

ANÁLISE DAS ADVERSIDADES ENFRENTADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.

MARIANA VERAS FRANÇA¹ STEPHANY DA SILVA FONTENELE² IRISLENE CARDOSO RIBEIRO³ MARIA DE FÁTIMA SILVA LIRA4

RESUMO

Este artigo tem for finalidade uma discussão sobre as dificuldades enfrentadas por mulheres na esfera trabalhista. Tal pesquisa qualitativa foi pautada em uma análise bibliográfica de estudos realizados por diversos autores. Foi realizado um resgaste sobre as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho e como tais relações sociais imbricam diretamente na inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Por fim, foi analisado que faz-se necessários maiores discussões e formulação de políticas públicas que apoiem mulheres para que as mesmas possam protagonizar suas histórias em um ambiente sem desigualdade entre homens e mulheres.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho: Mulheres: Mercado de trabalho

ABSTRACT

This article aims to discuss the difficulties faced by women in the labor sphere. Such qualitative research was based on a bibliographic analysis of studies carried out by several authors. A survey was carried out on gender relations and the sexual division of labor and how such social relations directly affect the insertion and permanence of women in the labor market. Finally, it was analyzed that further discussions and formulation of public policies that support women are needed so that they can star in their stories in an environment without inequality between men and women.

Keywords: Sexual division of work. Woman. Job market

⁴ Faculdade UNINASSAU. Discente do curso de Serviço Social. mariadefatimasilvalira@gmail.com















¹ Faculdade UNINASSAU. Assistente Social. Docente. Mestre em Políticas Públicas; maryfranss@hotmail.com

² Faculdade UNINASSAU. Discente do curso de Serviço Social. stephanysilvafontenele@hotmail.com

³ Faculdade UNINASSAU. Discente do curso de Serviço Social. irislenecardoso2018@gmail.com



TRABALHO ALIENADO, DESTRUIÇÃO DA NATUREZA E CRISE DE HEGEMONIA

Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem a finalidade de esclarecer as desigualdades de gênero, que ao longo de um período sócio-histórico e sociocultural, vem se arrastando, e trazendo em pauta as dificuldades e lutas enfrentadas pelas mulheres em diversos espaços, mas objetivamos focar na esfera trabalhista.

Vive-se em uma sociedade onde predomina a cultura do machismo e do patriarcado, e ao longo de nossa história as mulheres vem lutando e lutam, até os dias de hoje em pleno século XXI por direitos de igualdade em nossa sociedade "moderna", os movimentos feministas e outras entidades que lutam em defesa das mulheres desempenharam um grande papel na luta por direitos no Brasil.

Têm-se como prioridade discutir sobre as leis trabalhistas que ampara as mulheres no Brasil e demonstrar a trajetória de conquistas. É importante, no entanto, ressaltarmos que a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Será ressaltada a luta das mulheres pelo direito ao trabalho tendo como marco histórico a partir da revolução industrial no século XIX e outros acontecimentos históricos, tais como: a primeira e segunda guerra mundial, o direito ao voto, os movimentos culturais, e feministas das décadas de 1960 e 1970 no Brasil e no mundo. Assim, o artigo tem como objetivos: Analisar o processo histórico da inserção da mulher no mundo do trabalho na sociedade brasileira; apontar as aquisições conquistadas na CLT brasileira; caracterizar as dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino no setor trabalhista no Brasil.

Tomando como ponto de partida o objetivo desta pesquisa, opta-se por trazer essa discussão através do método histórico-dialético, pois segundo alguns pensadores que seguem a corrente marxista, é o método principal de análise da sociedade, e, visto que está problemática se dá pelo patriarcado e pela divisão sexual do trabalho, se faz necessário este método para que possamos ter uma melhor

















Consciê<mark>ncia de Classe</mark> e Lutas Sociais <mark>na Superação</mark> da Barbárie

compreensão inicial deste conteúdo. Esta pesquisa é de natureza básica, pois tem como princípio, gerar conhecimento que vá somar na sociedade e no meio científico sem necessariamente trazer para a prática. A estratégia utilizada na construção deste artigo foi a abordagem qualitativa, utilizando-se da pesquisa bibliográfica.

Este artigo divide-se nas seguintes seções: a introdução na qual é apresentada a problemática. A segunda seção que apresenta a discussão sobre as relações de gênero e como tais relações afetam a divisão sexual do trabalho. A terceira, destaca as conquistas na legislação brasileira na permanência das mulheres no mercado de trabalho formal e as dificuldades e desigualdades que elas vivenciam no âmbito público. E por fim, as considerações finais.

2 RELAÇÕES DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A evolução das mulheres ao longo do tempo é notável, especialmente no período que se compreende do século XX e início do XXI, especialmente com o movimento feminista da década de 1970.

A revolução industrial foi um marco de fundamental importância para que as mulheres começassem a ingressar mesmo que em pequenos espaços, dentro das fábricas, pois nesse momento a mão de obra masculina tornou-se escassa em função da atuação dos homens na revolução. Com isso, elas se tornaram as mantedoras do lar, contribuindo com os gastos financeiros da família. Segundo Hobsbawam (2000) apud Silveira, constata, por exemplo, que em 1838, da totalidade de operários atuantes nas fábricas de tecidos da Inglaterra, 23% eram homens e 77% eram mulheres e crianças.

No decorrer da I e II Guerra Mundial, as mulheres novamente tomaram frente aos negócios de suas famílias, pois tinham que ajudar no rendimento financeiro de casa, assim iniciaram em sua maioria, sua ocupação no mercado de trabalho. (BALTAN; LEONE, 2008 apud SILVEIRA).

Levando em conta essa breve trajetória histórica sobre esse percurso feminino no âmbito do trabalho, pode-se perceber que a mulher vem lutando contra as dificuldades e preconceitos, já que as atividades exercidas por elas não eram bem

















Consciê<mark>ncia de Classe</mark> e Lutas Sociais <mark>na Superação</mark> da Barbárie

vistas e muito menos valorizadas pela sociedade, e que a mesma era responsável apenas pelos cuidados de casa e dos filhos, enquanto os homens eram provedores econômicos do lar.

Visto que, isso se dá pelas relações patriarcais de gênero, o que possibilita a compreensão das relações hierarquizantes de opressão e exploração entre os sexos, as quais estão enraizadas e fortemente presente em nossa sociedade contemporânea.

Mesmo com algumas conquistas da constituição brasileira de 1932, algumas formas de exploração perduraram por muito tempo como, a diferença salarial, que antes era justificada mediante ao fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não haveria necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

Como resultado das relações sociais e históricas, a divisão sexual do trabalho está sujeita a transformações, contudo, mantém dois 'princípios organizadores' que funcionam como 'invariantes' nesta categoria: a 'hierarquia', por agregar sempre maior valor ao trabalho masculino em detrimento do feminino; e a 'separação' entre o que é trabalho do homem e da mulher (KERGOAT, 2010, 2012 apud CISNE; SANTOS, 2018).

Tendo isso exposto, podemos ver o quanto essa questão pautada foi prejudicial para o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, dada por essa hierarquização e soberanidade do homem, pois essa divisão sexual do trabalho produz e reproduz uma assimetria entre práticas femininas e masculinas, constrói e reconstrói mecanismo de sujeição, subordinação e dominação entre os gêneros.

Segundo Souza-Loubo (2011, p.152), a divisão sexual do trabalho sexualiza as relações de trabalho e as relações sociais. A assimilação dessa dimensão sexual nos possibilita dar visibilidade às relações de desigualdade e exploração que permeiam os trabalhos considerados femininos, como o trabalho doméstico. Ou seja, essa divisão sexual do trabalho consiste na exploração que os homens têm sob as mulheres.















3. AS DIFICULDADES DE INSERÇÃO E PERMANENCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 Direitos conquistados previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

É necessário enfatizar que os Movimentos Feministas e de Mulheres no Brasil se inserem no cenário político, dentro de um contexto marcado pela censura e conservadorismo instaurado pelo Regime Militar. Tais movimentos passaram a ser protagonistas e integraram forças democráticas em favor da defesa e ampliação dos conceitos de cidadania, democracia e igualdade, simultaneamente às exposições de denúncias das discriminações sofridas pelas mulheres nos variados âmbitos: família, trabalho, política, saúde e reprodução (FRANÇA, 2017).

Com o passar dos anos, o aumento da sua inclusão no mercado de trabalho os direitos das mulheres foram consagrados na legislação brasileira de 1988, fruto da Carta das Mulheres Brasileiras destinado aos Constituintes. A carta considerou que o exercício pleno da cidadania significa a participação efetiva do espaço público,

[...] mas também do direito a dignidade humana, por meio do acesso à educação, saúde, segurança. Assim reivindicaram a efetivação do princípio de igualdade no âmbito da família – igualdade entre os conjugues no que se refere aos direitos e deveres da sociedade conjugal, a administração de bens, à responsabilização dos filhos; igualdade no âmbito do trabalho – no que diz respeito acesso, à ascensão de cargos, salários, garantia do emprego a mulher gestante, a licença maternidade e paternidade, à extensão do direito à creche; aos direitos previdenciários; a criação do Sistema Único de Saúde (SUS); direito a educação, profissionalização, à cultura; criminalização da violência seja física, psicológica, sexual, fora ou dentro do lar; o direito à terra a mulher rural (FRANCA, 2017, p.51)

Assim, destaca-se algumas conquistas:

- → Direito da mulher no período de gestação: direito de estabilidade no emprego desde a confirmação até o 5° mês após o nascimento da criança, a mulher pode ser dispensa durante seu horário de trabalho para a realização de suas consultas médicas e exames.
- → Licença maternidade (filho natural ou por adoção): toda gestante tem o direito de tirar a licença-maternidade a partir de seu oitavo mês de gestação, sem prejuízo de seu emprego e salário que deve ser pago, integralmente,







APOIO











TRABALHO ALIENADO, DESTRUIÇÃO DA NATUREZA E CRISE DE HEGEMONIA

Consciê<mark>ncia de Classe</mark> e Lutas Sociais <mark>na Superação</mark> da Barbárie

durante os 120 dias de licença. As empresas que fazem parte do programa Empresa Cidadã (lei 11.770/08) e podem ampliar o período da licençamaternidade por mais 60 dias.

- → Período de amamentação: A partir do nascimento da criança até o seu sexto mês de idade, o aleitamento materno é um direito da mulher garantido pela lei. Esse período pode ser prorrogado a partir de um atestado médico, além disso, a funcionária tem direito a dois intervalos de 30 minutos durante a jornada de trabalho para amamentação do bebê. A empresa que obtiver a partir de 30 profissionais do sexo feminino acima de 16 anos, é obrigatório ter um local apropriado para as funcionárias darem assistência a seus filhos durante o período da lactação.
- → Empresa Cidadã: Foi instituído em 2008, é um programa do governo que prorroga por 60 dias a licença maternidade. Em 2016, o benefício foi estendido também para a licença paternidade, que ganha 15 dias a mais. Funcionária de empresas participantes do programa tem direito a 60 dias a mais de licença maternidade. Com isso, em vez da pausa de 120 dias prevista em lei, a trabalhadora é autorizada a interromper suas atividades por 180 dias. A licença paternidade é estendida em 15 dias além dos cinco obrigatórios, totalizando 20 dias de pausa. Durante a licença a (o) funcionário (a) tem direito a receber seu salário de forma integral. No entanto, a pessoa não pode realizar outra atividade remunerada nesse período. A lei que regulamenta o programa também proíbe que a criança seja mantida em creche, enquanto os pais estejam recebendo o benefício.
- → Licença para aborto natural além da licença- maternidade: A funcionária têm direito a 2 semanas de repouso remunerados respaldada pelo o artigo- 395 da CLT em casa de aborto não criminoso comprovado por atestado médico fica assegurada o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.
- → A igualdade salarial: de acordo com o artigo 377-A da CLT a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma a redução salário. A funcionária não pode ter sua remuneração reduzida ou inferior ao homem.















- → Limite de carregamento de peso: uma mulher não pode carregar a mesma carga que um homem. O artigo 390 da CLT Ao empregador é vedado a empregada mulher em serviços que demande o emprego da força muscular superior a 20 ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Ou seja, a mulher é respalda por lei, no sentindo de não ser obrigada no seu local de serviço usar da força bruta, para a realização de determinada tarefa.
- → Descanso para a realização de horas extras: toda funcionária tem direito a um intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária (hora extra) respaldada pelo artigo-384 da CLT. Caso o empregador não cumprir o intervalo previsto deverá fazer o seu pagamento como hora extra, além de ser refletir nas verbas trabalhistas (seus direitos), os valores podem ser bastante significativos, caso o episódio seja recorrente.

As conquistas pelos direitos das mulheres foram frutos de grandes manifestos sociais e lutas femininas que, devido a sua grande relevância vêm alterando a visão da sociedade ao longo dos anos e garantindo sua inserção e condição de igualdade no mercado de trabalho.

Mas apesar de muitos avanços na legislação brasileira para proteção às mulheres e manutenção no mercado de trabalho, há muitos desafios a serem enfrentados devidos das desigualdades sociais enfrentados por mulheres, principalmente as pobres, negras e chefes de família.

3.2 Dificuldades de permanência e desigualdades que permeiam as mulheres no mercado de trabalho

A divisão sexual e desigual está enraizada na sociedade e tão presente atualmente, que podemos ver nas relações sociais com um significativo poder ideológico de parecer natural, e pode ser visto desde a infância de meninos e meninas – inserido nos brinquedos e nas brincadeiras – até à organização e gestão da força de trabalho e, ainda na política e do poder.

Em pleno século XXI, em uma "sociedade moderna" existem obstáculos que permeiam a carreira profissional da mulher brasileira, como:

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

→ Desigualdade salarial

A desigualdade salarial ocorre quando, em uma empresa dois trabalhadores que desempenham funções similares, com o mesmo nível de qualificação, não são pagos de forma igual. Esse desequilíbrio ocorre em instituições em que estão enraizados o patriarcado e o machismo, não se mostra como casos isolados, acontecendo em escala nacional. Essa situação é considerada ilegal e discriminatória, sucedendo dentro de empresas, indústrias e até mesmo dentro de equipes.

As mulheres cabem ocupações de mais baixo status, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, e seus rendimentos de trabalho são, significamente, mais baixos que os auferidos pelos homens (GALEAZZI,2001,p.2)

Quando a competência é igual e o salário desigual, a única explicação é o preconceito na estrutura da sociedade que faz da mulher inferior ao homem, onde é atribuída a mulher cargos e ocupações de menos prestígios e aos homens cargos de poder e liderança, fazendo com que ele ocupe posições de melhor remuneração em relação à mulher.

Segundo os dados da pesquisa "Mulher Ganha Menos em Todas as Ocupações", desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), mostra que as trabalhadoras ganham em média 20.5% menos que os homens no país. A mesma pesquisa mostra a grotesca diferença salarial em determinados seguimentos; no setor varejista e atacadista a mulher ganha 35.8% menos que os homens, no setor limpeza de edifícios 12.4% e Professores do ensino fundamental 9.5%. É possível perceber a desigualdade de gênero presente, quando a mão de obra da mulher é desvalorizada em relação ao do homem.

Mas apesar de todo esse contraste, a participação das mulheres vem aumentando no mercado de trabalho cerca de 43.8% dos 93 milhões de brasileiros ocupados. Mesmo as mulheres tendo maior tempo de estudo e qualificação ainda ganham menos que os homens.

→ Assédio no ambiente de trabalho

O Assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, explica o porquê de as mulheres ganharem menos que os homens, pois as mulheres que sofrem assédio no

















Consciê<mark>ncia de Class</mark>e e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

trabalho têm grandes chances de deixar o emprego em comparação as que não sofrem. Sendo assim, essas mulheres não se sentem a vontade no seu recinto laboral logo não se tornam produtivas fazendo assim, com que grande parte dessas mulheres não chegue a cargos de liderança, visto que essa é uma esfera de predominância masculina. Mesmo chegando a cargos de alta gestão o assédio não se extingue.

Segundo uma pesquisa realizada por Karin Hueck (2019), jornalista da ÉPOCA, mostrou que a cada três mulheres no mercado de trabalho, uma já ouviu "cantada" de um colega, cliente ou superior. Tornando assim o seu espaço de serviço prejudicial, pois aquela situação faz com que a mulher se sinta constrangida e incomodada.

De acordo com Hirigoyen (1998) o assédio se caracteriza por condutas, práticas, frases que podem causar danos a uma pessoa, arruinando o ambiente de trabalho ou colocando em perigo o seu emprego.

O Assédio Moral, que por muitas vezes pode passar despercebido por muitas pessoas, mas que acaba afetando várias mulheres, principalmente no que diz as relações de poder, onde homens por se sentirem superiores acabam inferiorizando as mulheres, fazendo com que elas se sintam minimizadas. Muitas mulheres acabam não denunciando por medo de serem demitidas ou desacreditadas.

→ Demandas da vida familiar

A Maternidade faz com que a mulher por muitas vezes, tenha que escolher entre a carreira e os filhos, a licença-maternidade é vista como um problema, sobretudo relacionada à licença do trabalho, pois segundo a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) a empregada gestante tem direito a licença de 120 dias sem prejuízos no emprego ou salário, para os empregadores isso pode significar "prejuízo", o que dificulta a sua contratação. Outro fator são as demandas familiares, que por consumir muito tempo, acaba fazendo com que essas mulheres tenham uma sobrecarga no espaço familiar.

Segundo Nogueira (2010) mesmo as mulheres adentrando o mercado de trabalho, ainda ficam reservadas, tão somente a elas as tarefas domésticas, isso se dá pela divisão desigual do trabalho. Logo, acabam abdicando de uma futura promoção no trabalho, fazendo escolhas em prol da família, enquanto que o homem















tem menos responsabilidades nesse sentido. Assim, muitas mulheres estão optando por adiar o casamento e a maternidade.

Ao considerar o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, maior escolaridade e consequentemente maior entrada em áreas de prestígio, como: espaços de chefia, empregos públicos, medicina, arquitetura, advocacia, deve-se destacar que as maiores áreas de empregabilidade das mulheres são do setor serviços no setor de serviços,

"o setor de serviços era ocupado a maior parte pelas trabalhadoras, cerca de 40% delas estão concentradas em três subsetores: "educação, saúde e serviços sociais", "serviços domésticos" e "outros serviços coletivos, pessoais e sociais" (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008).

Nesse sentido, o trabalho feminino é assinalado pela apresentação de mulheres em empregos nos quais a precarização se encontra de forma marcante, seja em relação à qualidade das ocupações, e no setor em que se encontra: formal quanto no informal.

Vale ressaltar que estudo recente do IPEA (2021), destacou que as mulheres tiveram um índice de desemprego e inatividade considerada em relação aos homens em tempos de pandemia. A atual crise apresentou características específicas que afetaram mais as mulheres.

"O distanciamento social impossibilitou o funcionamento das escolas e creches e dificultou o acesso às redes de apoio informais para os cuidados de crianças, tal como auxílio das avós e vizinhas. Esses são fatores que acabaram prejudicando mais às mulheres que necessitam dessa estrutura para o cuidado de seus filhos enquanto trabalham (COSTA, BARBOSA, HECKSHER, 2021)"

4 CONCLUSÃO

Muitas foram as discussões, problematizações e conquistas frutos dos movimentos de mulheres e feministas. Mas muito ainda há de se discutir e alcançar. Os desafios são inúmeros quando discutimos sobre autonomia da mulher e conquista do mercado de trabalho. Problematiza-se não só a introdução da mulher no mercado de trabalho, mas que espaço ela ocupa, e as dificuldades que ela enfrenta para permanecer nela.















A conquista de novos papeis com a possibilidade de realização profissional, autonomia financeira e melhoria de condições de vida, não fez obscurecer-se lugares sociais tradicionais atribuídas à mulher. O que se observa é um acúmulo de atividades profissionais e domésticas que podem deteriorar a saúde física e emocional das mulheres.

Infelizmente vive-se em um cenário de desigualdades em todos os âmbitos: seja no âmbito público e familiar e para as mulheres o peso das responsabilidades se tornam gigantescas.

São necessárias políticas conjuntas para que as mulheres possam empoderarse de forma concreta no âmbito público, seja política de creche, escolas integrais, cuidado, apoio, qualificação e inserção formal ao mercado de trabalho com garantias e direitos trabalhistas garantidos.

As transformações nas relações de gênero também são necessárias, pois dessa forma conquista-se vínculos mais igualitários na dimensão do poder, rompendose assim os estereótipos de gênero que cercam homens e mulheres na sociedade.

REFERÊNCIAS

A METADADOS. Relação trabalhista: entenda os direitos da mulher. Mar.2017 Disponível em: https://www.metadados.com.br/blog/relacao-trabalhista-entenda-os-direitos-da-mulher/. Acesso em: 10 Mar.2020.

AMARAL, Graziela Alves. OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **Itinerarius Reflectionis.** V. 2, n 13, Jatai- GO, 2012.

ANDRADE, Juliana Oliveira; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Carreiras Femininas: Indo Além Do Senso Comum – Um Estudo Com Mulheres Profissionais Brasileiras. In. XXXVII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 7 a 11 de Setembro 2013, Rio de Janeiro. Anais Eletrônicos... Rio de Janeiro, 2013.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, M. A.; MERCADO, M. C.; Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. **Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008 420p.

CISNE, Mirla; SANTOS, S.M.M. Feminismo, diversidade sexual e serviço social. São Paul: Cortez, 2018. (Biblioteca básica de serviço social; v.8).

















COSTA, Fabiana Alves. **Mulher, trabalho e família: os impactos do Trabalho na subjetividade da mulher e em suas Relações familiares**. Minas Gerais. Maio 2018 Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/download/15986/13632&ved=2ahUKEwjryqbajdnoAhUIHrkGHTGICUAQFjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw2dH951pJWUTGhr_ipljK17. Acesso em: 06 Mar. 2020

COSTA, Joana Simões; BARBOSA, Ana Luiza Neves De Holanda; HECKSHER Marcos. Desigualdades no Mercado de Trabalho e Pandemia Da Covid-19. **IPEA**. Rio de Janeiro, 2021.

FRANÇA, Mariana Veras. **PROGRAMA BRASIL CARINHOSO: uma análise no contexto de reconfiguração da Política Social e no atendimento das demandas das mulheres-mães em São Luís/MA**. Dissertação. Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas. São Luís-Ma, 2017.

FREITAS, Maria Ester. **ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações.** São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, Abr/Jun. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf. Acesso em: 06 Mar. 2020.

HUECK, Karin. 33% das mulheres sofrem assédio no trabalho, Vagas profissões, Set. 2019. Disponível em: https://www.vagas.com.br/profissoes/33-mulheres-sofrem-assedio/. Acesso em: 06 de Mar.2020.

OLIVEIRA, Nielma. Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. Agência Brasil, Rio de janeiro, Mar.2019. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupações. Acesso em: 06 Mar. 2020.

PROBST, Renata Eliana. A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. Disponível em: http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf.Acesso em: 07 Abril 2020.

WAGEL. Diferença salarial entre gêneros, Meusalario. 2020. Disponível em: https://meusalario.org.br/salario-e-renda/igualdade-de-pagamentos/diferenca-salarial-entre-generos-perguntas-frequentes. Acesso em: 06 de Mar.2020.













