

**UMA ANÁLISE DOS DIREITOS DAS MULHERES  
CHEFES DE FAMÍLIA, AVANÇOS E  
RETROCESSOS**

**AN ANALYSIS OF THE RIGHTS OF WOMAN HEADS  
OF FAMILIES: ADVANCES AND SETBACKS**

*Glenda Lima de OLIVEIRA<sup>1</sup>*

*Gabriela Nogueira Xavier MATIAS<sup>2</sup>*

**RESUMO**

Quase metade das casas brasileiras são atualmente chefiadas por mulheres, conforme mostra o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados mostram que, já chega a 34,4 milhões o número de mulheres responsáveis por seus lares. Isso só foi possível, devido à quebra de paradigmas no que tange a introdução feminina no mundo do trabalho. Uma evidência disso, é o capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi dedicado à proteção do trabalho da mulher. Apesar dos avanços no Brasil, ressalta-se que ainda não foram superadas como recorrentes dificuldades encontradas pelas trabalhadoras, como o desemprego, diferença salarial, escolaridade e sindicalização. Ainda que grande parte delas apagadas no mercado de trabalho, sua posição gera uma sobrecarga física e psíquica que afeta diretamente, e que logo se transforma em uma fonte de estresse emocional, causando em uma

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário UNA. E-mail: glendinhlima@yahoo.com.br.

<sup>2</sup> Mestre em Direito do Trabalho e graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Geras. Consultora e advogada trabalhista. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho. E-mail: gabriela.xavier@prof.una.br

dupla/ tripla jornada de trabalho. Deste modo, destaca-se a necessidade de discutir sobre os componentes fundamentais para que as mulheres conquistem a equidade de gênero e que possa superar os desafios em diferentes espaços e dimensões.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mulheres. Proteção do trabalho. Gênero. Desafios.

### **ABSTRACT**

Almost half of the Brazilian houses are currently headed by women, as shown by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). The data show that the number of women responsible for their homes has already reached 34.4 million. This was only possible, due to the breakdown of paradigms regarding the introduction of women into the world of work. Evidence of this is chapter III of the Consolidation of Labor Laws, which was dedicated to protecting women's work. Despite the advances in Brazil, it is noteworthy that the difficulties encountered by female workers have not yet been overcome, such as unemployment, wage differences, education, union membership. Even though most of them are erased in the job market, their position generates a physical and psychological overload that directly affects them, and that soon becomes a source of emotional stress, causing a double / triple workday. Thus, the need to discuss the fundamental components for women to achieve gender equity and to overcome challenges in different spaces and dimensions is highlighted.

**KEYWORDS:** Women. Work protection. Genre. Challenges.

## **1 INTRODUÇÃO**

Neste artigo se busca explorar os entraves, as dimensões e os problemas enfrentados pelas mulheres chefes de família, que geralmente é marcado pelo

excesso de trabalho, desde aquele doméstico não remunerado, realizado em suas casas, até o trabalho voltado para a aquisição de renda, com a finalidade de sustentar suas famílias.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres saltou de 23% em 1995, para 40% vinte anos depois, devido principalmente, ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho.

Esse número só tende a crescer, já que as mulheres não dependem financeiramente de outra pessoa e se tornaram figuras mais empoderadas e focadas em ocupar cada vez mais espaços no mercado de trabalho. Além do mais, no aspecto da qualificação, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) explica que hoje, no Brasil, as mulheres têm em média oito anos de estudo, enquanto os homens possuem apenas 7,7 anos.

Dessa forma, para entender esse processo de construção, convém discutir acerca da temática das mulheres chefes de família, a fim de introduzir algumas reflexões.

Durante a maior parte do século XX, a vida familiar e laboral se organizou em torno do modelo tradicional de família patriarcal, sob a seguinte lógica: o homem, chefe do lar, era o encarregado de trabalhar e receber um salário com o qual assegurava a manutenção de todos os membros da família.

A mulher, por outro lado, tinha a seu cargo as tarefas da casa e os cuidados com as crianças, em troca dos quais não recebia nenhuma contrapartida financeira. Uma série de fatores caracterizava esta estrutura, por exemplo: se esperava que o homem contasse com um trabalho remunerado fora do lar por toda a vida e que a mulher permanecesse a maior parte do tempo em casa, concentrada no cuidado de sua família. Modelo baseado na divisão dicotômica entre a “mulher cuidadora” e o “homem provedor”.

No primeiro capítulo deste artigo destaca-se que hoje este modelo não corresponde à realidade. Mas o que aconteceu? Houve mudança nos papéis familiares e a mola propulsora dessa mudança está na maior inserção das mulheres no mercado de trabalho.

O presente artigo adota como metodologia a pesquisa bibliográfica, cujo objetivo é conhecer como a mulher está se reorganizando para ser profissional e mãe, diante desse novo contexto. Ademais, discutirei sobre as responsabilidades depositadas nas mulheres, além de apresentar as dificuldades vividas nessa rotina e como ela lida com as mencionadas situações, muitas das vezes tão conflitantes. Isto porque, é inevitável que ocorra um crescente desequilíbrio entre as diversas facetas de sua vida, que conseqüentemente, levam à deterioração de sua saúde física e mental, advinda desse acúmulo de funções.

Dessa maneira, no capítulo 3 desta pesquisa, irei explanar o que se entende por dupla ou até tripla jornada de trabalho, já que o labor semanal feminino chega a ter em média 7,5 horas a mais que o masculino, considerando o tempo dedicado ao emprego, ao lar e aos componentes da família. Em 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas.

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas, as mulheres generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis.

Esquecidas de si mesmas, acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem. (PEREZ, 2001 *apud* FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009, p.74).

Debater sobre esse papel de mantenedora das mulheres remete à divisão de trabalho existente entre gêneros, que os levou a assumirem posições desiguais em termos de poder, prestígio e riqueza.

Desde Platão e Aristóteles, a igualdade consiste em tratar-se de modo desigual os desiguais. O princípio da igualdade tem previsão expressa na Constituição em seu artigo 5º, caput (“todos são iguais perante a lei”) e no mesmo artigo inciso I (“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”).

Em um recente artigo publicado no site das Nações Unidas, o secretário-geral da Organizações das Nações Unidas (ONU), António Guterres, afirma que a desigualdade de gênero é a grande injustiça de nossa época. Em todos os lugares, as mulheres estão em situação pior do que os homens simplesmente porque são mulheres.

Por fim, ao final do artigo, destaca-se exemplos de implementações que contribuiriam diretamente para um ambiente ético e intelectual, além da adoção de novas condutas que somariam muito para tornar a sua jornada menos pesada.

Deste modo, buscou-se alcançar um extenso conteúdo para melhor obtenção de informação relacionada ao tema. A fim de levar esclarecimento a análise das mulheres chefes de família, seus desafios em face da dupla e tripla jornada de trabalho e sobre a desigualdade que permeia nossa comunidade.

## **2 A POSIÇÃO DA MULHER NA ATUALIDADE**

Na lição de Saffiot (1976) a mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços, sempre foram ligadas ao trabalho. Em todas as épocas e lugares elas vêm contribuindo para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social.

Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior a revolução agrícola e industrial, a mulher da camada trabalhadora era ativa: trabalhavam nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. A mulher se faz, portanto, a figura do desenvolvimento social, apesar da sociedade colocar obstáculos a realização plena da mulher.

[...] A ideia de que a missão da mulher é o casamento e a procriação, conduziu a uma especialização que destina as mulheres as ocupações subalternas, mal remuneradas e sem perspectivas. As famílias por sua vez, e na medida de suas possibilidades, adotam, num simulacro de prestígio, a ideologia da classe dominante: a mulher deve ser exclusivamente dona de casa, guardiã do lar. E as próprias mulheres em sua maioria, tem de si próprias uma imagem cujo componente básico é um destino social profundamente determinado pelo sexo, e que, num mundo inseguro em que ela conta com uma variável a ser manipulada segundo as conveniências da situação, na qual não lhe cabe nenhum poder de decisão, no qual, enfim, ela joga com a desvantagem de ser mulher, situa seus alvos em planos poucos ambiciosos, O medo inconsciente do fracasso reduz suas aspirações e diminui sem ímpeto de realizar. Por isso a mulher busca integrar-se na estrutura de classes em face da sonhada ocupação em variados campos (SAFFIOTI, 1976, p. 5)

Décadas após, timidamente a mulher obteve seu espaço por volta da década de 60 e 70, especialmente após a chamada Revolução dos costumes. No Brasil, foram conhecidos como anos de mudanças, as quais promoveram modificações na estrutura da sociedade, nos comportamentos políticos e nas manifestações culturais. Nesta época lutava-se contra o regime de ditadura militar implantada em 1964, contra a reforma educacional, o que mais tarde provocou o fechamento do Congresso e na decretação do Ato Institucional nº 5.

Dessa forma, destaca-se os ensinamentos de Silva *et.al*, (2005) a revolução sexual e a libertação das mulheres desempenham um papel fundamental nas mudanças em todo o casamento moderno, no amor e no comportamento sexual, levando a mudanças fundamentais na vida das pessoas e nos relacionamentos íntimos. Hoje, as mulheres estão progredindo nos campos cultural e político. O povo brasileiro elegeu 288 prefeitas, com 5.000 cargos na comissão eleitoral de 2004. Nos últimos 15 anos, mais de 120 mil mulheres ingressaram no mercado de trabalho brasileiro. Hoje, mais de 30 milhões de mulheres trabalham fora.

Contudo, o que mais chama a atenção nesta época é a atuação das mulheres, que fomentaram profundas mudanças. Foi um marco importante na transição dos comportamentos, principalmente femininos. As mulheres passaram a questionar mais vigorosamente sua posição na sociedade e se destacaram pela crescente presença nos movimentos reivindicatórios da década. (LOPES, 2006)

No contexto de um processo de modernização acelerado, promovido pela ditadura militar, em que se desestabilizavam os vínculos tradicionais estabelecidos entre indivíduos, grupos e estruturas familiares, as mulheres entraram maciçamente no mercado de trabalho e proclamaram seus direitos.

Isto é, as mulheres tiveram um desdobramento mais direto e organizado, já que os movimentos feministas também lutaram contra a ditadura e por muitos problemas específicos tais como: sexualidade, o controle da concepção, o aborto, a dupla jornada de trabalho, além da discriminação econômica, social e política. Por conseguinte, nada mais justo que guerreassem por igualdade de direitos, de salários, e de decisão.

[...] O objetivo dos movimentos feministas era obter o reconhecimento social às mulheres através de estratégias políticas, sendo um movimento de esquerda, pautado na teoria marxista-leninista, esse movimento social

procurava a redemocratização e legitimava a luta das mulheres por seu espaço no ambiente privado e externo (FONTENELE, 2006, p. 92).

É interessante perceber como esses novos comportamentos romperam com as gerações anteriores, no que diz respeito às estruturas tradicionais, seguida pelos nossos pais. O surgimento desses aspectos construiu um modelo de uma nova mulher, já transfigurada por tudo o que passou desde os primórdios de sua luta.

A construção do conceito de nova mulher não foi tarefa fácil, foi preciso recriar sua própria posição histórica no contexto social. Uma posição ainda vista pela janela do imaginário, onde trabalhava-se inicialmente em casa, com atividades ainda peculiares à mulher tradicional, porém adicionada como fonte de renda complementar para sua família. E em casa, cuidando dos filhos, simultaneamente da “janela,” voltava seu olhar para um futuro profissional mais qualificado e ainda distante.

Deste modo, na última década, com a alteração de padrões culturais impostos pelo patriarcado, direcionou o papel da mulher a um processo de autonomia e libertação. Ou seja, a mulher surge como sujeito independente em um cenário moderno, mas exercendo pluralidade de identidades como: mãe, esposa, profissional e sujeito político atuante.

[...] Apesar das dificuldades, as mulheres estão ingressando cada vez mais no mercado de trabalho e permanecendo nele. Contudo, as tarefas historicamente conhecidas como sendo preferencialmente das mulheres, não foram eximidas do seu cotidiano, elas seguem, portanto, assumindo uma dupla responsabilidade e dupla jornada de trabalho. (FRANÇA, SCHIMANSKI, p. 73-74)

A posição da mulher na atualidade nunca foi tão clara: Guerreira, não deixa de ser mãe, esposa, filha, irmã, amiga, companheira, cuidadora, muitas vezes “mãe-pai”, e provedora do sustento familiar. Em sua maioria são mulheres de todos os tipos, estilos, classe, raça, cor, contudo, a frente de seu tempo, muito mais evoluídas,



decididas, batalhadoras, dedicadas, capazes de enfrentar a tudo e a todos pelos seus projetos e ideais. (LOPES, 2006)

É claro que, em pleno século XXI, encontramos em alguns países, mulheres que agem com submissão total aos homens, com obediência e, que assim foram criadas e deste modo vivem. Estamos falando de mulheres que não possuem direitos, liberdades, e que ficam expostas todos os dias a violência, a infelicidade e a dor.

Entretanto, a mulher atual vai além disso tudo, em busca de seu espaço, e vem a cada dia, conquistando-o ainda mais, ultrapassa limites impostos pelos homens e pela sociedade em que vivem. Suas conquistas vão além do que, um dia já lhes foi permitido e, estão mostrando, a cada tempo que de frágil nada tem, e quem não deixam de ser femininas, sedutoras e misteriosas, mas se tornam mulheres, no sentido amplo e infinito da palavra e do ser humano que são. São estas mulheres que na atualidade desenvolvem vários papéis, transformando-se diariamente e contribuindo para a transformação do meio em que vivem. (ARMANI, 2011, p. 1)

## 2.1 Atuação Feminina no Mercado de Trabalho

Com as constantes revoluções, o mercado de trabalho ganhou a inserção da mulher que veio quebrando tabus acerca das profissões e em um mundo que era inteiramente dos homens. Atualmente, não há uma especificação de tarefas e as mulheres conseguem conciliar vida profissional e familiar, em uma dupla jornada, tema que será estudado logo a seguir.

Nessa ótica, Ferreira e Santos destaca (2013, p.3) destaca acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho.

A inserção da mulher no mercado de trabalho vem de tempos remotos, precisamente da década de 1970 até os dias de hoje. Ela tem apresentado uma espantosa progressão. Com as transformações ocorridas no pensamento humano no século XXI, a perspectiva de desenvolvimento da carreira da mulher pode ser repensada a níveis além das fronteiras da organização, por meio de decisões tomadas ao longo de sua vida, aproveitando as oportunidades de possíveis migrações e sucessões de cargos no meio trabalhista.

Basicamente, o ingresso das mulheres no mercado consistiu das guerras ocorridas na época que gerou dezenas de mortes das tropas. O mercado de trabalho se encontrava escasso, o que proporcionou a entrada da mulher no âmbito trabalhista, devido as oportunidades que foram encontradas.

Assim, Probst *apud* Ferreira e Santos destaca (2013, p. 4) ensina:

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Surgiu, portanto, a figura feminina no cenário trabalhista, bem como a desvalorização da mão de obra da mulher: pouca oportunidade laboral, trabalhos precários e mal remunerados, cargos desfavorecidos, dentre outros. Esse cenário marcante de discriminação ainda circunda nos dias atuais, principalmente no que tange a remuneração.

Leis esparsas ganharam importância ao proteger o direito da mulher. No entanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi o marco para a ruptura da desigualdade entre homens e mulheres. Assim, a figura feminina no mercado de trabalho ganhou força e proteção.

De fato, conforme destaca Ferreira e Santos (2013) a mulher não se encontra no mercado de trabalho apenas como empregada, mas também, como empreendedora, gerando grande produtividade na economia brasileira.

Segundo D'Alonso (2012), as mulheres não são mais apenas donas de casa como antigamente. Atualmente representam cargos importantes no cenário trabalhista, que eram tomados pelo público masculino.

A mulher inserida no mercado de trabalho sofre discriminações devido a diversos aspectos, principalmente sociais e culturais. Os movimentos para se chegar a igualdade e respeito foram maçantes e degradantes, como exposto a seguir.

Vale ressaltar que o papel da mulher tem pouco destaque desde a colonização que sofrem papéis degradantes, desumanas e humilhantes, a depender do grupo e classes sociais que eles se encontrem. As mulheres, portanto, foram elogiadas e temidas que, como representantes de Satanás, se tornassem objetos de dominação e submissão devido à aceitação do conceito de "não funcionamento", tiveram um impacto real no desenvolvimento da humanidade e foram marginalizadas ou até aniquiladas, nos tempos passados. (SILVA *et. al*, 2005)

A mulher sempre foi reconhecida como inferior ao homem. O sexo masculino era reconhecido como modelo de sexualidade e sujeito de perfeição. A mulher passa a ser olhada como inversa ao homem.

## **2 POLÍTICAS PÚBLICAS SOCIAIS CRIADAS PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO**

É importante destacar a desigualdade encontrada no mundo do trabalho entre homens e mulheres. No entanto, essa desigualdade não é encontrada apenas nesse âmbito, sendo uma questão inteiramente social e cultural.

De início, Siqueira e Samparo (2017, p. 289) ensina acerca do termo desigualdade:

A desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo inferioridade. É penoso saber que em pleno século 21 e após várias e incansáveis lutas pela sua inserção no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem com o preconceito.

Antes de adentrar no tema propriamente dito, é necessário avaliar a distinção dos termos sexo e gênero, visto que pode dar ensejo a compreensão ocorrida da divisão sexual do trabalho existência, bem como a discriminação e inferioridade existente. Assim, se tem a decorrência de leis, políticas sociais no âmbito trabalhista que protege a mulher no atual cenário.

De acordo com Jesus (2016) John Money e Anke Ehrhardt introduziram a indagação da diferença entre os termos gênero e sexo, ao mesmo compasso que os movimentos de mulheres faziam essa mesma distinção.

Logo, gênero é compreendido como uma categorização pessoal e social dos indivíduos, com base na construção de sua identidade, portanto independe do sexo biológico. É a constatação de Siqueira e Samparo (2017, p. 290).

[...] faz-se necessário, primeiramente, compreender a concepção distinta que se possui de sexo e de gênero, visto que, normalmente, ambas as palavras são tratadas como sinônimas. Assim, enfatiza-se que o sexo faz referência apenas a questões biológicas, enquanto gênero é interpretado como a construção da identidade de cada ser humano, a partir da influência cultural e das instituições sociais. (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017, p. 289)

Nesse sentido, várias foram as concepções que influenciaram na distinção de gênero e sexo, mas ainda assim, a mulher era como ser entendido como fraco, apenas sendo uma matéria prima na relação para concepção do feto.

Siqueira e Samparo (2017, p.289) relembra:

Conseqüentemente, a partir desta diferenciação, ao longo da História, a mulher passou a ser vista em uma condição de inferioridade ao homem, devendo obediência a este por conta de seu sexo biológico. Apesar do grande desenvolvimento, no sentido da promoção da inserção da mulher na sociedade, e, por conseguinte, da incorporação desta no mercado de trabalho, advindas das lutas dos movimentos feministas, a desigualdade salarial, a discriminação e a não proteção do labor da mulher ainda se fazem presentes.

Dessa forma, o objetivo desse tópico é demonstrar as recentes políticas públicas sociais implementadas que buscam diminuir a desigualdade entre homens e mulheres, tanto dentro e fora do mercado de trabalho. Em complemento, Abramo (2007, p. 265) ensina:

Interessa analisar o desenvolvimento da institucionalidade e dos mecanismos gerais de promoção do tema no âmbito do governo federal, assim como algumas das políticas específicas que vêm sendo implementadas no âmbito do trabalho, inclusão social [...]

O primeiro movimento impactante referente a movimento feminista, surgiu nos anos 70, lutando contra a ditadura, com tentativas de interferir e construir espaços institucionais no poder constituinte. Assim, em 1985, surge o Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM) com ações ativas até o ano de 1989, juntamente com Delegacias Especializadas da Mulher e os Conselhos Estaduais da Condição feminina.

Com movimentos políticos e perda do poder existente, o Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM) perdeu sua força e passou a existir a a SEDIM (Secretaria dos Direitos da Mulher).

Vale ressaltar a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SPM), inaugurada pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva que trazia melhorias no que tange a mecanismos e formas constitucionais de debates para melhores condições para mulheres, principalmente desenvolvimento de cargos eletivos para movimentos feministas e em diversas associações.

Abramo (2007, p. 270) destaca acerca da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres: “A criação da SPM foi considerada uma resposta do governo a uma antiga reivindicação do movimento de mulheres e um impulso fundamental para que o tema da igualdade de gênero fosse colocado “de verdade” na agenda das políticas públicas.”

Houve outros movimentos que buscavam pautar a diminuição da igualdade de gênero, buscando inserir essa discussão no plano político, inclusive no âmbito internacional. O Governo Lula trouxe avanços no sentido de inserir figuras femininas no poder de comando no seu ministério.

De outro norte, com as grandes violações sofridas pelas mulheres no mundo trabalhista, surgiu diversas leis que se voltaram para protegê-las.

Nesse sentido, Nascimento (2011, p. 908) constata acerca da indispensabilidade da mulher: “Ao trabalho da mulher é dispensada, pelo direito, especial proteção [...] em todos os sistemas jurídicos, a mulher merece tratamento particular, asseguradas condições mínimas de trabalho, diferentes e mais vantajosas do que aquelas estabelecidas em relação aos homens.”

Em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16h30 min. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserido em algumas constituições, entre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher.

Conforme mencionado anteriormente, houve influências internacionais em relação as políticas contra desigualdade de gênero. Vale ressaltar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trouxe diversas convenções que mencionavam o trabalho da mulher grávida, estipulava horas extras e trabalho com pesos, e igualdade salarial (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017)

Paralelamente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, fez grandes mudanças no cenário trabalhista para as mulheres. Abramo (2007, p. 268) ensina:

A Constituição de 1988 contém avanços significativos no sentido da promoção dos direitos da mulher e da igualdade de gênero: institui um marco

normativo igualitário para homens e mulheres no âmbito da sociedade conjugal, reconhece a violência intrafamiliar como uma questão de governo, afirma o direito à livre escolha no âmbito da reprodução e avança na garantia de direitos no âmbito do trabalho, incluindo o trabalho doméstico, a mulher rural, a extensão da licença maternidade de 90 para 120 dias e a instituição da licença paternidade de 5 dias.

Vale ressaltar que movimentos feministas foram essenciais para que ideais de liberdade e busca pela justiça de gênero. Esses movimentos se iniciariam na Europa, com o marco inicial pela Revolução Francesa. Nessa ordem, Nascimento (2011, p. 909) complementa:

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação etc. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.



### **3 A PROTEÇÃO DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988: ASPECTOS LEGAIS E A REFORMA TRABALHISTA**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, teve seu surgimento no ordenamento jurídico para regulamentação dos direitos do trabalho em geral. No entanto, trouxe em seu corpo, diversos dispositivos referentes a proteção da mulher no mundo trabalhista. Isso em decorrência de princípios básicos para que se evitasse as condições degradantes sofridas no passado.

Com esse novo instituto, ficou basicamente instituído diversas restrições, para que se evite condutas discriminatórias e que fosse realmente protegida a mulher no seu ambiente de trabalho.

#### **3.1 Das transformações pós Constituição de 1988**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi um grande avanço na história devido a sua gama previsão de direitos para as mulheres, estabelecendo um novo paradigma de igualdade, independente do sexo.

O ponto nodal reside no artigo 5º, que de início já proíbe a diferenciação entre homens e mulheres:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Rompeu-se um enorme paradigma, conforme explicam Wienke, Costa e Pierdoná (2018, p.203): “[...] o da hierarquia conjugal e da chefia familiar, resquício de uma sociedade patriarcal de muitos séculos de existência e perpetuação.

Em sequência, Wienke, Costa e Pierdoná (2018, p. 201) vem destacar sobre as transformações:

Toda essa análise está baseada em um sistema patriarcal e de submissão da mulher, em que há uma chefia conjugal, preferências e privilégios eminentemente masculinos. As mulheres ainda lutam pelo ingresso no mercado de trabalho, e por essa ruptura, pois novos valores sociais e culturais estão sendo escritos, e, para isso, necessita-se de um ordenamento jurídico que acompanhe tal processo.

As regras jurídicas, aos poucos foram adaptadas para que princípios fossem postos para que não houvesse diferenciação de gênero. Cita-se por exemplo o artigo 3, inciso IV que traz: “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Em sequência, se tem a abolição da “chefia” da sociedade conjugal”, conforme previsão do artigo 226, § 5º: “Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. §5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.”

Nessa ótica, Wienke, Costa e Pierdoná (2018, p. 205) ensinam o cenário pós Constituição da República:

Portanto, a CF/88 trouxe um grande avanço na tentativa de dar mais igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, passando as normas trabalhistas a serem vistas como promotoras de direitos e não mais como regras “protetivas”. No que se refere à igualdade entre os sexos,

apenas as diferenças devem ser protegidas, de modo que preserve uma igualdade material e não gere uma discriminação por causa dessa proteção, porque o objetivo da Carta Magna é erradicar qualquer forma de discriminação para, assim, constituir uma sociedade livre, justa e solidária.

Dessa forma, Nascimento (1997) compreende que o Direito do Trabalho em relação a mulher passou a ser de protetor a promocional, visto que a mulher deixou de ser algo inferior e submisso para o Estado, necessitando de proteção, afastando as causas de discriminação e inspirando legislações protetivas.

Infelizmente, como destaca Lopes (2006) algumas normas foram falsamente criadas com caráter protetivo, sem colaboração efetiva para a proteção do trabalho da mulher. Há um caminho longo para se percorrer para normas reais sejam editadas e que se evitasse o retrocesso.

Vale destacar alguns artigos importantes na Constituição da República Federativa do Brasil, como por exemplo, artigo 7º, inciso XX e XX, sendo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988)

Assim, como fora brevemente apresentado, a Constituição da República Federativa do Brasil veio denotar diversos direitos as mulheres, incluídos no rol de direitos fundamentais, o que os torna cláusula pétrea e demonstra a importância de proibição da discriminação.

### 3.2 A reforma trabalhista e os avanços nos direitos da mulher

---

A intitulada Reforma Trabalhista trouxe alteração de mais de 200 artigos na Consolidação das Leis do Trabalho e revogou diversos dispositivos. De início, vários artigos foram alterados no tocante a mulher e o trabalho. Em síntese, destaca-se os ensinamentos de Wienke, Costa e Pierdoná (2018, p. 206):

Apesar de tanto debate sobre a precarização do direito do trabalho com a reforma trabalhista, alguns pontos foram positivos. Especificamente sobre o trabalho da mulher, a alteração dos artigos 372, 384 e 396 da CLT foram progressivos no que tange às políticas públicas de combate à discriminação de gênero, pois tais regras eram ditas como protetivas, mas, muitas vezes, ocasionavam condutas discriminatórias por parte do empregador.

Foram diversas alterações legislativas no tocante a mulher. Os artigos mais alterados foram do 384 a 396 que traziam a previsão de diversos direitos, como por exemplo: a jornada de trabalho, o local desenvolvido o trabalho, o período e a maternidade. Como mencionado, foram várias as mudanças no que se refere à mulher e ao trabalho.

Em suma, a maioria das normas que foram revogadas, eram protetivas e a outras promoviam os direitos da mulher no cenário trabalhista. Na maioria, traziam noções de dignidade da pessoa humana ao local de trabalho e a real diferenciação do labor da mulher em determinados locais.

Em suma, alguns outros direitos foram inseridos para mudar o cenário trabalhista, principalmente aqueles referentes a previdência social e a maternidade da mulher. Nessa ótica, Lopes (2006, p. 426) explica:

No âmbito trabalhista [...] foram muitas as alterações legislativas. Tais alterações são aquelas referentes a: a) o abandono do princípio de “proteção da mulher”, mediante revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7855/89 e 10244/01); b) redimensionamento das normas de proteção à

maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes); c) instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9029/95 e 9799/99).

O aludido e controverso artigo 384 que dava direito a 15 minutos de descanso a mulher, foi revogado pela reforma, por ter sido grande alvo de discussão de discriminação. Atualmente, pós-reforma, se instituiu o 394-A, disciplinando:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (BRASIL, 2017).

Percebe-se o que o aludido artigo vem flexibilizar as normas referentes a insalubridade, sendo nítido o retrocesso em permitir trabalho a mulher nesse local.

Noutro passo, fica evidente que apesar de diminuir a discriminação, o legislador quis “abafar” a flexibilização por meio do dinheiro através do adicionar a ser futuramente pago. Diversos autores contestam o artigo por entender que a norma tem um caráter perverso e cruel e não condiz com a realidade.

#### **4 DESAFIOS AINDA ENFRENTADOS**

Após diversos apontamentos no que se refere a mulher no mercado de trabalho e seus direitos, fica evidenciado que após diversas reformas, normas trabalhistas trouxe grandes avanços para tratar com mais igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

No cenário trabalhista, os avanços, mesmo sendo mínimos, não se comparam ao avanço social que ainda é lento. Somente o ordenamento jurídico pátrio não é capaz de libertar a cultura enraizada de submissão milenar que a mulher sofre durante séculos. Continuando, portanto, um grupo vulnerável e passível de discriminação a qualquer tempo (LOPES, 2006).

Esforços jurídicos e da evolução social das mulheres não são capazes de diminuir em totalidade a discriminação no mercado de trabalho. Isso tudo, em decorrência do gênero.

Essa segmentação social discriminatória impede que a mulher, na maioria das vezes tenha crescimento profissional, em cargos de chefia e até mesmo gestão. Ademais, muitas vezes os problemas de discriminação têm acompanhamento com assédios morais e até mesmo sexual (PROSBT, 2003).

A realidade social compromete diversas mulheres trabalhadoras, sendo prejudicadas por falta de reconhecimento digno, para que seja exercida a plena cidadania no âmbito social e trabalhista.

Assim, o problema da discriminação é muito mais além do que por questões de gênero, mas também questões familiares, maternidade, valores como igualdade e liberdade (LOPES, 2006).

A mulher acabou por assumir um papel majoritariamente masculino, o que fez assumir responsabilidades dentro e fora de casa, por exemplo, o trabalho doméstico, gerando uma dupla jornada de trabalho

#### 4.1 Como o direito ampara as mulheres como chefes de família e as leis que tramitam para protegê-las na igualdade de gênero

O mercado de trabalho evoluiu e juntamente com essa evolução, surgiu a participação das mulheres em relações trabalhistas desenvolvendo trabalhos braçais e ocupando espaços que antes era somente de homens.

Em alguns casos e na maioria das vezes, a mulher desempenha um papel importante: chefe de família. Tornam-se, portanto, a única pessoa que sustenta a casa onde vivem.

Ainda assim é perceptível que essas mulheres chefes de famílias não tem uma proteção efetiva ou políticas públicas desenvolvidas para promover ou melhorar seu desenvolvimento social dentro de um ambiente trabalhista.

Nesse cenário, destaca a observação de Silva (2017) como principal ou única provedora da família, as mulheres precisam de muitas políticas públicas para promover seu desenvolvimento social, mas principalmente precisam saber se ver como objetos que podem melhorar suas condições de vida. Se o desenvolvimento da sua cidadania não estiver envolvido, nenhuma política social pública faz sentido.

São mulheres que lutam e que podem enfrentar todos os obstáculos para alcançar seus objetivos e o bem-estar de seus filhos.

Atualmente, as leis já existentes passaram a serem mais promovidas em prol das mulheres após diversos tipos de movimentos reivindicando igualdade de gênero. A guisa de exemplo, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 bem como a Consolidação das Leis do Trabalho, são dois grandes importantes diplomas que inseriram direitos a mulheres que são chefes de família (PROSBT, 2003).

O direito, apesar de tímido, procurou estabelecer a proteção a chefes de família, buscando tornar o ambiente mais suscetível a essa prática familiar. Um exemplo clássico a ser citado é a licença maternidade e atualmente o acesso ao intervalo de amamentação conforme previsão do artigo 396, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (BRASIL, 2017).

Por diversas vezes, chefes de família com uma dupla jornada tendem a serem marcadas pela pobreza e com baixa qualificação profissional e baixa escolaridade. Muitas vezes enfrentam condições degradantes para se sustentar e sustentar seus dependentes (TEODORO, 2020).

Resta percebido que há uma desfavorável competição dessas mulheres no mercado de trabalho que ainda insiste em ser tão desigual para o gênero feminino. O



direito ainda é precário com normas que favorecem as mulheres chefes de família a terem algum benefício.

Em complemento Silva (2017) observa em seu estudo que nas condições de moradia, educação, alimentação, saúde e lazer, está em jogo o carro da vida. Essas mulheres vivem em áreas com pouca infraestrutura e estão localizadas em áreas com frequente violência urbana, como o tráfico de drogas. Essas mulheres precisam de creches, centros de saúde e policiamento, os quais têm dificuldade em cuidar de seus filhos e de si mesmas.

No momento, pode-se dizer que o direito se encontra na fase de promoção dos direitos das mulheres e não em inovação destes. Ainda se é buscado a igualdade de gênero para uma composição e convivência em qualquer âmbito e não tão somente no trabalhista. Esta igualdade baseia-se na procura de um tratamento diferenciado apenas quando são necessárias biológicas e terapêuticas e, não na base de uma discriminação arbitrária infundada. Como se sabe, esta discriminação ainda existe no mundo do trabalho atual (TEODORO, 2020).

Resta constatado, portanto, que não há uma lei específica ou políticas públicas particularmente benéficas as chefes de família. O Estado precisa promover políticas de emprego voltadas a essas mulheres para garantir estratégias de sobrevivência, para que sua vida profissional e familiar melhore.

Um dos direitos voltados a mulheres em situação de chefes de família e impactam sua vida diretamente são o Plano de Atenção Integral à Família e o Bolsa Família.

#### 4.2 Projetos de lei em tramitação e a Prioridade em habitação

Há alguns projetos de leis em tramitação no Congresso Nacional que visam proteger as mulheres em todos os aspectos, e não somente no âmbito trabalhista.

Muito se discute sobre a igualdade de gênero e promoção dos direitos trabalhistas das mulheres.

Pensando nisso, alguns projetos de lei foram desenvolvidos para que se aumentasse a proteção da mulher no âmbito trabalhista, bem como desenvolvimento de normas que a favoreçam em outros aspectos.

O projeto de lei 294/19, do deputado Rubens Otoni veio trazer penalidades ao empregador, possibilitando a punição quando há ocorrência de diferenciação de salários por gênero, fazendo que seja permitido aos órgãos Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho elaborem listas de empresas que foram multadas por desigualdades de gênero:

Art. 461

[...]

§6º No caso de comprovada discriminação por motivo de gênero ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 1 (um) salário-mínimo por mês em que foi praticada a diferença.

§7º O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho poderão divulgar lista das empresas que apresentem as empresas autuadas em razão da desigualdade entre gêneros (BRASIL, 2019).

Um dos projetos mais comentados nos últimos tempos é o Projeto de Lei 4.692/2019, com aprovação na Comissão de Direitos Humanos (CHD). Busca oferecer a chamada Prioridade na Habilitação, visando atender mulheres de baixa renda e vítimas de violência doméstica em programas de habitação públicas financiados com recursos públicos como Minha Casa e Minha Vida, proposto pelo senador Ciro Nogueira.

Um projeto bastante interessante é a Lei do Senado 106/2018, proposto por José Pimentel. Tem como real intenção o incentivo do empreendedorismo feminino.

Busca determinar, à guisa de exemplificação que Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) pelo menos 10% dos recursos administrados pela instituição ao plano de incentivo às mulheres empresárias.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas de apoio ao empreendedorismo feminino, com o objetivo de promover a igualdade de acesso das mulheres às atividades produtivas e promover a consolidação de empreendimentos liderados por mulheres.

Art. 2º As instituições públicas oficiais de crédito e as agências oficiais de fomento implementarão programas de incentivo ao empreendedorismo feminino, voltadas a promover o acesso facilitado de empreendedoras do sexo feminino a linhas de crédito, educação financeira, assistência técnica e sistema diferenciado de garantias. Parágrafo único. Para os fins do disposto no “caput”, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES destinará, sem prejuízo das diretrizes da política de aplicação de recursos estabelecida na Lei de Diretrizes Orçamentárias em cada exercício financeiro, não menos do que dez por cento dos recursos por ele administrados para programas de incentivo ao empreendedorismo feminino.

Art. 3º O Poder Público incentivará o empreendedorismo feminino de micro e pequeno porte, assim considerado o empreendimento em que pelo menos cinquenta por cento do capital das micro e pequenas empresas seja detido por mulheres, observados os limites para definição de porte da empresa estabelecidos na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 4º As empresas beneficiárias de financiamentos de agências oficiais de fomento ou de incentivos fiscais no Imposto de Renda estabelecidos por lei deverão assegurar que pelo menos um terço de seus postos de trabalho e cargos de direção ou gerência sejam ocupados por mulheres.

Parágrafo único. As empresas que já estejam em gozo de financiamentos ou incentivos fiscais nos termos do “caput” deverão promover o cumprimento do disposto no “caput” no prazo de até três anos a contar da vigência desta Lei.

Art. 5º A implementação do disposto nesta Lei dar-se-á sem prejuízo da destinação de recursos ao Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPO (BRASIL, 2018).

Além disso, fica determinado que as agências oficiais de crédito e as agências de desenvolvimento implementem programas que incentivem essas mulheres empreendedoras a facilitar o acesso a linhas de créditos, educação financeira, assistência técnica dentre outros, conforme artigo 2º do referido projeto.

Por fim, um projeto um pouco antigo é o Projeto de Lei 130/2011 que visa estabelecer a aplicação de multas para que seja combatido a diferença salarial entre gêneros.

Art. 401 [...]

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo período da contratação (BRASIL, 2011).

Todos os projetos citados buscam incluir a igualdade de gênero na pauta trabalhista, bem como combater e ajudar mulheres que são vítimas de violência e não tem chances de moradias.

Resta percebido que o direito existe, porém, precisa ser aprimorado, inovado e promovido em face das mulheres, não somente no âmbito trabalhista, mas sim, em qualquer área em que se encontre a desigualdade entre gêneros que ainda é muito evidente na sociedade.

## **5 CONCLUSÃO**

Restou percebido no presente trabalho que o mercado de trabalho ainda não tem preparação para receber mulheres empoderadas e que são donas de duplas jornadas de trabalho.

Mesmo que ocorra o aumento da presença feminina no mercado de trabalho formais e em cargos de liderança, há gargalos hierárquicos. A medida que aumenta o papel de “líder” e papéis organizacionais, a proporção de mulheres no âmbito trabalhista ainda é pequena. Esse fenômeno é causado por obstáculos sutis e perceptíveis na nossa sociedade que influenciam fortemente na geração de oportunidades de carreira e desenvolvimento profissional destas.

No momento, uma das principais prioridades das mulheres é ter reconhecimento no mercado de trabalho. Isso porque essa geração de mulheres atuais não entende mais o que significam as conquistas das gerações anteriores, principalmente para muitas pessoas, a luta feminista é vista como superada (a “superação” será sua defensora).

A falta de consciência sobre quais avanços sociais e jurídicos em relação às mulheres, representam uma desvalorização das conquistas almejadas anteriormente e, portanto, as colocam em risco. Para que uma conquista seja defendida, é necessário aprender mais sobre o contexto atual das normas jurídicas e o social para que ocorra a inclusão da promoção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho.

Ao longo da história, as mulheres sofreram submissões aos homens, sendo vistas à margem da sociedade como fracas por simplesmente por serem mulheres. Essa situação sempre esteve acompanhada pela inegável influência submissa refletindo nas relações de trabalho. Isso gera, portanto, um resultado sobre a discussão de gênero, isto é, a teoria da divisão do trabalho.

Parte da trajetória feminina na História, vem analisar e entender como a lei atende à realidade e às necessidades das mulheres, especialmente em termos de trabalho, e como pode satisfazer o impacto da divisão do trabalho em razão do gênero,

analisando a eficácia da atuação do Estado nesse cenário ainda tão problemático nos dias atuais.

Após fazer um julgamento sobre o valor da mulher na sociedade, a conclusão é que a desigualdade de gênero, principalmente no mercado em relação ao público feminino, ainda é existente no século XXI.

Resta evidenciado que nos dias atuais, ainda há a existência de resquícios de patriarcado e de constantes discriminações. As mulheres sofrem preconceitos para conquistar e manter suas ocupações, em uma sociedade que ainda tem diferenças salariais e divisão do trabalho em razão do gênero.

Portanto, pode-se concluir que a igualdade de gênero é um problema de toda a sociedade, não atingindo somente as mulheres, mas também outros públicos. Este é um obstáculo para que ocorra à real aplicação dos direitos fundamentais, direitos humanos e especial, os direitos do trabalho para o público feminino.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado do trabalho: uma força de trabalho secundária?** de São Paulo. 2007, 328 f. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Departamento de Sociologia, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE\\_LAIS\\_WENDEL\\_ABRAMO.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf). Acesso em: 03 maio. 2020.

ARMANI, Cida. Vereadora escreve artigo sobre o Dia Internacional da Mulher. **Câmara Municipal de Guáira. São Paulo, 17 de março de 2011.** Disponível em: <http://www.camaraguaira.com.br/?p=3228>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Vade Mecum Compacto. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Lei do Senado 106/2018. Dispõe sobre o apoio ao empreendedorismo feminino e dá outras providências. **Senado Federal**, Brasília, 04 de junho de

2019Disponível em:<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132530>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Lei n<sup>o</sup> 13.467 de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n<sup>o</sup> 5.452, de 1<sup>o</sup> de maio de 1943, e as Leis n<sup>o</sup> 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei 130/2011. Acrescenta § 3<sup>o</sup> ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n<sup>o</sup> 5.452, de 1<sup>o</sup> de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil. **Senado Federal**, Brasília, 22 de novembro de 2011. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei 294/19. Altera e acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis Trabalhistas para tornar efetiva vedação a diferença salarial em razão de gênero e etnia. **Senado Federal**, Brasília, 04 de fevereiro de 2019. Disponível em:<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2190789>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei 4.692/2019. Altera a Lei n<sup>o</sup> 11.124, de 16 de junho de 2005, que “dispõe sobre o Sistema Nacional de Habitação de Interesse Social – SNHIS, cria o Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social – FNHIS e institui o Conselho Gestor do FNHIS”, e a Lei n<sup>o</sup> 11.977, de 7 de julho de 2009, que dispõe sobre o Programa Minha Casa, Minha Vida, para conferir prioridade à vítima de violência doméstica nos programas sociais de acesso à moradia e estabelecer critérios para a concessão do benefício. **Senado Federal**, Brasília, 11 de março de 2020. Disponível em:<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138327>. Acesso em: 28 set. 2020.

DALONSO, Gláucia de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicol Am Lat. México**. n. 15, 2008. ISSN 1870-350X. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000400003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003). Acesso em: 17 de setembro de 2012.

FERREIRA, Juliana de Campos SANTOS, Simone Aparecida Soares. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Agronomia**. Faculdade de Agronomia e

Engenharia Florestal de Garça. 2011. ISSN: 1677029. Disponível em: [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/OToQIVadLbtEKd6\\_2013-5-3-11-56-25.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/OToQIVadLbtEKd6_2013-5-3-11-56-25.pdf). Acesso em: 16 out. 2020.

FONTENELE, Tânia Mourão. **Mulheres no topo de carreira**: Flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2006.

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. Revista Emancipação, v. 9 n. 1, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>. Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/687>. Acesso em: 15 set. 2020.

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2020.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. 2. ed. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2020.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção. **Cafajeste. Pagu**, Campinas, n. 26, 2006. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332006000100016](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016). Acesso em: 05 mar. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 14 ed. rev., São Paulo, Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ONU. A (des) igualdade de poder entre os gêneros. **Organização das Nações Unidas**. Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental. Disponível em: <https://unric.org/pt/a-desigualdade-de-genero-e-o-desequilibrio-de-poder/>. Acesso em: 06 ago. 2020.



PROSBT, Renata Elisiana. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**, 2003. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Disponível em: [https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf) . Acesso em: 15 nov. 2020.

RAMOS, Odélia. A mulher de hoje e a mulher de ontem na visão de Alencar e Amado: Quem é esta mulher na atualidade? **Recanto das Letras**. Minas Gerais, 19 de maio de 2009. Disponível em: <https://www.recantodasletras.com.br/artigos/1603339>. Acesso em: 06 ago. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade; prefácio de Antônio Cândido de Mello & Souza. Petrópolis, Vozes, 1976.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da; SANTOS, Luciana Mateus Santos; TEIXEIRA, Luciane Alves; LUSTOSA, Maria Alice; COUTO, Silvio César Ribeiro; VICENTE, Therezinha Alves; PAGOTTO, Vânia Pereira Fagundes. A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais, **Rev. SBPH** v. 8 n. 2. Rio de Janeiro, 2005. ISSN 1516-0858. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-08582005000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582005000200006). Acesso em: 09 abr. 2020.

SILVA, Simone Tavares da. Perspectivas de vida das mulheres chefes de famílias: sonho e utopias. **VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas**, Unidade Federal do Maranhão, 2017. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/perspectivasdevidadasmulhereschefesdefamiliasonhoseutopias.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Revista Direito em debate**, Ano XXVI nº 48, 2017. ISSN: 2176-6622. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate>. Acesso em:

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Feminismo, trabalho e literatura**: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.) **Feminismo, trabalho e literatura**: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <https://www.editorafi.org/48feminismo>. Acesso em: 14 out. 2020.

WIENKE, Felipe Franz; COSTA, José Ricardo Caetano; PIERDONÁ, Zélia Luiza. Direitos sociais, seguridade e previdência social. Florianópolis: CONPEDI, 2018.

# REVISTA DIREITO --- FAE

**XXVII Encontro nacional do CONPEDI**, Salvador. Disponível em:  
<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/0ds65m46/i6zqlxa1/m0T75LQCe6oZpPRS.pdf>  
f. Acesso em: 25 jun. 2020.

ZIBETTI, Marli Lúcia Tonatto; PEREIRA, Sidnéia Ribeiro. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educ. rev.**, Curitiba, n. spe 2, 2010. ISSN 0104-4060. <https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000500016>. Disponível em:  
<https://seminariocorpogenerosexualidade.furg.br/images/arquivo/247.pdf>. Acesso em: 29 maio. 2020.