

**VI ENCONTRO VIRTUAL DO  
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**JANAÍNA RIGO SANTIN**

**NORMA SUELI PADILHA**

**ROGERIO BORBA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Janaína Rigo Santin; Norma Sueli Padilha; Rogerio Borba – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-733-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

#### **APRESENTAÇÃO:**

O GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II ocorreu nos dias 20 a 24 de junho de 2023 no VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: direito e políticas públicas na era digital.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrelaçados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos propostos neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

Os coordenadores deste GT, professores Janaína, Norma e Rogério, desejam a todos uma ótima leitura!

# A MULHER E A EFETIVIDADE DE SUAS GARANTIAS TRABALHISTAS

## WOMEN AND THE EFFECTIVENESS OF THEIR LABOR GUARANTEES

Fernanda Resende Severino <sup>1</sup>

Lilian Mara Pinhon <sup>2</sup>

### Resumo

O estudo sobre a mulher e a efetividade de suas garantias trabalhistas, tem por objetivo apresentar as principais garantias trabalhistas destinadas às mulheres no cenário do mercado de trabalho brasileiro. Os objetivos específicos buscam apresentar a trajetória da mulher na sociedade; refletir a inserção da mulher no mercado de trabalho; e, apresentar as principais garantias trabalhistas às mulheres que se inserem no mercado de trabalho. A metodologia aplicada neste estudo caracteriza-se pela revisão bibliográfica qualitativa e exploratória. Para a busca de informações e dados são utilizadas obras de cunho científico da área jurídica sendo pesquisados artigos, teses, dissertações e bibliografias de autores que dissertam sobre o tema apresentado. Após o estudo realizado referente ao tema, a mulher e a efetividade de suas garantias trabalhistas, foi possível considerar que, as garantias trabalhistas às mulheres no mercado de trabalho buscam reduzir as lacunas referentes à discriminação existente, frente ainda ao preconceito existente. A garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho evidencia a busca pelo cumprimento das Leis e Normas estabelecidas para todos os trabalhadores, garantindo a igualdade de oportunidade, salário e dignidade frente ao ordenamento jurídico brasileiro, pautado na Constituição Federal de 1988. Portanto, faz-se compreendido o fato de que, a efetivação das garantias trabalhistas referentes às mulheres, ainda precisam ser de forma mais expressiva efetivada.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, Garantias, Trabalhistas, Mulheres, Consolidação das leis do trabalho

### Abstract/Resumen/Résumé

The study on women and the effectiveness of their labor guarantees aims to present the main labor guarantees for women in the scenario of the Brazilian labor market. The specific objectives seek to present the trajectory of women in society; reflect the insertion of women in the labor market; and, present the main labor guarantees to women who enter the labor market. The methodology applied in this study is characterized by a qualitative and exploratory bibliographical review. For the search for information and data, works of a

---

<sup>1</sup> Mestra em Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Especialista em Direito Público e em Formação de Professores. Especialista em Docência. Professora Universitária. Pesquisadora. Advogada. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/0705404933469657>

<sup>2</sup> Mestre em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna-MG, Brasil. Pós-graduada Lato Sensu pela Universidade Candido Mendes em Direito Processual Civil e Processo Cautelar. Advogada. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/37196630002088>

scientific nature in the legal area are used, articles, theses, dissertations and bibliographies of authors who discuss the subject presented are being searched. After the study carried out on the subject, women and the effectiveness of their labor guarantees, it was possible to consider that labor guarantees for women in the labor market seek to reduce the gaps related to existing discrimination, in the face of existing prejudice. The guarantee of women's rights in the labor market highlights the search for compliance with the Laws and Norms established for all workers, guaranteeing equality of opportunity, salary and dignity in the face of the Brazilian legal system, based on the Federal Constitution of 1988. Therefore, it does If we understand the fact that the implementation of labor guarantees for women still needs to be more expressively implemented.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor market, Guarantees, Labor, Women, Consolidation of labor laws

## 1 INTRODUÇÃO

A luta da mulher para a sua inserção no mercado de trabalho decorre de grandes manifestações ao longo da evolução da sociedade. O reconhecimento de sua condição como cidadã, com direitos e deveres, precisa ser afirmado de forma a desmistificar a sua posição de fragilidade e de dependência da proteção masculina (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

O mercado de trabalho por muito tempo resistiu à inserção da mulher nos seus diferentes setores. Salienta-se que, somente com a Segunda Guerra Mundial e as suas trágicas consequências, as mulheres passam a ser reconhecidas no mercado de trabalho, frente à escassez de mão de obra masculina para as indústrias (HOFFMANN, 2020).

Mesmo diante desta constatação, ainda na atualidade, as mulheres são desvalorizadas, discriminadas, e, declaram preconceitos, sendo estes ocultados por meio da discriminação formal e informal. Os preconceitos e a desvalorização podem ser exemplificados pelas cobranças sociais, pela dificuldade de conciliarem trabalho com vida pessoal, já que elas enfrentam dupla jornada de trabalho para garantir o alcance de seus sonhos profissionais (ABERTUNI; STENGEL, 2016).

É notório o fato que as ocupações de trabalho ainda apresentam diferenciações salariais, que propiciam o entendimento da discriminação existente, frente ao mesmo trabalho desenvolvido pelos homens (MAIA; MENDES, 2019).

Mediante a transformação social, a mulher por necessidade, e, até mesmo satisfação pessoal, passou a buscar a sua autonomia, o que não foi reconhecido como um ato natural e necessário, implicando em obstáculos para que a sua inserção no mercado de trabalho fosse dificultada, fato este, que persiste até os dias atuais, concretizada na diferença salarial existente (RIOS; GOMES, 2012).

O que pode ser percebido é o fato de que, a mulher vem buscando de forma ativa a sua independência, rompendo antigos padrões, que as colocaram como submissas às vontades masculinas, colocando-se em segundo plano, e não se permitindo ser livre em suas escolhas de vida (RIOS; GOMES, 2012). Na atualidade, vivencia-se uma notória expansão das mulheres no mercado de trabalho. A sua luta por garantias de direitos, de igualdade de tratamento e reconhecimento profissional configuram-se como temas debatidos em todas as sociedades, evidenciando que a força da mulher e os seus desejos precisam ser reconhecidos

para que se efetive uma sociedade justa e igualitária entre os gêneros (ALBERTUNI; STENGEL, 2016).

Neste sentido, surge a seguinte indagação: Quais as garantias trabalhistas destinadas às mulheres no mercado de trabalho brasileiro?

O objetivo geral do estudo visa apresentar as principais garantias trabalhistas destinadas às mulheres no cenário do mercado de trabalho brasileiro. Os objetivos específicos buscam apresentar a trajetória da mulher na sociedade; refletir a inserção da mulher no mercado de trabalho; e, apresentar as principais garantias trabalhistas às mulheres que se inserem no mercado de trabalho.

Justifica a escolha do tema em razão da existência de discriminações, preconceitos e dificuldades de inserção da mulher no mercado de trabalho, salientando a questão do cumprimento dos direitos trabalhistas de maneira a permitir a busca pela igualdade de oportunidade e possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional da população feminina brasileira.

Além disso, a relevância do tema apresentado para a sociedade configura-se no entendimento da luta da mulher para o seu reconhecimento enquanto profissional, e a demonstração das garantias trabalhistas para o exercício de suas profissões no ambiente laboral.

A metodologia aplicada neste estudo caracteriza-se pela revisão bibliográfica qualitativa e exploratória. Para a busca de informações e dados são utilizadas obras de cunho científico da área jurídica sendo pesquisados artigos, teses, dissertações e bibliografias de autores que dissertam sobre o tema apresentado.

A estrutura do artigo se faz em um primeiro momento, a introdução apresentando o contexto, o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a metodologia aplicada neste estudo. Em um segundo momento é apresentado principal conceitos que foram pesquisados com o intuito e alcançar os objetivos propostos. Em um terceiro momento é apresentada as considerações finais. E, por fim, as referências bibliográficas identificando os estudos dos autores que embasaram a pesquisa.

## **2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

### **2.1 Trajetórias da mulher na sociedade**

Desde a Idade Antiga, a mulher sempre foi considerada secundária na sociedade, limitando sua contribuição aos afazeres domésticos, cuidados com os filhos e do marido, manutenção da ordem e limpeza das casas, não havendo voz ativa frente às ordens dos maridos (ALMEIDA; MOTA-SANTOS, 2018).

Exemplificando tal condição, faz-se relevante reportar à Grécia antiga, onde as meninas desde a infância eram instruídas em relação aos afazeres domésticos, bordados, cozinhar e cuidarem dos filhos. Enquanto os meninos, ao completarem doze anos, eram inseridos no exército espartano, onde permaneciam até a idade de dezoito anos, onde escolheriam seguir a carreira militar ou ofício manufactureiro (CARVALHO, 2021).

A mulher, na evolução da humanidade, sempre foi rotulada de sexo frágil, submissa ou mesmo incapaz de participar ativamente da sociedade, tendo as suas responsabilidades limitadas aos cuidados com a casa, esposo e filhos. A repressão sofrida pelas mulheres ao longo da história evidencia também a questão da superioridade masculina, que culturalmente demonstrava o provedor econômico considerado como chefe da família e como consequência a obediência de todos os membros da família, inclusive a esposa, sempre sendo submissa e sem voz ativa (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Alves (2013) comenta que, a idealização do modelo de família reafirmou o ambiente “natural” da mulher, sendo este universo limitado à maternidade e a realização de afazeres domésticos, sendo consideradas as principais capacidades e habilidades das mulheres. O homem sempre considerado como o provedor, àquele que deve direcionar o rumo de sua família, passou a enxergar a mulher como propriedade, submissa e obrigada a seguir as suas ordens, sem questionar, sem discutir as ordens que eram estabelecidas. Hidrata *et al.*, (2007) em sua obra discute o problema da divisão sexual do trabalho, relatando que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (HIRATA *et al.*, 2007, p. 06).

Conforme Freitas Júnior (2014), a divisão sexual presente na sociedade evidenciou por muito tempo, a nítida separação de homens e mulheres, não sendo permitido que um entrasse no universo do outro. A divisão do trabalho por gênero originou conceitos e padrões



sociais voltados ao preconceito, à discriminação e a não aceitação da força da mulher para a ocupação de outras atividades que eram exclusivamente voltadas para o gênero masculino (FREITAS JÚNIOR, 2014).

O movimento da Revolução Francesa evidenciou a luta para o reconhecimento dos direitos dos cidadãos. As mulheres participaram ativamente do movimento e conseguiram romper com padrões referentes ao gênero, buscando lado a lado com os homens, a liberdade do povo francês. Em contrapartida, destaca-se que a figura histórica de uma mulher segurando a bandeira francesa remete ao reconhecimento da força da mulher pela luta por liberdade (MAIA; MENDES, 2019).

Nas fábricas, essas trabalhadoras contribuíram para descrição de um perfil de “força de trabalho ideal” e de pouco custo para a produção. Eram jovens, sem responsabilidades familiares e com baixa escolaridade em sua grande maioria, mas que, em contrapartida, não apresentavam no trabalho qualquer anseio reivindicatório, “exprimindo contentamento” com sua condição de operária (NOGUEIRA, 2018).

Com o crescimento populacional e a mudança do pensamento da sociedade decorrente do aumento da escolaridade e de oportunidades de projetos profissionais, a mulher passou nas últimas décadas a se destacar frente às suas aspirações e anseios de não mais ser dependente do homem para a manutenção de sua sobrevivência (FERNANDES *et al.*, 2019).

Para Rabelo (2013), a abertura da discussão em relação ao papel da mulher e do homem na família e na sociedade passou a ser de suma relevância para que a sociedade admitisse o protagonismo feminino em outros setores, vislumbrando igualdade de direitos, deveres que são fundamentais para a garantia da dignidade da pessoa humana.

No século XX, após vários episódios de lutas travadas pelas mulheres em busca de seu reconhecimento e liberdade na sociedade, grande avanço, principalmente a partir da década de 1930. Ferreira, Santos e Tomé (2011), em seus estudos, ressaltam que a partir do ano de 1939, período marcado pela Segunda Guerra Mundial, a inclusão da mulher no mercado de trabalho foi percebida com certo destaque. Em decorrência do conflito bélico, em que os homens foram convocados para os exércitos, à redução de mão de obra masculina nas fábricas possibilitou a inserção das mulheres no mercado de trabalho (FERREIRA; SANTOS; TOMÉ, 2011).

O trabalho exercido pelas mulheres durante a Segunda Guerra Mundial foi reconhecido no setor agrícola e empresarial. Estas atividades eram consideradas até então

como impossíveis de serem realizadas por pessoas do gênero feminino. Camargo (2010), em suas pesquisas referentes à atuação da mulher na sociedade durante a Segunda Guerra Mundial, relata que:

A participação da mulher no mercado de trabalho começou de fato com a I e II guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), pois quando seus esposos iam para a guerra elas não tinham como manter suas casas e por isso se viram na obrigação de irem à busca de renda para sustentar seus filhos. Com o final da guerra além de toda destruição que deixaram muitos dos esposos que ia a para ela não voltavam, pois haviam morrido nas batalhas e os que voltavam não tinham condições de trabalho, pois haviam sido mutilados e por essa razão elas continuaram a trabalhar fora de suas casas, pois se tornaram chefes de lares (CAMARGO, 2010, p. 19).

No entanto, a luta pela inserção no mercado de trabalho feminino ainda havia terminado. A discriminação e a exploração da mulher no trabalho permaneciam evidentes. Mesmo ocorrendo à inserção da mulher no mercado, a discriminação era visível. Camargo (2010, p. 20), comenta que, “as mulheres eram submetidas a longas jornadas de trabalho chegando de 14 a 18 horas consecutivas”. Ainda de acordo com o autor, a justificativa para esses acontecimentos centrava no fato da sociedade acreditar que o homem representava o papel de chefe de família e como tal deveria trabalhar para o sustento da casa, não havendo necessidade de a mulher buscar uma renda para ajudar nas despesas.

O papel da mulher na sociedade necessita ser discutido, principalmente, com o objetivo de se romper com padrões e conceitos sociais que ainda se encontram enraizados na sociedade, promovendo desvalorização social por gênero (CAMARGO, 2010). Por exemplo, é notória, que as longas jornadas de trabalho em que foram submetidas às das mulheres foram uma tentativa de demonstrar que os trabalhos das atividades no ambiente externo do lar deveriam ser exclusivamente realizados pelos homens. A mão de obra feminina era desvalorizada monetariamente. No entanto, era utilizada por possibilitar lucros aos empregadores.

[.] é quase certo que a fabricação do algodão numa ação de capital que outras, ao menos porque a razão e o uso generalizado de mão de obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5% (HOBSVAWM, 2000 *apud* HOFFMANN, 2020, p. 03).

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela exploração, desvalorização de seus esforços, discriminações e preconceitos. A realidade da vida cotidiana da mulher no mundo do trabalho levou ao aumento de manifestações e de resistência, por

parte do gênero feminino, para a sua sobrevivência no mercado de trabalho, desencadeando manifestações em todas as partes do mundo em prol da igualdade de gênero (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Na década de 1970, ocorreu um expressivo aumento das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Maia e Mendes (2019), tal fato ocorreu em decorrência fatos:

Várias são as razões do ingresso acentuado das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 70. A necessidade econômica, que se intensificou com a deterioração dos salários reais dos trabalhadores e que as obrigou a buscar uma complementação para a renda familiar é uma delas. Os dados referentes à década de 70 mostraram, porém, que não só as mulheres pobres entraram no mercado, mas também as mais instruídas e das camadas médias. Outras causas, portanto, também explicavam o novo comportamento feminino. Trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire novas possibilidades de definição, que se expressam de maneiras diferentes em cada camada social, mas que só se viabilizam pela existência de emprego (MAIA; MENDES, 2019, p. 06).

Ainda de acordo com Maia e Mendes (2019), a presença acentuada da mulher no mercado de trabalho, ainda nos anos de 1970, teve forte ligação com as transformações no padrão e comportamento social. As mulheres passaram a desempenhar um novo papel na sociedade, sendo reconhecido como agentes político e social, o que possibilitou o destaque dos movimentos feministas que promoveram a ampliação da participação da mulher na sociedade de forma ativa (MAIA; MENDES, 2019).

A luta das mulheres pela inserção no mercado de trabalho, ainda é travada até os dias atuais, desencadeando na prática das lutas diárias para a sua permanência na sociedade com poder de fala, reconhecimento, respeito e valorização de seus esforços para a transformação da sociedade, com igualdade de direito e deveres entre os gêneros (HOFFMANN, 2020).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ocorreu no período da escravidão brasileira, em que, as mulheres brancas passaram a trabalhar em fábricas de tecidos como costureiras, onde as mesmas eram exploradas com carga horária elevada, como no restante do mundo (FRANCISCANI, 2010). Rodrigues (2012) relata que, as mulheres negras eram tratadas como propriedade de seus senhores, passando fome, falta de condições de manter sua higiene, além de serem exploradas no trabalho e ainda, marcadas com fogo como um sinal de propriedade de seus senhores.

De acordo com Fahs (2016), somente na década de 1930, as mulheres foram liberadas pelos maridos para ingressar no mercado de trabalho. No entanto, mesmo ocorrendo à liberdade para busca de sua inserção no mercado de trabalho, a discriminação emerge com a

desvalorização, uma vez que, ainda se faz presente o machismo da sociedade tradicional patriarcal. Objetivamente a discriminação é manifestada socialmente com salário significativamente inferior, em comparação com os dos homens, o que remete a desvalorização das mulheres no mercado de trabalho (FAHS, 2016).

## **2.2 A inserção das mulheres no mercado de trabalho**

No Brasil, o mercado de trabalho também sofreu as consequências das transformações nas estruturas produtivas, nas formas de organização, gestão e relações de trabalho (SANDEN, 2015). No fim da década de 1930, segundo Ferreira *et al.* (2011), durante a Segunda Guerra Mundial, que se percebeu a maior inclusão da mulher no mercado de trabalho. Por ter sido uma longa guerra, houve diminuição significativa da força de trabalho masculina e, conseqüentemente, maior participação da mão de obra feminina para suprir essa ausência. Mas, nesse período, as mulheres desempenharam tarefas voltadas para o trabalho agrícola e para as atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais.

O contexto histórico fez com que o governo de Getúlio Vargas, presidente do Brasil durante o período de 1930 a 1945, buscasse equilibrar as relações trabalhistas e o capital industrial. Cabe destacar que o ano de 1932 foi marcado com grande avanço para as mulheres brasileiras na conquista de direitos políticos e sociais. Foi instituído o direito ao voto para as mulheres, que até então era vetado (HIRATA; HERGOAT, 2007). Foram emitidos decretos beneficiando a população trabalhadora feminina. Entre os atos promulgados referentes aos direitos concedidos cabem destacar: concessão do direito à licença-maternidade; proibição do trabalho da mulher grávida durante quatro semanas antes e após o parto; direito da mulher a descansos diários em período de aleitamento, ao longo de seis meses após o parto; direito a repouso de duas semanas, caso a gestante sofresse aborto natural; proibição do trabalho feminino em subterrâneos e outras atividades perigosas e insalubres; igualdade salarial para ambos os sexos, desde que no desempenho das mesmas funções; proibição do trabalho noturno às mulheres, entre dez da noite e cinco da manhã (BRASIL, 1932; DECRETO nº 21.417A, 17/05/1932). Um maior avanço ocorreu na década de 1940, com uma contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho, em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2013).

De acordo com Boreli; Matos (2013) citado por Araújo (2016, p. 05) em relação ao fato da liberação da mulher para o mercado de trabalho:

No Brasil, a legislação que regulamenta o trabalho feminino foi implantada aos poucos no decorrer dos anos de forma limitada, começando em 1919 em São Paulo; porém, a mulher só adquiriu o direito de trabalhar sem a autorização do marido em 1943, apenas em 1965 foi retirado do Código Civil o direito do marido de impedir que sua esposa trabalhe fora do domicílio (MATOS; BORELI, 2013 *apud* ARAÚJO, 2016, p. 05).

Ainda de acordo com Araújo (2016), as mulheres foram introduzidas no mercado de trabalho em cargos inferiores e de baixa remuneração. As ocupações iniciais estavam em áreas ligadas ao trabalho reprodutivo (tecer, servir, cuidar, costurar, fiar) e no setor de serviços (balconista, telegráfica, secretária). No entanto, à medida que as mulheres foram ocupando espaço no mercado de trabalho, os cargos exercidos por elas foram desvalorizados e rebaixados socialmente e economicamente, como é o caso da profissão de professora (ARAÚJO, 2016).

Mesmo ocorrendo evoluções na sociedade mundial em relação ao reconhecimento da mulher, para além das atribuições domésticas, conforme Araújo (2016), no fim da década de 1960, as mulheres eram vistas pela sociedade como frágeis e sempre ligada ao casamento, à maternidade e aos afazeres do lar. As mulheres que seguiam os padrões sociais deste período sofriam violências físicas e psicológicas, além de humilhações e redução de sua dignidade, por tratá-las como propriedades. A posição da mulher enquanto cidadã, sempre foi inferior à do homem, sempre sendo submetida ao poder masculino de obediência e silêncio, inclusive em relação à escolha pela maternidade (ALMEIDA; MOTA-SANTOS, 2018).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro foi registrada mediante as conquistas das mesmas que foram reconhecidas por meio da consolidação da Constituição Federal de 1998. Neste período, a taxa anual de oferta de emprego para o gênero feminino passou a ser reconhecida, apesar de ser ainda um processo lento que se respalda na discriminação e na não aceitação de alguns homens frente à independência financeira das mulheres (RIBEIRO; JESUS, 2016).

A sociedade brasileira passa por constantes modificações econômicas, sociais, culturais e políticas que contribuem para o rompimento dos padrões e conceitos que se encontram enraizados. Nestas transformações, a sociedade vem presenciando a maior participação feminina no mercado de trabalho, evidenciando que a luta pelo reconhecimento de suas capacidades e habilidades, pela busca de direitos igualitários, destacando a

reivindicação na participação das decisões sociais e na conquista dos movimentos feministas, que buscam promover ações contra a discriminação e o preconceito ainda existente na sociedade brasileira frente à inserção no mercado de trabalho (MAIA; MENDES, 2019).

O levantamento realizado pelo IBGE (2021) demonstrou que, a participação das mulheres na força de trabalho teve o aumento percentual de 2,9 pontos percentuais. Em contrapartida no mesmo período, a força de trabalho masculina caiu 1 ponto percentual. No entanto, ainda ocorre a discriminação frente à questão salarial, sendo constatado que, a remuneração do trabalho para as mulheres é, em média, 22% menor que dos homens e essa diferença de 38% em cargos gerenciais (SILVEIRA, 2021).

A participação da mulher na ocupação de cargos gerenciais ainda é considerada inferior em comparação aos homens, o que remete a existência da discriminação e do preconceito frente à capacidade da mulher em exercer cargos de chefia (FLORES, 2019). Silveira (2021), ainda revela que, a diferença salarial entre homens e mulheres ainda persiste, como é demonstrado:

Em 2019, a remuneração média das mulheres foi R\$ 1.985, cerca de 22% menor que a média dos homens, que foi de R\$ 2.555. Esses valores correspondem apenas à média do rendimento habitual de todos os trabalhos, ou seja, não incluem outros rendimentos como pensão ou auxílios do governo (SILVEIRA, 2021, p. 04).

O IBGE (2021) declara que, a remuneração das mulheres inseridas no mercado de trabalho se apresentou inferior em todas as faixas etárias, sendo que, a menor diferença foi constatada no grupo entre 14 e 29 anos, com 10% a menos que os homens da mesma faixa etária; em contrapartida, comparando o grupo de mulheres acima de 60 anos, a diferença salarial constatada é de menos 36%.

### **3 GARANTIAS TRABALHISTAS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

O mercado de trabalho, como exposto configura-se em constante transformação, sendo a inserção da mulher como uma das transformações mais significativas, frente a trajetória feminina pelo direito de exercer sua profissão, buscando a igualdade de oportunidade e salário em decorrência da discriminação existente em relação a força produtiva masculina e a força produtiva feminina.

No entanto, é sabido que a diferença salarial ainda persiste em vários setores, o que justifica ainda a luta no século XXI. Para tanto, faz-se relevante evidenciar as garantias dos

direitos das mulheres no mercado de trabalho que são conquistas importantes frente as lutas e objetivos que são expostos em relação a participação feminina no cenário do mundo do trabalho.

No panorama internacional, a primeira convenção a tratar dos direitos das mulheres no universo do trabalho, configurou-se na Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1934, tendo como foco o emprego das mulheres antes e depois do parto. Já na Convenção nº 100, o objetivo voltou-se para a proteção do trabalho da mulher, com garantia de direito de remuneração igualitária quando exercesse trabalho de igual valor; e, na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, configurou-se no objetivo da igualdade total entre homens e mulheres vedando qualquer discriminação do gênero na escolha profissional ou durante a contratação (ANDRADE JÚNIOR, 2021).

Em se tratando do cenário brasileiro, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, estabeleceu a proteção do mercado de trabalho da mulher, com incentivos específicos, proibição de diferenças salariais, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Lei nº 5.452/43 e a Lei Previdenciária Lei nº 8.213/91, apresentam alguns dispositivos que foram modificados pelas reformas trabalhistas, ocorridas em 2017 e previdenciária em 2020, gerando transformações no cenário do mercado de trabalho (LUZ, 2018).

Para tanto, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir do art. 372, estabelece que, os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, exceto em relação às normas específicas que são destinadas exclusivamente as mulheres (CARDOSO; MAIA, 2014).

As garantias trabalhistas apresentadas evidenciam a proteção da mulher em relação aos seus direitos de exercício de função profissionais, salientando que, os mesmos também constituem em um avanço frente ao reconhecimento da mulher enquanto profissional e sua contribuição para o desenvolvimento do país no que tange ao mercado de trabalho.

Em relação ao direito à licença maternidade de 120 dias, esta se estabelece no art. 392 da CLT, sendo que, a partir do 8º mês de gestação a profissional pode pedir afastamento do emprego sem prejuízo do salário, o qual deverá ser pago integral, e, em casos que houver a recomendação médica, o período de afastamento pode ser ampliado de duas semanas antes e depois do nascimento (LIMA, 2019).

Quando por desventura a profissional é acometida de um aborto natural, o direito à gestante com comprovação de atestado médico, permite o seu afastamento pelo período de duas semanas para repouso, como estabelecido no art. 395 da CLT, com a garantia de ocupação da mesma função após o seu regresso ao ambiente laboral.

A profissional quando efetiva o seu desejo de ser mãe por meio da adoção, encontra-se estabelecido no art. 392-A da CLT, após a reformulação de 2017, o direito a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego ou salário, evidenciando que tal artigo ainda garante este mesmo período para mulheres que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (LIMA, 2019).

A MP nº 1.116/21 prevê ainda, benefícios referentes às mulheres no mercado de trabalho, ressaltando regras mais flexíveis de trabalho e férias, benefício do reembolso-creche, em substituição ao berçário das empresas e medidas de apoio à volta ao trabalho após a licença maternidade (ANDRADE JÚNIOR, 2021).

A ampliação da licença maternidade, em concordância com a Lei nº 11.770/08, estabelece em seu art. 1º, que:

Art. 1º - A Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata o inciso I do caput do art. 1º desta lei pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias:

§1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput deste artigo:

I – Pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 dias; e,

II – Acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou empregado interessados em adotar a media;

§2º A substituição de que trata o caput deste artigo poderá ser concedido na forma prevista no §3º do art. 1º desta lei (BRASIL, 2008).

Evidenciando as reformas nas normas trabalhistas, em 2022, foi promulgada a Lei nº 14.457/2022, em que as empresas participantes do Programa Empresas Cidadã poderão substituir o acréscimo de sessenta dias de afastamento por 120 dias de trabalho, mas desde que realizado em regime de meio período e com o pagamento integral dos salários, como é estabelecido.

A garantia do direito aos intervalos de amamentação é estabelecida no art. 396 da CLT, evidenciando que a mãe terá o direito a dois descansos diários de trinta minutos para a amamentação até que a criança complete a idade de seis meses de vida, podendo ser prorrogado mediante a necessidade comprovado por meio de atestado médico. Além disso, no art. 389§1º da CLT, é estabelecido que, empresas que possuem acima de trinta profissionais



do sexo feminino acima de 16 anos de idade se torna obrigatório à criação de um local apropriado para a permanência das crianças durante o período de lactação (LIMA, 2019).

O direito referente a se ausentarem do ambiente laboral para a realização de consultas médicas durante o período gestacional é estabelecido no art. 392, §4º, inciso II da CLT, que permite a ausência pelo tempo necessário para a realização da consulta, sendo estabelecido o quantitativo de seis consultas médicas, bem como exames complementares.

Outra garantia trabalhista apresentada, evidencia-se em relação a mudança de função por razões de saúde, preconizada no art. 392, §4, inciso I, da CLT. O direito a estabilidade no emprego após o momento da confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto, é estabelecido no art. 391 – A da CLT e na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais transitórias (ANDRADE JÚNIOR, 2021).

Dentre as garantias específicas em relação ao trabalho desenvolvido pelas mulheres, ainda se encontram no art. 390 da CLT, o limite para carregamento de peso, sendo estabelecido que, é vedado empregar mulheres em serviços que empregue força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional.

Visando a permanência no ambiente laboral para o exercício de suas atividades, o art. 390 da CLT, ainda estabelece à obrigatoriedade por parte das empresas de promoverem medidas referentes às instalações adequadas as mulheres. No mesmo artigo, ainda consta o direito à privacidade, com instalações específicas para as mulheres.

Outra garantia a ser ressaltada, configura-se na proibição de exigência de exame de gravidez para contratação, estabelecida no art. 373 – A, inciso IV da CLT. No mesmo artigo citado, no inciso II, é vedado ao empregador recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

O art. 461 da CLT evidencia a proibição da discriminação salarial. No entanto, faz-se relevante comentar que, pesquisas efetivadas no mercado de trabalho brasileiro, ainda constata que as mulheres ganham em média 30% a menos que os homens no exercício das mesmas atividades, mesmo que possuam a mesma qualificação profissional, o que se estabelece ainda a luta pelas mulheres para garantia de seus direitos trabalhistas (LIMA, 2019).

Sobre o direito a manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica, o art. 9º, Parágrafo 2º Inciso II, da Lei Maria da Penha 11.340/2006, estabelece que:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme, os princípios e as diretrizes previstos na

Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (BRASIL, 2006).

Em relação à garantia do afastamento em caso de insalubridade, salienta-se que, mediante a reforma trabalhista de 2017, a nova redação do art. 394- A da CLT, preconiza que, as gestantes deverão ter o seu afastamento deferido tão somente nos casos em que a insalubridade for de grau máximo (ANDRADE JÚNIOR, 2021).

A MP 808/2017 de 2017 modificou totalmente o dispositivo, determinando a proibição e o conseqüente afastamento enquanto durar a gestação independentemente do grau de insalubridade. Porém, a MP não fora convertida em lei e com o fim da sua vigência, a gestante submetida a graus de insalubridade mínima e média passou novamente a ter seu afastamento apenas condicionado a um atestado médico emitido por seu médico de confiança. (ANDRADE JÚNIOR, 2021, p. 05).

Ainda de acordo com o autor supracitado, em 2019 o Ministro do STF Alexandre de Moraes, deferiu uma liminar da Adin 5938, ordenando a total suspensão dos incisos II e III do art. 394-A da CLT, condicionando o afastamento à apresentação de atestado. Posteriormente, o STF confirmou a decisão julgando como inconstitucionais tais dispositivos.

Neste sentido, compreende-se que as garantias trabalhistas às mulheres no mercado de trabalho buscam reduzir as lacunas referentes à discriminação existente, frente ainda ao preconceito existente. A garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho evidencia a busca pelo cumprimento das Leis e Normas estabelecidas para todos os trabalhadores, garantindo a igualdade de oportunidade, salário e dignidade frente ao ordenamento jurídico brasileiro, pautado na Constituição Federal de 1988.

As garantias trabalhistas específicas às mulheres representam avanços frente à luta travada por elas para o reconhecimento de seu espaço como força produtiva, evidenciando que a questão da maternidade, tipo de trabalho, violência de todos os tipos no ambiente laboral e familiar precisam ser garantidas frente a sociedade que ainda precisa ampliar o

respeito frente a condição da mulher como profissional, sanando a visão de que a função da mulher se restringe nos afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

Portanto, faz-se compreendido o fato de que, a efetivação das garantias trabalhistas referentes às mulheres, ainda precisam ser de forma mais expressiva efetivada, uma vez que, as normas e legislações existentes amparam de forma explícita as garantias de trabalho para que as mulheres exerçam o seu papel também no universo do trabalho, desencadeando o entendimento de que, ainda há vários obstáculos a serem ultrapassados, mas também denota grandes avanços em prol do cumprimento das normas e legislações existentes.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após o estudo realizado referente ao tema, a mulher e a efetividade de suas garantias trabalhistas, foi possível considerar que, as garantias trabalhistas às mulheres no mercado de trabalho buscam reduzir as lacunas referentes à discriminação existente, frente ainda ao preconceito existente. A garantia dos direitos das mulheres no mercado de trabalho evidencia a busca pelo cumprimento das Leis e Normas estabelecidas para todos os trabalhadores, garantindo a igualdade de oportunidade, salário e dignidade observado pelo ordenamento jurídico brasileiro, pautado na Constituição Federal de 1988.

Com o crescimento populacional e a mudança do pensamento da sociedade decorrente do aumento da escolaridade e de oportunidades de projetos profissionais, a mulher passou, nas últimas décadas, a se destacar frente às suas aspirações e anseios de não mais ser dependente do homem para a manutenção de sua sobrevivência. O papel da mulher na sociedade necessita ser discutido, principalmente, com o objetivo de se romper com padrões e conceitos sociais que ainda se encontram enraizados na sociedade, promovendo desvalorização social por gênero.

A sociedade brasileira passa por constantes modificações econômicas, sociais, culturais e políticas que contribuem para o rompimento dos padrões e conceitos que se encontram enraizados. Nestas transformações, a sociedade vem presenciando a maior participação feminina no mercado de trabalho, evidenciando que a luta pelo reconhecimento de suas capacidades e habilidades, pela busca de direitos igualitários, destacando a reivindicação na participação das decisões sociais e na conquista dos movimentos feministas,

que buscam promover ações contra a discriminação e o preconceito ainda existente na sociedade brasileira frente à inserção no mercado de trabalho.

As garantias trabalhistas apresentadas evidenciam a proteção da mulher em relação aos seus direitos de exercício de função profissionais, salientando que, os mesmos também constituem em um avanço frente ao reconhecimento da mulher enquanto profissional e sua contribuição para o desenvolvimento do país no que tange ao mercado de trabalho.

As garantias trabalhistas específicas às mulheres representam avanços frente à luta travada por elas para o reconhecimento de seu espaço como força produtiva, evidenciando que a questão da maternidade, tipo de trabalho, violência de todos os tipos no ambiente laboral e familiar precisam ser garantidas frente a sociedade que ainda precisa ampliar o respeito frente a condição da mulher como profissional, sanando a visão de que a função da mulher se restringe nos afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

Portanto, faz-se compreendido o fato de que, a efetivação das garantias trabalhistas referentes às mulheres, ainda precisa ser de forma mais expressiva efetivada, uma vez que, as normas e legislações existentes amparam de forma explícita as garantias de trabalho para que as mulheres exerçam o seu papel também no universo do trabalho, desencadeando o entendimento de que, ainda há vários obstáculos a serem ultrapassados, mas também denota grandes avanços em prol do cumprimento das normas e legislações existentes.

## 6. REFERÊNCIAS

ABERTUNI, P. A. S.; STENGEL, M. Maternidade e novos modos de vida para a mulher contemporânea. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, dez. 2016.

ALMEIDA, V.; MOTA-SANTOS, C. Trabalho, Carreira e Maternidade: perspectivas e dilemas de mulheres profissionais contemporâneas. **Revista Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 3, 2018.

ALVES, A.C. Direitos trabalhistas mínimos além da relação de emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **Revista TST**, Brasília, v.79, n.2, 2013.

ANDRADE JÚNIOR, C. **Principais direitos trabalhistas das mulheres**. Artigo de Revisão, 2021. Disponível em: <https://caj.adv.br/blog/direito-trabalhista/principais-direitos-trabalhistas-das-mulheres/> Acesso em: 10 abr. 2023.

ARAÚJO, C. F. S. **A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju – SE**. Tese de Mestrado. Universidade Federal de Salvador. 2016.

BORELI, A.; MATOS, M. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, C. B., PEDRO, J. M. (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto nº 21.417 – A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimento industriais e comerciais. Brasília, DF, 1932. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/19301939/decreto21417a17maio1932526754publicacaooriginal1pe.html#:~:text=Veja%20tamb%C3%A9m%3A,DECRETO%20N%C2%BA%2021.417%2DA%2C%20DE%2017%20DE%20MAIO%20DE%201932,Art.> Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF, 1943.

BRASIL, PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF, 2006.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017.

CAMARGO, D. B. S. **Participação das mulheres no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, Assis, São Paulo, 2010. Disponível em:  
<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf> Acesso em: 10 mar. 2023.

CARDOSO, M.P. MAIA, M.C. Proteção ao trabalho da mulher: os direitos conquistados e os direitos que já foram efetivados na atual sociedade brasileira. **Revista JurisFIB**, Vol.V, ano, V, 2014.

CARVALHO, E. **Direito do Trabalho: Jornada de Trabalho**. Centro Universitário – FACIPLAC, 2021. Disponível em:  
<https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/770/1/Jornada%20de%20trabalho.pdf>  
Acesso em: 10 abr. 2023.

FAHS, A. C. S. **Movimento feminista: história no Brasil**. 2016. Disponível em:  
<https://www.politize.com.br/movimento-feminista/> Acesso em: 15 mar. 2023.

FEITOSA, Y. S. ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. Artigo de Revisão. **Business Journal**, v.1, n.1, 2019.

FERNANDES, M. N. F. BRITO, E. S. SILVA, A. G. PICCOLO, I. B. SOUZA, J. L. CUNHA, L. P. MAKYAMA, T. S. V. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, v. 14, n. 1, 2019.

FERREIRA, J. C.; SANTOS, S. A. S.; TOMÉ, M. F. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF**. Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF. Vol.20, nº 20, Garça; São Paulo; 2011.

FRANCISCANI, J. S. **A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização**. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Assis, SP, 2010. Disponível em:  
<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260266.pdf> Acesso em: 10 abr. 2023.

FREITAS JÚNIOR, A. R. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. **Estudos Avançados**, vol.28, n.81, São Paulo, 2014. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010340142014000200006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142014000200006) Acesso em 15 mar. 2023.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Artigo de **Revisão. Cad. Pesqui.**, v.37, n.132, 2007.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOFFMANN, J. R. **Participação feminina no mercado de trabalho**. Artigo de Revisão. FATEC, Assis, São Paulo, 2020. Disponível em:  
<http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/4712/1/Jessica%20rabelo%20%20Artigo-Defesa-09-11-2020.pdf> Acesso em: 15 mar. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2021. Disponível em: [www.ibge.gov.com.br](http://www.ibge.gov.com.br) Acesso em: 20 mar. 2022.

LIMA, C.D.B. **A proteção à mulher no direito do trabalho e os impactos da reforma trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, SC, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2495/1/Claudia%20Denise%20Barboza%20de%20Lima.pdf> Acesso em: 10 abr. 2023.

LUZ, G.A.R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. 2018. Disponível em: [https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#indice\\_18](https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#indice_18) Acesso em: 15 mar. 2023.

MAIA, C. V. V; MENDES, S.S. **Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho**: um estudo bibliográfico. Artigo de Revisão. Universidade de Pernambuco – UNIPE, 2019. Disponível em: [https://bdcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO\\_DIFICULDADES\\_DA\\_MULHER\\_PRONTO1-1-1.pdf](https://bdcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO_DIFICULDADES_DA_MULHER_PRONTO1-1-1.pdf) Acesso em: 10 abr. 2023.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas – SP: Autores Associados, 2018.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, São Paulo: FEMA, 2013. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011260338.pdf> Acesso em: 10 abr. 2023.

RIBEIRO, R. M. JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 16, n. 1, jan./jun. 2016.

RIOS, M. G. GOMES, I. C. Casamento contemporâneo: revisão de literatura acerca da opção por não ter filhos. **Estudos de Psicologia**, v. 26, n. 2, 2012.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho**: a Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2011. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde14062012112439/publico/TELETRABALHO\\_A\\_tecnologia\\_transformando\\_as\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_Integral.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf) Acesso em: 10 abr. 2023.

SANDEN, A. F. M. S. **A Mulher e o mercado de trabalho no Brasil Globalizado**. São Paulo: Universia, 2015.

SCHLICKMANN, E, PIZARRO, D. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1, 2013.

SILVEIRA, D. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE**. Artigo Original. Portal G1/ Globo, Reportagem, 04/03/2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml> Acesso em: 10 abr. 2023.