

ÁREA TEMÁTICA 7 GPSS Gestão de Pessoas

TÍTULO DO TRABALHO:

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

RESUMO

Este estudo abordou a discriminação da mulher, tendo como objetivo geral identificar as principais dificuldades enfrentadas por ela no mercado de trabalho. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, os dados foram coletados a partir de entrevistas estruturadas e a análise foi feita por meio da análise de conteúdo. Os principais resultados encontrados permitem dizer que as entrevistadas, ainda que com mais instrução, permanecem tendo poucas oportunidades nos cargos de liderança e ainda sofrem discriminação de gênero, embora em alguns momentos não consigam percebê-la. É possível afirmar, ainda, que as leis criadas para proteger as mulheres, por vezes, acabaram se tornando menos efetivas, no contexto das entrevistadas.

Palavras-chave: Desigualdade, Gênero, Trabalho Feminino e Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This study addressed the woman discrimination, and its main objective was to identify the major difficulties faced by the woman in the marketplace. This research had a qualitative approach, the data were collected from structured interviews and the analysis was done through a content analysis. The main results found allow to say that the interviewees, even the ones with higher educational levels, remain having few opportunities in leadership places and they still suffer from gender discrimination although they cannot notice it sometimes. It is still possible to affirm that the laws created to protect women turned out to be, at times, less effective in the context of the interviewees.

Keywords: Inequality; Gender; Female Labor; Marketplace.

INTRODUÇÃO

Historicamente, a mulher ocupa uma posição inferior no mercado de trabalho, luta contra diversos preconceitos e obstáculos, pelo simples fato de ser mulher. Mesmo com a existência de alguns avanços, a força de trabalho feminina segue desvalorizada. Em 2022, a mulher encontra-se inserida de forma direta no processo de produção material da sociedade, o que tem gerado uma gama enorme de debates e modificações relevantes na estrutura social, ainda que, de modo geral, a mulher permaneça com a responsabilidade por toda a organização e manutenção do ambiente doméstico. Neste contexto, ganha importância a discussão sobre a inserção da mulher no mundo do trabalho e da persistência da discriminação sexista neste meio.

Mesmo com a base de leis que garantem os direitos das mulheres, que são de importância inegável, por exemplo, a Constituição Federativa Brasileira e a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), não foi possível reverter a situação que a mulher vive no mercado de trabalho, então se faz necessário que a opressão da mulher seja encarada como um problema real. As mulheres são as protagonistas no surgimento de uma nova consciência social que impulse o estabelecimento de igualdade nas relações de gênero. A luta pela igualdade é que poderá reverter a discriminação ainda presente na sociedade brasileira. Apesar dos avanços que já ocorreram no decorrer do tempo e as conquistas, ainda existe muita desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Neste estudo será realizada uma retrospectiva de parte da história da participação da mulher no mercado de trabalho, dificuldades iniciais, avanços e conquistas realizadas. O estudo tratará, ainda, dos dias atuais, mostrando a trajetória de algumas mulheres, suas dificuldades e conquistas.

Dentro deste contexto o presente estudo teve como tema a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Sabe-se que a história da mulher vem de muitas lutas por direitos ao longo do tempo, ou seja, sair de uma cultura machista e patriarcal não é simples e não é fácil.

O objetivo geral deste trabalho foi identificar quais são as principais dificuldades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho, identificar fatores que levam à discriminação e analisar as dificuldades que as mulheres enfrentam nas empresas.

Trabalhar fora de casa é uma conquista das mulheres, ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas. A mulher trabalhadora e dona de casa, que traz o sustento para a família é uma mulher com dignidade e realizada. Entretanto, ainda é preciso buscar melhores condições de trabalho, reconhecimento e superação das desigualdades.

A seguir será apresentado o referencial teórico do trabalho, a metodologia utilizada para o desenvolvimento do estudo, assim como os resultados encontrados. As considerações finais são apresentadas em seguida, assim como as referências bibliográficas.

1. INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Godoy (2015) no século XVIII, após a Revolução Industrial as mulheres conseguiram se libertar do cuidado absoluto de seus lares e foram em

busca de oportunidades no mundo moderno. Esse período foi marcado também por inúmeras emancipações e, em consequência, as mulheres começaram a ser remuneradas por serviços fora de seus lares. Como afirma Beauvoir (1980):

Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; Só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta. (BEAUVOIR, 1980, p. 449).

A discriminação da mulher ocorreu em vários períodos históricos, um grande exemplo de discriminação era o direito ao voto, concedido às mulheres em 1932, por meio de um decreto e com restrições; segundo o decreto 21.076 do Código Eleitoral Provisório, o voto era assegurado apenas às mulheres casadas e com autorização de seus maridos e as viúvas e solteiras que tivessem renda própria. O feminismo desafiou a ordem conservadora que excluía a mulher de votar, direito como cidadã, e lutou pela libertação com relação à dominação masculina em todos os aspectos da vida da mulher. Então em 1934 foi concedido o direito ao voto a todas as mulheres, aplicando assim o seu direito de cidadania.

Segundo Barbalet (1989), a cidadania é um status jurídico, meio pelo qual as pessoas podem exercer seus direitos dentro de um estado democrático. Para o autor as mulheres não exerciam seu direito de cidadania. Sofriam com desigualdades e exclusões, essa desigualdade era considerada um fenômeno sócio econômico que criava uma subordinação hierárquica além das que já havia nas classes sociais da época.

Segundo Santos (2008) estes fenômenos não se operam separadamente, uma vez que a falta de oportunidade historicamente sofrida pelas mulheres as deixaram excluídas da sociedade acarretando na desigualdade sócio econômica. Para este autor as mulheres eram marginalizadas no mercado de trabalho, recebendo salários mais baixos mesmo realizando as mesmas atividades dos homens, eram taxadas como “sexo frágil”, então as mulheres eram consideradas incapazes de exercer tais funções e obterem sucesso profissional.

As igualdades entre homens e mulheres foram acontecendo devido a uma sucessão de atos desenvolvidos pelo feminismo. Algumas mulheres realizaram na época campanhas pelos seus direitos legais, pelo direito da mulher à sua autonomia, à integridade de seu corpo, por direitos trabalhistas, incluindo a licença maternidade e salários iguais.

Em meados de 1960, o movimento feminista buscava uma ruptura definitiva na desigualdade por gênero, neste período nasceu a chamada “feminista moderada”. Este grupo de mulheres havia traçado o objetivo de “discriminação positiva”, ou seja, romper as barreiras dos modelos masculinos. Uma das conquistas da época foi o chamado Estatuto da Mulher Casada, sobre o qual Godoy (2015) diz:

O Estatuto da Mulher Casada, conquistado em 1962 devido a Lei nº 4.121/1962, no artigo 233 em que diz que “o marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal para o bem de seus filhos”, ou seja, reconheceu que a chefia da família deveria ser exercida pelo homem em colaboração da mulher. Mesmo não igualando os direitos entre homens e mulheres, essa previsão legal representou na época um grande avanço jurídico (BRASIL, 1962; GODOY, 2015, p.20).

Segundo Goulart (1964), apesar dessa nomenclatura (Estatuto da Mulher Casada) não proporciona equidade entre homens e mulheres, com certeza balançou o ego masculino absoluto que havia por parte do marido, uma vez que a esposa

passou a ter a possibilidade de exercer qualquer profissão sem autorização do companheiro. Nesse mesmo sentido, Godoy (2015, p.20) complementa ao afirmar:

[...] o Estatuto da Mulher Casada revolucionou a época e iniciou uma nova era de conquistas jurídicas da mulher brasileira, deixando ela mais próxima do homem ao reconhecê-la como colaboradora do marido na vida conjugal, revogando a aceitação imposta de cuidadora do lar e assim livre para escolher sua profissão e trabalhar fora sem a censura masculina, ela escolhe buscar seus direitos em juízo sem necessitar de autorização do marido (GODOY, 2015, p. 20).

A igualdade entre homens e mulheres foi tratada expressamente pela Constituição Federal Brasileira de 1988. No inciso I do artigo 5º, a Carta Magna estabelece que “todos são iguais em direitos e obrigações”, independentemente de gênero. Segundo Godoy (2015), a igualdade estabelecida pela Constituição Federal “busca respeitar a parte feminina antes sufocada por ter sua imagem denegrida, vivendo à sombra e com as sobras dos direitos relegados pelos homens” (GODOY, 2015 p.10). Nesse sentido, o inciso 5º do artigo 226 da Constituição Federal erradica em definitivo a afirmação de que o chefe de família é o homem, e o pátrio poder passa a ser o poder da família ao qual prevê que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. (BRASIL, 1988; GODOY, 2015).

Segundo Pena (2022) com o passar do tempo, o movimento feminista ganhou forças e visibilidade no plano internacional, as mulheres então estavam conquistando seu espaço. Esse período foi marcado por uma década aonde o índice de participação da mulher no mercado de trabalho mais cresceu, foram as transformações mais marcantes desde os anos setenta.

Deste momento em diante, a participação das mulheres se sobressaiu no mercado de trabalho, prosseguindo nos anos 80, apesar da atividade econômica estar estagnada. Nos anos 90, caracterizado pela intensa abertura econômica, pelos baixos investimentos e pela terceirização da economia continuou a crescente incorporação da mulher na força de trabalho.

Conforme Priore (1997), o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho foi ampliado, também, pelo aumento do custo de vida e a monetarização da economia, forçando as mulheres a ajudar no rendimento familiar. A inserção das mulheres no mercado de trabalho inicialmente foi em setores com grandes taxas de feminização, são elas: setor de saúde, indústria têxtil, costureira, professoras, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas.

O perfil das mulheres em 2022 inclui maior grau de escolaridade, menos filhos, casamento com idade mais avançada, maior expectativa de vida e possibilidade de assumirem o comando da família. As aspirações femininas variam conforme seu nível de esclarecimento, mas também conforme a cultura em que a mulher está inserida.

Contudo, mesmo com todas as mudanças no papel da mulher, ainda não há igualdade de salários, mesmo que desempenhem as mesmas funções profissionais, ainda ocorre preconceito de gênero. A mulher ainda acumula as funções domésticas, associadas culturalmente como se fossem sua obrigação - funções de dona de casa. Da mesma forma, infelizmente a questão da violência contra a mulher ainda é um dos problemas a serem superados, embora a “Lei Maria da Penha” signifique um avanço na luta pela defesa da integridade da mulher brasileira.

Pode-se afirmar que a mulher do século XXI, tem uma maior autonomia, liberdade de expressão, conquistou a emancipação em relação ao seu corpo, suas

ideias e posicionamentos antes sufocados. Ou seja, a mulher deixou de ser coadjuvante, para assumir um lugar diferente na sociedade, com novas liberdades, possibilidades e responsabilidades, fazendo com que sua voz seja ativa e seu senso crítico ouvido e respeitado perante a sociedade atual.

2. DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo o IBGE (2020) as mulheres são a maioria da população no Brasil, vivem mais tempo e com níveis mais elevados de educação formal. Nas últimas décadas, as brasileiras tem conquistado maior autonomia social e ganhado mais espaço no mercado de trabalho. Estudos mostram que a população feminina ocupa 45% das vagas de emprego registradas no País em 2022, mas o índice ainda continua baixo. Em 2012 esse índice de ocupação da mulher no Brasil era de 13% de mulheres no topo de suas carreiras, em 2020 os estudos mostraram um aumento para 40%. Mesmo com esse aumento as mulheres são minorias em cargos de chefia, pois ainda existem questões políticas que favorecem os homens.

Segundo o IBGE, no Brasil em 2020, cerca de 90% das empresas afirmam ter pelo menos uma mulher em um cargo de liderança. Percentual esse que em 2018 era de 61%, esse avanço demonstrou que as mulheres têm muita capacidade de liderar. Com esse avanço o Brasil pode ficar entre os dez países com mais mulheres a frente das empresas, ficando atrás apenas dos Estados Unidos, Inglaterra e Índia. Este é um avanço importante, mas ainda há muito a se buscar neste sentido.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) três entre quatro empresas brasileiras que promovem a diversidade de gênero em cargos de liderança revelam ter obtido um aumento de 5% a 20% nos lucros.

Conforme o Ministério do Trabalho (2010) apesar de inúmeras mulheres terem conquistado espaço no mercado de trabalho, o preconceito não deixou de existir. Ainda existem diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo que estas ocupem cargos semelhantes ou iguais aos dos homens. A inserção das mulheres com escolaridade superior no mercado de trabalho também cresceu, no Brasil as mulheres são 44% do mercado de trabalho, e há muito tempo são maioria nos cursos universitários. Contudo, ganham 71% a menos do que os homens e têm mais dificuldade de ascensão nas empresas.

Para Lopes (2006), a constituição federal de 1988 foi o marco jurídico na tentativa de promover a igualdade material entre homens e mulheres, ocorrendo nesse momento histórico o início de uma tutela jurisdicional do direito da mulher no trabalho. Segundo a autora essa luta ainda não está ganha, ainda faltam muitas batalhas para que a mulher tenha direitos iguais ao dos homens, batalhas que vem desde o século XIX e seguem até hoje, mas ainda não foi suficiente, o objetivo destas batalhas é que as mulheres atinjam cargos em caráter de igualdade com os homens, entre outros.

Em 2022 a igualdade de gênero é uma norma institucional. A Constituição Federal Brasileira de 1988 adotou medidas específicas para tentar acabar com casos de discriminação e aumentar o acesso feminino as atividades profissionais. Segundo a Constituição, teve uma revisão em relação a assegurar a igualdade de tratamento, seja no direito geral ou em seu direito relacionado ao trabalho ou relações de trabalho.

Assim como a Carta Magna, as legislações infraconstitucionais também apresentam um tratamento diferenciado às mulheres. Inicialmente a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Decreto-Lei nº 5.452/1943, detém um capítulo

específico que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, com previsão nos artigos 372 aos 401. (BRASIL, 1943; GODOY, 2015). A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias contra a mulher, para efeito de admissão ou de continuidade da relação jurídica de trabalho. Já a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que inseriu o artigo 373-A na CLT, proíbe referências de contratação que se referem à idade, sexo, cor, situação familiar, situação de gravidez e outras formas de discriminação em anúncios de contratação (BRASIL, 1995; BRASIL, 1999; GODOY, 2015).

Outra lei que é de suma importância ao combate da desigualdade feminina e que concede plena eficácia ao artigo 226, inciso 8º da Constituição Federal é a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, Lei Maria da Penha. Essa lei tem como objetivo coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. (BRASIL, 2006; GODOY, 2015). Segundo Godoy a Lei Maria da Penha “é específica na proteção do sexo feminino, traz disposições legais a fim de compensar a disparidade na relação de gênero”. Tornou-se também um claro exemplo de que as leis estão procurando garantir à mulher igualdade material.

Contudo, ainda que seja possível perceber que a mulher vem avançando historicamente em suas conquistas, a contar pela evolução normativa, a igualdade buscada ainda não foi alcançada, o processo é lento para a igualdade de gênero. Conforme salienta Godoy (2015, p.53):

[...] nem sempre o tratamento legislativo desigual implica em favorecimento pessoal ao sexo feminino, na realidade, o que se percebe na maioria das vezes é que esse tratamento legislativo desigual proporciona justamente a igual competitividade no mercado de trabalho. (GODOY, 2015, p.53).

Mais da metade das empresas brasileiras (58%) têm políticas formais para a promoção da equidade de gênero, com metas claras e ações planejadas neste ano – em relação a 2019, houve crescimento de 17 pontos percentuais. É o que mostra a quarta edição da pesquisa Mulheres na Liderança, realizada pela Women in Leadership in Latin America (Will), organização internacional sem fins lucrativos criada para apoiar e promover o desenvolvimento de carreira das mulheres na América Latina.

Este estudo mostra que, as empresas brasileiras estão buscando formas de minimizar os danos causados, em relação a discriminação em que a mulher vem sofrendo ao longo do tempo. Algumas empresas conseguiram diminuir as disparidades salariais entre homens e mulheres por nível hierárquico, outras contrataram mais mulheres para cargos mais elevados de liderança e outros para cargos antes considerados masculinos. Em 2019 esta disparidade mostrava cerca de um terço das empresas que há em 2022.

Contudo, o mais importante é que as empresas veem desenvolvendo uma nova política com crenças e valores, que devem estimular gradativamente o respeito a diversidade, devido a essas diretrizes estratégicas, estão avançando cada vez mais na execução de programas voltados a inclusão da comunidade feminina. Transformando os planos de ação em força de trabalho diversa, que na atualidade é considerada uma vantagem competitiva para as empresas.

3. DISCRIMINAÇÃO LABORAL

Retomando a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, alguns incisos tratam da discriminação laboral O inciso XXI proíbe qualquer discriminação em relação a salário, e critérios de admissão do trabalhador portador de qualquer

deficiência; o inciso XXX proíbe diferenciação de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo e o inciso XXXII proíbe que haja distinção de trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais. (BRASIL, 1988). Segundo Godoy (2015, p. 22):

[...] a mulher ambiciona a conquista da igualdade plena em relação ao homem desde os tempos remotos, mas tal conquista jamais será alcançada sem antes experimentar a liberdade plena, quais chamaram de liberdade real ou material. (GODOY, 2015, p. 22).

Esse tipo de discriminação é presente até hoje na sociedade em que vivemos apensar de haver um crescimento da inserção cultural, a situação da mulher ainda permanece de forma desigual no mercado de trabalho. Segundo Novais (2006, p. 117), “a discriminação no trabalho pode ser caracterizada em diversos momentos, por acaso no momento da admissão ao emprego, durante a vigência do contrato de trabalho, ou, até mesmo, após o rompimento do contrato de trabalho”. A discriminação no momento da contratação acontece com frequência, devido à proteção garantida à mulher trabalhadora, como a licença maternidade, que acaba por atrapalhar a escolha do empregador por uma mulher. Sendo assim, o que deveria servir como proteção acabou se revelando como um fator desmotivador na contratação feminina. (GODOY, 2015).

Outro tipo de discriminação no âmbito da contratação é a exigência de “boa aparência” em alguns anúncios de emprego como fator essencial para a contratação. Novais (2006) destaca que essa forma de discriminação é totalmente repudiada pela legislação brasileira.

Diante de situações como essa, o Ministério do Trabalho criou uma coordenadoria para tratar destas questões, conforme Godoy (2015), buscou-se a:

[...] sensibilização dos veículos de informação para que auxilie na eliminação da discriminação do trabalho por meio de anúncios de emprego que exigem boa aparência, delimitação de idade, sexo, cor, altura, estado civil, situação familiar, estado de gravidez, práticas essas vedadas pela legislação brasileira. Na mesma linha de pensamento, o deputado Geraldo Candido, do PT, propôs um Projeto de Lei que proíbe a expressão boa aparência nos anúncios [...]. (GODOY, 2015, p.43).

Outra forma de discriminação sofrida pela mulher é a questão de exercer a mesma função ou similar a de alguém do sexo masculino e receber um salário inferior. De acordo com Godoy (2015), em alguns setores a diferença salarial do homem em relação à mulher chega a superar 30% (trinta por cento) da remuneração, sendo que esse percentual tende a diminuir nos casos em que o cargo exige mais qualificações profissionais e a função desempenhada é de alto escalão, por exemplo, diretora ou presidente. (GODOY, 2015).

Apesar de a realidade demonstrar que no mercado de trabalho as mulheres ainda são remuneradas de forma inferior aos homens, a legislação brasileira permanece na busca para erradicar essa distinção salarial. A Constituição Federal Brasileira coopera para que seja erradicada a discrepância entre remuneração devido ao gênero, estabelecendo que se exerce a mesma função laboral deve ser remunerado igualmente (inciso XXX do artigo 7º, referido anteriormente). (BRASIL, 1988; GODOY, 2015).

Neste mesmo sentido a CLT também repudia qualquer forma de discriminação salarial no exercício da mesma atividade laboral conforme previsão expressa do artigo 373-A, inciso III: “é proibido considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, para formação profissional e quaisquer

oportunidades de ascensão profissional”. Ainda assim em seu artigo 377, a CLT permaneceu na busca pelo fim da distinção salarial na relação de gênero ao garantir que “devem ser adotadas medidas de proteção ao trabalho das mulheres e considerada de ordem pública, não sendo possível justificar alguma redução de salário”. (BRASIL, 1943; GODOY, 2015).

Na sociedade atual ainda existe muita discriminação de gênero em relação ao mercado de trabalho, essa discriminação ocorre em situações diferentes e momentos diferentes, por exemplo, quando se refere à remuneração e ao se tratar da contratação. Entretanto a mulher está amparada com direitos legais e percebe-se também que a legislação brasileira está em apoio a estas questões, buscando formas de acabar com essa realidade e conseguir equidade laboral.

4. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Segundo Hirata e Kergoat (2007) o termo divisão sexual do trabalho surgiu na França, a partir de um movimento feminista na década de 1970. Esse período foi marcado por uma conscientização coletiva de que as mulheres realizavam trabalhos gratuitos e invisíveis, pois era visto como atribuição direta da mulher. Desta forma pode-se dizer que a divisão sexual do trabalho é dividida em gêneros: masculino e feminino. Essa forma de divisão é caracterizada como para os homens a esfera produtiva e para as mulheres a esfera reprodutiva. Em consequência o homem se apropria das funções com maior valor social como: funções políticas, religiosas e militares, conforme destaca Hirata e Kergoat (2007).

Segundo Hirata e Kergoat (2007) essa divisão sexual do trabalho é baseada em dois princípios: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O primeiro determina que exista trabalho para homens e para mulheres, em outras palavras, admite que existam trabalhos considerados como essencialmente femininos e essencialmente masculinos. Já o segundo determina que o trabalho do homem tenha valor superior ao da mulher, em outras palavras, admite que exista superioridade em relação ao trabalho exercido pelo homem em qualquer situação. Esses princípios organizadores da divisão sexual do trabalho são válidos para todas as sociedades conhecidas e são legitimadas pela ideologia naturalista, mas também se detém ao gênero.

Diante do modelo tradicional de divisão social do trabalho, a mulher fica responsável pelo papel doméstico e pelo papel de cuidadora do lar, exercido exclusivamente por ela. No entanto esse modelo vem sendo desconstruído, pois a mulher tem ocupado vários postos, isso se deve a toda luta histórica. Pode-se dizer que a mulher se ocupa com vários outros afazeres além do lar e ainda busca uma boa colocação profissional. A mulher que ocupa um cargo de liderança é a mesma mulher que se ocupa como “dona do lar”, com os filhos, com o marido e com as questões escolares. Essa tripla jornada exige muito mais da mulher. (HIRATA e KERGOAT, 2007; GODOY, 2015).

Segundo Godoy (2015), a expressão “dona do lar” se refere a um trabalho doméstico não remunerado que limita a situação da mulher no interior do seu lar, sem novas perspectivas de crescimento econômico, intelectual e social. Tal expressão pode ter sido mal interpretada e ao invés de trazer respeito ao lugar ocupado pela mulher, foi marginalizado como se este fosse o único papel ao qual ela teria bom desempenho.

Com o objetivo de desconstruir o modelo tradicional, de divisão social do trabalho, é implantado o modelo de conciliação no qual a mulher passa a dividir a vida familiar com a vida profissional. Nesse sentido, Novais (2006, p. 142) salienta:

Além da preocupação com a debilidade física do sexo feminino, afirmava-se que cabiam às mulheres as atividades do lar, [...] posicionamentos que refletiam uma estrutura cultural recheada de tradições sexistas, que atribuem à mulher apenas o “papel” de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, quando se trata de atividades familiares e domésticas. (NOVAIS, 2006, p. 142).

Apesar de a mulher conquistar seu espaço no mercado de trabalho, as atividades do lar continuam a ser atribuídas a ela, a mulher conquistou seu espaço sem deixar o lar desamparado, apenas passou a conciliar suas atividades. As mulheres mais privilegiadas economicamente podem delegar as funções do lar, normalmente a outras mulheres, que fazem do trabalho doméstico a forma de sustento. A discriminação laboral é uma das consequências da divisão sexual.

5. METODOLOGIA

O presente trabalho buscou pesquisar sobre a discriminação da mulher, foi realizada uma pesquisa qualitativa para analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho, identificar os fatores que levam a discriminação e analisar as dificuldades que as mulheres enfrentam nas empresas.

O método qualitativo foi utilizado para melhor compreender o problema inicial. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa qualitativa tem uma relação entre o mundo real e o ser, ou seja, existe um elo entre o mundo e o indivíduo que não pode ser mensurado em números. Portanto, uma pesquisa qualitativa não se trata de estatísticas, mas sim, que o pesquisador faça uma análise de forma indutiva.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com literaturas relacionadas ao tema. Conforme Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica abrange a bibliografia publicada referente ao tema em estudo, envolvendo publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, filmes, entre outros, com a finalidade de colocar o pesquisador em contato com o que já foi produzido a respeito do tema. Neste estudo em específico, foram utilizados livros e artigos científicos a respeito do tema.

O trabalho teve como público-alvo mulheres inseridas no mercado de trabalho formal ou informal em diferentes atividades e funções.

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas estruturadas com o intuito de ouvir um pouco sobre o que estas mulheres acham e/ou entendem sobre a discriminação sofrida pelo sexo feminino e as maiores dificuldades que percebem no mercado de trabalho.

Conforme Lakatos (2010, p. 180) a entrevista estruturada “é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. [...] O motivo da padronização é obter, dos entrevistados, respostas às mesmas perguntas”, o que permite que elas sejam comparadas (as respostas).

Para a realização do estudo, foram entrevistadas três mulheres: uma motorista de transporte escolar, uma mecânica e uma gerente administrativa. As entrevistas foram concedidas a uma das pesquisadoras mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A análise dos dados foi realizada através da análise de conteúdo que, conforme Bardin (2011) é um conjunto de técnicas para a análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens ou de indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos ao tema em estudo.

A seguir serão apresentados os resultados do estudo.

6. OS RESULTADOS DO ESTUDO

Na apresentação dos resultados do estudo, para a garantia e manutenção do sigilo das identidades das entrevistadas, utilizar-se-ão as seguintes identificações: entrevistada 1, entrevistada 2 e entrevistada 3.

6.1. PERFIL DAS ENTREVISTADAS

Conforme dito anteriormente, para a realização deste estudo foram entrevistadas três mulheres, que desenvolvem diferentes atividades profissionais. Elas estão na faixa etária entre 36 anos e 46 anos, uma solteira e duas casadas, duas possuem filhos, uma com ensino superior, uma com cursos técnicos e uma com ensino médio completo, duas estão se capacitando e uma relata não ter tempo hábil, mas tem vontade de retomar os estudos, todas estão trabalhando no momento em áreas diversas tais como: gerente administrativa na área da saúde, mecânica automotiva e motorista de transporte escolar. O Quadro 1 apresenta estes dados de forma resumida:

Quadro 1 – Perfil das entrevistadas

	Idade?	Filhos?	Escolaridade	Profissão?
Entrevistada 1	36	Não	Superior Completo	Gerente Administrativa
Entrevistada 2	37	Sim	Ensino Técnico Profissionalizante	Mecânica
Entrevistada 3	46	Sim	Ensino Médio	Motorista de Transporte Escolar

Fonte: elaborado pelas pesquisadoras

Em relação à trajetória profissional e inserção no mercado de trabalho: as entrevistadas têm trajetórias profissionais semelhantes em alguns aspectos. Uma das características em comum são a dedicação e a força de vontade em relação ao crescimento profissional.

A entrevistada 1 inicia jovem como estagiária e passa por todas as etapas de crescimento profissional gradativamente e com algumas dificuldades. Começa em um emprego em que foi difícil conciliar com os estudos do ensino médio. Conclui o ensino médio e passa a trabalhar em um shopping como atendente. Neste local de trabalho recebe uma proposta para trabalhar como caixa em uma livraria, em pouco tempo, devido a sua dedicação, é promovida a supervisora da loja e com esta oportunidade começa a fazer um curso técnico de nutrição; trabalha durante o dia e estuda a noite. Após concluir o curso de nutrição, passa por um período desempregada. Este período foi muito marcante, pois foi o período em que várias coisas aconteceram simultaneamente: conclui o curso de nutrição, recém-casada,

desempregada, envia inúmeros currículos e a sensação é que nada vai dar certo, porque não é chamada em lugar algum. O relato dela é importante:

[...] minha mãe sempre dizia, 'filha estuda pra ser alguém na vida' e eu pensava nossa, o que mais eu preciso fazer? Eu tô aqui estudando, estudando e me capacitando e tô ah mais de dois anos no mesmo lugar, nunca chega a minha vez. (Entrevistada 1).

Após enviar vários currículos consegue uma vaga temporária como recepcionista, iniciando a trajetória na empresa que trabalha até o presente momento e onde teve a chance de mostrar sua capacidade de liderança. Voltou a estudar e formou-se em Gestão Hospitalar, mesmo período em que a empresa vê o seu potencial e a promove a supervisora. Cabe destacar que, após várias tentativas de promoção interna, sem sucesso, passados seis anos de trabalho, é promovida ao cargo de gerente administrativa. Em 2022, após inúmeros altos e baixos, completa dez anos de serviços prestados à empresa e diz: “nossa! chegou a minha vez, antes tarde do que nunca, a recompensa vem, tudo tem sua hora certa”.

A entrevistada 2 iniciou sua trajetória trabalhando como jovem aprendiz na empresa Y do ramo de *fast food*, foi caixa operadora e promovida a área de vendas, quando ficou grávida do primeiro filho. Identificou-se com a área de vendas e resolveu fazer um curso técnico de corretora de imóveis, por um período exerceu a função. Neste período passou por momentos em que ficou doente, teve síndrome do pânico e passou por um período difícil, engravidou do segundo filho. Sempre teve o sonho de trabalhar com a sua paixão que eram os automóveis, com a experiência em vendas procurou empresas em que ela tivesse oportunidade de desempenhar atividades nesta área. Foi contratada por uma multinacional no cargo de consultora técnica de pós-vendas, neste momento uniu sua experiência com sua paixão. O dia a dia mostrou que estava no caminho certo, resolveu então investir no sonho, começou a fazer cursos técnicos na área de mecânica. Formada em mecânica automotiva foi em busca de empresas em que pudesse colocar em prática os conhecimentos e adquirir experiência. Hoje trabalha na empresa M e tem o cargo de mecânica. A entrevistada 2 relata:

Eu sabia que enfrentaria preconceito nesta área, muitas vezes ouvi ‘como mulher tu não vai ter força para fazer tal tarefa, tu não vai conseguir executar não é coisa de mulher’, mas o preconceito não está em mim, está nos outros, meu objetivo era maior do que qualquer desmotivação sofrida. (Entrevistada 2).

A entrevistada 3 iniciou sua trajetória como jovem aprendiz no ateliê de costura da avó, aos treze anos, nesta época fez cursos de atendimento ao cliente e de balconista, assim foi conhecendo e se inserindo no mundo do trabalho. Resolveu buscar novas oportunidades e trabalhou então como promotora de vendas para inúmeras empresas durante um período de sete anos. Após concluir o ensino médio, recém-casada, resolveu apoiar o marido na empresa que ele recém havia começado no ramo de transporte escolar. Trabalhava como auxiliar do marido, mas já com pensamento de empreendedora, começou a se aperfeiçoar, buscou conhecimento da área (o meio em que as crianças vivem, as escolas que iria atender e os pais), as regras de transporte e a legislação. Em 2022 completa quatorze anos trabalhando na área de transporte escolar, neste período engravidou de seus dois filhos e também se aperfeiçoou, fez os cursos necessários para exercer a função de motorista de transporte escolar, fez a carteira de motorista e a empresa expandiu pela primeira vez. Neste momento, ela passou a exercer a função que o marido já desempenhava, hoje a empresa possui três vans de transporte escolar, uma dirigida

pela entrevistada 3, uma pelo marido e outra por um funcionário. Hoje a empresa é composta por mais quatro funcionários, além dela e do marido, e neste ano completa vinte e dois anos desde a fundação.

6.2. DIFICULDADES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A partir da análise dos dados foi possível perceber que as entrevistadas são perseverantes, buscam a realização dos sonhos e de melhores colocações profissionais. Ainda que perseverantes, as mulheres enfrentam muitas dificuldades, e dentre elas apresentamos algumas a seguir.

A primeira dificuldade que se impõe para as mulheres entrevistadas tem relação com a questão econômico-financeira, são mulheres oriundas de famílias pobres, que desde muito cedo precisaram trabalhar para contribuir com o sustento da casa. Priorizando o trabalho e o sustento, muitas vezes não puderam estudar no tempo certo, ou necessitaram conciliar o tempo de estar no trabalho e o tempo de estar na escola.

Com a qualificação alcançada tardiamente, também as melhores oportunidades profissionais foram alcançadas de forma tardia, com muita luta, e enfrentando a discriminação de gênero. Esta também é uma dificuldade enfrentada por estas mulheres.

Neste sentido, outra dificuldade tem relação com a conciliação de todos os papéis desempenhados pelas entrevistadas: mãe, mulher, filha, esposa, trabalhadora, estudante. As empresas não disponibilizaram oportunidades profissionais para estas mulheres, pois entendem que elas não teriam a dedicação esperada ao trabalho, em função de todos os demais compromissos que assumem na conciliação de seus papéis. Com isso, a carreira e o desenvolvimento profissional acontece em ritmo lento. Ou, em alguns casos, como uma das entrevistadas, a opção acaba sendo o empreendedorismo, ou seja, a abertura do próprio negócio, muito mais por necessidade (e falta de outras oportunidades) do que por uma questão mais estratégica de negócio.

Segundo a entrevistada 1, que diz que sempre seguiu o conselho da sua mãe para que estudasse para ter melhores oportunidades profissionais, várias vezes sentiu-se triste e desmotivada por não ser aprovada nos processos seletivos, preterida por outros colegas nem sempre tão qualificados.

Juntamente com a falta de oportunidades profissionais, a entrevistada 1 relatou que acredita que pode estar recebendo um salário inferior pela função desempenhada, acredita que se fosse homem poderia ter um salário diferente.

Estas dificuldades somam-se às variadas formas de discriminação que estas mulheres sofrem cotidianamente. As mulheres entrevistadas neste estudo escolheram não se importar com a discriminação, mas não significa que ela não exista e não aconteça.

A entrevistada 2 relata que quando chega na oficina mecânica e o cliente opta por não ser atendido por ela, não tem problema, ela logo solicita um colega homem, e isso não a impede de atender o próximo cliente. Ela diz que tem o conhecimento e está apta a realizar as funções, pois foi preparada como os outros colegas.

A entrevistada 3, que é motorista de transporte escolar, também relata não sentir a discriminação, mesmo que seu local de trabalho seja um dos mais hostis, o trânsito, local onde qualquer pessoa pode ofender, gritar e xingar sem ser responsabilizado por tais atos, pois é momentâneo. Relata que não se sente discriminada, mas, por outro lado há o ato, por exemplo, quando faz uma

ultrapassagem, quando pára no semáforo ou quando encosta para deixar uma criança em casa, e alguém diz 'tinha que ser uma mulher no volante'. É um ato de discriminação, mesmo que ela não se sinta ferida.

6.3. FATORES QUE LEVAM À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Quando questionadas em relação aos motivos que levam à discriminação da mulher no mercado de trabalho, as entrevistadas alegam que não são discriminadas, mas que tem ciência que ela existe e que muitas mulheres sofrem com ela. Relatam ter conhecimento de alguns casos de pessoas próximas e relatos informais ocorridos durante conversas nos locais de trabalho.

Ainda que as entrevistadas digam que não são discriminadas, alguns relatos feitos por elas evidenciam que a discriminação acontece.

A entrevistada 1 relatou que em alguns momentos foi preterida em promoções, mesmo que preparada para os cargos. Relatou:

Abria a vaga, eu pensava 'vou me inscrever, acabei de me formar, é meu perfil', e de repente tinha outra pessoa na vaga e nem da empresa era, eu ficava cada vez mais frustrada. (Entrevistada 1).

O relato da entrevistada 1 sugere que a mesma pode ter sofrido o ato de discriminação pois, quando mesmo preparada para o cargo, não lhe foi dada a oportunidade de mostrar seu potencial, a oportunidade foi dada à outra pessoa, que talvez nem estivesse tão preparada quanto ela, alguém indicado do alto escalão, limitando seu desenvolvimento.

A entrevistada 2 é mecânica e sofre discriminação, pois independente do sexo, ela se preparou para exercer tal função, está apta a por em prática todo conhecimento adquirido durante seu período de aperfeiçoamento, ainda assim, em alguns momentos é preterida por um mecânico do sexo masculino.

A entrevistada 3, que é motorista de transporte escolar, sofre diariamente algum tipo de discriminação. Veja o que ela diz:

[...] liguei pra uma empresa pedindo um cinto de segurança novo para uma das vans, o atendente me deu vários exemplos achando que eu não entendia nada do que eu estava pedindo, ainda teve o atrevimento de pedir pra falar com o dono da empresa. Tive que ser bem grossa e dizer 'meu querido eu sou a dona da empresa e eu dirijo essa van há mais de cinco anos, sei bem o que eu quero' e após o ocorrido ele teve outra conduta. (Entrevistada 3).

A entrevistada 3 diz que prefere manter sua mente focada no trabalho, pois sua maior função é transportar vidas, vidas estas que segundo ela: "meus clientes são as crianças que eu levo e trago para a escola, os pais confiam em mim para manter eles em segurança".

Com esta forma de pensamento ela afasta toda e qualquer circunstância que possa afetar seu trabalho, pois precisa manter seu negócio que é transportar os clientes em segurança, mesmo que alguém falte com o respeito, reclame da sua velocidade ou pare em um cruzamento para tentar desestabilizá-la. A entrevistada 3 conta que infelizmente estes são fatos que ocorrem muito no trânsito.

Perceber-se discriminada é um importante passo para o combate à discriminação, desta forma, reforça-se a importância do debate deste tema, pois não podemos permitir que a sociedade continue normalizando a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

As três entrevistadas tiveram respostas semelhantes em relação a questões sobre as empresas terem códigos de conduta que asseguram os direitos das mulheres, relatam que não os percebem como necessários, pois são tratadas com igualdade.

Nas empresas em que trabalham referem que o código de conduta está de acordo para que não ocorra discriminação por gênero, mas a entrevistada 1, que é gerente administrativa, relata que mesmo não havendo discriminação por gênero, acredita que o cargo que ela exerce, se fosse ocupado por um homem haveria diferença salarial. Ela diz:

A mulher é muito desvalorizada, é triste, mas acredito que pela experiência que se eu fosse do sexo masculino minha remuneração seria diferente para o mesmo cargo. (Entrevista 1)

A entrevistada 2 relata que a empresa em que trabalha tem um projeto de remuneração por produção, então seu salário será de acordo com o trabalho desempenhado e não por gênero. A entrevistada 3 relata não ter problema em relação a esta questão, pois a profissão tem piso salarial então não há diferença.

Reforçar a necessidade de debatermos o tema, discuti-lo nos mais diferentes espaços, pois ainda existem mulheres que não se percebem discriminadas. Compreendemos que elas poderiam não ser discriminadas (o que seria muito improvável em nossa sociedade), mas os relatos das entrevistadas levam a outra compreensão, elas são discriminadas, assim como a grande maioria das mulheres. Analisamos que pode ser por falta de consciência crítica e talvez até mesmo de um olhar empático para outras mulheres que enfrentam situações muito difíceis de discriminação de gênero. Compreendemos que, se a partir deste estudo, foi possível despertar nas entrevistadas a atenção e a percepção crítica da realidade da mulher, alcançou-se parcialmente o propósito do estudo.

Outro fator que pode ser discriminatório para a mulher, conforme as entrevistadas, é que a mulher tem que se preocupar com a carreira, mas também com os cuidados com a casa, filhos e afazeres domésticos. Ou seja, a mulher desempenha múltiplos papéis e terá que dividir a sua dedicação a eles, e muitas vezes, a empresa quer um(a) profissional que dedique-se integralmente à empresa e que esteja sempre à disposição. Godoy (2015, p.25) diz que existe uma cobrança de que a mulher execute com qualidade a sua jornada de trabalho fora de casa e também a jornada que trata em cuidar dos filhos, dos afazeres domésticos e do lar.

Uma mulher exercendo um cargo de liderança, em funções tradicionalmente masculinas, torna-se uma realização e percebe-se que existe a possibilidade de ir além, representando o gênero e influenciando outras mulheres a buscarem espaço no mercado de trabalho. (GODOY, 2015, p. 76).

Dentro deste contexto, precisamos refletir, discutir, debater e despertar a consciência crítica em relação à discriminação, ainda que as entrevistadas relatem não perceber, ela sofre a discriminação e os relatos comprovam isto.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi realizado num contexto em que a mulher busca a igualdade de condições e a superação da discriminação no mercado de trabalho. Inicialmente foi possível compreender a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, a maneira como é dividido o trabalho e as relações sociais entre os gêneros.

Historicamente a mulher busca seu espaço e é notável sua luta no decorrer das épocas. Apesar de ganhar algumas batalhas e ter conquistado várias garantias legais, ainda há muita conscientização pela frente, pois no contexto laboral ainda é muito clara a defasagem de gênero, principalmente em cargos de alto escalão. Mesmo com a conquista deste espaço, poucas são as mulheres que chegam aos cargos de liderança.

Os objetivos deste trabalho foram alcançados com a realização deste estudo, evidenciando outros fatores também, tais como: o desnível e a desvalorização da mulher, caracterizados pelas desigualdades em relações laborais e a desigualdade de gênero. A sociedade brasileira ainda caminha em passos lentos, mas é notável o envolvimento do poder legislativo em relação a leis que garantam a igualdade de gênero. As entrevistas realizadas mostraram que temos muitas mulheres fortes e dedicadas em alcançar seus objetivos profissionais, estas mulheres não deixam se abater por contratempos, rejeições, pelo contrário, nem percebem que sofrem discriminação no âmbito laboral. O fato de não perceberem a discriminação que sofrem cotidianamente reforça ainda mais a necessidade e a importância de estudos e debates relacionados ao tema, pois somente conseguimos enfrentar e combater aquilo que enxergamos. E a discriminação da mulher no mercado de trabalho precisa ser combatida.

Esta pesquisa buscou mostrar os desafios que as mulheres passaram e passam com uma revisão histórica dos principais momentos de diferentes épocas. Inicialmente as mulheres eram impedidas de trabalhar, o efeito que esta atitude acarretou no meio social em que a mulher vive em diferentes épocas, pois, cada marco teve influência na trajetória da mulher na sociedade, formando a necessidade de quebrar as barreiras do preconceito e vir a vencê-lo, mesmo que ainda estejamos longe de alcançar esse objetivo. Ao longo da história é visível que existam questões adversas em relação ao preconceito sofrido pela mulher em vários cenários: econômico, político e social. Durante décadas a sociedade passou por mudanças e transformações que alteraram a composição das famílias.

Durante o desenvolvimento deste trabalho ficou claro que o objetivo da mulher não é mostrar para o homem que é melhor que ele, ela não quer ser vista como uma competidora, mas sim como uma companheira. Na sociedade em que vivemos não podemos nos conformar com o que acontece ao nosso redor, o preconceito, a discriminação por gênero ou por qualquer outro motivo é crime e o que a sociedade mais precisa é discutir e refletir sobre o assunto. Começar a mostrar visões e valores diferentes às nossas crianças, pois os filhos de hoje serão os pais de amanhã, mostrar que o diferente não é ruim, apenas diferente.

Refletindo e interpretando a história da mulher pode-se perceber que ela jamais quis ser igual ao homem e sim ter direitos iguais, o que a sociedade deve entender é que sempre existirão mulheres, homens, ricos, pobres, altos e baixos, mas todos têm seus direitos e assim se forma uma sociedade mais igualitária.

As mulheres tem orgulho de serem diferentes dos homens, quer que aceitem as suas virtudes e que possam conviver em harmonia, não querem ser rejeitadas pela competência. Alterando a mentalidade individual e coletiva a respeito do papel que a mulher exerce poderão ver que a mulher é muito capaz de produzir valor e conhecimento. Essas mudanças vêm com a maior escolaridade da população feminina em geral, buscando sonhos e novos valores para se inserir no mercado de trabalho.

Neste contexto, a mulher vem se destacando há décadas diante da remodelação do país e pelo fortalecimento de uma sociedade em que a mulher se

impõe como agente social, econômico e político. Ainda é um pequeno percentual das mulheres que alcançam maior importância no meio laboral, mas estas são como um espelho para as que estão em cargos precários e sem valorização profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBALET, J. M. **A cidadania**. Lisboa: Editorial Estampa. 1989.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições Persona, 2011.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04/05/2022.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04/04/2022.
- GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio de igualdade**. São Paulo: Boreal, 2015.
- GOULART, Ruth Barbosa. **Situação jurídica da mulher casada**. Rio de Janeiro: Jurídica, 1964.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?lang=pt>>. Acesso em 05/04/2022.
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=DISCRIMINA%C3%87%C3%83O++MULHER+NO+MERCADO+DE+TRABALHO>> Acesso em 21/01/2022.
- LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em 04/04/2022.
- Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere a Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm>. Acesso em 04/04/2022.
- NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher no emprego**. São Paulo: Distribuidora do Livro, 2006.
- PENA, Rodolfo F. Alves. Importância da mulher na sociedade. Disponível em <<http://www.brasilecola.com/geografia/a-importancia-da-mulher-na-sociedade.htm>>. Acesso em: 15/01/2022.
- PRIORE, Mary Del e BASSANEZI, Carla. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo : Contexto, 1997.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. Ed. Rio Grande do Sul: Editora Feevale, 2013. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf. Acesso em: 18/07/2022.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Um discurso sobre as ciências**. 16. ed. Porto: B. Sousa Santos e Edições Afrontamento, 2010.