**AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A INFERIORIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA**

Lara Beatriz Gomes Souza [[1]](#footnote-1)

Letícia Saraiva Vilela[[2]](#footnote-2)

Carolina Costa de Aguiar[[3]](#footnote-3)

**RESUMO**

A mulher foi condicionada à reprodução e o homem à produção. Com isso, o mercado de trabalho não era acessível ao sexo feminino. Quando finalmente as mulheres foram inseridas nele, os homens já ocupavam os cargos de grande valor social e econômico, constituindo uma hierarquia de funções. Com os fatos que serão apresentados, este artigo tem como objetivo central discutir a construção social e cultural das mulheres e analisar como isso reflete nas desigualdades existentes entre os sexos no mercado de trabalho. A discussão estará em torno ainda da divisão sexual do trabalho com a discriminação expressa e realidade da mulher em dupla jornada de trabalho, sendo ela a maior responsável pela família. Diante deste trabalho, utilizando-se da pesquisa bibliográfica e de dados estatísticos, depara-se com a necessidade de desconstruir culturalmente a ideia do sexo superior e de reconhecer o trabalho que é realizado pelas mulheres.

**Palavras-chave:** Mulher. Trabalho. Relação de gênero. Desigualdade. Inferiorização

***ABSTRACT***

*The woman is conditioned to reproduction and the man to production. As a result, the labor market was not accessible to women. When women were finally included in it, men already held positions of great social and economic value, constituting a hierarchy of functions. With the facts that will be presented, this article aims to discuss the social and cultural construction of women and analyze how this is reflected in gender inequalities in the labor market. The discussion will also be about the sexual division of labor with the express discrimination and reality of women in double work, being she the most responsible for the family. Faced with this work using bibliographic research and statistical data, one finds the need to culturally deconstruct the idea of superior sex and to recognize the work that is done by women.*

***Keywords:*** *Woman. Work. Gender relationship. Inequality. Inferiorization*

# INTRODUÇÃO

Pelo modelo constitucional adotado no Brasil em 1988, tem-se a previsão de igualdade entre homens e mulheres tanto em direitos quanto em obrigações, adotando ainda como um de seus objetivos fundamentais promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Desta forma, a mulher deixa de ser compreendida, pelo menos do ponto de vista constitucional, como hipossuficiente, para ser vista como igual em direitos e obrigações (MAEDA, 2018).

Além da proteção constitucional, instituiu-se a proteção ao mercado de trabalho da mulher. Entretanto, ainda existem sérios obstáculos que limitam a inserção e permanência das mulheres nos empregos (ABRAMO, 2007, p. 5). Isto ocorre em função de estereótipos relacionados ao gênero feminino, que se conservam e reproduzem desde as primeiras civilizações. Tais estereótipos de gênero se refletem no mercado de trabalho e permitem que o cenário de discriminação, bem como a reprodução das desigualdades socais, permaneçam sendo vivenciados pelas mulheres trabalhadoras.

Através dessas concepções estereotipadas,as mulheres só ocupariam funções relacionados à obrigação de servir e aos cuidados, como o de doméstica. Estes trabalhos são desvalorizados por não serem quantificáveis de maneira tão direta como outros, logo não é produtivo de acordo com a sociedade capitalista.Assim, pode-se observar quea construção da divisão sexual do trabalho é uma composição de aspectos sociais e culturais, não biológicos. É exatamente o que Danièle Kergoat (2000) defende, que não se trata somente de questões de desigualdades, mas deve-se observar como é utilizada a descrição estereotipada das mulheres para que se hierarquizem funções de modo que as atividades em que, em sua maioria, são desempenhadas por mulheres, sejam funções subvalorizadas, como o trabalho doméstico, não possibilitando que as mulheres alcancem patamares de liderança na esfera em que os homens dominam.

# MULHERES E DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO

O conceito de “mulher” é uma construção social e cultural, pois varia de acordo com cada sociedade. Isto fez com que a mulher fosse vista como um ser incompleto, frágil, indefeso e inferior (PEREIRA, 2012, p. 2-3). Então, para justificar a desigualdade social que se materializa entre os sexos feminino e masculino foram criadas teorias pseudocientíficas, como a apresentada abaixo:

O volume do crânio do homem e da mulher, mesmo quando se comparam indivíduos de idade igual e de peso igual, apresenta diferenças consideráveis a favor do homem, e esta desigualdade vai igualmente crescendo com a civilização de maneira que do ponto de vista da massa encefálica e, por consequência, da inteligência a mulher tende a diferenciar-se cada vez mais do homem (DURKHEIM, 1978, p. 3 apud PEREIRA, 2012).

Quando se fala em discriminação de gênero, tem-se a visão equivocada de algo arcaico, que existiu somente até a inserção da mulher no mercado de trabalho, ou em uma época remota em que as mulheres não possuíam direitos garantidos por lei. A partir da Constituição Federal de 1988 artigo 5º, inciso I - “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” – e artigo 7°, inciso XXX, que proíbe a diferença de salário, critério de admissão e exercício de função em razão de sexo, idade e etnia ou estado civil, criou-se a ideia de que a igualdade havia sido alcançada. Ignora-se toda construção cultural e histórica, resumindo o problema da discriminação à mera falta de lei estatal, desconsiderando a estrutura da sociedade, machista e conservadora, que reflete no mercado de trabalho ainda hoje.

Apesar da vigência de lei que garante o acesso das mulheres ao emprego, o olhar machista do mercado sobre ela não mudou, já que são comparadas aos homens em critérios de “mais” ou “menos”: se são mais ou menos eficientes; mais ou menos caras; mais ou menos produtivas (ABRAMO, 2007, p.63), sempre sob uma perspectiva que coloca o homem como padrão e a mulher é medida a partir desse referencial. Esta “valia” vai ser determinada por fatores, como a forma que a sociedade enxerga a mulher e se ela tem filhos, já que “os comportamentos dos trabalhadores determinariam quem ocupa cada tipo de trabalho” (ABRAMO, 2007, p. 42).

Diante desta realidade, a divisão sexual do trabalho sustenta e estrutura as relações desiguais de gênero. Desigualdades estas que nascem da sociedade e são incorporadas pelo capital como mecanismo de maximização dos lucros e ainda como domínio ideológico e social (NASCIMENTO, 2014). Bem como, faz-se imprescindível frisar a ideia de que as relações de gênero são princípios de estratificação do mercado de trabalho e que a inclusão deste tema para o estudo das questões de trabalho contribui para entender não apenas a situação das mulheres e as relações trabalhistas, mas ainda a própria peculiaridade do mercado de trabalho, como a oferta e procura, emprego, desemprego, precarização, hierarquização e segmentação  (ABRAMO, 2007, p. 297).

 É necessário, ainda, contextualizar quem é a “mulher” ou “mulheres” quando se fala de discriminação de gênero e trabalho. Ao tratar de assuntos relacionados às mulheres, tende-se a transformá-las em um único grupo homogêneo, embora dentro deste conjunto haja diferenças que se fazem de extrema relevância frente a questões relacionadas ao mercado de trabalho. Uma vez questões como a cor, o nível de escolaridade, a idade e se tem ou não alguma deficiência, vão influenciar diretamente nas barreiras com as quais estas mulheres se depararão ao tentarem se inserir no mercado de trabalho. Sendo assim, faz-se imprescindível que não se generalize a expressão “mulheres” quando se busca refletir sobre estruturas de precarização e discriminação no mercado de trabalho.

# A INFERIORIZAÇÃO DA MULHER E O FENÔMENO DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Seguindo esta vertente de inferiorização das mulheres, Nogueira (2004, p. 18, apud NASCIMENTO, 2014, p. 41) aponta que o mundo do trabalho impõe às mulheres lugares específicos que na maioria das vezes se caracterizam por uma inferioridade hierárquica com salários mais baixos e atividades adaptadas a suas supostas capacidades “inatas”, como o cuidado.

Percebe-se essa diferença salarial quando analisamos os dados de 2019 do IBGE, que aponta que professores de ensino fundamental, quando se tratam de mulheres, essas ganham menos 9,4% em relação aos homens; médicas, especialistas e advogadas recebem entre 28,2% e 27,4% a menos que os homens; e trabalhadoras de limpeza de interiores de edifícios recebem entre 12,9% e 12,4% menos em relação aos homens.

Percebe-se que a mulher é quem está apta a ocupar os cargos considerados como subvalorizados dentro da sociedade. Ocupar postos de baixa capacidade técnica e cargos de menor prestígio na hierarquia profissional é mais coerente à mulher e não ao homem pelo olhar machista e estigmatizado pelo corpo social. Como se fosse pouco, ainda existe o desnivelamento salarial entre os gêneros e a falta de acesso à qualificação, o que demonstra a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho em que as mulheres estão expostas à informalidade, ao desemprego e às piores remunerações (NASCIMENTO, 2014).

Analisando a partir desse ponto de vista aquelas atividades e profissões como ditas “para mulheres”, nota-se que o sistema ainda impede a mulher de exercer liderança e chefia dessas funções, como o cargo de chefes de cozinha – às mulheres é atribuída a função de cozinhar, seja dentro de casa seja em oportunidade de trabalho, porém os homens é que costumam ocupar a posição de chefes de cozinha e terem visibilidade e maior retribuição pelo trabalho. É o que confirmam os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que indicam que somente 39,1% dos ocupantes de cargos gerenciais existentes no país em 2016 eram ocupados por mulheres (IBGE, 2018).

Além disso, como as responsabilidades do lar são vistas culturalmente como algo exclusivamente da mulher, suas limitações para realização de horas extras e turnos noturnos, em consequência da “predestinação” ao cuidado da família, consolidaria também o alto custo da mão de obra feminina. Como afirma Lais Abramo (2007, p. 63), “[a] imagem originária da mulher na família, como mãe, esposa e dona de casa, está sempre na base”.

# A MATERNIDADE SOB A ÓTICA DO MERCADO DE TRABALHO

No âmbito do cenário de perpetuação da cultura discriminatória percebe-se que os empresários optam pela contratação de homens embora no ato de contratar esta preferência não seja evidenciada de forma expressa. Os empregadores possuem a ideia de que toda mulher tem um instinto maternal natural e que em determinado momento da vida terão interesse em formar uma família deixando sua carreira em segundo plano. Se estas mulheres realmente vierem a ter filhos consequentemente terão direito a licença-maternidade, o que também não seria bom para o empregador. O afastamento prolongado pode gerar um ônus a mais como, por exemplo, a necessidade de substituição da mão de obra feminina. Além disso, existe a visão de que as profissionais quando engravidam se tornam mais frágeis, sensíveis e que até precisam ser poupadas de tarefas complexas (SALIBA; RIBEIRO, 2014).

 Diante de todos esses argumentos e crenças, que se resumem a um discurso legitimador da desigualdade, o empregador preferirá contratar um homem, mesmo que menos qualificado que uma mulher. É esse tipo de discurso que impede que as mulheres sejam reconhecidas por suas competências e conquistem uma posição valorizada.

A maternidade sempre foi um divisor de águas entre homens e mulheres, uma característica intransferível, a qual foi utilizada como argumento para inferiorizar o sexo feminino, influenciando no mercado de trabalho. Mesmo com a evolução da sociedade, concepções como esta prevalecem. Na contemporaneidade, uma das lentes pela qual a maternidade é vista é a do mercado, novamente com um olhar negativo. Desta forma, “suas características fundamentais tendem a ser vistas como barreiras e limitações a uma ‘adequada’ inserção da mulher no mundo do trabalho, em especial no mundo industrial” (ABRAMO, 2007, p.7).

Desta forma, a maternidade seria um dos aspectos centrais que secundarizariam a mão de obra feminina, bem como elevariam o seu custo em razão de direitos, como: licença-maternidade; estabilidade da gestante. Entretanto, essas justificativas não passam de mitos, pois o custo referente a estes direitos são responsabilidade do sistema de seguridade social mantido pelo Estado. Além disso, a trabalhadora faz jus a tais direitos, uma vez que contribui para a Previdência Social para poder acessá-los (ABRAMO, 2007, p. 61).

Ainda, o cuidado exercido em maior parte pelas mulheres também se relaciona às escolhas políticas no Brasil de garantir somente às mulheres um longo período de licença-maternidade e, ao contrário, um breve período aos homens, pois atribui-se a elas a responsabilidade pela criança[[4]](#footnote-4). Assim, a mulher sofre duas vezes pela função que lhe é destinada, pois a sociedade estabelece que ela é a principal cuidadora e essa mesma sociedade a pune por se afastar do trabalho para exercer essa função.

# A DIVISÃO DESIGUAL DE RESPONSABILIDADES E LICENÇAS

É notório que, além de haver uma distribuição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho e nas atividades desempenhadas por cada um dos sexos, há também uma desigualdade na realização das responsabilidades domésticas. A desvalorização cultural e institucional das atividades tradicionalmente associadas à mulher, como os serviços de cuidado, e os serviços domésticos, trazem poucos incentivos para que os homens se dediquem a estas atividades, já que constituem uma forma de trabalho que não é valorizada economicamente.

As mulheres são automaticamente inseridas em um cenário de dupla jornada de trabalho, os afazeres de casa, em regra, são sua obrigação (não do homem) e muitas vezes por conta desta combinação há uma sobrecarga de responsabilidades, principalmente quando envolve filhos, acarretando até mesmo uma dupla jornada de trabalho.

A disparidade entre a licença-maternidade e a licença-maternidade, mencionadas no item anterior, reafirma o papel da mulher no meio familiar como sendo a maior responsável.

A mulher neste cenário se vê rodeada de obrigações enquanto o homem volta ao mercado de trabalho sem nem mesmo ser prejudicado e sem a insatisfação do empregador por apenas 5 (cinco) dias não trabalhados, não havendo muitas vezes nem a necessidade de contratar um substituto neste período.

As estatísticas confirmam a diferença de dedicação aos cuidados domésticos. Pesquisa realizada pelo IBGE (2018), constatou que os homens dedicam 10,5 horas semanais com cuidados em casa, enquanto as mulheres dedicam 18,1 horas semanais.

 Diante dos fatos, é importante considerar a necessidade de igualdade de direitos e também de responsabilidades para que a mulher consiga se manter no mercado de trabalho, o que, segundo aponta Meulders (2007, p. 612 apud SALIBA; RIBEIRO, 2014, p. 16), é crucial para sua independência, para o desenvolvimento da sociedade e até para a sobrevivência dos sistemas de proteção social.

# DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: PRECARIEDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Em razão da já mencionada tardia inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como de toda estrutura patriarcal e sexista que constitui a sociedade contemporânea, a mulher, visando garantir sua subsistência, submete-se à informalidade e precariedade nos postos de trabalho, inclusive, em se tratando de mulheres negras ou pardas, esse índice é ainda mais acentuado se comparado com as mulheres brancas.

Além disso, determinadas atividades são consideradas “femininas”, como o trabalho doméstico e, mais especificamente, a manutenção do lar e aquilo que se relaciona com esta, bem como aqueles afazeres que têm como objetivo o cuidado, como no caso de cuidadores de idosos, recepcionistas.

Quanto às empregadas domésticas, estas possuem os maiores índices de ausência de registro na CTPS ainda maiores, uma vez que 70% das empregadas domésticas não possuem carteira assinada, e desta categoria de trabalhadores, as mulheres ocupam 92,3% destes postos de emprego, segundo a pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (IBGE, 2018). Uma parcela relevante das domésticas permanece na informalidade, ainda que o Estado tenha se preocupado em redigir lei específica que discipline o trabalho doméstico, a Lei Completar nº 150 de 2015. Portanto, diante da necessidade de garantir sua subsistência as mulheres se submetem tanto à informalidade quanto à precariedade no mercado de trabalho (NASCIMENTO, 2014). Logo, estas trabalhadoras muitas vezes não estarão amparadas por leis trabalhistas básicas, como o salário mínimo, nem mesmo terão acesso à Previdência Social de modo orgânico, sendo necessário que se requeira judicialmente o reconhecimento do vínculo trabalhista e, somente após o trâmite da ação, que poderá receber direitos que já lhe deviam ter sido assegurados. Dito isto, a mulher que durante o trabalho se machucar não poderá se afastar e fazer gozo do benefício de auxílio acidente, assim como também não lhe será permitido o acesso à licença-maternidade remunerada, por exemplo.

Outro fator que é de grande relevância para o assunto em questão, quando se trata da perpetuação do ciclo discriminatório, e que mantém as barreiras da ascensão econômica e social das mulheres, é que tal discriminação não se limita somente ao sexo, mas se estende à cor/raça/etnia. Existe uma enorme discrepância entre mulheres brancas e negras. Ainda que haja forte disparidade quando se comparam as posições de homens e mulheres no mercado de trabalho, ao se subdividir a categoria “mulheres” de acordo com raça/cor/etnia a diferença torna-se ainda mais acentuada. Isso se deve ao fato de que a base do serviço doméstico é composta por mulheres negras, sendo a ocupação de 18% das mulheres negras, enquanto das brancas seria em um percentual de 10%, segundo os dados do IPEA de 2015 (IPEA, 2017).

Pode-se notar a diferença existente na própria categoria quando se compara o acesso ao mercado de trabalho da mulher negra e da mulher branca, influenciado por fatores que foram historicamente construídos e pelo racismo e privação aos negros. Visto que a quantidade de mulheres de cor branca que possuem ensino superior completo é de 2 a 3 vezes maior que as negras (ONU, 2018), fator este que influencia diretamente tanto na inserção quanto na possibilidade de promoção das mulheres nos postos de trabalho.

Outro aspecto que se deve analisar sobre o tema tratado é a existência de dois conceitos que tangem a divisão sexual do trabalho. Sendo o primeiro relacionado à acepção sociográfica, a qual analisa como estão dispostos os homens e as mulheres no mercado de trabalho, quanto às profissões, o tempo e o espaço ocupados por estes. Enquanto o segundo, refere-se à divisão entre os sexos do trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2007). Logo, vê-se que a distinção entre o trabalho doméstico e o trabalho “produtivo”. E, para se resolver esta questão, não basta somente somar as duas acepções, mas também se faz necessário refletir sobre quais são os aspectos que deram início a este tipo de segregação, bem como buscar métodos de não somente desconstruir este diferenciação, mas também de se valorizar o trabalho doméstico.

É preciso também lembrar do aspecto histórico de que as mulheres negras foram inseridas no mercado trabalho muito antes das brancas, o que poderia ter levado à maior ascensão das mulheres negras em relação às brancas. Porém, isso não ocorreu de fato porque se faz notória e presente a discriminação, não só quanto ao gênero, mas também quanto à cor, mantendo o estigma da inferiorização da mulher e envolvendo-o à inferiorização do negro em relação ao branco. As mulheres são atingidas por diferentes opressões, sendo que as características não atuam isoladamente e sim passam por uma dinâmica especial própria do que Heleieth Saffioti (2005) denomina como nó de subestruturas que se entrelaçam. Desse modo, as dificuldades sofridas no mercado de trabalho se manifestam de maneira muito mais discriminatória para a mulher negra.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao decorrer do artigo pôde-se observar que ainda há aspectos que rotulam, bem como definem qual é o lugar da mulher no mercado de trabalho. Além disso, tal lugar é aquele que, segundo o modelo capitalista em que o Brasil está inserido, subvaloriza a mão de obra feminina. A maior parte das atividades desenvolvidas pelas mulheres são consideradas como mão de obra secundária, por não ser trabalho “produtivo”. Além disso, as mulheres realizam, de forma gratuita, inúmeras atividades, embora sejam para terceiros, e este trabalho desempenhado é considerado como invisível, visto que, tratam-se de “obrigações femininas” (HIRATA; KERGOAT, 2007). Em conjunto com essas ideias, a desmistificação dos atributos biológicos como determinantes para a divisão sexual do trabalho e também para a forma com que a mulher é vista pela sociedade, demonstrando que a estratificação no mercado de trabalho é fruto de estereótipos carregados de preconceitos machistas, mesmo com o avanço da civilização, se perpetuam (ABRAMO, 2007).

Chega-se à conclusão de que é necessário redefinir os papéis de gênero, de modo a acomodar os novos papéis sociais desempenhados pelas mulheres, para que sejam extintas as duras penalidades a que estão submetidas quando buscam conciliar trabalho e família. Importante método de reconfiguração e estruturação das relações de gênero e questão fundamental para a cidadania é o reconhecimento do trabalho que é realizado pelas mulheres. Para tanto, pré-condição necessária é a alteração da divisão sexual do trabalho doméstico, em direção a uma efetiva igualdade social e sexual (GUIGINSKI; 2015).

Por fim, é importante ressaltar a necessidade de fortalecimento da implantação de projetos sociais que mexam com as estruturas da hierarquia de sexos, desconstruindo culturalmente a ideia do sexo superior, pois, ainda que a sociedade tenha se desvinculado de ideologias radicais e opressoras sobre essa superioridade, há muitas concepções discriminatórias enraizadas na contemporaneidade que precisam ser abandonadas. Isto só poderá ocorrer quando os projetos sociais e a lei caminharem juntos, porque a lei isolada não é capaz de solucionar esse problema profundo da sociedade, pois há uma bagagem histórica de inferiorização, que só se findará quando esse histórico for totalmente superado.

# REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho:** uma força de trabalho secundária? 2007. 328 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03 set. 2019.

GUIGINSKI, Janaína Teodoro. **Mercado de Trabalho e Relações de Gênero:** – associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres.Tese (Mestrado) - Faculdade de Ciências Econômicas – UFMG, Belo Horizonte, 2015.

HIRATA, HELENA; KERGOAT, Danièle. NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃOSEXUAL DO TRABALHO. **Cadernos de Pesquisa**, [*s. l.*], v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero:** Indicadores sociais das mulheres no Brasil 2016. Rio de Janeiro, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.  No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. Estatísticas Sociais, 2018.

IBGE. Agência IBGE Notícias. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens**. [*S. l.*]: Rodrigo Paradella, 8 mar. 2019.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**. [*S. l.*], 6 mar. 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\_content&view=article&id=29526. Acesso em: 22 set. 2019.

KERGOAT, Daniéle. **A divisão sexual do trabalho** Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Ed. UNESP, 2000. p. 67-75.

MAEDA, Patrícia. **Trabalho da mulher sob o olhar da Justiça do Trabalho**. 2018. Disponível em:<http://www.justificando.com/2018/05/23/trabalho-da-mulher-sob-o-olhar-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 10 de set. 2019.

NASCIMENTO, Sara Diniz. **Precarização do trabalho feminino:** a realidade das mulheres no mundo do trabalho. 2014. Tese (Mestrado) – Curso dePolíticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, Brasília, 2014.

ONU. **Fundo de População da ONU debate inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho**. [*S. l.*], 26 nov. 2018. Disponível em: https://nacoesunidas.org/fundo-de-populacao-da-onu-debate-inclusao-de-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 22 set. 2019.

PEREIRA, Amanda. **Divisão sexual do trabalho:** limitação à igualdade de gênero e ao desenvolvimento. Pernambuco, 2012.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Gênero e patriarcado: a necessidade da violência. In: BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Marcadas a Ferro**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. p. 35-76.

SALIBA; Graciane Rafisa; RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. **(Re) pensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas** **contemporâneas**. Publicado no XXIII Encontro Nacional do CONPEDI 2014, Universidade Federal de Santa Catarina, 2014.

**O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade das autoras.**

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 - Discente do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/Unidade Ituiutaba – *e-mail*: lara.beatriz.itba@gmail.com

2 - Discente do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/Unidade Ituiutaba – *e-mail*: leticia.saraiva.vilela@gmail.com

3 – Mestre pela Universidade de São Paulo; Docente do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/Unidade Ituiutaba – *e-mail*: carolina.aguiar@uemg.br [↑](#footnote-ref-3)
4. Enquanto a licença-maternidade possui prazo estabelecido pela Constituição Federal em seu artigo 7º, XVIII, com prazo de 120 (cento e vinte) dias, a licença-paternidade garantida constitucionalmente é de apenas 5 (cinco) dias (BRASIL, 1988). Há prazos ampliados previstos no ordenamento jurídico para licença-maternidade e licença-paternidade mas sempre com grande discrepância entre as duas modalidades. [↑](#footnote-ref-4)