atuar no espaço público, levando para a esfera pública temas que recortam o espaço privado (SOUZA LOBO, 1991).

Todas essas demandas foram homologadas no Texto de 1988, que é consolidado a plena conquista legislativa a proteção a mulher no mercado e a igualdade de gênero, garantido no seu artigo 5, no seu inciso I:

> Art. 5 - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos destaConstituição (BRASIL, 1988).

A Constituição de 1988 revolucionou o marco jurídico, pois ao invés de reproduzir pensamentos em ideologias conservadoras, que antes a protegia para o lar, o texto se preocupou com a garantia da plena isonomia entre homens e mulheres, promovendo a inserção desta no mercado, com suas devidas proteções para a área profissional, sendo considerada a mais democrática, destruindo a ideia do pátrio poder e do chefe de família, ideias que eram perpetuadas pelo Código Civil de 1916, fazendo-se necessária uma reforma no Código.

Entre suas conquistas incluem o aumento da licença maternidade para 120 dias, sendo garantida também a licença paternidade, em seu artigo 7º trouxe o auxílio- creche, a assistência de crianças até 5 anos em creche e pré-escolas. A própria Carta reconheceu a desigualdade de oportunidades entre os gêneros no mesmo artigo 7º, inciso XX, ao citar "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (Brasil,1988), evidenciando que de fato há discriminações da mulher no trabalho, a protegendo e promovendo em mercado majoritariamente masculino e

machista.

3 ANÁLISE DAS DIFERENÇAS NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE OSGENÊROS

Devido a longa busca no curso histórico da mulher pelas suas garantias e direitos, as mulheres hoje ocupam uma posição de destaque, no rápido crescimento no espaço trabalhista, aos poucos tomando conta de praticamente todos os setores. Apesar das grandes conquistas, a realidade ideal ainda não é a alcançada em favor da figura feminina, em que a discriminação salarial continua presente, atualmente.

De acordo com pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), em uma pesquisa que analisou as condições de vida das brasileiras, foi obtido, como dado, que as mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019, sendo a disparidade ainda maior em cargos mais elevados tais como gerente ediretores.

Ainda com base em estudos, dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2019), em relação às mulheres quecursaram faculdade, há uma diferenciação de 38% no salário entre homens e mulheres, que mesmo ocupando os mesmos cargos, as mulheres ainda recebem menos. E, em concernente a representatividade das mulheres a cargos de chefia, emempresas, ainda continuam sendo a minoria, de acordo com pesquisa realizada peloTribunal Superior do Trabalho (TST, 2021).

Quando analisamos as mulheres que são responsáveis pela casa, o cenário só piora, devido ao fenômeno em que ocorre a tripla jornada de trabalho, na qual mesmo após a classe feminina ter conquistado seus direitos, perante a legislação, precisam agora consolidar o papel de mãe, esposa, trabalhadora e dona de casa. Pertinente ao que se refere à multifunção do papel da mulher, afirma o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2019):

> [...]No entanto, a conciliação dos cuidados com os filhos fora da escola; a preocupação com os idosos sob sua responsabilidade; os afazeres domésticos e as longas jornadas tenderam a agravar problemas de saúde física e mental dessas mulheres. Essa crise sanitária, econômica e social reforçou a distância salarial entre homens e mulheres [...].

Essa sobrecarga sobre a mulher se considera um fator relevante, quando analisamos a situação atual, afetando diretamente no seu rendimento, que tem de carregar o peso da figura histórica feminina da mulher responsável pelas atividades

domésticas, com a figura da mulher moderna que conquistou seu espaço no mercadoe tem independência financeira.

Segundo a linha de pensamento das autoras Bruschini e Lombardi, (2002, p.164), afirma-se que:

> A maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, quando os filhos são pequenos. A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família limita a saída da mulher para o trabalho remunerado sobretudo se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir custos com formas remuneradas de cuidado infantil.

Ainda sobre a maternidade, esta afeta diretamente as mulheres no emprego, já que muitas acabam desempregadas pouco tempo depois de tornarem-se mães. Sobre essa afirmação, uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) publicada em 2016, utilizou como fonte de pesquisas mulheres, na faixa etária de 25 a 35 anos, no período de 2009 até 2015, que trabalhavam em empresas privadas e tiraram uma licença-maternidade ao ano, analisando o processo durante e após a licença, o qual apresentou resultados em que a probabilidade empregatícia das mães aumenta até o período da licença- maternidade, e decai logo após, e que após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram a licença terminam desempregadas, ocorrendo inclusive a maioria sem justa causa e tendo início pelo próprio empregador (FGV, 2016).

A pesquisa concluiu que "o mercado de trabalho, no Brasil, é diferente do existente nas economias desenvolvidas em termos de desigualdade salarial, discriminação e informalidade", ressaltando a influência dos encargos da maternidadeno tocante ao ambiente trabalhista.

Esses dados só representam um problema bem maior do que se mostra na superfície, pois a licença-maternidade é um direito resguardado por lei, a qual ressalva o período de 120 dias sem ocorrer prejuízo de salário ou emprego, expresso no artigo 392 da Consolidação das leis de Trabalho (Brasil, 2017), e ferindo também o próprio princípio constitucional da igualdade, no qual é garantido que todos são iguais perantea lei.

A situação profissional feminina só tem se agravado, após a pandemia, sendo as mulheres as que sentem mais o impacto da tripla jornada, visto que com o ápice da Covid-19, alastrando-se no país, diversas empresas passaram a fazer uso do *home office*,

tendo dessa forma equilibrar o trabalho no ambiente doméstico, junto às tarefasdomésticas, inclusive o de auxílio aos filhos, para as que são mães, devido à parada das escolas e creches e a escolha dos vários estados, no ensino a distância. É o que se reforça em matéria publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2021):

> Estudiosas dos impactos da crise sanitária no trabalho da mulher alertam para a romantização do home office. Segundo elas, essas narrativas, reforçadas pela propaganda, têm ajudado a aprofundar as desigualdades de gênero e atuam como artifício para a precarização e a superexploração. Nesse sentido, as mulheres estariam trabalhando muito mais durante o dia erealizando tarefas simultânea.

O acúmulo de deveres atribuídos socialmente à mulher pode refletir no campo do trabalho, trazendo consequências, devido a expectativas das empresas para atingir o padrão esperado, e não atingi-lo, pela dificuldade da mulher na produtividade em ambiente doméstico, fruto da sobrecarga da tentativa de equilíbrio das tarefas nas diferentes aéreas, que desencadeiam um esgotamento emocional e o cansaço físico,na qual a trabalhadora torna-se fragilizada, além dos desafios no seu rendimento a mais causados pelo *home office*, acarretado até mesmo de comparações com os trabalhadores homens, que não possuem as mesma responsabilidades sociais, dessemodo deixando claro a desigualdade entreos gêneros.

Esse novo modelo de trabalho, implementado durante a crise de saúde e econômica, apenas serviu de faixada para as desigualdades sociais e profissionais sofridas pelas mulheres, nas quais a divisão entre trabalho e lazer e responsabilidadesde casa se transformam em um só, tornando-se ônus da mulher a aprender a conciliartodos eles.

Em conformidade com Souza e Guedes (2016), a introdução feminina - na economia - não põe em harmonia as atribuições designadas aos gêneros, apenas enfatiza as dificuldades femininas que partilham com os homens, seja a pressão do sustento familiar e a responsabilidade do meio reprodutivo, realçando como a saída do ambiente doméstico e a introdução da mulher no mercado não acompanhou suas conquistas legais, de forma que as mulheres são encarregadas com a maior responsabilidade das atividades do espaço privado, corroborando com a desigualdadepor meio da divisão sexual do trabalho.

Uma pesquisa realizada pelo IBGE (2018) analisou que, no que concerne àsobrigações das tarefas domésticas e cuidados, as mulheres investem cerca de 18,1

horas, em comparação aos homens que só passam 10,5 horas, resultando 73% a mais de horas em disparidade ao sexo masculino e agravando-se ainda por cima ao examinar os dados por região, onde o Nordeste representa como região de maior disparidade, na qual há um aumento de 80% de horas a mais que os homens, concluindo 19 horas semanais aos cuidados do lar. A pesquisa ainda sustenta que:

> Mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas ao longo do último século sob a perspectiva de gênero (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente escolarização, redução da fecundidade, disseminação de métodos contraceptivos, maior acesso à informação), as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados, qualquer que seja o grupo de idade observado. As diferenças, contudo, se ampliam entre as faixas de idade mais elevadas (IBGE,2018).

De acordo com Flavia Biroli (2018), é notório que o processo histórico de inserção da mulher, no mercado de trabalho, e o seu reconhecimento como cidadã, causou a divisão sexual do trabalho, que explica como o trabalho da mulher deve ser,qual o âmbito de sua atuação e sua posição na área profissional, tendo como consequência direta os ditames das hierarquias de gênero, classe e raça, e como efeito, seu lugar social.

Portanto, podemos observar que a pandemia só enfatizou a realidade já presente e afetou ainda mais as dificuldades vividas, diariamente pelas trabalhadoras, além da falta de medidas legislativas suficientes, pelo Judiciário, no auxílio e proteçãoem prol da mulher trabalhadora.

4 A CLT E AS CONSEQUÊNCIAS LEGISLATIVAS DA REFORMA TRABALHISTA

Com a Revolução Industrial e os adventos das fábricas, a exploração do trabalhador se tornou exacerbada, e não havia direito do trabalho que os protegessem das condições extremas em que trabalhavam, sem nenhuma assistência do Estado, pois se dependiam da auto regulação do setor privado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi promulgada em 1º de maio de 1943,na forma de decreto lei nº 5.452, durante o governo Vargas, após a criação da Justiçado Trabalho. Ela surgiu como uma compilação de convenções coletivas já existentes a época, no intuito de garantir proteção ao trabalhador e regulamentar as condições de trabalho e relação empregado-empregador.

Ao tratar especificadamente da mulher, a CLT trouxe um capítulo relatando as

proteções relativas do trabalho da mulher, trazendo apenas o que já tinha sido publicada por Constituições anteriores.

As novas leis do direito de trabalho acompanhavam as mudanças no espaço-tempo, à medida que as Constituições evoluíam e acrescentavam novas medidas protetivas legais, seguindo as atualizações com a última Carta Magna, que trouxe regulações relacionado a gestante, a maternidade, a proteção da mulherno mercado.

Após a Constituição de 1988, a Lei 9.029 foi promulgada em 1995, no intuito da proteção da dignidade da grávida, não podendo o empregador cobrar meios que comprovassem a gravidez ou esterilização para manter vínculo empregatício ou umanova contratação, como atestados. Posteriormente em 1999, foi publicada lei que regulava o acesso da mulher ao trabalho, contratação e remuneração por motivos desexo, cor, raça, idade, situação familiar ou gravidez.

A CLT de 1943 teve vigência por todos esses anos, até que, em 2016, foi proposta uma mudança nas leis vigentes pelo Presidente Michel Temer, dada o nomede Reforma Trabalhista, sendo apresentado, em urgência, ao Congresso.

O motivo para a alteração era justificado pelas leis já estarem ultrapassadas, não se adequando para a nova realidade, oportunizando a inclusão de novos setores do trabalho, como o intermitente, o autônomo e o trabalho no formato home office, quenão eram inclusos na legislação vigente.

A lei 13.467/2017 foi aprovada e passou a ter força legal em 11 de novembro de 2017, trazendo diversas modificações em mais 100 artigos, incluindo artigos que se tratavam da proteção e regulamentação do trabalho feminino, como a estabilidadena gestação, amamentação, horas extraordinárias, aos quais irão serabordados.

A Reforma Trabalhista, em uma das suas mudanças mais polêmicas, alterou a condição de trabalho insalubre à gestante, caso em que na lei anterior a Reforma, agestante ou lactante seria afastada do trabalho em condições insalubres em qualquergrau, porém, com a nova redação, afirmava no art. 394-A:

> Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
> II – Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
> III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação (BRASIL, 2017).

O texto da CLT traz a definição de insalubridade, e afirma:

> Art. 189 – Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL,1943).

Essa aprovação na lei provocou um grave perigo para grávida e lactante, queteriam que se submeter à exposição de substâncias nocivas a sua saúde e do seu filho, contrariando inclusive um dos próprios artigos, da garantia da proteção a mulherno trabalho e a maternidade.

Por este motivo que, em abril 2019, foi julgado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, não sendo mais possível à gestante trabalhar em condições insalubres alguma, retornando à aplicação da vigência anterior: (STF, 2019)

> **DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.** 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteçãoà maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulhere de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO Dje-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09- 2019).

Tratando-se de jornada de trabalho, outra mudança se encontra no artigo 384, no que tange ao intervalo de 15 minutos da trabalhadora. Esse artigo foi revogado, narra a obrigação do empregador de fornecer os 15 minutos de descanso, entre o fim da jornada normal e início da hora extra. Percebe-se que esse dispositivo previa também proteger a saúde e dignidade da mulher, em razão da sua integridade física.

Contudo, esse dispositivo já possuía divergências, antes mesmo da publicação da Reforma Trabalhista, com jurisprudências diversas em relação ao texto de 1943, em que alguns regimentos defendiam que o artigo não tratava homem e mulher com equidade, mas de acordo com decisões do TST de 2016, era aceito o intervalo por ser acobertado pela CF/88:

> **RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. INTERVALO INTRAJORNADA. ARTIGO 384 DA CLT. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. PROVIMENTO.** Por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento do Tribunal Pleno desta Corte que, reconhecendo a constitucionalidade do artigo 384 da CLT de que trata do intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras antes da prestação de horas extraordinárias, considerou que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homense mulheres, contido no artigo 5º, I, da Constituição Federal. Desse modo, não sendo concedido o referido intervalo, são devidas horas extraordinárias a ele pertinentes. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.
> (TST - RR: 737006820095020048, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 10/08/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/08/2016)

Mas, com a promulgação da lei 13.467, o referido dispositivo foi completamente vetado e apenas passível para casos anteriores a sua vigência. Esseartigo era mais uma proteção a saúde física da mulher, que foi ignorado pela nova lei, que homens e mulheres possuem condições fisiológicas diferentes, consequentemente, suas aptidões físicas diferem.

Outro destaque foi o artigo 396 das leis trabalhistas que tinha sua redação esclarecendo sobre o intervalo para amamentação que afirmava que "Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um" (BRASIL, 2017). O que chamou a atenção para a mudança foi o acréscimo de inciso, onde "os horários dos descansos previstos no caput

deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador" (BRASIL, 2017).

Essa alteração da Reforma mais uma vez demonstrou um descaso e retrocesso da legislação, que alterava um direito, independente disposto na redação de 1943, para uma necessidade de acordo entre a mulher e o empregador, relação em que já não possui igualdade, para uma condição necessária que pertence à mulher, que é a amamentação e o direito da maternidade, o transformando em um negócio jurídico.

Apesar dessas novas leis prejudicarem a posição da mulher no mercado, a nova Reforma também trouxe pontos positivos a seu favor, como a regulamentação da equiparação salarial, tema de grande importância ao falar em igualdade de gênero.A nova lei trouxe a seguinte redação em seu artigo 461 inciso6:

> Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderáigual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
> § 6° - No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta porcento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social" (BRASIL, CLT,2017).

Ficou garantido na nova lei a multa por discriminação por sexo ou etnia, e a garantia nas empresas da igualdade salarial, sem distinção de sexo. O novo dispositivo reformado se mostrou a um passo a mais em prol da proteção das minorias no mercado, cumprindo também o princípio da proteção da mulher no trabalho.

5 CONCLUSÃO

Ao revisar os dados obtidos desses estudos, já se pode observar que apesar da evolução da presença feminina, no decorrer do percurso histórico, com obtenção de leis - ao nível constitucional - que as resguardassem, e através de lutas pelos seus direitos, é pertinente identificar fatores que levam a desigualdade no tratamento por gênero.

Como já visto na pesquisa, ainda há mulheres perdendo emprego devido à maternidade, além do efeito da jornada tripla no seu bem-estar, tendo efeito – consequentemente, no seu rendimento profissional, causando uma sobrecarga, devido à

sua visão, atualmente na sociedade, de ainda possuir o papel de responsável por afazeres domésticos e familiares, além de ter que contribuir ativamente, no mercado de trabalho.

Observa-se ainda que, no primeiro capitulo ao analisar os avanços históricose suas conquistas, que foi provado na Constituição de 1988 a plena isonomia de direitos com o reconhecimento da igualdade - perante a lei e os resguardas as condições inerentes à mulher, entra-se em contraposição com algumas medidas, após conclusa a reforma trabalhista, como o direito a saúde da gestante e filho, e a manutenção da integridade da mulher, apresentando um retrocesso jurídico a toda luta feminina para garantia desses direitos.

Ao analisar os objetivos da pesquisa, percebe-se a grande luta feminina para ganhar espaço e respeito na área empregatícia, podendo observar essa dificuldade – diretamente - na constante desvalorização da mulher pelo símbolo que ela representava e continua representando até os dias atuais, quando se levou anos para poder ter suas garantias protegidas a nível legal com as mudanças nas Constituições e novas leis com proteção a mulher.

Mas, apesar das conquistas, ainda pode se ver presente a desigualdade, no tratamento entre os sexos - seja indiretamente através da sobrecarga mencionada no seu papel social, seja diretamente por meio de diferenças salarias - a escassez de representação feminina, em cargos altos, ou até mesmo da mulher que já estava inserida no mercado, sendo vista como uma responsabilidade a mais, após a maternidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cristhiane Tatiane de Oliveira; BRANDÃO, Fabiana Souza; BOTI, PatríciaAparecida Firmino. Os movimentos Feministas e suas representações sociais. **Revista da Faculdade Eça de Queirós,** ISSN 2179-9636, Ano 6, número 24, novembro de 2016. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163521.pdf. Acesso em: 24, nov. 2021.

BIROLI, Flávia**. Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil.** 1 ed.Boitempo. Editorial, 2018. E-book. Disponível em: https://pt.scribd.com/document/527596597/BIROLI-Flavia-Genero-e- desigualdades-os-limites-da-democracia-no-Brasil-by-Flavia-Biroli-z-lib-org. Acesso em: 24, nov.2021.

BRASIL. **Lei Nº 9.029 de 13 de abril de 1995**. 17 de abril de 1999.Portalda

Legislação.Brasília.Disponível em: http:
//www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 22, nov. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. 26 de maio de 1999. Casa CivilSubchefia para Assuntos Jurídicos. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulheraomercado de trabalho e dá outras providências. Portal da Legislação, Brasília,27 maio de 1999. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em 22, nov. 2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Disponível em:
https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619582/artigo-113-da-constituicao-federal-de- 16-de-julho-de-1934. Acesso em: 13, nov. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Disponível em:
https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10613405/artigo-164-da-constituicao-federal-de- 18-de-setembro-de-1946#:~:text=Setembro%20de%201946-,Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de%2018%20de%20Setembro%20de%201946,de%20fam%C3%ADlias%20de%20prole%20numerosa. Acesso em: 13,nov. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13, nov. 2020.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19, nov. 2021.

_____. **PANDEMIA, home office e a proteção da mulher**. Tribunal Superior do Trabalho**.** 8, mar.2021. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher. Acesso em: 23, set. 2021.

_____. **ADI 5938**, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO Dje-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC23-09-2019.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino nofinal do século XX. **Cadernos Pagu**. Campinas, SP, n. 17-18, p. 157-196, 2016.Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644559. Acesso em: 13, nov. 2020.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. 30abr.2007. **Revista Âmbito Jurídico**. Disponível em:
https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/ direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/. Acesso em: 22 nov. 2021.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Introdução: a disciplina e a prática da**

pesquisaqualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre:Artmed, 2006. p. 15-41.

PORTAL PÓS. **Evolução das mulheres no mercado de trabalho.** 16 mar 2020. Disponível em: https://blog.portalpos.com.br/evolucao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 24 nov. 2021.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista EstudosFeministas**, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 47-71, abr. 2004. FapUNIFESP(SciELO).
Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2004000100004. Acesso em:23nov. 2021.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. Discriminação da mulher no mercado de trabalho. **Revista Jus Navigandi,** ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3551, 22, mar. 2013. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/24024. Acesso em: 13 nov. 2020.
REILEBEN, Fairuce Angélica da Costa. CARVALHO, Adriana de Souza. **O movimento feminista no Brasil: Trajetórias e conquistas**, 06 de agosto de 2019.Disponivel em: https://naomekahlo.com/o-movimento-feminista-no-brasil- trajetoria-e conquistas/#:~:text=Cabe%2C%20enfim%2C%20considerar%20que%20o,maior%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20na%20sociedade. Acesso em: 13, nov. 2020.

FUHRMANN, Rafaela. Reforma Trabalhista: trabalho insalubre por gestantes elactantes. 14 jun. 2019. **Saj Adv**. Disponível em: https://blog.sajadv.com.br/reforma-trabalhista-trabalho-insalubre-gestante/.
Acesso em: 24 nov. 2021.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 6ªed. Rio de Janeiro,Forense,1976.

GUEDES, M. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE.**CNN Brasil**. Rio de Janeiro, 4 mar. 2020. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/. Acesso em: 22 nov. 2021.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Síntese de indicadores sociais**: Uma análise das condições de vida da população brasileira -2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 nov. 2018.

JENSEN, Simone Cristina. A Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintesde1988. 14 dez 2020. **Jornal das Relações Internacionais**. Disponível em: http://jornalri.com.br/2020/a-carta-das-mulheres-brasileiras-aos-constituintes- de-1988. Acesso em: 24 nov. 2021.

JUSTEN, Andréia; KOOL, Solange Lúcia Heck. A (in)constitucionalidade do artigo384 da Consolidação das leis do trabalho à luz do princípio da igualdade**. RevistaEletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas daUNIVALI. v. 2, n.3, p.

40-51, 3º quadrimestre de 2011. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044. Acesso em: 23 nov. 2021.

Lopes, Cristiane Maria Sbalqueiro. "Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção". **Cadernos Pagu**, no 26, junho de 2006, p. 405–30. DOI.org (Crossref),https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016. Acesso em: 21 nov. 2021.

LUZ, Alex Faverzani da; FUCHINA Rosimeri. A evolução histórica dos direitosda mulher sob a ótica do direito do trabalho. In: II SEMINÁRIO NACIONAL DECIÊNCIAPOLÍTICA DA UFRGS. 2018, Porto Alegre. **Anais eletrônicos.** Portoalegre: UFRFS, 2018. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf. Acesso em: 21 nov. 2021.

MUNIZ, Marize. Mulheres ganham 22% menos do que os homens no País, revelaDIEESE. **Central única dos trabalhadores (CUT)** São Paulo, 03, mar. 2020. Disponível em: https://www.cut.org.br/noticias/mulheres-ganham-22-menos-do-que-os-homens-no-pais-revela-dieese-e98. Acesso em: 13, nov. 2020.

NETO, Valdemar Pinho. MACHADO Cecilia. Mulheres perdem trabalho apósterem filhos. **Fundação Getúlio Vargas**, 2018. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos.>Acesso em: 10, out. 2020.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho**. Revista Âmbito Jurídico.** 1maio2009. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista- 64/mulher-e- mercado-de-trabalho/#_ftn1. Acesso em: 12, nov. 2020.

PEREIRA, Leonellea; LIMA, Magna Simone Albuquerque de. Da proteção àpromoção do trabalho da mulher. **Revista Âmbito Jurídico.** 30 de set 2007. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-45/da- protecao-a-promocao-do-trabalho-da-mulher/. Acesso em: 22 nov. 2021.

SÁ, Ana Paula Suitsu de. A questão da igualdade de gênero nas constituições brasileiras. **Revista Âmbito Jurídico**, ano 17, 01 de novembro 2017. Disponívelem: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-questao-da-igualdade-de-genero-nas-constituicoes-brasileiras.> Acesso em: 13, nov.2020.

SANTOS, Tarciana de Lima; JÚNIOR, Miguel Ângelo Nery Boaventura. Reforma Trabalhista: Implicações no direito da mulher. **Revista Jurídica Facesf**, Belém do São Francisco-PE, v.1, n.2, 2019. Disponível em: <https://periodicosfacesf.com.br>.Acesso em: 22, nov. 2021.

SILVA, Jessica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. **Revista Âmbito Jurídico.** 3 set 2019. Disponívelem: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/ a-protecao-do- trabalho-da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/. Acesso em: 22 nov. 2021.

SILVA, Ruan César Pimentel da. BONINI, Luci Mendes de Melo. Igualdade degênero no mercado de trabalho: um sonho ainda distante. **Revista Jus Navigandi.** 05 de 2018. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/66327/igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho- um-sonho-ainda-distante/2. Acesso em: 13, nov. 2020.

SOUZA-LOBO, Elisabeth.1991b. Mulheres, feminismo e novas práticas sociais.In: SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominaçãoe resistência. São Paulo, Brasiliense, 1991. p. 219-228.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados. vol.30, n. 87,MaiAgo. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103- 40142016.30870008>. Acesso em: 24 nov. 2021.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: **História das mulheres no Brasil.** Mary Del Priore (Org); Carla Bassanezi (Coord). São Paulo: Contexto, 2000.