



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: DIREITOS E
IGUALDADE DE GÊNERO**

ORIENTANDA: NICOLLE STEFANY MACEDO CARVALHO
ORIENTADORA: PROF^a. DR.^a FERNANDA DE PAULA FERREIRA MOI

GOIÂNIA-GO
2023

NICOLLE STEFANY MACEDO CARVALHO

**INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: DIREITOS E
IGUALDADE DE GÊNERO**

Artigo Científico apresentado à disciplina 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. Dr.^a Fernanda de Paula Ferreira Moi.

GOIÂNIA-GO
2023

NICOLLE STEFANY MACEDO CARVALHO

INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: DIREITOS E IGUALDADE DE GÊNERO

Data da Defesa: ___ de _____ de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda de Paula Ferreira Moi _____

Examinadora Convidada: Prof.^a Dr.^a Denise Fonseca Felix de Sousa _____

INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: DIREITOS E IGUALDADE DE GÊNERO

Nicolle Stefany Macedo Carvalho¹

RESUMO

O presente trabalho abordou a história da mulher no mercado de trabalho, analisando a sua relação com o Direito do Trabalho e a discriminação enfrentada nesse contexto. A pesquisa foi dividida em três principais seções. Na primeira seção, foi apresentada a história da mulher no mercado de trabalho, desde as suas primeiras inserções até os impactos da Revolução Industrial. Também foi discutido o panorama do trabalho no Brasil, destacando as condições enfrentadas pelas mulheres ao longo do tempo. Na segunda seção, foi explorada a relação entre a mulher e o Direito do Trabalho. Foram analisados os movimentos sociais de mulheres e como suas pautas influenciaram as mudanças na legislação trabalhista. Além disso, foram discutidos temas como a proteção da mulher grávida e a licença maternidade. Na terceira seção, foi abordada a discriminação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. Foram apresentados dados sobre a discriminação de mulheres no Brasil e discutidas as políticas públicas para enfrentar esse problema. Também foram discutidas as mudanças necessárias na legislação para erradicar a discriminação laboral de mulheres. Quanto ao método e à metodologia utilizada, o trabalho se baseou em uma pesquisa bibliográfica. Foram consultados artigos científicos, livros jurídicos e estudos acadêmicos relevantes para o tema. A revisão sistemática da literatura permitiu obter informações atualizadas e embasadas teoricamente. Por meio dessa pesquisa, foi possível compreender a evolução da mulher no mercado de trabalho, os desafios enfrentados e a discriminação ainda presente.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Direitos. Igualdade de gênero.

¹ Graduanda em direito pela PUC Goiás. Email: nicole_stefany11@hotmail.com.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1 A HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	07
1.1 A MULHER E O TRABALHO	08
1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	10
1.3 O TRABALHO NO BRASIL	11
2 A RELAÇÃO ENTRE MULHER E DIREITO DO TRABALHO	13
2.1 MOVIMENTOS SOCIAIS DE MULHERES E O REFLEXO DE SUAS PAUTAS PARAAALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	14
2.2 A MULHER GRÁVIDA	16
2.3 LICENÇA MATERNIDADE	17
3 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	19
3.1 DADOS ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE MULHERES NO BRASIL	21
3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO LABORAL	22
3.3 MUDANÇAS NECESSÁRIAS NA LEGISLAÇÃO PARA A ERRADICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO LABORAL DE MULHERES	24
CONCLUSÃO	26
ABSTRACT	28
REFERÊNCIAS	29

INTRODUÇÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um tema de grande relevância e interesse tanto do ponto de vista social quanto econômico. Ao longo das últimas décadas, observou-se um significativo aumento da participação feminina no mundo laboral, resultando em transformações significativas na dinâmica das relações de trabalho. No entanto, apesar dos avanços conquistados, as mulheres ainda enfrentam inúmeros desafios e obstáculos no ambiente profissional, sendo a discriminação de gênero um dos principais entraves para sua plena inserção e desenvolvimento profissional.

O objeto desta pesquisa consiste na investigação acerca da discriminação laboral de mulheres e suas dificuldades de inserção no mercado de trabalho. A discriminação de gênero no âmbito profissional abrange diversas manifestações, como a desigualdade salarial, a falta de oportunidades de ascensão na carreira, o assédio moral e sexual, entre outros. Essas barreiras afetam diretamente a capacidade das mulheres de exercerem suas atividades laborais em condições justas e igualitárias, comprometendo seu crescimento profissional e sua autonomia financeira.

O problema que norteou esta pesquisa consiste nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, em virtude da discriminação de gênero. Apesar dos avanços legislativos e das conquistas alcançadas pelas mulheres ao longo dos anos, a persistência de estereótipos de gênero, a falta de políticas públicas efetivas e a cultura organizacional ainda perpetuam a desigualdade e a discriminação no ambiente laboral. Dessa forma, é fundamental compreender os mecanismos e as consequências dessa discriminação, a fim de propor soluções e ações que promovam a igualdade de oportunidades e a equidade de gênero no mercado de trabalho.

A pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho baseou-se em bibliografia aplicável ao tema, incluindo artigos científicos, livros jurídicos e estudos acadêmicos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e os desafios decorrentes da discriminação de gênero. Ademais, no que tange ao método, utilizou-se a via dedutiva.

A revisão sistemática da literatura permitiu a obtenção de informações atualizadas e embasadas teoricamente, contribuindo para a compreensão aprofundada do problema e subsidiando as discussões e proposições apresentadas ao longo deste estudo. Adicionalmente, foram consultados relatórios de organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que oferecem dados e análises sobre a discriminação de gênero no mundo laboral.

Na pesquisa, serão apresentados os resultados da revisão bibliográfica, abordando os principais aspectos relacionados à discriminação laboral de mulheres, como a desigualdade salarial, as barreiras à ascensão profissional, o assédio no ambiente de trabalho e as políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de gênero. A partir desses resultados, serão discutidas propostas e recomendações para enfrentar os desafios da discriminação de gênero no mercado de trabalho e promover a efetiva igualdade de oportunidades para as mulheres.

1 A HISTÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A história da mulher no mercado de trabalho é marcada por uma série de desafios e transformações ao longo dos séculos. Desde a antiguidade até os dias atuais, as mulheres têm lutado por igualdade de oportunidades e enfrentado obstáculos em busca de uma participação plena e justa no âmbito profissional.

No contexto histórico, é possível observar que a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi bastante restrita durante grande parte da história. Segundo Carvalho (2016), a sociedade patriarcal sempre relegou às mulheres funções voltadas ao cuidado do lar e dos filhos, enquanto os homens assumiam os papéis de provedores e sustentadores da família. Essa divisão de papéis era justificada por crenças culturais e religiosas, que atribuíam às mulheres características tidas como “naturais” para o cuidado da família.

Foi somente a partir do século XIX, com o surgimento da Revolução Industrial, que ocorreram algumas mudanças significativas. A necessidade de mão de obra nas fábricas impulsionou a contratação de mulheres para trabalhos nas indústrias têxteis, por exemplo. No entanto, essas oportunidades estavam restritas a determinados setores e não garantiam igualdade de condições e salários em relação aos homens.

Serpa (2013, p. 07) afirma que:

No início do século XIX com uma colonização já planejada, imigrantes açorianos, alemães e italianos estabeleceram-se na região, com suas famílias, atraídos pela promessa da posse de terras. Por tratarem-se, em sua maioria, de pessoas de poucos recursos, não dispunham de escravos, e o trabalho feminino era essencial para o desenvolvimento das pequenas propriedades rurais e do comércio que se instalava. Neste contexto, as mulheres tinham trânsito público e exerciam atividades variadas.

O advento do movimento feminista no século XX teve um impacto fundamental na luta das mulheres por direitos trabalhistas. Segundo Carvalho (2016), o movimento feminista trouxe à tona questões relacionadas à igualdade de gênero, denunciando a discriminação e exigindo a participação plena das mulheres em todas as esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 representou um marco importante na garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. Conforme apontado por Abramo (2007), o artigo 7º da Constituição estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres, assegurando a proteção do trabalho feminino, inclusive em condições de igualdade salarial. Além disso, a Constituição prevê a licença-maternidade, visando proteger a saúde da mulher e o vínculo com seu filho.

No entanto, apesar dos avanços legais, ainda persistem desigualdades e desafios para as mulheres no mercado de trabalho. Estudos indicam que as mulheres continuam enfrentando obstáculos como a discriminação salarial e a dificuldade de ascensão em cargos de liderança. De acordo com pesquisa realizada por Martins, Silva e Vieira (2019), as mulheres no Brasil recebem em média salários menores do que os homens, mesmo desempenhando funções semelhantes. Além disso, a presença feminina em posições de destaque nas empresas ainda é inferior em comparação aos homens.

Para superar esses desafios, é fundamental promover políticas de igualdade de gênero e conscientização sobre os direitos das mulheres. Segundo Coelho (2021), é importante que as empresas adotem medidas como a implementação de programas de equidade salarial, a promoção da diversidade nas contratações e a criação de ambientes de trabalho inclusivos. Além disso, políticas públicas voltadas para a educação e o empoderamento das mulheres também são essenciais para ampliar suas oportunidades no mercado de trabalho.

Em síntese, a história da mulher no mercado de trabalho reflete uma longa trajetória de lutas e conquistas. Apesar dos avanços legais e sociais, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade de oportunidades e condições para as mulheres no âmbito profissional. É fundamental que a sociedade como um todo se engaje nesse processo de transformação, reconhecendo o valor e a importância da participação plena das mulheres no mercado de trabalho.

1.1 A MULHER E O TRABALHO

A mulher e o trabalho são temas intrinsecamente ligados, que têm sido objeto de estudo e debate em diversas áreas do conhecimento. A participação feminina no

mercado de trabalho passou por transformações ao longo dos séculos, refletindo mudanças sociais, econômicas e políticas.

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido marcada por desafios e conquistas ao longo da história. Segundo Martins, Silva e Vieira (2019), no Brasil, as mulheres começaram a ocupar postos de trabalho remunerados no século XX, especialmente nas áreas de serviços domésticos, educação e saúde. No entanto, essa participação era limitada e muitas vezes precarizada.

Com o passar do tempo, a luta das mulheres por igualdade de direitos no trabalho ganhou força. A conquista de direitos trabalhistas e a ascensão do movimento feminista contribuíram para avanços significativos. De acordo com Ramalho (2018), o movimento feminista foi fundamental para quebrar paradigmas e lutar por igualdade salarial, acesso a cargos de liderança e políticas de conciliação entre trabalho e família.

No entanto, apesar dos avanços, ainda persistem desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A discriminação salarial é uma das principais formas de desigualdade enfrentadas pelas mulheres. Estudos indicam que, em média, as mulheres recebem salários inferiores aos homens, mesmo desempenhando funções similares (HAUSSMANN et al., 2017). Além disso, a segregação ocupacional também é uma realidade, com as mulheres concentradas em setores de menor remuneração e menos prestígio social (ANTUNES, 2019).

A maternidade também pode representar um desafio para a mulher no mercado de trabalho. A licença-maternidade é um direito assegurado por lei, mas nem sempre a sua aplicação é efetiva. Segundo Serpa (2016), muitas mulheres enfrentam discriminação e dificuldades para conciliar a maternidade com o trabalho, sendo alvo de preconceito e desigualdades na carreira profissional.

É importante destacar que a promoção da igualdade de gênero no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também traz benefícios econômicos e sociais.

Diante dessas questões, é fundamental a implementação de políticas e ações que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Medidas como a adoção de políticas de equidade salarial, o incentivo à participação das mulheres em cargos de liderança e a promoção de ações afirmativas são essenciais (YANNOULAS,

2019). Além disso, é necessário combater estereótipos de gênero e promover uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa.

Em conclusão, a relação entre a mulher e o trabalho é complexa e tem sido objeto de estudo e debate em diversas áreas. A participação feminina no mercado de trabalho tem avançado, mas ainda existem desafios a serem superados. A busca por igualdade de oportunidades e condições é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A relação entre o trabalho e a Revolução Industrial é um tema de grande importância para compreender as transformações socioeconômicas ocorridas a partir do século XVIII. Esse período marcou uma mudança significativa nos métodos de produção, nas relações de trabalho e na organização da sociedade como um todo.

A Revolução Industrial, que teve seu início na Inglaterra, foi um processo de transição da produção artesanal para a produção industrial em larga escala. Segundo Hobsbawm (2010), o desenvolvimento de máquinas a vapor, a mecanização da agricultura e o surgimento das fábricas foram alguns dos principais elementos dessa revolução.

A introdução das máquinas e a mecanização dos processos produtivos tiveram um impacto profundo no trabalho. De acordo com Araújo (2022), a Revolução Industrial alterou radicalmente as formas de trabalho, levando à substituição do trabalho manual pelo trabalho realizado por máquinas e pela divisão de tarefas. Isso resultou em uma maior produtividade, mas também em condições precárias para os trabalhadores.

A jornada de trabalho excessiva, a exploração infantil e as más condições de trabalho foram características marcantes desse período. Conforme Araújo (2022), a Revolução Industrial gerou um processo de proletarização da classe trabalhadora, que passou a vender sua força de trabalho em troca de salário. Os trabalhadores eram submetidos a jornadas de trabalho extenuantes, em ambientes insalubres e sem direitos trabalhistas.

Essa realidade de exploração e desigualdade levou ao surgimento de movimentos operários e à luta por direitos trabalhistas. De acordo com Yannoulas (2019), a Revolução Industrial foi um período de intensa mobilização e resistência por parte dos trabalhadores, que buscavam melhores condições de trabalho e a garantia de direitos básicos.

No Brasil, a Revolução Industrial teve um impacto tardio, ocorrendo principalmente a partir do século XX. Segundo Prado Jr. (2019), a industrialização brasileira se intensificou a partir da década de 1930, com a implementação de políticas de desenvolvimento industrial. Esse processo também gerou mudanças no mercado de trabalho, com a expansão do setor industrial e o crescimento do proletariado urbano.

A relação entre o trabalho e a Revolução Industrial também teve impactos na legislação trabalhista. A partir do século XIX, diversos países começaram a estabelecer leis e regulamentações para proteger os trabalhadores. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, foi um marco importante na regulamentação das relações de trabalho e na garantia de direitos trabalhistas.

Em suma, a relação entre o trabalho e a Revolução Industrial é complexa e multifacetada. Esse período histórico trouxe mudanças profundas nas formas de produção e nas relações de trabalho, gerando tanto avanços quanto desafios para os trabalhadores. A luta por melhores condições de trabalho e a garantia de direitos são reflexos diretos desse período de transformações.

1.3 O TRABALHO NO BRASIL

A história do trabalho no Brasil é marcada por um processo complexo de desenvolvimento socioeconômico, com momentos de exploração, desigualdade e lutas por direitos trabalhistas. Desde o período colonial até os dias atuais, as relações de trabalho passaram por transformações significativas, refletindo mudanças na estrutura social, econômica e política do país.

Durante o período colonial, o trabalho no Brasil era baseado principalmente na exploração dos recursos naturais e na atividade agrícola, especialmente na produção de açúcar. Segundo Prado Jr. (2019), o trabalho era realizado principalmente por escravos africanos, que eram trazidos para o país em grande quantidade para suprir a demanda por mão de obra nas plantações.

A abolição da escravidão em 1888 foi um marco importante na história do trabalho no Brasil. No entanto, a transição para o trabalho livre não foi fácil. Os ex-escravos enfrentaram diversas dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, uma vez que ainda existiam preconceitos e barreiras sociais.

A partir do final do século XIX e início do século XX, o Brasil passou por um processo de industrialização e urbanização, o que impactou significativamente as relações de trabalho. A chegada de imigrantes europeus e a expansão das atividades industriais contribuíram para a formação de uma classe trabalhadora urbana. Segundo Goettert (2014), nesse período, surgiram as primeiras organizações sindicais e movimentos de trabalhadores, que lutavam por melhores condições de trabalho e direitos trabalhistas.

A consolidação da legislação trabalhista no Brasil ocorreu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT foi um marco importante na garantia de direitos trabalhistas, estabelecendo normas sobre jornada de trabalho, férias, salário mínimo e outros aspectos das relações de trabalho. Segundo Mendonça (1979), a CLT representou um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Ao longo das décadas seguintes, o Brasil passou por diversas transformações políticas e econômicas, que impactaram o mundo do trabalho. A ditadura militar (1964-1985) teve consequências significativas para as relações de trabalho, com a repressão aos movimentos sindicais e a precarização das condições de trabalho em alguns setores.

Nos últimos anos, o Brasil tem enfrentado desafios no campo das relações de trabalho, como o aumento da informalidade e a flexibilização das leis trabalhistas. A reforma trabalhista de 2017 trouxe alterações significativas na legislação, visando modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de empregos. No entanto,

essa reforma também gerou polêmica e debates sobre seus impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores (SADI, 2019).

Em conclusão, a história do trabalho no Brasil é marcada por um processo complexo de evolução e lutas por direitos. Desde o período colonial até os dias atuais, as relações de trabalho passaram por transformações significativas, refletindo as mudanças na sociedade e nas condições econômicas do país.

2 A RELAÇÃO ENTRE MULHER E DIREITO DO TRABALHO

A relação entre mulher e direito do trabalho é um tema relevante no contexto jurídico e social, que aborda a igualdade de gênero, a proteção dos direitos trabalhistas e as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

O direito do trabalho tem como objetivo principal garantir condições justas e dignas de trabalho para todas as pessoas, independentemente de seu gênero. No entanto, historicamente, as mulheres enfrentaram desafios e discriminações no âmbito do trabalho. Segundo Ribeiro e Jesus (2016), a legislação trabalhista brasileira passou por diversas transformações ao longo do tempo para abordar as especificidades da relação entre mulher e trabalho.

Uma das questões centrais é a igualdade de oportunidades e tratamento no ambiente de trabalho. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu o princípio da igualdade entre homens e mulheres, proibindo qualquer forma de discriminação no trabalho (Brasil, 1988). No entanto, apesar das garantias legais, a desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho.

A disparidade salarial é uma das principais formas de desigualdade enfrentadas pelas mulheres. Estudos apontam que, em média, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo desempenhando funções e cargos semelhantes (YANNOULAS, 2019). Essa diferença salarial é reflexo de uma série de fatores, como a segregação ocupacional, a valorização de determinadas profissões masculinas e a sobrecarga de responsabilidades familiares assumidas pelas mulheres.

Além da disparidade salarial, a maternidade também representa um desafio para a mulher no mercado de trabalho. A licença maternidade e a estabilidade no emprego são garantias legais às trabalhadoras gestantes, mas ainda existem casos de discriminação e demissões injustificadas. A conciliação entre maternidade e trabalho também é uma questão complexa, que muitas vezes impõe às mulheres uma dupla jornada e dificuldades na ascensão profissional.

No campo jurídico, diversas leis foram promulgadas com o intuito de proteger os direitos das mulheres no trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê direitos específicos para as trabalhadoras, como intervalo para amamentação, licença maternidade e garantias contra a discriminação de gênero (BRASIL, 1943). Outra importante legislação é a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que visa coibir a violência doméstica e familiar contra as mulheres, garantindo proteção também no âmbito do trabalho.

Apesar das conquistas legais, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. É fundamental promover políticas públicas e ações afirmativas que estimulem a igualdade de oportunidades, a valorização do trabalho feminino e a desconstrução de estereótipos de gênero.

Em síntese, a relação entre mulher e direito do trabalho é um tema de grande relevância, que demanda ações efetivas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. A legislação trabalhista é um importante instrumento para a proteção dos direitos das mulheres, mas é necessário avançar na efetivação desses direitos e na superação das desigualdades de gênero.

2.1 MOVIMENTOS SOCIAIS DE MULHERES E O REFLEXO DE SUAS PAUTAS PARA A ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Os movimentos sociais de mulheres têm desempenhado um papel significativo na luta pela igualdade de gênero e pela transformação das relações de trabalho. Através de suas pautas, esses movimentos têm buscado influenciar a legislação trabalhista, promovendo mudanças que garantam a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho.

Os movimentos sociais de mulheres têm sido importantes agentes de transformação social ao longo da história. Através de mobilizações, manifestações e pressões políticas, esses movimentos têm buscado a igualdade de direitos e a eliminação das desigualdades de gênero. No contexto específico do mundo do trabalho, os movimentos sociais de mulheres têm sido fundamentais na conquista e na alteração de direitos trabalhistas.

Goettert (2014, p. 108) aborda o assunto em seu importante livro sobre o movimento sindical:

Pela sua atuação, o movimento feminista alcançou, nas últimas décadas, a formação de uma consciência a respeito da condição das mulheres, ampliando seu espaço em nível político, científico e nos meios acadêmicos.

Nesses dois últimos séculos, no entanto, na maioria dos países e sindicatos, a participação da mulher foi menor que a dos homens.

Um exemplo emblemático foi a luta das mulheres pelo direito ao voto e à participação política. No Brasil, a conquista do direito ao voto feminino ocorreu em 1932, após intensa mobilização dos movimentos sufragistas (MONTEIRO; CARVALHO, 2016). Essa conquista foi fundamental para a ampliação da participação das mulheres na esfera política, o que, por sua vez, teve reflexos na elaboração e alteração da legislação trabalhista.

A luta dos movimentos sociais de mulheres também se estendeu para o campo específico dos direitos trabalhistas. Um exemplo relevante é a conquista da licença maternidade, que foi ampliada ao longo do tempo devido às pressões e reivindicações desses movimentos. Inicialmente, a licença maternidade era um direito mínimo de 84 dias, estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 (BRASIL, 1943). No entanto, a mobilização dos movimentos sociais de mulheres contribuiu para a ampliação desse período, garantindo maior proteção à saúde da mulher e ao desenvolvimento do vínculo mãe-bebê.

Além da licença maternidade, outros direitos trabalhistas também foram alvo das pautas dos movimentos sociais de mulheres. A busca pela equiparação salarial, a luta contra a discriminação de gênero no ambiente de trabalho e a garantia de condições seguras e saudáveis de trabalho têm sido temas recorrentes nas reivindicações desses movimentos (GURGEL, 2010). A pressão exercida pelos

movimentos sociais de mulheres tem contribuído para a elaboração de leis que visam combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e promover a igualdade de oportunidades.

É importante destacar que os reflexos das pautas dos movimentos sociais de mulheres na alteração da legislação trabalhista não ocorrem de forma imediata e linear. As conquistas são fruto de um processo de mobilização e negociação que envolve diversos atores sociais. O diálogo entre os movimentos sociais de mulheres, os sindicatos, os órgãos governamentais e a sociedade civil é essencial para que as demandas sejam ouvidas e incorporadas às políticas públicas.

Em conclusão, os movimentos sociais de mulheres desempenham um papel fundamental na luta pela igualdade de gênero e na alteração da legislação trabalhista. Através de suas pautas, esses movimentos têm buscado influenciar a elaboração de leis que garantam a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho. A conquista da licença maternidade ampliada, a busca pela equiparação salarial e a luta contra a discriminação de gênero são exemplos de como as pautas dos movimentos sociais de mulheres têm contribuído para a transformação do mundo do trabalho.

2.2 A MULHER GRÁVIDA

A relação entre a mulher grávida e o direito do trabalho é um tema de grande importância para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção da igualdade de gênero. Durante a gestação, a mulher enfrenta desafios específicos no ambiente de trabalho, demandando uma legislação que assegure seus direitos e promova condições adequadas de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade de gênero como um princípio fundamental, proibindo qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho (BRASIL, 1988). Nesse sentido, a legislação trabalhista brasileira prevê uma série de direitos e garantias para a mulher grávida.

Um dos direitos mais importantes é a licença maternidade. A Constituição assegura um período de afastamento remunerado de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, para que a mulher possa cuidar do recém-nascido (BRASIL, 1988). Essa licença também pode ser estendida em casos de parto prematuro ou necessidade de internação do bebê, conforme estabelecido pela Lei nº 11.770/2008.

Além da licença maternidade, a legislação trabalhista também garante a estabilidade no emprego durante a gestação e até cinco meses após o parto. Essa estabilidade visa proteger a mulher grávida de demissões arbitrárias e assegurar a continuidade do vínculo empregatício.

Outro aspecto relevante é a proteção da saúde e da segurança da mulher grávida no ambiente de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a empregada gestante deve ser afastada de atividades que possam prejudicar sua saúde ou a do feto, sendo realocada para outras funções compatíveis (BRASIL, 1943). Essa medida visa proteger a integridade física e emocional da mulher grávida e do bebê em desenvolvimento.

No entanto, apesar das garantias legais, ainda existem desafios a serem enfrentados. A discriminação contra a mulher grávida no ambiente de trabalho é uma realidade que persiste. Algumas empresas têm resistência em contratar mulheres em idade fértil, temendo custos adicionais e ausências relacionadas à maternidade. Essa discriminação é ilegal e configura uma violação dos direitos trabalhistas e da igualdade de gênero.

É importante destacar que a proteção dos direitos da mulher grávida no trabalho não se limita apenas à legislação, mas também requer a conscientização e o engajamento das empresas e da sociedade como um todo. É necessário promover uma cultura de respeito e valorização da maternidade, garantindo que a mulher grávida possa exercer seu trabalho de forma digna e sem discriminações.

Em conclusão, a mulher grávida possui direitos específicos no âmbito do direito do trabalho, visando garantir sua saúde, bem-estar e a proteção da maternidade. É fundamental que esses direitos sejam efetivamente aplicados e respeitados, contribuindo para a construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

2.3 A LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade é um direito fundamental previsto na legislação trabalhista brasileira que visa proteger a saúde e o bem-estar da mulher após o parto, assim como garantir os cuidados necessários ao recém-nascido.

A licença maternidade é regulamentada pela Constituição Federal de 1988 e pela legislação trabalhista. Conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição, é assegurada à mulher gestante a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 1988). Essa licença é um importante mecanismo para garantir o descanso necessário à mulher após o parto, bem como para facilitar o início do processo de criação de vínculo entre a mãe e o recém-nascido.

Além da licença maternidade prevista na Constituição, outras leis complementares ampliaram esse direito. A Lei nº 11.770/2008, por exemplo, instituiu a chamada “licença maternidade ampliada”, que permite a prorrogação da licença por mais 60 dias, totalizando 180 dias, mediante adesão a programas de incentivo à licença maternidade (BRASIL, 2008). Essa medida foi implementada com o objetivo de estimular o aleitamento materno exclusivo e promover o cuidado integral com a criança nos primeiros meses de vida.

A licença maternidade é uma importante conquista para a proteção da saúde e do bem-estar da mulher e do recém-nascido. Estudos mostram que o período pós-parto é fundamental para a recuperação física e emocional da mulher, bem como para o estabelecimento da amamentação e do vínculo afetivo com o bebê (Fernandes et al., 2015). A licença maternidade possibilita que a mulher tenha tempo suficiente para se adaptar à nova rotina e se dedicar aos cuidados com a criança, contribuindo para um desenvolvimento saudável e equilibrado.

A extensão da licença maternidade também traz benefícios para o empregador e para a sociedade como um todo. Estudos mostram que a ampliação da licença maternidade está associada a uma série de vantagens, como a redução da taxa de mortalidade infantil, o aumento da taxa de aleitamento materno exclusivo e a diminuição de afastamentos e licenças médicas no período pós-parto (FERNANDES et al., 2015; BRASIL, 2012). Esses resultados evidenciam a importância da licença maternidade como uma política pública que contribui para a saúde e o bem-estar de toda a sociedade.

No entanto, apesar dos avanços legais, ainda existem desafios a serem enfrentados em relação à licença maternidade. Um deles é a falta de adesão de algumas empresas aos programas de licença maternidade ampliada. Estudos mostram que muitas mulheres não têm acesso aos benefícios da prorrogação da licença devido à falta de conhecimento sobre o programa ou à resistência por parte

dos empregadores (SOARES, 2022). É necessário promover a conscientização sobre os direitos das mulheres e garantir a efetivação da licença maternidade ampliada em todas as esferas do mercado de trabalho.

Em conclusão, a licença maternidade é um direito fundamental que visa proteger a saúde e o bem-estar da mulher após o parto, bem como garantir os cuidados necessários ao recém-nascido. A legislação brasileira estabelece um período mínimo de 120 dias, podendo ser prorrogado para 180 dias mediante adesão a programas de incentivo. A licença maternidade traz benefícios para a mãe, o bebê, o empregador e a sociedade como um todo, contribuindo para um desenvolvimento saudável e equilibrado.

3 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A discriminação da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno amplamente estudado e documentado, demonstrando a persistência de desigualdades de gênero que afetam negativamente a participação e o desenvolvimento das mulheres no ambiente laboral.

Conforme Carvalho (2017, s.p.):

Desde o momento da entrada da mulher no comércio, nas fábricas e em outros campos de trabalho, houve uma discriminação muito grande, foi vista, desde sempre como o sexo frágil, que era menos capaz que os homens.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho manifesta-se de várias formas, incluindo disparidades salariais, dificuldades de acesso a cargos de liderança, segregação ocupacional, preconceito e assédio sexual. Um estudo realizado por Hirata e Kergoat (2007) destaca que a segregação ocupacional é uma das principais formas de discriminação no mercado de trabalho, na qual as mulheres são direcionadas para setores e ocupações de menor prestígio e remuneração.

A disparidade salarial é uma das formas mais evidentes de discriminação. Diversas pesquisas têm demonstrado que as mulheres recebem salários inferiores em comparação aos homens, mesmo desempenhando as mesmas funções e possuindo

a mesma qualificação. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, a média salarial das mulheres era cerca de 77,7% da média salarial dos homens (IBGE, 2021).

Além disso, as mulheres enfrentam barreiras para o acesso a cargos de liderança e tomada de decisão. Essas barreiras incluem estereótipos de gênero, preconceitos e práticas organizacionais que limitam as oportunidades de ascensão profissional das mulheres.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho também se manifesta através do assédio sexual. O assédio sexual é uma forma de violência de gênero que ocorre no ambiente de trabalho e pode ter impactos severos na vida profissional e pessoal das mulheres. Segundo dados do Instituto Patrícia Galvão (2019), 37% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho no Brasil.

As normas jurídicas têm um papel importante na proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade entre homens e mulheres como um princípio fundamental (Brasil, 1988). Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê medidas de proteção à maternidade, como a licença maternidade e a estabilidade no emprego (BRASIL, 1943). No entanto, apesar da existência dessas normas, a discriminação persiste, evidenciando a necessidade de aprimoramento e efetiva implementação das políticas de igualdade de gênero.

É importante ressaltar que a discriminação da mulher no mercado de trabalho não afeta apenas as mulheres, mas também tem consequências sociais e econômicas para a sociedade como um todo. Estudos têm demonstrado que a participação plena das mulheres no mercado de trabalho contribui para o crescimento econômico, redução da pobreza e promoção da igualdade social (OIT, 2018).

Assim, a discriminação da mulher no mercado de trabalho é uma realidade presente e persistente, evidenciando a necessidade de ações efetivas para a promoção da igualdade de gênero. A disparidade salarial, a segregação ocupacional, as barreiras para o acesso a cargos de liderança e o assédio sexual são exemplos das formas de discriminação enfrentadas pelas mulheres. A implementação de políticas públicas e a conscientização da sociedade são essenciais para combater

essas desigualdades e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

3.1 DADOS ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE MULHERES NO BRASIL

A discriminação de mulheres no Brasil é uma realidade presente em diversos aspectos da vida social, incluindo o mercado de trabalho, a política, a educação e a sociedade em geral.

No mercado de trabalho, a desigualdade de gênero é uma questão persistente. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, as mulheres ganhavam em média 77,7% do salário dos homens (IBGE, 2021). Além disso, as mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança e enfrentam dificuldades para ascender na carreira.

Sobre isso, Haussmann (2017) completa:

Percebe-se que nos últimos anos há uma disputa acirrada no mercado de trabalho entre homens e mulheres, estes que buscam igualar as oportunidades por cargos e posições hierárquicas, com o intuito de se destacarem e serem reconhecidas na profissão. Nesse processo de construir uma nova identidade e buscar reconhecimento e igualdade, as mulheres buscam quebrar os estereótipos sociais e culturais que foram construídos ao longos anos e que permanecem até hoje.

Na política, as mulheres também enfrentam desafios significativos. Apesar de representarem mais da metade da população brasileira, as mulheres ocupam uma parcela minoritária de cargos políticos. Segundo o relatório “Mulheres na Política 2021”, produzido pela ONU Mulheres, em parceria com a União Interparlamentar, o Brasil ocupa a 142ª posição no ranking mundial de participação feminina no Congresso Nacional, com apenas 15% de mulheres na Câmara dos Deputados e 16% no Senado (ONU Mulheres, 2021).

No campo da educação, apesar dos avanços alcançados, ainda persistem desigualdades de gênero. Dados do Censo da Educação Superior de 2020 mostram que as mulheres representam 57% dos estudantes matriculados em cursos de graduação, mas estão sub-representadas em áreas como ciência, tecnologia,

engenharia e matemática (STEM, na sigla em inglês) (INEP, 2020). Essa segregação de áreas de estudo reflete e contribui para a segregação ocupacional no mercado de trabalho.

Além disso, a violência contra as mulheres é uma forma extrema de discriminação de gênero. Segundo o Atlas da Violência de 2020, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Brasil registrou 4.519 homicídios de mulheres em 2018, o que equivale a uma taxa de 4,3 homicídios para cada 100 mil mulheres (IPEA, 2020). Esses dados alarmantes evidenciam a necessidade de políticas públicas efetivas para prevenir e combater a violência de gênero.

A legislação brasileira tem avançado no sentido de promover a igualdade de gênero e combater a discriminação. A Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade entre homens e mulheres como um princípio fundamental (BRASIL, 1988). Além disso, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) é uma importante ferramenta de proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar (BRASIL, 2006).

Em conclusão, os dados acerca da discriminação de mulheres no Brasil evidenciam a persistência de desigualdades de gênero em diversos aspectos da vida social. A desigualdade salarial, a sub-representação política, a segregação ocupacional e a violência são exemplos das formas de discriminação enfrentadas pelas mulheres. A superação dessas desigualdades requer a implementação de políticas públicas efetivas, a conscientização da sociedade e o engajamento de todos os atores sociais na promoção da igualdade de gênero.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO LABORAL

As políticas públicas para o enfrentamento da discriminação laboral têm um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Uma das políticas públicas voltadas para o enfrentamento da discriminação laboral é a legislação trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um dos principais instrumentos legais que estabelecem direitos e garantias trabalhistas para

todos os trabalhadores. A CLT proíbe a discriminação no emprego por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, entre outros (BRASIL, 1943). Essa legislação serve como base para a proteção dos direitos dos trabalhadores e como mecanismo para prevenir práticas discriminatórias.

Além da legislação trabalhista, outras políticas públicas têm sido implementadas com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Uma dessas políticas é a adoção de ações afirmativas, que visam corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos minoritários. No caso das mulheres, por exemplo, a implementação de cotas de gênero em empresas e órgãos públicos tem sido adotada como forma de aumentar a participação feminina em cargos de liderança. Estudos têm mostrado que a adoção de cotas pode ter impactos positivos na redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho (CAMPELLO, 2017).

Outra política pública importante para o enfrentamento da discriminação laboral é a promoção da educação e capacitação profissional. Investir em programas de formação e qualificação profissional para grupos vulneráveis pode contribuir para ampliar as oportunidades de emprego e reduzir as desigualdades no mercado de trabalho.

Além disso, a criação de órgãos especializados e mecanismos de denúncia e fiscalização também faz parte das políticas públicas de enfrentamento da discriminação laboral. No Brasil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) desempenha um papel importante na promoção da igualdade no trabalho e na fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas. O MPT atua na investigação de denúncias de discriminação e na adoção de medidas para combater práticas discriminatórias no ambiente de trabalho (SANTOS, 2017).

É importante ressaltar que as políticas públicas para o enfrentamento da discriminação laboral devem ser constantemente avaliadas e aprimoradas. O monitoramento dos resultados e a revisão das estratégias adotadas são fundamentais para garantir a efetividade dessas políticas e o alcance dos objetivos propostos.

Em suma, as políticas públicas desempenham um papel essencial no combate à discriminação laboral e na promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. A legislação trabalhista, as ações afirmativas, a educação e

capacitação profissional e os mecanismos de fiscalização são algumas das estratégias adotadas para enfrentar essa questão. No entanto, é fundamental que essas políticas sejam constantemente revisadas e aprimoradas para garantir a sua efetividade e o avanço na promoção da igualdade no trabalho.

3.3 MUDANÇAS NECESSÁRIAS NA LEGISLAÇÃO PARA A ERRADICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO LABORAL DE MULHERES

A erradicação da discriminação laboral de mulheres requer mudanças significativas na legislação trabalhista, a fim de promover a igualdade de gênero e garantir condições equitativas de trabalho.

Uma das mudanças necessárias na legislação é a adoção de políticas que combatam a disparidade salarial entre homens e mulheres. Ainda hoje, persiste uma diferença significativa nos salários, mesmo quando se considera a mesma função e qualificação. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ganham, em média, 77,7% do salário dos homens no Brasil (IBGE, 2021). Para corrigir essa desigualdade, é fundamental que a legislação estabeleça a igualdade salarial para trabalho de igual valor, promovendo transparência e equidade nas remunerações.

Outra mudança necessária é a implementação de políticas que incentivem a participação das mulheres em cargos de liderança e em setores tradicionalmente masculinos. A sub-representação das mulheres em posições de chefia e em determinadas áreas profissionais é uma realidade que precisa ser enfrentada. A Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) foi um passo importante nesse sentido, ao estabelecer a reserva de vagas para estudantes de escolas públicas e pretos, pardos e indígenas nas instituições de ensino superior. No entanto, é necessário avançar na adoção de medidas que garantam a equidade de gênero em todas as esferas profissionais.

A proteção à maternidade e à paternidade também demanda alterações na legislação trabalhista. É fundamental garantir que as mulheres tenham o direito à licença-maternidade remunerada, o que contribui para a saúde e o bem-estar da mãe e do bebê. Além disso, é necessário que os pais também tenham direito à licença-paternidade, promovendo a igualdade de gênero no cuidado com os filhos. Estudos

têm mostrado os benefícios da licença-paternidade na promoção da igualdade no trabalho e na divisão equitativa das responsabilidades familiares.

Outra mudança relevante na legislação é a implementação de medidas para prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. O assédio sexual é uma forma de discriminação que afeta especialmente as mulheres, e é fundamental que a legislação trabalhista estabeleça mecanismos de proteção e punição para essa prática. A Lei nº 13.718/2018, por exemplo, tipificou o crime de importunação sexual, abrangendo comportamentos de cunho sexual que antes não eram devidamente punidos.

Além das mudanças específicas mencionadas, é importante que a legislação trabalhista incorpore uma perspectiva de gênero em todas as suas disposições. Isso implica considerar as desigualdades existentes e promover a igualdade de oportunidades em todas as etapas da relação de trabalho. Essa perspectiva pode envolver ações afirmativas, políticas de conscientização e capacitação, além da criação de mecanismos de fiscalização e monitoramento.

Em conclusão, a erradicação da discriminação laboral de mulheres requer mudanças na legislação trabalhista. É necessário promover a igualdade salarial, incentivar a participação das mulheres em cargos de liderança, garantir a proteção à maternidade e à paternidade, combater o assédio sexual e incorporar uma perspectiva de gênero em toda a legislação. Essas mudanças contribuirão para criar um ambiente de trabalho mais igualitário e promover a efetiva igualdade de oportunidades.

CONCLUSÃO

A partir da análise dos tópicos abordados, é possível compreender a complexidade e a persistência da discriminação de gênero no mercado de trabalho. A história da mulher no mercado de trabalho revela um cenário de desigualdades e restrições que foram sendo enfrentadas ao longo do tempo. A Revolução Industrial, por exemplo, trouxe mudanças significativas, abrindo novas oportunidades de trabalho para as mulheres, porém, ainda marcadas por desigualdades de salário e acesso a determinadas ocupações.

A relação entre a mulher e o direito do trabalho é um aspecto fundamental a ser considerado. Os movimentos sociais de mulheres têm sido protagonistas na luta pela igualdade de gênero e têm influenciado na alteração da legislação trabalhista. Suas pautas têm sido importantes para a conquista de direitos e para a promoção de políticas que visam a equidade no ambiente de trabalho.

A proteção à mulher grávida é um tema relevante nesse contexto. A licença maternidade é um direito assegurado pela legislação, visando a proteção à saúde da mulher e do bebê, bem como o estabelecimento de um vínculo afetivo e de cuidado nos primeiros meses de vida. No entanto, ainda persistem desafios para garantir a plena efetivação desse direito, como a discriminação e o preconceito contra mulheres que retornam ao trabalho após a licença.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho é uma realidade que merece atenção. Dados apontam para a existência de desigualdades salariais, dificuldades de ascensão profissional e casos de assédio no ambiente de trabalho. Essa situação reflete a necessidade de políticas públicas efetivas para o enfrentamento dessa discriminação, como a implementação de medidas de igualdade salarial, programas de capacitação e qualificação profissional, além de campanhas de conscientização e combate ao assédio.

Para a erradicação da discriminação laboral de mulheres, são necessárias mudanças na legislação trabalhista. É preciso fortalecer a proteção aos direitos das mulheres, garantindo a igualdade de oportunidades, a equidade salarial e o combate à discriminação. Além disso, é fundamental o fortalecimento das políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de gênero, investindo em ações de

conscientização, capacitação e criação de espaços de diálogo entre os diferentes atores envolvidos.

Em suma, a luta contra a discriminação de gênero no mercado de trabalho é um desafio que requer ações conjuntas da sociedade, do poder público e das empresas. A promoção da igualdade de oportunidades e a erradicação da discriminação laboral de mulheres são objetivos fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A pesquisa realizada, por meio de uma revisão bibliográfica aprofundada, contribui para a compreensão dessas questões e pode fornecer subsídios para a elaboração de políticas públicas e ações efetivas nesse sentido.

INSERTION OF WOMEN IN THE LABOR MARKET: RIGHTS AND GENDER EQUALITY

Nicolle Stefany Macedo carvalho

ABSTRACT

The present work addressed the history of women in the labor market, analyzing their relationship with Labor Law and the discrimination faced in this context. The research was divided into three main sections. In the first section, the history of women in the labor market was presented, from their first insertions to the impacts of the Industrial Revolution. The panorama of work in Brazil was also discussed, highlighting the conditions faced by women over time. In the second section, the relationship between women and Labor Law was explored. Women's social movements and how their agendas influenced changes in labor legislation were analyzed. In addition, topics such as the protection of pregnant women and maternity leave were discussed. In the third section, the discrimination faced by women in the labor market was addressed. Data on discrimination against women in Brazil were presented and public policies to address this problem were discussed. Also discussed were the necessary changes in legislation to eradicate employment discrimination against women. Regarding the method and methodology used, the work was based on a bibliographic research. Scientific articles, legal books and academic studies relevant to the theme were consulted. The systematic review of the literature allowed to obtain updated and theoretically based information. Through this research, it was possible to understand the evolution of women in the labor market, the challenges faced and the discrimination still present.

Keywords: Woman. Labor Market. Rights. Gender equality.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: Um força de trabalho secundária. USP, [s. l.], 2007. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf. Acesso em: 8 fev. 2023.

AMORIM, Rosângela Aparecida. Gênero e trabalho no Brasil: a inserção feminina no mercado de trabalho e o papel do direito do trabalho. Revista Direito GV, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 699-729, jul./dez. 2017.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2019. BARRETO, Margarida. A mulher e o trabalho: múltiplos olhares e práticas. Brasília, DF: Paralelo 15, 2017.

ARAÚJO, MARIA ODETE FREIRE DE. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: UM ESTUDO DE CASO SOB O ENFOQUE DA TEORIA CRÍTICA. UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/50393/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Maria%20Odete%20Freire%20de%20Ara%C3%BAjo.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação e igualdade de gênero no trabalho: ações afirmativas e outras abordagens. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º mai. 1943.

_____. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

_____. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 set. 2008.

_____. Ministério da Saúde. Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar. 2. ed. Brasília, DF, 2012.

CAMPELLO, Tereza et al. Faces da desigualdade no Brasil: um olhar sobre os que ficam para trás. 2017.

CARVALHO, Estella Carolina Firmino. A história da mulher no mercado de trabalho. Jus Brasil, [s. l.], 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-historia-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/400465979>. Acesso em: 13 mar. 2023.

CUNHA, Adriana de Freitas. Transição do trabalho escravo para o trabalho livre no Brasil: a dificuldade da inclusão. Revista Jurídica da Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 66, p. 273-297, jan./jun. 2017.

FERNANDES, Karen et al. A licença-maternidade e a sua importância no aleitamento materno. Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil, Recife, v. 15, n. 4, p. 475-482, out./dez. 2015.

GOETTERT, Jones Dari. Introdução à História do Movimento Sindical. Brasília-DF: CUT, 2014. 123 p. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/stories/esforce/pdf/programaformacao_eixo01_fasciculo04_historiamovimentosindical.pdf. Acesso em: 18 jan. 2023.

GONÇALVES, Fernanda. A mulher no mercado de trabalho: a importância da igualdade de gênero nas empresas. 2021. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. *Constituição e Garantia de Direitos*, v. 3, n. 1, 2010.

HAUSSMANN, Darclê Costa Silva et al. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Análise na área de Ciências Sociais Aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, [s. l.], v. 37, ed. 3, 21 ago. 2017. DOI <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3071/307160598009/307160598009.pdf>. Acesso em: 9 maio 2023.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: rendimento de todas as fontes 2020. Rio de Janeiro, 2021.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Violência contra a mulher: pesquisa nacional. São Paulo: Instituto Patrícia Galvão, 2019.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Atlas da Violência 2020. Rio de Janeiro: IPEA, 2020.

LUPPI, Claudia Garcia Serpa Osorio et al. Percepção das trabalhadoras da saúde sobre a licença-maternidade ampliada. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 439-450, abr./jun. 2016.

MARTINS, ADELIANE BRAZ; SILVA, JAQUELINE CÂNDIDA DA; VIEIRA, PAULIANE DE SOUZA BURGARELLI. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO. *ITC*, [s. l.], 2017. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/414/1/TCC%20Desigualdade%20de%20G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2023.

MARTINS, Hélio. A história do movimento sindical no Brasil. São Paulo: Contexto, 2018.

MONTEIRO, Maurício Gentil; CARVALHO, Grasielle Borges Vieira de. MULHERES NA POLÍTICA: REFLEXÕES SOBRE AS LUTAS IDENTITÁRIAS X SOCIEDADE PATRIARCAL CAPITALISTA. **Revista de Teorias da Democracia e Direitos Políticos**, Curitiba, v. 2, n. 2, ed. 2, p. 207-223, 2017. DOI 10.21902. Disponível em: file:///C:/Users/brenn/Downloads/1676-3936-2-PB.pdf. Acesso em: 15 maio 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no trabalho: tendências 2018. Brasília: OIT, 2018.

ONU MULHERES. Mulheres na Política 2021. Brasília: ONU Mulheres, 2021.

PRADO JR., Caio. Formação do Brasil contemporâneo: colônia. 24. ed. São Paulo: Brasiliense, 2019.

RAMALHO, Betânia. Trabalho, gênero e feminismo: pesquisas e debates. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. **A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. Revista de Ciências Humanas, Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, 2016.

RODRIGUES, Lucia. Políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. In: GARCIA, Alice Beatriz; CARNEIRO, Sueli (Org.). Desigualdades de gênero, raça e etnia. Brasília, DF: Ipea, 2019. p. 185-210.

SAMPAIO, Aluysio Mendonça. Sobre o anteprojeto da Consolidação das leis do trabalho. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 4, n. 20/21, p. 41-53, jul./out. 1979.

SANTOS, F. S. O Ministério Público do Trabalho e o combate à discriminação no trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 51, p. 45-78, 2017.

SADI, Renato. Reforma trabalhista foi importante para modernizar o trabalho, diz ministro. G1, Brasília, 2019. Disponível em:

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2019/04/29/reforma-trabalhista-foiimportante-para-modernizar-o-trabalho-diz-ministro.ghtml>. Acesso em: 13 mai. 2023.

SERPA, Nara Cavalcante. A INSERÇÃO E A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: QUESTÃO DE GÊNERO. [S. l.], 2010. Disponível em: http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO.pdf. Acesso em: 9 mar. 2023.

SOARES, Isadora de Souza et al. Percepção de trabalhadoras celetistas acerca do impacto do término da licença-maternidade na continuidade do aleitamento materno exclusivo. 2022.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho/ Silvia Cristina Yannoulas. – Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.