



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

OS DIREITOS DAS MULHERES À LUZ DA JUSTIÇA TRABALHISTA
OS AVANÇOS, RETROCESSOS E A DIVISÃO SEXUAL DAS RELAÇÕES
LABORAIS FEMININAS

ORIENTANDA: GYOVANNA PARANAIBA TAVARES DE MORAES

ORIENTADORA: PROF^a. MA. ÉVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA-GO

2021

GYOVANNA PARANAIBA TAVARES DE MORAES

OS DIREITOS DAS MULHERES À LUZ DA JUSTIÇA TRABALHISTA
OS AVANÇOS, RETROCESSOS E A DIVISÃO SEXUAL DAS RELAÇÕES
LABORAIS FEMININAS.

Artigo Científico apresentado à disciplina de Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).
Prof^ª. Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo.

GOIÂNIA-GO

2021

GYOVANNA PARANAIBA TAVARES DE MORAES

**OS DIREITOS DAS MULHERES À LUZ DA JUSTIÇA TRABALHISTA
OS AVANÇOS, RETROCESSOS E A DIVISÃO SEXUAL DAS RELAÇÕES
LABORAIS FEMININAS.**

Data da Defesa: 03 de dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Ma. Evelyn Cintra Araújo

nota

Examinadora Convidada: Prof^a. Ma. Marina Zava de Faria

nota

Dedico este trabalho a toda minha família, em especial, ao meu pai que não teve a oportunidade de presenciar minha trajetória acadêmica, mas que sempre foi de grande importância para que eu alcançasse meus objetivos. E aos meus avós Luciene e David Frangiamore, que, com muito carinho, não mediram esforços para que eu chegasse até aqui. A eles, minha eterna e mais profunda gratidão.

I dedicate this work to my entire family, especially to my father, who did not have the opportunity to witness my academic trajectory, but who was always of great importance for me to achieve my goals. And to my grandparents Luciene and David Frangiamore, who, with great affection, made every effort to get me this far. To them, my eternal and deepest gratitude

Um agradecimento especial à minha orientadora Evelyn, pela excelência, carinho e dedicação que possibilitaram a realização deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	5
INTRODUÇÃO	6
1. A INCORPORAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E A SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA	9
1.1. AVALIAÇÕES HISTÓRICAS	9
1.2. A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA MULHER E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COM ENFOQUE NO CONTEXTO BRASILEIRO	10
1.3. A DIVISÃO SEXUAL DO SALÁRIO	11
2. O CAPITALISMO E O PATRIARCADO	14
2.1. UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA	14
2.2. A HERANÇA DO PATRIARCADO SOB AS LEIS E INSTITUIÇÕES	16
2.3. A ASCENÇÃO FEMININA NOS GRANDES CARGOS DE PODER	18
3. A LEI TRABALHISTA A DESSERVIÇO DAS TRABALHADORAS	19
3.1. NORMAS DESTINADAS À PROTEÇÃO DO LABOR FEMININO	19
3.2. “TETO DE VIDRO” (CEILING GLASS)	22
3.3. A EMANCIPAÇÃO PARA ALÉM DA LETRA DA LEI	24
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	28

OS DIREITOS DAS MULHERES À LUZ DA JUSTIÇA TRABALHISTA
OS AVANÇOS, RETROCESSOS E A DIVISÃO SEXUAL DAS RELAÇÕES
LABORAIS FEMININAS

GYOVANNA PARANAIBA TAVARES DE MORAES¹

Com o objetivo de proporcionar uma reflexão profunda, fundamentada e precisa no que se refere aos avanços e retrocessos vivenciados pelas mulheres trabalhadoras ao longo de sua história, o presente artigo terá como base de sua fundamentação teórica a Consolidação das Lei Trabalhistas, a Constituição Da República Federativa do Brasil de 1988, bem como artigos e doutrinas no âmbito da Justiça do Trabalho. Nessa perspectiva, este trabalho busca elucidar historicamente os primeiros contatos da mulher com o mercado de trabalho e sua a construção social nas relações laborais. O direito vem da luta, e assim, é de extrema importância a presença de mulheres nos cargos de decisão nos órgãos partidários, uma vez que estes representam as vontades do povo. Pois bem, diante de todo o exposto, o que se busca é reflexão acerca da efetividade prática das normas protecionistas ao labor feminino, de forma que a mulher possa ter mais espaço na sociedade, principalmente na esfera de produção. Quebrando assim, os paradigmas historicamente enraizados pela sociedade patriarcal, que por tanto tempo negligenciou o importante e essencial trabalho feminino, seja ele doméstico ou executivo. O método a ser utilizado será principalmente o dedutivo, vez que o que partirá de premissas verdadeiras para construir um conhecimento que, por decorrência lógica leva a conclusões verdadeiras.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Mulheres. Patriarcado. Igualdade Jurídica. Divisão Sexual.

¹ Acadêmico (a) do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail da aluna: gyovanna.moraes008@gmail.com

INTRODUÇÃO

Ao longo de toda a história, as mulheres vêm travando inúmeras batalhas a fim de reduzir as barreiras da discriminação que as separam dos homens nas relações sociais, laborais e econômicas. Nesse interim, sabe-se que ‘mulher’ e ‘trabalho’, senão o doméstico, eram palavras jamais vistas na mesma frase. Com o passar dos anos, mais precisamente com a chegada da revolução industrial (desenvolvimento tecnológico, surgimento das máquinas), boa parte da mão de obra feminina foi transferida para dentro das fábricas.

Dessa forma, ao passo que algumas lutas e conquistas foram se concretizando, a presença feminina no mercado de trabalho se tornou realidade. No entanto, o universo sob a ótica da justiça trabalhista é composto por incontáveis vínculos de desigualdade, principalmente no que tange as questões sexuais e de gênero.

A trajetória da incorporação feminina no mercado de trabalho é marcada pela divisão sexual, visto que desde os primórdios, a participação da mulher na sociedade era limitada pelo trabalho complementar, doméstico, reprodutor e de cuidado, enquanto o homem era considerado o provedor.

Ainda assim, tem-se que o crescimento das mulheres nas relações de emprego ao longo dos anos foi significativo, entretanto, esse aumento se tornou um dos maiores paradoxos da globalização visto que com ele vieram a precarização e vulnerabilidade crescente dos novos empregos, não expressando grandes mudanças nas estruturas hierárquicas estabelecidas na sociedade, entre homens e mulheres

Nesse sentido, constata-se que mesmo após 30 anos da promulgação da Constituição Cidadã de 1988, as mulheres continuam sofrendo as consequências históricas de discriminação e desigualdade de gênero.

Não obstante sejam muito mais capacitadas e obtenham um nível de escolaridade superior ao dos homens, as mulheres continuam tendo que romper barreiras, que parecem ser sutis, mas que são suficientes para impossibilitar a ascensão feminina aos altos escalões hierárquicos empresariais.

Sendo assim, embora uma pequena parcela de mulheres tenha assumido importantes cargos executivos, resta claro que a discriminação entre homens e

mulheres ainda é profundamente significativa.

Isso por que a incorporação feminina no mercado de trabalho continua refletindo valores e ideais conservadores, visto que a mulher ainda é majoritariamente responsável pelo trabalho acessório, complementar, reprodutivo e de cuidados, que apesar de serem incumbências socialmente e economicamente desvalorizadas, são extremamente essenciais.

Assim, mesmo com a prevalência de prerrogativas masculinas, com pequenas conquistas como o advento da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho pode-se dizer que há, no ordenamento jurídico, uma certa proteção jurídica aos direitos das mulheres trabalhadoras. Apesar de que na prática, ainda exista diferenciação em relação aos salários pagos para os homens e as mulheres, por exemplo.

Nesse sentido, por mais que na letra da lei, homens e mulheres sejam iguais, esses podem ser tratados como desiguais, sem ferir a isonomia constitucional, desde que o enfoque seja a correção das discriminações por elas designada. Um exemplo dessa apuração é o fato da própria Constituição Federal prever a aquisição da aposentadoria da mulher com idade menor e com menos contribuições do que a exigida para os homens.

Contudo, o caráter protetivo da legislação com base nas funções biológicas femininas, traz alguns reflexos distorcidos que resultam na discriminação de gênero, passando a ideia de que a mulher seria “muito cara ao mercado de trabalho”, uma vez que a Consolidação Das Leis Trabalhistas possui um capítulo inteiro reservado somente à proteção do trabalho da mulher e pouco, ou quase nada se discute sobre a paternidade e as incumbências domésticas masculinas.

Nesse sentido, verifica-se que as leis de proteção ao trabalho da mulher acabam por afastá-las cada vez mais do ambiente “extra-lar”, como por exemplo, tem-se que a licença maternidade perfaz o prazo de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), ao passo que, de acordo com a Constituição Federal de 1988 em seu Art. 7º e o Art 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), garantem que a licença paternidade tenha uma duração de 5 (cinco) dias. Portanto, faz-se necessária a reflexão de que, é preciso olhar para a mulher como trabalhadora e não só uma reprodutora.

Por conseguinte, na busca da igualdade real, sobretudo como sinônimo de

justiça social, a norma deve equiparar os direitos, não devendo existir diferença entre

a maternidade e a paternidade, de forma que o homem também se envolva nas tarefas domésticas e na educação dos filhos.

Para além da simples letra da lei, faz-se necessário que todas as trabalhadoras tenham ciência de todos os seus direitos e garantias já conquistados, para que não se calem e não sofram diante das discriminações advindas tanto do aspecto profissional, bem como do pessoal.

Portanto, diante do arcabouço legal aqui compilado, restou claro, com todos os dados e análises realizadas acima, que uma séria reavaliação com uma ótica mais absorta e cautelosa para com o trabalho feminino, é medida imprescindível e de extrema relevância.

Para isso, se destaca o quanto é essencial a ampliação dos debates relacionados ao trabalho da mulher, para que ocorram provocações e reflexões, fazendo com que estes assuntos sejam cada vez mais aprofundados, e ofereçam propostas e soluções efetivas, buscando atenuar as desigualdades ancestrais ainda tão presentes nas relações laborais das mulheres contemporâneas.

1 A INCORPORAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E A SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA

1.1 AVALIAÇÕES HISTÓRICAS

A necessidade da criação de leis que regulamentam a igualdade entre homens e mulheres faz parte da história dos direitos sociais do mundo e do Brasil, visto que desde os primórdios da humanidade, a distinção de gêneros dos indivíduos acabou por direcionar tanto a atuação social quanto à ocupação profissional de cada um.

De acordo com Perrot (2010, p. 173), a divisão de papéis e funções sociais emerge de uma conformação biológica, já que “uma vagina para receber, um ventre para carregar e seios para alimentar” marcariam o destino delas, qual seja “nenhum lugar além do lar.”

Nesse sentido, a participação das mulheres nas relações sociais e laborais sempre foi composta por diversas segmentações sexuais, uma vez que eram responsáveis apenas pelos trabalhos de cuidado e pelas atividades acessórias e reprodutivas, que embora sejam essenciais à vida de qualquer ser humano nunca foram bem remuneradas, isso quando havia contraprestação.

Nesse cenário, tem-se que as mulheres eram requisitadas no trabalho do campo, que apesar de não ser bem visto socialmente, sempre foram essenciais para o desenvolvimento e sobrevivência humana. Valendo ressaltar que esse labor era desempenhado em troca de alimentos ou de uma quantia pecuniária irrisória.

Com o passar dos anos, mais precisamente com o advento da industrialização, as pessoas do sexo feminino foram se inserindo no mercado de trabalho, entretanto, suas atividades eram sempre limitadas àquelas desqualificadas, com o preconceito de que eram menos capacitadas e não detinham nenhum conhecimento técnico de para supervisionar os serviços.

Em uma breve análise mundial nos casos, tendo como exemplo a Alemanha, França e Inglaterra, ao longo da I e a II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), além da função de enfermagem, as mulheres assumiram postos de trabalho nas indústrias de confecção tanto de uniformes para os soldados, quanto de paraquedas, bem como de outros artigos e vestuários. E nesse ínterim,

enquanto os maridos iam para as batalhas, as esposas precisavam assumir os negócios da família.

Simbolicamente, a guerra revivifica os mitos da mulher salvadora e consoladora, mais do que comprova as capacidades femininas. Salvo para as feministas, que, em cada país, põe em evidência a eficácia do trabalho feminino e tentam, com mais ou menos insistência, assimilar a mobilização das mulheres à dos homens pela utilização de um vocabulário militar. (THEBAUD, 1991, p. 46)

Ainda no seio da industrialização, o que se observou foi que o trabalho das mulheres fabris havia se tornado um dos maiores paradoxos da globalização, já que houve grande precarização e vulnerabilidade desses novos empregos, do aumento significativo da presença feminina nas relações de emprego.

Dessa forma, com esse paradoxo, houve uma grande inserção da mulher no mercado de trabalho, que cada vez mais lutava por sua emancipação, buscando se especializar e se qualificar para alcançar sua equidade de direitos não só trabalhistas como sociais.

Por isso, começou a se questionar diversas incongruências sociais, das quais se pode citar a distinção de escolas por gêneros (que existiam a época), bem como a necessidade de se existir cargos superiores ocupados pelo sexo feminino, e a igualdade de salário e condições de trabalho, que fazem parte da pauta de luta feminista até os dias atuais.

1.2 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA MULHER E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COM ENFOQUE NO CONTEXTO BRASILEIRO

No contexto brasileiro, percebeu-se que nos anos de 1917 até meados de 1937, o Brasil tivesse a sua principal classe trabalhadora composta majoritariamente por obreiros rurais, o advento da revolução industrial acabou por atrair cada vez mais camponeses e camponesas para os trabalhos urbanos, ou seja, para dentro das fábricas.

Ocorre que, esse crescimento no trabalho urbano demonstrou ainda mais a segmentação das relações laborais por distinção biológicas, havendo uma enorme precarização do trabalho feminino, onde as mulheres tinham que aceitar jornadas absurdas, chegando a trabalhar de 14 a 16 horas por dia, com remuneração extremamente baixa, além da extrema insalubridade dos locais onde laboravam.

Apesar disso, um dos mais expressivos legados da Revolução Industrial foi a abertura definitiva das portas do mercado de trabalho para as mulheres que nesse momento deixaram seus cargos de cuidadoras do lar, ainda que só por um período, para ocuparem também, seu espaço nas fábricas insalubres.

Cumprir destacar, ainda, que a mulher que trabalhasse em um ambiente fora do lar e ocupasse cargo inferior, se sujeitava a uma dupla jornada de trabalho, uma vez que por mais que laborasse fora, essa nunca deixou os afazeres domésticos de lado, tendo que cuidar também da casa e dos filhos sozinha.

Nesse entendimento, ainda dentro do contexto nacional, São Paulo era o grande polo industrial brasileiro onde as mulheres trabalhadoras das fábricas durante a revolução industrial, se viam totalmente desamparadas, exploradas e vivendo em condições totalmente precárias em termos de trabalho e vida.

Além disso, salienta-se que as relações de trabalho feminino da época não podiam ser interferidas pelo Estado, sendo assim, a mulher recebia a remuneração conforme a vontade do empregador e por falta de opções e tomadas pelo receio de perderem seus empregos, essas se submetiam a situações constantes de abuso físico e psicológico.

Historicamente se sabe que o tratamento recebido pelas mulheres em um dos seus primeiros contatos com o mercado de trabalho até nos dias atuais, está diretamente interligado à sua construção social pessoal e a do seu trabalho.

Conforme já abordado anteriormente, o sexo feminino sempre teve sua imagem ligada a reprodução, cuidado e afeto. Em um modelo tradicional dessa construção social feminina, seu papel é dentro da família, assumindo todos os afazeres domésticos, e a função de provedor é atribuída exclusivamente aos homens. Por fim, a permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres continua sendo um dos maiores problemas na análise de relações sociais de sexo e gênero até nos dias atuais.

1.3 A DIVISÃO SEXUAL DO SALÁRIO

A divisão sexual do trabalho consiste em uma forma de divisão do trabalho social decorrente da “estereotipação” das relações sociais entre os sexos, mais do que isso, de acordo com Hirata (2007), é um fator prioritário para a sobrevivência

da relação social entre homens e mulheres. Essa forma é modulada histórica e socialmente.

Entretanto, para além da divisão sexual do trabalho, tem-se a enorme problematização da divisão sexual do próprio salário, onde as mulheres, ainda que mais qualificadas, dificilmente possuem remuneração igual ou superior ao dos homens, conforme será abordado a seguir.

Pois bem, as pessoas do sexo feminino recentemente foram inseridas no mercado de trabalho, buscando cada vez mais conquistar não só sua independência, como também respeito e principalmente equidade de salário, condições sociais e de trabalho.

Com o crescimento do ensino público e a melhoria dos cursos profissionalizantes do Brasil dos últimos anos do século XIX até a década de 1940, observou-se a ampliação significativa da capacidade intelectual e profissional para ambos os sexos. Todavia, o número de mulheres alfabetizadas cresceu cerca de três vezes mais que o dos homens.

Por consequência, o que se percebia era que ainda que as mulheres fossem mais qualificadas e possuísem maior tempo de estudo que os homens, estas sempre ocuparam cargos inferiores e mal vistos socialmente, obtendo salários inferiores que do sexo masculino.

No ano de 2016, mulheres de 15 a 17 anos de idade tinham frequência escolar líquida de 73,5% para ensino médio, enquanto os homens tinham 63,2%, concluindo que 36,8% das pessoas do sexo masculino estavam em situação de atraso escolar. (IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016).

Portanto, o que se observa é que mesmo trabalhando mais horas e tendo um nível de ensino maior em relação aos homens, as mulheres seguem ganhando menos. De acordo com Rathbone (1917), o principal obstáculo encontrado para concretização da tão desejada igualdade salarial entre os gêneros é precisamente o pressuposto enraizado na sociedade de que os homens são encarregados do “salário familiar”, em outras palavras, são os provedores da casa, enquanto as mulheres se encarregam apenas das atividades complementares.

Dessa forma, para Rathbone (1917), se as mulheres começarem a ocupar os postos de trabalho considerados “postos masculinos”, estarão contribuindo para reduzir os custos familiares, reduzindo assim o “salário família”, defendendo então,

um sistema de pagamento público com caráter familiar para elas.

No entanto, tem-se que nos dias atuais, o número de mulheres que ocupam o cargo de chefes de família e sustentam a casa sozinhas é muito elevado, sendo uma realidade no mundo todo, principalmente se tratando dos países mais pobres.

Valendo ressaltar que atualmente, as mulheres brasileiras ocupam 1/3 das chefes de família.

Valor Econômico (SP): Mulheres chefiam 35% das famílias O número de famílias chefiadas por mulheres cresceu oito pontos percentuais entre 2001 e 2009 no Brasil, de acordo com comunicado divulgado hoje pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). O estudo, feito com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), aponta que passou de 27%, em 2001, para 35%, em 2009, as famílias brasileiras que têm uma mulher apontada como responsável pelo domicílio. São 21,9 milhões de famílias chefiadas por mulheres, e o crescimento ocorreu em todas as regiões do país. De acordo com o instituto, o crescimento está associado a diversos fatores: queda da fecundidade, redução do tamanho das famílias, maior expectativa de vida para as mulheres em relação aos homens, envelhecimento populacional, entre outros. Outro fator importante, na avaliação dos pesquisadores, foi a introdução do conceito de "pessoa de referência" em substituição a "chefe do domicílio" na Pnad - ocorrida em 1995. "Foi um salto importante, pois a noção de chefia, pela matriz cultural dominante, poderia ser mais facilmente atribuída à figura masculina do domicílio, marido ou pai", diz o comunicado. Em 2009, com a mulher como chefe, 17% das famílias eram formadas por mulheres com filhos, 7% por casais com filhos e 2% por casais sem filhos. No caso dos chefes homens, 2% das famílias eram formadas por homens com filhos, 41% por casais com filhos e 15% por casais sem filhos. Outras situações somam 16%. (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2021).

Além disso, em uma pesquisa realizada pelo site de empregos Catho, no ano de 2018 com quase 8 mil profissionais, é mostrado que elas ganham menos que os profissionais do sexo masculino em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados, chegando a uma diferença salarial de quase 53%.

Ainda que se faça uma análise em relação ao trabalho autônomo, por exemplo, nota-se que o número de mulheres que ganham menos que um salário mínimo é ainda maior, enquanto que os homens ganham acima desse valor.

Cumprindo ressaltar, que além da desigualdade salarial ocasionada pela segmentação de gênero e pela divisão sexual, as mulheres nunca se eximem do trabalho doméstico. Essas, além do trabalho "extra-lar" muitas vezes mal remunerado e desigual, ainda cumprem dupla jornada laboral, qual seja, a de cuidados com a casa e filhos.

Em se tratando do sexo feminino, o desemprego é justificado em termos

das funções de reprodutora e de socializadora dos imaturos que a mulher desempenha por atribuição da sociedade, a inatividade econômica, portanto não chega nem a ser considerada propriamente desemprego.

Sendo assim, conclui-se que essa aversão histórica para com a igualdade de gênero ofusca o trabalho da mulher, uma vez que como veementemente demonstrado, por ter sempre funções acessórias e pela dificuldade encontrada na ascensão profissional, está enraizado o preconceito de que por mais que o trabalho feminino seja extremamente qualificado, este não se equipara, ao trabalho masculino, não sendo remunerado da mesma forma.

2 O CAPITALISMO E O PATRIARCADO

2.1 UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA

Tecer ponderações sobre as implicações do capitalismo, no que se refere ao labor das mulheres, resulta em conferir uma visão sobre como um sistema de exploração repercute em relação a um sujeito já encartado como diminuído por ideologia patriarcal e/ou escravista, o que não impõe grandes empecilhos (MELO, 2019, p. 42).

De acordo com o que fora abordado nas seções anteriores, com o advento da Revolução Industrial, surgiu também um novo sistema: o Capitalismo industrial, baseado na forma de produção, moldando uma nova sociedade.

Conforme o historiador Hobsbawm (2003), o sistema do capitalismo iniciava-se trazendo três componentes: a divisão da população ativa entre empregadores capitalistas e trabalhadores que possuíam unicamente a força de trabalho, a qual se vendia em troca de salário; a produção na fábrica, a partir de uma sincronia entre as máquinas especializadas com mão de obra humana especializada; e a dominação de toda economia – e da vida - pela procura e acumulação de lucro pelos capitalistas.

Sendo assim, ao se aprofundar pelas fases da revolução industrial, o que se observa é que a primeira delas ficava tão somente na lucratividade pela maior extensão de labor e menor salário possível, razão pela qual notava-se a

expressiva contratação de trabalhadores desqualificados, visando apenas o lucro do empregador.

A segunda fase por sua vez, demonstrou uma notável melhoria de salário para alguns trabalhadores fabris, explicando de certo modo a ideia de melhoria em relação ao padrão de vida.

Todavia, ainda assim, para o capitalista o intuito era o lucro e, mesmo que “soubesse que salários maiores e jornadas menores talvez aumentassem a produtividade, os empregadores continuavam a não confiar nessa teoria, preferindo baixar o salário e ampliar a jornada de trabalho” (HOBSEBAWM, 2003, p. 111.)

Nesse ínterim, a expressiva presença feminina e infantil nas fábricas, nos primórdios da Revolução Industrial, demarca a preocupação que se instalou no enredo da relação da mulher para com o capitalismo.

Embora Marx, enquanto defensor da “emancipação das mulheres” por meio do envolvimento na produção social, compreendida predominantemente como trabalho na indústria, tenha inspirado gerações de socialistas, um Marx diferente foi descoberto nos anos 1970 pelas feministas, que, revoltadas com o trabalho doméstico e com a dependência econômica em relação aos homens, à qual estavam submetidas, se voltaram para a obra do autor e busca de uma teoria capaz de explicar a opressão das mulheres sob o ponto de vista da classe.

O resultado foi uma revolução teórica que transformou tanto o marxismo como o feminismo. (FREDERICI, 2021, p.80 e 81).

Nesse sentido, de acordo com os estudos de Frederici (2021), descobrir a centralidade do trabalho não remunerado das mulheres do lar para a produção de mão de obra redefiniu não apenas o trabalho doméstico, mas a natureza do próprio capitalismo e a luta contra ele.

Embora o patriarcado seja anterior ao capitalismo, estes dois sistemas se mesclam e se complementam, de modo a se tratarem de duas formas de produzir e de reproduzir a partir de relações de dominação, exploração e expropriação, em especial aos corpos e à autonomia feminina sobre eles.

No que se refere ao berço de discriminação – eis que a mulher, o outro, é incompreendida de forma desigual a homem, pelo mero fato de carregar os genes femininos e de toda a biologia supramencionada –, os empregadores utilizam-se de toda e qualquer forma para fins de exploração (MELO, 2019, p.47.)

Nessa seara, o capitalismo reforça e legitima a divisão sexual do trabalho,

bem como apropriada as faces do patriarcado na medida em que o trabalho das mulheres passa a ser incorporado no processo produtivo sob condições precárias, diferenciando-se apenas em categorias profissionais, à ascensão na carreira, à desigualdade salarial e ao acesso à qualificação.

Por tudo que foi dito, conclui-se que o labor feminino sempre esteve presente, ainda que sob a ótica do trabalho doméstico e/ou de cuidados, encarando os regimes que foram ultrapassados, a exemplo da prelazia.

Em sua obra “O poder do macho”, Saffioti (1987) apresenta um estudo extraordinário considerando que se as leis capitalistas fossem vigoradas de forma totalmente independente do patriarcado e do racismo, conseqüentemente o percentual de homens desempregados seria muito mais alto do que de pessoas do sexo feminino.

Isto posto, o que se nota é que as mulheres não só se sujeitam a piores condições de labor e com píssimos salários, mas também se observa que os treinamentos recebidos por elas para atividades tidas como exclusivamente femininas, terminariam sendo mais requisitadas para desempenho de tais funções, o mesmo se procedendo em relação às atividades na seara de educação.

2.2 A HERANÇA DO PATRIARCADO SOB AS LEIS E INSTITUIÇÕES

Além da dominação assegurada pela tradição, o patriarcado se perfaz e se sustenta na forma normativa, isto é, muitas vezes ao contrário de proteger o labor e a vida das mulheres, a norma acaba por se tornar no que se conhece por manutenção de poder sobre a figura feminina, baseando-se nos fatores biológicos destas.

Ao longo da história, o que se observa é que os direitos reivindicados para figura feminina são institucionalizados e garantidos pelas leis de acordo com os costumes da época e estruturados pela cultura machista e patriarcal. A legislação ou a ausência dela favorece a invisibilidade feminina.

De acordo com Almeida (2017) e seus estudos acerca do tema, o patriarcado é um sistema de dominação que se faz presente nas diferentes instituições sociais, desde a família ao Estado, apresentando-se em todos os espaços da sociedade, inclusive, ou principalmente, na legislação trabalhista, tema principal do presente estudo.

Na verdade, o conservantismo determinava a continuidade e mesmo o fortalecimento de certos preconceitos, tais como os de raça, ou de cor e de sexo. Em diversos setores da vida social brasileira, estabeleceram-se assim, verdadeiros hiatos entre as relações sociais efetivas e as suas regulamentações jurídicas, por mostrarem-se as primeiras incapazes de absorver a racionalidade de que estava prenhe a segunda (SAFFIOTI, 2013, p. 357).

A teórica Sylvia Walby desenvolveu em sua obra *Theorizing patriarchy* (1990) o estudo identificando seis estruturas pelas quais o patriarcado atua, quais sejam: 1) o modo de produção patriarcal: o trabalho doméstico; 2) relações patriarcais no trabalho remunerado e assalariado: o emprego e as desigualdades salariais e de cargos; 3) relações patriarcais no Estado: o patriarcado nas instituições estatais; 4) violência masculina; 5) relações patriarcais na esfera da sexualidade: como homens e mulheres devem se comportar; 6) relações patriarcais em instituições culturais: religião, educação, mídia e os estereótipos reproduzidos (WALBY, 1990).

Ainda que já tenha sido abordada a questão da divisão sexual do trabalho no presente artigo científico, faz-se necessário ponderar acerca de como a herança patriarcal e capitalista tem estado presente através das instituições e das leis, especialmente a trabalhista.

Nesse sentido, afirma Dowling (2017, p. 2454):

(...) a reprodução social também engloba todas as atividades e relações que reproduzem a vida em si mesma. Na luta pela reprodução social, é a contradição entre essas duas dimensões – a reprodução da força de trabalho para o capital contra a reprodução da própria vida – que ajuda a lançar luz sobre as possibilidades de construir alternativas. Enquanto relação social (e política), o capital é baseado em relações de poder desiguais sustentadas pela restrição do acesso aos meios de reprodução social.

Dessa forma, quanto mais o capitalismo mercantiliza a reprodução social e torna imperceptível a desqualificação do trabalho, mais afeta as vidas das mulheres. Uma das grandes demandas dos estudos feministas são as vítimas da reprodução da força do trabalho, que por sua vez, são mulheres, majoritariamente as negras, que suportam as consequências da exaustão física e mental dos trabalhos não remunerados e mal vistos socialmente.

Esse esgotamento é fundamental para o que é entendido como uma crise da reprodução social, ou seja, a inabilidade das pessoas adequadamente de

reproduzirem suas subsistências (DOWLING, 2017).

Sabendo que a cultura e os costumes são fatores fundamentais na manutenção do domínio do homem sobre a mulher, ressalta-se que esse determinante aspecto social pode ser modificado perante reivindicações, debates e protestos, já que sem luta não há transformação.

O patriarcado enraizado na normativa que rege a sociedade brasileira como um todo, atua como uma manutenção de poder em relação a vida das mulheres, principalmente no que se refere ao âmbito profissional, estabelecendo padrões em sua maneira de agir, viver e laborar.

Nesse sentido, a lei deve operar de forma que a mulher seja tratada como igual à figura do sexo masculino, dentro de duas particularidades, o que o que se conhece por equidade. Cabe enfatizar que a emancipação feminina é parte da emancipação humana universal.

2.3 A ASCENSÃO FEMININA NOS GRANDES CARGOS DE PODER

Segundo Frankel (2007), a mulher é naturalmente líder e seus atributos são o que fazem a diferença no atual conceito de liderança, características já observadas pelas organizações que buscam novos estilos de líderes.

Nesse sentido, em se tratando da figura feminina como líder e na sua inserção no mercado de trabalho, resta clarividente que a mulher se encontra majoritariamente em profissões com menores salários, desvalorizadas socialmente e com forte vinculação à esfera reprodutiva/biológica, conforme abordado nas linhas volvidas.

O baixíssimo número de trabalhadoras do sexo feminino em cargos de direção e chefias é um grande exemplo da condição desigual de acesso ao mercado de trabalho, destacando em como a divisão sexual do trabalho sempre impediu as mulheres de alcançarem a sua ascensão em cargos considerados superiores e poderosos.

Na realidade, a sociedade atribui papéis distintos para o homem e a mulher e isso cria os campos de atuação de cada sexo, ou seja, o papel social feminino e o papel social masculino (NADER, 2002, p. 463).

Nesse sentido, tem-se que o poder é naturalizado pela sociedade como sendo masculino, portanto, enquanto não houver a consciência de que o acesso aos

lugares de decisão é hostil para as mulheres, estas continuarão sem representatividade e conseqüentemente, sem participação igualitária.

Ademais, essa escassez da presença feminina e a predominância da presença masculina nos espaços de poder e de decisão implicam diretamente na ausência de representatividade e do exercício das leis de proteção ao labor a essas mulheres, bem como da igualdade estampada na Constituição Federal de 88 que assegura a igualdade entre os gêneros em seus direitos e obrigações.

O que se observa é que os obstáculos enfrentados pelas mulheres, no que diz respeito à falta de igualdade que reflete plenamente em sua dificuldade de incorporação nos espaços de poder, é majoritariamente considerado como algo natural aos olhos da sociedade, já que essa segregação de gêneros sempre foi algo muito recorrente.

Apesar das trabalhadoras brasileiras possuírem maior escolarização em relação aos homens, as mulheres dificilmente garantem rendimentos compatíveis aos do sexo masculino, não alcançando cargos superiores a eles, quiçá salários iguais ou melhores.

Uma das maiores questões geradoras de desvantagens para as mulheres em ascensão profissional ainda é o acúmulo de funções que elas precisam desempenhar que acabam gerando a interrupção prematura da carreira ou a opção de trabalhos com carga horária menor visando a sua segunda jornada de trabalho, qual seja: o doméstico.

Nesse ínterim, o acesso a recursos previdenciários, por exemplo, fica cada vez mais distante, reafirmando a vulnerabilidade das mulheres trabalhadoras principalmente quando casadas, divorciadas ou mães.

Ocorre que a maternidade foi e continua sendo um dos maiores fatores causadores das dificuldades sofridas pelas pessoas do sexo feminino quando se trata de ascensão ou inserção ao mercado de trabalho, razão pela qual se faz necessária a reflexão acerca da revisão da legislação trabalhista, de modo a atender às peculiaridades das famílias contemporâneas conforme será discorrido nos capítulos a seguir.

3 A LEI TRABALHISTA A DESSERVIÇO DAS TRABALHADORAS

3.1. NORMAS DESTINADAS À PROTEÇÃO DO LABOR FEMININO

Tecendo algumas considerações históricas do contexto nacional acerca das normas destinadas a proteção do trabalho da mulher, tem-se que, no Brasil, o projeto do Código do Trabalho, que teve seu início no ano de 1912 e foi um dos pioneiros nesse aspecto, apresentou algumas normas específicas para a regulamentação do labor feminino. Todavia, este permaneceu em discussão por quase 30 (trinta) anos e não foi aprovado.

No tocante, em um contexto estadual, a primeira lei protecionista instituída foi a nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, em São Paulo, que previu o Serviço Sanitário do Estado, proibindo o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no primeiro e no último mês de gravidez.

Posteriormente, mais precisamente no ano de 1923, com o advento do Decreto nº 16.300, as mulheres fabris e as que laboravam em outros comércios e afins, detinham o direito de recesso de 30 (trinta) dias antes e depois do parto, bem como era facultativa a amamentação de seus filhos no ambiente de trabalho com a criação de creches e salas de amamentação.

Entretanto, dentro dos limites da legislação vigente à época, quando da chegada da Aliança Liberal ao poder, o Brasil ainda não detinha uma legislação específica para as mulheres que sobreviviam do seu próprio salário, sendo que, o que havia disponível ainda era pouco. Ressalta-se que, a primeira Constituição brasileira que versou sobre o tema da proteção ao labor feminino foi a Constituição Federal de 1934.

Nesse sentido, complementa Oliveira (1932, p. 159):

regulamentos regionais para licença-maternidade e restrições ao trabalho noturno, produzidas no conjunto de regramentos que visavam à higiene, nem firmavam direitos nem forneciam elementos que as trabalhadoras pudessem ser autônomas sobre o próprio sustento.

Cumprido ressaltar que, em indústrias e comércios onde a participação das mulheres era menor, a licença-maternidade era raramente adotada, já que conforme abordado em capítulo anterior, as operárias abandonavam seu cargo logo que se casavam, dada a deficiência do salário percebido por elas, não compensando, assim, “abandonar” sua vida de dona de casa.

Em 1932, observou-se que a partir do Decreto do Trabalho das Mulheres

(21.417 – A de 1932), foi que de fato ocorreram algumas mudanças em relação ao labor feminino que proibia o trabalho dessas no período noturno, bem como também proibia a remoção de pesos, concedendo descansos diários para amamentação nos primeiros seis meses de vida dos seus filhos.

Nesse sentido, o período noturno era compreendido a partir das 22 horas às 05 horas do outro dia, sendo que os descansos diários eram divididos em dois, de meia em meia hora cada um deles.

Todavia, é possível afirmar que o referido Decreto não era um dos mais cumpridos do Código do Trabalho, embora os registros de aplicação dele eram baixos, mas não nulos.

Assim, começaram a criação de algumas Seções de Inspeção do Trabalho de Mulheres e Crianças na cidade de São Paulo que acumulavam dupla função: a de receber queixas e demandas de trabalhadoras e a de realizar inspeções diretamente nas fábricas, sendo que estas inspeções deveriam registrar a existência de mulheres em funções proibidas por lei, se estavam empregadas em turnos noturnos, bem como se a fábrica mantinha creches e salas de aleitamento em funcionamento (FRACCARO, 2018).

Em 1 de maio do ano de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, legislação essa construída sob a unificação de leis preexistentes acerca das profissões, trazendo um capítulo específico de normas especiais destinadas somente a proteção do labor feminino, representando uma enorme conquista feminista, tais como, a equidade salarial, além da proteção a saúde feminina e à maternidade, entre outras.

Posteriormente, no ano de 1967, o Decreto n. 229 desse mesmo ano, já com a existência da Consolidação Das Leis Trabalhistas, operou diversas alterações no que se refere às trabalhadoras brasileiras. Passou a admitir o regime de compensação apenas por acordo coletivo, alterando, dessa forma, o art. 374, entretanto, somente com o advento da Constituição de 1988 implementou-se de fato a reforma completa no âmbito de proteção ao labor femino.

A fim de tecer considerações atuais acerca dos direitos das mulheres trabalhadoras de acordo com a CLT e após o advento da reforma trabalhista de 2017, destaca-se os principais, quais sejam: direito a duas semanas de repouso nos casos de aborto natural (art. 395, § 4º da CLT); estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto

a gestante não poderá ser demitida sem justa causa (art. 391-A da CLT); proibição de negativa de admissão por motivo de gestação (art. 373-A, II e IV da CLT); licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses (arts. 392 e 393 da CLT), entre outros.

Por fim, ressalta-se que a luta feminista acerca da legislação protetiva ao labor feminino, desde os primórdios até nos dias atuais, foi de extrema importância para que a mulher tivesse o mínimo dentro de sua vida profissional, bem como para que esta pudesse ser enxergada como um ser humano capaz de produzir e não somente reproduzir ou contribuir para com o trabalho do homem, entretanto, é certo que ainda existe um árduo caminho a ser percorrido para a real eficiência.

Sendo assim, muito além da criação de leis e normas protetivas, faz-se necessária a inclusão da presença feminina nos espaços de poder, principalmente no que se refere aos cargos parlamentares para que haja o cumprimento e a regularização desses já direitos adquiridos e ainda, para os que ainda estão por vir.

3.2 “TETO DE VIDRO” (CEILING GLASS)

A segregação de gênero define, previamente, os espaços sexuais aos indivíduos no âmbito laboral e pode funcionar como uma barreira face à relação entre os sexos, uma vez que cria locais de não convivência – o fato de ser homem ou mulher influencia no tipo de cargo ou setor em que este indivíduo era trabalhar (CYRINO, 2012).

O termo “*ceiling glass*” ou “teto de vidro”, foi criado para simbolizar as barreiras contra as mulheres no âmbito laboral, responsáveis por mantê-las sempre na base do que chamam de pirâmide econômica. Em outras palavras, o teto de vidro nada mais é que o que se conhece por segregação vertical ou “afunilamento hierárquico”.

Os efeitos do *ceiling glass* podem ser identificados entre os trabalhadores em sua extremidade superior, que possuem simultaneamente, salários mais elevados e alta taxa de crescimento profissional, de forma que os homens apresentam maiores índices de promoções ao longo de um intervalo de dez anos por exemplo, e ocupam a maioria dos postos que proporcionam níveis elevados de

status, poder e responsabilidades (WEINBERGER, 2011).

Além disso, ainda no tocante ao teto de vidro, a própria lei de caráter protetivo é uma das primeiras causadoras do afunilamento hierárquico, isto porque as inadequações prévias são apresentadas no próprio texto normativo, que em várias passagens elencam apenas acerca da maternidade como única instituição merecedora do amparo legal.

Destaca-se, portanto, o art. art. 6º da Constituição da República, que dispõe: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”, e ainda, o art. 201, II que trata da Previdência Social que prevê a “proteção à maternidade, especialmente à gestante”.

A inadequação presente na normativa protetiva em relação ao trabalho feminino está diretamente ligada a discriminação sofrida que as impedem de conquistar o topo da pirâmide econômica. O fato de a lei sempre tratar a respeito da maternidade e pouco se prestigiar a paternidade, acaba por tornar a mulher “mais cara” na visão do empregador, que por sua vez, prefere contratar homens. Equiparar os direitos trabalhistas femininos e masculinos é medida imprescindível e de extrema urgência.

No tocante, quanto a análise do direito comparado, tem-se que em alguns países, como por exemplo o Chile, a proteção contra a dispensa não é um direito adquirido apenas pelas gestantes. Nos casos de óbito por parte da mãe da criança, tem-se que o pai tem o direito de gozar o restante da licença-maternidade e ainda, ser protegido contra a dispensa por um ano após o fim do referido afastamento.

Ademais, cumpre ressaltar o atraso da legislação brasileira no que tange a proteção do nascituro ao tratar a gestação como responsabilidade absoluta da mulher, ao passo que é preciso considerar que os efeitos, bem como as garantias dela decorrentes devem ser pensados, previamente, em relação à criança, sem discriminação de quem cuidará desta, seja o pai, a mãe ou adotante.

Note que, a norma exclui as mulheres do ambiente de trabalho ao passo que dispõe 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade às mães e apenas 5 (cinco) dias de distanciamento para que o homem participe deste processo.

Derivado das raízes patriarcais, isto ocorre uma vez que resta consolidado

o arquétipo da mulher que reproduz e do homem que produz. Ele, encarregado pelas tarefas de cunho mental e econômico, não tendo tempo para se fazer presente no âmbito doméstico; ela, responsável apenas pelo cuidado com filhos e família, universo denominado tão somente pelo sexo feminino.

Sendo assim, a fim derrubar teto de vidro que há tanto se preocupa em garantir a não ascensão feminina, há de se considerar que a mulher não é a única responsável pela concepção, sustento e/ou criação do nascituro, proporcionando normas que garantam a maior participação do homem no âmbito doméstico, ao invés de distanciar a mulher do mercado de trabalho.

3.3 A EMANCIPAÇÃO PARA ALÉM DA LETRA DA LEI

Conforme abordado nas linhas volvidas, por mais que nos dias atuais exista uma notável quantidade de pessoas do sexo feminino nos parlamentos e cargos diretivos, a presença masculina se sobressai, logo, mesmo com existência de leis regulamentando a proteção das trabalhadoras, estas não possuem a devida efetividade em virtude da escassez da representatividade feminina.

Dessa forma, são os homens os maiores ocupantes dos postos de autoridade, decidindo e decretando sobre os corpos e o destino das mulheres.

As necessidades e os pensamentos dos homens dominam de forma predominante o universo legislativo, sendo a diferença entre os sexos tão profunda que quase se torna invisível (DAHL, 1993, p. 12).

A transformação de estruturas partidárias no sentido de garantir a inclusão política de mulheres é crucial para mitigar a desigualdade no acesso às posições de poder e tomadas de decisão que representem os anseios das mulheres trabalhadoras como um todo.

Sabe-se que ainda existe um longo caminho pela frente, entretanto, ainda que em passos lentos, o Brasil tem evoluído, nesse sentido, destaca-se a Lei no 12.034/2009, que dispõe que pelo menos 5% dos recursos do fundo partidário devem ser empregados na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres e ainda, estabelece que um mínimo de 10% do total da propaganda partidária e eleitoral gratuita veiculada em rádio e televisão deverá ser destinado à promoção e difusão da participação política

feminina, prevendo inclusive sanção aos partidos que descumprem o previsto em lei.

A majoração de mulheres em posições diretivas e de tomada de decisão são de extrema urgência e importância, constituindo uma questão de justiça, relacionada ao substrato normativo da democracia e à demanda por equidade, a fim de acabar com as prerrogativas masculinas, buscando representatividade às mulheres, especialmente as trabalhadoras.

Sendo assim, tem-se que garantir a presença equitativa de mulheres nessas referidas colocações é importante e urgente para que haja a emancipação destas para além da letra da lei, de modo a garantir a efetividade das normas já existentes, bem como para impulsionar a criação de novas outras mais includentes capazes de proteger de fato a mulher enquanto trabalhadora.

CONCLUSÃO

Diante de todo arcabouço legal e histórico acima compilados, o presente trabalho trouxe à tona a reflexão acerca dos direitos das mulheres, precisamente no tocante à justiça trabalhista, além de ponderar a divisão sexual no âmbito laboral e salarial.

Dentro de um contexto histórico brasileiro e mundial, elucidou-se a construção social feminina e como esta derivou toda a trajetória da mulher no mercado de trabalho até nos dias atuais.

Nesse sentido, conclui-se que a luta travada pelo movimento feminista a fim de extinguir os conceitos excludentes que visam aprisionar a mulher apenas ao ambiente do lar, está totalmente ligada à construção social das mulheres que, por sua vez, desde o início das relações de trabalho, eram tidas como reprodutoras, responsáveis pelos cargos de cuidados.

Outrossim, ainda que se argumente acerca das mulheres negras no contexto escravista, que eram obrigadas a trabalhar antes mesmo que pudessem aprender a falar, essas, em sua grande maioria, eram designadas aos papéis domésticos, tais como cozinhar, cuidar das crianças, entre outros.

Cumprе ressaltar que, embora os trabalhos de cuidados exercidos pelas mulheres fossem mal visto e mal remunerados, quando eram remunerados, sempre foram essenciais para a vida e sobrevivência humana.

Além disso, a investigação desenvolvida elucidou contextos históricos de forma a mesclar toda a conjuntura da esfera da discriminação trabalhista e suas profundas raízes patriarcais, capitalistas e machistas. Dessa forma, examinou-se também, a forma como a sociedade de certo modo subestimou e ainda subestima a importância das atividades reprodutivas e os efeitos destrutivos que possui o machismo estrutural.

Ademais, conforme elucidado nas linhas volvidas, com o advento da industrialização, o capitalismo se instalou precarizando ainda mais a situação profissional feminina, de modo que estas se viam completamente “nuas” à mercê das prerrogativas masculinas que pairavam nas fábricas insalubres, onde se visava apenas o lucro sob a mão de obra mais barata que, conseqüentemente escravizava crianças e mulheres desamparadas.

Com base no contexto nacional, bem como no mundial, foi visto que as mulheres carecem de novas legislações que visam de fato a proteção do seu trabalho, ao invés de normas que acabam por afastá-las ainda mais do mercado. Ademais, destacou-se a dupla jornada vivenciada por elas nos dias atuais, ao passo que por mais que trabalhem fora, ainda assim, exercem o serviço de cuidado dentro de seus lares, seja na criação dos filhos, seja nos afazeres domiciliares.

Por fim, ponderou-se a urgente e necessária emancipação para além da letra da lei, que demonstra a necessidade de representatividade feminina dentro dos parlamentos para que haja a efetividade dos seus direitos como um todo.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice Rangel de Raiva (org), HIRATA, Helena (org), LOMBARD, Maria Rosa (org); KERGOAT, Danièle (cont). *O cuidado e a imbricação das relações sociais, em Gênero e Trabalho no Brasil e na França, perspectivas interseccionais*. Editora Boitempo, 2016.
- ALMEIDA, J. P. *Organismos internacionais e enfrentamento à precarização do trabalho das mulheres na América Latina*, 2017.
- ARRUDA, Roberto Parahyba de. PINTO, Alessandra Camarano, HAZAN Ellen Mara Ferraz. *Feminismo, Pluralismo e Democracia*. São Paulo: LTr, 2018
- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: senado, 1988.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.
- CYRINO, R. *Mulheres executivas: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero*. Belo Horizonte: Fino Trato, 2012
- DOWLING, E. and Harvie, D. *Harnessing the social: State, crisis and (big) society*, 2014.
- FRANKEL, Lois P. *Mulheres lideram melhor que homens*. São Paulo: Gente, 2007
- FREDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário*, 2021.
- GALVÃO, P. *Parque industrial (3ª ed.)*. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1995.
- GUIMARÃES, Nadya Araujo - *O Gênero do Cuidado: Desigualdades, Significações e Identidades* - Editora: Ateliê Editorial, 2019.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*, 2007.
- HOBBSBAM, E. J. *Da revolução industrial inglesa ao imperialismo*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.
- HOLANDA, Heloisa Buarque de. *Explosão feminista: arte, cultura, política e universidade*, 1ª Edição. São Paulo. Companhia das letras, 2018.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA.
Disponível em: <https://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&ordering=3&limit start=4460&limit=20%20> Acesso em: 20 ago. 2021.
- LIMA, Sarah Somensi de. *Aspectos do trabalho da mulher no direito brasileiro*, 2015.

MELO, Jólia Lucena da Rocha. *As mulheres e o direito do trabalho – Direitos humanos e emancipação*. Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2019.

NADER, Maria Beatriz. *A condição masculina na sociedade. Dimensões*. In: Revista de História da UFES, 2002.

PENA, Maria V. J. *Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

RATHBONE, Eleanor. *The remuneration of women`s services. Economic*, [S.l.], 1917.

RIBEIRO, Djalma. *O que é lugar de fala?* 1. Ed. Belo Horizonte: Grupo Editorial Letramento, 2017.

ROSALDO, M. *O uso e o abuso da Antropologia: reflexões sobre o feminismo e o entendimento intercultural*. Horizontes Antropológicos, 1995.

SAFFIOTI, Helleieth I. *O Poder do Macho*. São Paulo: Editora Moderna, 1987.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *Breve história do Feminismo no Brasil e outros ensaios*. São Paulo: Editora Alameda, 2017.

THEBAUD, F. *História das mulheres no Ocidente*. Porto Alegre, 1991.

TRANSIÇÕES OCUPACIONAIS E MERCADOS DE
TRABALHO INTERMETROPOLITANOS: OS CASOS DE RIO
DE JANEIRO E SÃO PAULO.

Disponível

em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/FHcWwmKZfWPMPyVsJjBvPTJ/?lang=pt>>

Acesso em: 07 jun. 2021.

WALBY, Silvia. Violence. In: WALBY, Silvia (Org.) *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell, 1990.

WEINBERGER, Catherine J. In search of the glass ceiling: gender and earnings growth among U.S.college graduates in the 1990. In: *Industrial and Labor Relations Review*, v. 64, n. 5, p. 949- 980, Oct. 2011