



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS - CCSAH
BACHARELADO EM DIREITO

LUZIA CILENE MORAIS DE SOUZA

**EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DA
APLICABILIDADE DA LEI 14.457/2022 - PROGRAMA EMPREGA MAIS
MULHERES**

MOSSORÓ/RN
2024

LUZIA CILENE MORAIS DE SOUZA

**EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DA
APLICABILIDADE DA LEI 14.457/2022 - PROGRAMA EMPREGA MAIS
MULHERES**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas – CCSAH, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito, no curso de Direito da UFERSA.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Tavares Padilha Bezerra.

MOSSORÓ/RN
2024

LUZIA CILENE MORAIS DE SOUZA

**EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DA
APLICABILIDADE DA LEI 14.457/2022 - PROGRAMA EMPREGA MAIS
MULHERES**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas Curso de Direito, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito, no curso de Direito da UFERSA.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Tavares Padilha Bezerra.

APROVADO EM: 16/04/2024

BANCA EXAMINADORA



Documento assinado digitalmente

BRUNO TAVARES PADILHA BEZERRA

Data: 22/04/2024 19:20:39-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^o. Dr. Bruno Tavares Padilha Bezerra (UFERSA)

Presidente

Arleide Meylan



Assinado de forma digital por Arleide Meylan

Dados: 2024.04.22 15:06:37 -03'00'

Prof.^a Dra. Arleide Meylan (UFERSA)

Primeiro Membro



Documento assinado digitalmente

ROSANGELA VIANA ZUZA MEDEIROS

Data: 22/04/2024 15:55:20-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dra.. Rosângela Viana Zuza Medeiros (UFERSA)

Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Hoje em meio a muitas palavras escritas e muito tempo que já se passou, algumas pessoas seguiram sua jornada, já concluíram o curso, outras foram perdidos o contato, e por isso muitas palavras deixaram de ser ditas.

Mas, das certezas que tenho que não foram perdidas, estão a gratidão a Deus em primeiro lugar, pois sem a fé que depusitei nEle não alcançaria esse momento.

Com olhos cheios de lágrimas gostaria de abraçar e agradecer a minha mãe, Salete, porém, por não poder mais dizer isso a ela diretamente, quero deixar escrito que tenho gratidão por tudo que me ensinou e que, se ainda estou aqui, é por mim e por ela.

Agradeço de forma especial, ao Professor Bruno que mesmo sem me conhecer pessoalmente arriscou e está comigo nessa última empreitada acadêmica.

Também as Professoras Arleide Meylan e Rosangela Zuza que aceitaram participar dessa formalidade que conduz ao final de uma grande e intensa jornada.

Quero dizer obrigada aos melhores amigos de todo o curso e da vida: Joseilda Brito e Rummening Junior. Sem vocês dois eu não teria concluído este curso, obrigada por todos os momentos e apoio, também a Ana Paula, Martha Cristina e Ernando, parceiros de último semestre.

Falar de gratidão e não lembrar daqueles que mais tiveram que lidar comigo no dia a dia seria de uma grande injustiça, meu filho Gustavo, e meu esposo Eduardo, meus amores que seguram minhas mãos e não largaram por nada.

Agradeço a todos os professores e Professoras que foram os mestres condutores dessa longa jornada, em especial ao Professor Rodrigo Sergio que segurou minha mão em um dos momentos mais difíceis da minha vida, na perda da minha mãe, por não me deixar desistir.

Também agradecer as minhas amigas do trabalho Andrea Vieira, Ilma Cordeiro e Carla Dourado, sem o apoio de vocês essa conquista não estaria realizada, a parceria de vocês fez com que tudo se tornasse mais leve.

Gostaria de trazer em forma de gratidão uma frase renomada de uma mulher que pudesse representar toda gratidão de ter nascido e escolhido ser mulher, contudo, escolhi parafrasear a mensagem de uma grande mulher que não fora reconhecida em nenhuma obra:

“Estude, trabalhe e siga seu caminho minha filha, você não nasceu para depender de ninguém, lembre-se de ser forte e corajosa”. Maria Severina da Rosa Morais (Salete), minha mãe, março de 2022.

EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DA APLICABILIDADE DA LEI 14.457/2022 - PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES.

RESUMO: Muitas são as lutas que as mulheres enfrentaram até atualidade para que pudessem ter seu espaço e reconhecimento, pois desigualdade no trabalho entre gêneros, faz parte de um processo histórico que ainda reflete na dificuldade de empregabilidade feminina. Ao longo dos séculos, as mulheres foram condicionadas a viver apenas no anseio do seu lar, tendo como seu papel a obrigação de ser esposa, mãe e dona de casa, uma vez que o mundo do mercado de trabalho não seria uma hipótese para a figura feminina durante séculos. Com as mudanças do mundo pós-guerras e o advento da revolução industrial, esse contexto foi forçado a sofrer rupturas, e com a globalização isso somada ao crescimento econômico viu-se uma necessidade maior de produtividade, inclusive com a inserção da mulher no mercado de trabalho, fazendo com que a economia global não sofresse tantas perdas. Nessa abertura a força de trabalho feminina vem conquistando cada vez mais espaço, sempre se fazendo cada vez mais presente em todas as profissões. Embora até hoje, mulheres ainda enfrentam desafios como desigualdade salarial, jornada tripla, assédio e violência no ambiente organizacional, e para promover a igualdade de gênero e garantir uma parentalidade responsável e igualitária, a lei 14.457/2022 - programa emprega mais mulheres, surge como um elemento de força obrigatória a se seguir. Para elaboração deste estudo, realizou-se uma revisão literária em estudos recentes e históricos, elencados para a compreensão dos fatores que contemplaram a criação da Lei 14.457/22.

Palavras Chaves: Equidade de gênero; LEI 14.457/2022; Ambiente de Trabalho.

GENDER EQUITY IN THE WORKPLACE: A STUDY OF THE APPLICABILITY OF LAW 14,457/2022 - PROGRAM EMPLOYS MORE WOMEN.

ABSTRACT: There are many struggles that women have faced to date so that they could have their space and recognition, as inequality in work between genders is part of a historical process that still reflects on the difficulty of female employability. Over the centuries, women have been conditioned to live only in the desire of their home, having as their role the obligation to be a wife, mother and housewife, since the world of the job market would not be an option for the figure. feminine for centuries. With the changes in the post-war world and the advent of the industrial revolution, this context was forced to undergo ruptures, and with globalization, combined with economic growth, there was a greater need for productivity, including the insertion of women in the labor market. work, meaning that the global economy would not suffer so many losses. In this opening, the female workforce has been gaining more and more space, becoming increasingly present in all professions. Although to this day, women still face challenges such as wage inequality, triple shifts, harassment and violence in the organizational environment, and to promote gender equality and guarantee responsible and equal parenting, law 14,457/2022 - program employs more women, emerges as an element of mandatory force to follow. To prepare this study, a literary review was carried out on recent and historical studies, listed to understand the factors that included the creation of Law 14,457/22.

KeyWords: Gender equity; LAW 14,457/2022; Work environment.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo discute a importância da lei 14.457/2022 - programa emprega mais mulheres, e busca argumentar sobre alguns aspectos da promoção da equidade de gênero de no ambiente de trabalho, também observando o que fere o comprometimento das organizações, para o cumprimento desta lei.

Buscando demonstrar que o princípio da equidade é basilar para que as organizações desmitifiquem seus valores e conceitos, pois é através da equidade que podemos representar a concretização da justiça e da igualdade de oportunidades.

Nesse sentido, é importante destacar que este estudo busca pela compreensão dos fatores que fizessem do reconhecimento da mulher enquanto trabalhadora, um acontecimento tardio, além de buscar abranger os principais aspectos que condicionaram para não recompensa justa dos seus esforços ao longo dos séculos, mesmo sendo a figura feminina presente e atuante para força de trabalho, seja na qualidade de companheira, mãe, filha, ou na responsabilidade pelo lar, pelos filhos, na manutenção da família, ou até no meio produtivo organizacional.

Por séculos as mulheres não eram vistas como pessoa ativa para o mercado de trabalho, mesmo sendo a cuidadora do seu lar, e da sua família, contribuindo na agricultura, na produção de alimentos, não havia estrutura de garantias para seu sustento. Proveniente da uma visão de um período meramente dominado pelo pensamento enraizado e cultural de que a mulher estaria propícia para ser apenas cuidadora do lar sem remuneração e o homem o seu provedor, que garantia sua estrutura financeira. Porém, devido as grandes transformações no contexto histórico, como a Revolução Industrial, abertura dos mercados globais, muitas ações em busca de mudanças para uma melhor qualidade de vida se fizeram necessárias.

Com o aquecimento da globalização e somado ao crescimento econômico, o mercado de trabalho pode ser visto como a soma da participação produtiva de pessoas, o produto ou serviço a ser disponibilizado e o contexto social em que se desenvolve, e é nessa estrutura de força de trabalho e mercado de trabalho, seja local ou global, e a força feminina indiretamente sempre se fez presente.

Dentro desse parâmetro de crescimento, com o objetivo de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, a Lei 14.457/2022 surge como um elemento de força obrigatória a se seguir, mas que ainda enfrenta desafios constantes, pois no mundo do mercado de trabalho durante séculos predominou a figura masculina.

Ao passo que a discriminação de gênero no mercado de trabalho se tornou crescente, o arcabouço legislativo passou a promover o trabalho da mulher, garantindo a igualdade de direitos a partir da observância das especificidades inerentes às diferenças de gênero. Com efeito, medidas jurídicas passaram a combater a discriminação de gênero nas relações de trabalho.

Busca-se, com este artigo, de forma sucinta compreender os principais desafios para implementação da Lei 14.457/22, que contempla o programa emprega mais mulheres. Não obstante, de forma mais específica, este trabalho objetiva compreender, em uma perspectiva histórica, os fatores que fizeram com que a presença feminina sofresse ampliação para sua ascensão no ambiente de trabalho; demonstrar a importância do princípio da equidade para garantia da empregabilidade das mulheres; contemplar a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental e fonte basilar para a aplicação da lei 14.457/22; e pautar a importância da efetividade do programa emprega mais mulheres.

Para elaboração deste estudo, realizou-se uma revisão literária em estudos recentes e históricos, elencados para a compreensão dos fatores que contemplaram a criação da Lei 14.457/22, portanto, trata-se de uma pesquisa teórica fundamentada em revisão literária, com base de dados nacionais e internacionais e também com a aplicação de uma entrevista com uma recrutadora de candidatos ao mercado de trabalho, relacionado a aplicação do Programa Emprega mais Mulheres, em uma Organização de relevância global. Para tanto, foram examinadas as bases teóricas de autores renomados como, Simone de Beauvoir 1969, Judith Butler 2018, Gama, 2015, a Constituição Federal, IPEA, IBGE artigos que dissertam sobre a temática de gênero, ascensão da mulher no mercado de trabalho, assim como sites governamentais e revistas científicas que constam informações relacionadas a história da mulher no mercado de trabalho. A coleta de informações foi realizada através de leitura de conteúdos on-line, artigos e revistas científicas, biblioteca on-line, sites de conteúdo jurídico, e de pesquisas como IPEA, IBGE.

Para tanto, este trabalho aborda em um momento, a evolução histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho. Em seguida, alguns aspectos que contribuíram para construção das relações e desigualdade de gênero no mercado de trabalho, para que as mulheres fossem reconhecidas e recompensadas de forma equânime. em seguida alguns fatos históricos da luta das mulheres por espaço no mercado de trabalho, logo adiante, alguns conceitos sobre a dignidade da pessoa humana como princípio norteador para ascensão da mulher no mercado de trabalho, somando ao estudo, alguns aspectos sobre a criação da Lei 14.457/22, que contempla o programa emprega mais mulheres como fator primordial para o

reconhecimento das mulheres em qualquer ambiente de trabalho. Por fim, referencia-se inúmeros estudiosos sobre o tema, para se dar respaldo e se trazer evidências que confirmam o desenvolvimento da inserção da mulher no mercado de trabalho.

2. A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

As discussões acerca da participação das mulheres no mercado de trabalho não são um assunto recente, e nem tão pouco acabadas, pois as diversas e constantes lutas por espaço e melhorias nas condições de trabalho são recorrentes em todo contexto histórico do Direito do Trabalho, pois a figura feminina, mesmo não sendo reconhecida esteve sempre presente, ainda que de forma “maquiada”, na construção das relações trabalhistas. Partindo do princípio da história da humanidade, as mulheres foram conduzidas a viverem para dispor do anseio do lar e dar família.

Nesse contexto, a OST, 2009 aduz que:

Nos primórdios da humanidade, a partir do surgimento das relações familiares entre homens e mulheres, as mesmas nasciam e já eram educadas com o objetivo de satisfazer os homens, cuidarem da casa, dos filhos e da alimentação. Devendo ser mais educadas do que instruídas, gerando a imagem ideal da mulher como esposa e mãe (OST, 2009, s.p).

Ao longo da história, as mulheres, nas relações familiares já tinham suas atribuições mesmo que de forma reservada, a exemplo do trabalho com a tecelagem, com a agricultura, ou mesmo no cuidado com os animais, e até mesmo na produção de farinha e pão, essa abordagem é retratada por Barros 1995, *apud* Bacha, Muniz e Pinto, (2015):

Segundo Barros (1995), na antiguidade, sobretudo no Egito antigo, a tecelagem constituía uma ocupação reservada às mulheres, cabendo-lhes tosquir as ovelhas e tecer a lã. Também há registros de trabalho feminino na ceifa do trigo, no preparo da farinha e na massa do pão, enquanto os homens o assavam. Na Roma e na Grécia antiga a situação das mulheres era semelhante, mas no cenário entre gauleses e germânicos a situação da mulher aproximava-se mais da do homem, chegando a participar de guerras e da construção de residências, sendo que a agricultura era de sua exclusiva responsabilidade. (BARROS 1995, *apud*, BACHA, MUNIZ E PINTO, 2015, p.84)

Ainda dos relatos de Barros 1995, *apud*, Bacha, Muniz E Pinto, (2015, p.84), apontando que na Idade Média, entre os séculos X e XV, as mulheres já exerciam diversas funções como escritãs e médicas, porém, com o renascimento, as mulheres começaram a perder esse espaço voltando ao confinamento das atividades domésticas.

Segundo Marx, *apud* Mantoux, s/d, a cada século as transformações ocorridas moldavam a estrutura mercadológica para inserção da mulher no mercado de trabalho, ele cita:

foi no tempo do Renascimento e da descoberta do Novo Mundo, quando a expansão súbita do comércio, o aumento do numerário e da riqueza transformaram a vida econômica dos povos ocidentais, que começou a evolução do capitalismo moderno. Mas essa evolução se divide em dois períodos: até meados do século XVIII, a produção estava submetida ao regime da manufatura; por volta de 1760, começou a era da grande indústria. (MARX, *apud* MANTOUX, s/d, p. 13).

A nova era introduzia a indústria, e reduzia o trabalho da manufatura, de um sistema artesanal para o uso das máquinas, o que desencadeou o fenômeno conhecido como Revolução Industrial no início do século XVIII, trazendo um novo contexto para os aspectos econômicos e sociais, fazendo com que as relações entre campo e cidade fossem afetadas e assim surge a necessidade da busca da complementação da renda familiar.

Nesses aspectos, Marx (2013), explica que:

[...] a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto, mas com membros mais flexíveis. Por isso a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria, foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças. Assim, de poderoso meio de substituir trabalho e trabalhadores, a maquinaria transformou-se imediatamente em meio de aumentar o número de assalariados [...] sob o domínio direto do capital (MARX, 1989, p. 449).

Essas mudanças, trouxeram de volta a possibilidade da desenvoltura feminina no mercado de trabalho, uma vez que as máquinas intensificaram os meios de produção, consequentemente necessitavam de maior força de trabalho para a produção e assim contemplar maior desenvolvimento e crescimento econômico organizacional. Apesar desse contexto, de acordo com Calcine *et al* (2023):

Durante a Revolução Industrial (século XIX), as mulheres foram amplamente utilizadas na produção mercantil, recebendo salários inferiores aos dos homens, apesar de desempenharem as mesmas funções. Além disso, trabalhavam por jornadas exaustivas de 14 a 16 horas por dia, em condições insalubres, sujeitando-se à exploração apenas para não perderem seus empregos. Como dever cívico, as mulheres também eram responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos, sem proteção adequada durante a gravidez ou a amamentação (CALCINI *et al.*, 2023, p. 286 e 287).

Mesmo assim, um cenário com aspecto inovativo passou a ser percebido na economia mundial. Para as empresas, a chegada da mulher trouxe novas perspectivas, tendo em vista a percepção de uma mão de obra mais delicada, detalhista, cuidadosa, e determinada ao trabalho, e pela primeira vez tendo que ter formalmente um trabalho, com pouco ou sem

nenhum grau de instrução, com a necessidade de sustentar uma família, a mulher passou a submeter-se às condições impostas pelas organizações.

2.1 Relações e Desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Durante décadas, pode ser observado que a presença feminina, está voltada para o âmbito da vida familiar. A vida profissional era basicamente intangível, pois impactos do equilíbrio entre essas esferas envolvendo a mulher, a família e o mercado de trabalho, não configuravam um cenário perfeito para o gênero feminino.

Quantas teóricas feministas afirmam que gênero é uma interpretação cultural do sexo, ou que gênero é construído culturalmente, qual é o modo ou mecanismo dessa construção? Se o gênero é construído, poderia sê-lo diferentemente, ou sua característica de construção implica alguma forma de determinismo social que exclui a possibilidade de agência ou transformação? Porventura a noção de “construção” sugere que certas leis geram diferenças de gênero em conformidade com eixos universais da diferença sexual? Como e onde ocorre a construção de gênero? Que juízos podemos fazer de uma construção que não pode presumir um construtor humano anterior a ela mesma? (BUTLER, 2018, p. 28).

Mesmo assim, o progresso das conquistas das mulheres vem se destacando e moldando dispositivos legais para que a desenvoltura da mulher tenha seu pleito evidenciado e reconhecimento, a história demonstra que foi através de muitas ações dentre, perdas de vidas, violências e esforço físico e estratégico de diversos movimentos feministas que as mulheres passaram a ser percebidas.

Entre os anos de 1914-1918 e de 1939-1945 ocorreu a inserção da mulher no mercado de trabalho, respectivamente com a I e II Guerras Mundiais. Os homens enfrentavam as batalhas e com o término das guerras trouxeram consigo a perda de alguns homens e outros impossibilitados de exercer o trabalho. Com isso, as mulheres passaram a ter as obrigações que eram realizados pelos maridos, assumindo os negócios do lar. (PRIORE, BASSNEZI, 1997, *apud* ALVES, CLARA, 2023).

Nessa conjuntura, a mulher era vista apenas como genitora, mãe, filha, esposa, a dona do lar, e suas relações com o mundo eram restritas ao interesse e à aprovação do cônjuge, ou seja, para favorecer seus interesses, portanto, a mulher não tinha direito em favorecer suas expectativas, sendo ela cuidadora dos serviços domésticos, do marido e dos filhos, e essa era sua imagem perante a sociedade. Para Silva e Wright, 2016,

[...] Do ponto de vista cronológico, na década de 1980 duas obras abordaram a temática em questão: *Woman unbound: a plea for gender justice*¹ em 1984, e *Gender justice* em 1986 (TOVAR, 2011). Nos anos de 1990, o termo *gender justice* passou a ser utilizado de maneira recorrente na esfera anglofônica. Toda via, é somente na primeira década dos anos 2000 que a noção de justiça de gênero – agora não somente em língua inglesa –, vai ganhar projeção mundial através de publicações da UNIFEM² e do ativismo feminista internacional, que explorou a ideia durante a criação da Corte Penal Internacional. (SILVA E WRIGHT, 2016, p.2)

Para esse conteste é imprescindível versar sobre as tratativas que abordam a temática de gênero para poder assimilar toda a relação de desigualdade em que se encontra ainda nos dias de hoje no âmbito do reconhecimento da mulher como pessoa ativa no mercado de trabalho, e dentro do seu lar.

Silva e Wright, 2016, em sequência destacam que:

A noção de justiça de gênero, utilizada pelas Nações Unidas, pode ser encontrada, dentre outros documentos, nas sucessivas edições do relatório intitulado “O progresso das mulheres no mundo”, produzido pela ONU Mulheres³. Tais documentos, segundo Tovar, (2011), tem como propósito evidenciar os resultados da avaliação de vários aspectos da vida das mulheres, objetivando estabelecer responsabilidades para os Estados e, ao mesmo tempo, cobrar ações, principalmente com relação à garantia da igualdade de gênero, a diminuição da violência contra as mulheres e a problemática da pobreza que favorece a manutenção das assimetrias de gênero. (SILVA E WRIGHT, 2016, p.3)

Assim, estabelecer uma discussão sobre a mulher no mercado de trabalho sem pautar a discussão sobre o que seria trabalho ou atividade, ou ainda trabalho formal e doméstico seria ignorar os estereótipos de gênero construídos a partir da colonização, do sistema patriarcal e da cultura da educação. A esse respeito Fabiana Severi (2016) leciona que:

Os estereótipos de gênero são tipos de crenças, profundamente arraigadas na sociedade que os cria e os reproduz, acerca de atributos ou características pessoais sobre o que homens e mulheres possuem ou que a sociedade espera que eles possuam: são características de personalidade ou físicas, comportamentos, papéis, ocupações e presunções sobre a orientação sexual. Com base em tais estereótipos, a sociedade cria hierarquias entre os gêneros que, historicamente, têm servido para fortalecer e legitimar a subordinação social das mulheres e o controle sobre seus corpos. A construção dos estereótipos de gênero é uma ação política dos corpos das mulheres (SEVERI, 2016, p. 2).

¹ Escrita por V. R. Krishna Iyer e lançada em Madurai, na Índia, pela Society for Community Organisation Trust.

² O Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (em inglês: *United Nations Development Fund for Women, UNIFEM*) criado em 1976, para prover assistência técnica e financeira a programas inovadores e estratégias que contribuam para assegurar os direitos da mulher, sua participação na política e sua segurança econômica, substituído em 2011 para Organização das Nações Unidas (ONU).

³ Progresso das Mulheres Moderna no Mundo 2015 -2016: Transformar as Economias para Realizar Direitos

O estereótipo criado ao longo dos séculos, de que o papel da mulher é casar, ser mãe, dona de casa, ainda prevalece e moldura a constituição dos lares, muitas mulheres ainda constituem esse principal papel, ainda que trabalhem também externamente e contribuam com a manutenção financeira da casa. E mesmo sendo ainda tão presente, as mulheres não param em persistir por formas equânimes de oportunidades de trabalho. De acordo com Araújo, (2005, s.p),

No início do movimento feminista, a luta pela igualdade se sobrepôs à questão da diferença. Foi somente na segunda metade da década de 70 e no decorrer dos anos 80 que o debate sobre a igualdade-versus-diferença tornou-se o centro das discussões. Atribuindo à diferença uma valência positiva, as feministas direcionaram sua luta em prol da igualdade na diferença. Passou-se então a falar de diferença cultural, cultura feminina, experiência feminina, reconhecimento da diversidade cultural de gênero e assim por diante. (ARAÚJO, 2005, N.P).

Nesse contexto, os papéis de gênero desenvolvidos por mulheres e homens, sendo diferentes, determinam, também, as atividades laborais que irão desempenhar. Para Hirata (2002), há a constituição de uma gama de estudos que pretendiam questionar as definições de trabalho e emprego, como também de atividade, de modo que considerar o trabalho doméstico não remunerado seria fundamental para o entendimento das limitações e dificuldades que as mulheres lidam na busca pela inserção no mundo produtivo, uma vez que são elas que estão responsáveis pelo trato com a família.

Ainda mais difícil é conseguir se manter no mercado de trabalho, acompanhar as novas tecnologias, se preparar e competir de forma igualitária com o sexo masculino, às mulheres são impostas o tempo a todo a fazer a escolha entre se capacitar, trabalhar e adiar o casamento e a maternidade, sendo uma dificuldade em poder atender a essas etapas da vida que foram absorvidas ao longo do tempo para poder demonstrar que são capazes por igualdade e não porque podem ter o seu espaço justo e adequado.

Segundo o relatório “o Progresso das Mulheres Moderna no Mundo 2015 -2016, das Nações Unidas (ONU),

Dados sobre igualdade entre mulheres e homens em direito de família de 71 países durante um período de 30 anos (1975-2005) mostram que o progresso nessa frente tem sido desigual. Enquanto 18 países começaram o período com leis de família completamente alinhadas com a igualdade de gênero, outros 15 atingiram esse objetivo até 2005.¹⁴ Portanto, até 2005, as mulheres de 33 entre 71 países tinham adquirido direitos iguais na família, podendo, por exemplo, tomar decisões sobre seus filhos e conseguir empregos sem a permissão de um cônjuge. (ONU MULHERES, 2015, p.32).

No mesmo sentido, Bruschini (1994) aduz que não cabe análise da dinâmica de inserção das trabalhadoras no mercado de trabalho em um contexto global sem que seja considerado o papel que estas desempenham na reprodução, uma vez que as possibilidades e a necessidade que a mulher tem de trabalhar fora do ambiente doméstico depende diretamente de fatores econômicos ligados à função que desempenha na estrutura familiar.

Nesse contexto, o que assevera Bruschini (1994) *apud* Cotrim (2020):

[...] nos anos de 1970, a presença das mulheres no mercado de trabalho se intensificou devido a transformações de ordem econômica, social, cultural e demográfica que ocorriam no país. Por um lado, a expansão da economia, a industrialização e a crescente urbanização configuraram um momento favorável à incorporação das pessoas ao mundo do trabalho. Por outro lado, os movimentos feministas e a crescente atuação das mulheres em espaços públicos contribuíram para transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social das mulheres, estimulando uma maior oferta de trabalhadoras. Adicionalmente, a partir da década de 1970 nota-se uma pronunciada queda da taxa de fecundidade que, junto com a expansão da escolaridade e do acesso das mulheres às universidades também contribuem para este processo de transformação (BRUSCHINI, 1994, *apud* COTRIM et al., 2020, p. 4).

Ainda segundo Cotrim et al (2020), entre o período entre os anos 2004 e 2014, em decorrência de mudanças estruturais benéficas às mulheres, como o aumento da taxa de formalização, houve avanços em sua inserção no mercado de trabalho formal, de modo que a população economicamente ativa (PEA) feminina teve um aumento de 18,2%, sendo ainda maior que a masculina 14,5%, Sendo assim, a população economicamente ativa feminina chegou a 44,1%.

Embora esse crescimento venha se expandindo na atualidade, não significa dizer que as mulheres já têm o seu espaço garantido no mercado de trabalho, uma vez que em muitas funções e atividades predominantemente masculinas como as que exigem de tempo fora de casa, no campo, na indústria ou que dependem de força física, não se vê muito a presença feminina.

No entanto, a simples análise desse crescimento não é suficiente para concluir que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho deixou de ser uma realidade, pelo contrário, uma vez que dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontam que a barreira para mulheres continuam presentes. Nesse sentido, Cotrim (2020):

Como aponta o estudo do IPEA (2017) Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015, a taxa de participação é um indicador em que o viés de gênero é bastante claro, indicando que, apesar dos avanços das décadas passadas, as barreiras para as mulheres entrarem no mercado de trabalho continuam presentes. Pinheiro et al. (2016) observa que, se voltarmos a 1995, é possível perceber que a taxa de

atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar que as brasileiras atingiram um “teto” de participação difícil de ser ultrapassado (COTRIM et al., 2020, p. 6 apud PINHEIRO, 2016).

Mesmo com muitas mudanças e aberturas no mercado de trabalho para as mulheres, o estudo do IPEA demonstra que ainda existe uma disparidade entre a participação de homens e mulheres na economia ativa, e que isso deve ser visto como fator que merece atenção, uma vez que comparada a taxa de crescimento, entre a década de 1995 e 2014, o percentual que poderia ter tido um significativo crescimento, decaiu em 3 pontos percentuais.

Somado a estas formas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho no que tange a oportunidade no trabalho, de jornada tripla, para as mulheres, a forma de remuneração não equiparada a dos homens, é um dos parâmetros observados por estudos de institutos de grande relevância:

Segundo o estudo de “Estatísticas de Gênero – indicadores sociais das mulheres no Brasil”, lançado em 2021, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, “as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11 horas)”. Mesmo para as mulheres que se encontram ocupadas, marcada pela necessidade de conciliação da dupla jornada entre trabalho remunerado e não-remunerado, o indicador mostra que “cerca de 1/3 das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial – até 30 horas –, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%)”. (CALCINI et al., 2023, p. 288).

Ao passo que essa disparidade entre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, jornadas excedentes e formas de remuneração não equiparadas, o arcabouço legislativo passou a promover o trabalho da mulher, garantindo a igualdade de direitos a partir da observância das especificidades inerentes às diferenças de gênero. Com efeito, medidas jurídicas passaram a combater a desigualdade de gênero nas relações de trabalho. Para essa hipótese, Calcine et al (2023), revela que:

O estudo revela, ainda, que, em 2019, “as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de 3/4 do rendimento dos homens”, acentuando-se a desigualdade quando maiores os rendimentos, como Diretores e gerentes e Profissionais das ciências e intelectuais, “grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens”, apesar do nível de escolaridade da mulher ser melhor, com uma taxa de 29,7%, contra 21,5% dos homens. (CALCINI et al., 2023, p. 288).

Atualmente uma pesquisa publicada pelo IBGE (2023, s.p), diz que, “o Brasil, em 2023, havia 48,5 milhões de pessoas de 15 a 29 anos de idade e 15,3% delas estavam ocupadas e estudando, 19,8% não estavam ocupadas nem estudando, 25,5% não estavam ocupadas, porém estudavam e 39,4% estavam ocupadas e não estudavam”.

A igualdade perante a lei é crucial para a igualdade de gênero. Leis que estabelecem a igualdade de direitos entre mulheres e homens constituem uma base para exigir e conquistar a igualdade na prática. Elas são o alicerce das lutas políticas e culturais, determinam padrões e incentivos para mudanças em normas sociais e atitudes, e influenciam transformações nas políticas. Seria difícil encontrar um país no mundo que tenha controlado de forma bem-sucedida discriminações de gênero ou raciais arraigadas sem qualquer reforma constitucional ou legal. Não é, portanto, surpreendente que os movimentos das mulheres tão frequentemente tenham se mobilizado para exigir mudanças na lei. (ONU MULHERES, 2015, p.31).

É salutar diante desse contexto, observar que o sistema jurídico vem moldando e combatendo padrões estabelecidos durante séculos, buscando uma adaptação que atenda a necessidade da nova constituição familiar, essa busca torna a esfera jurídica, uma propulsora constante e eficaz, condicionando a segurança das relações no enfrentamento dos desafios enfrentados pelas mulheres no mundo do trabalho, e na busca da diminuição e erradicação da desigualdade social e econômica.

2.2 A luta das mulheres por espaço no mercado de trabalho

Durante a edificação do espaço da mulher no mercado de trabalho, o sistema patriarcal se fez presente e atuante, além de difundir a ideia de que as mulheres dentro das organizações, estavam condicionadas a necessidade de sua contribuição nos serviços ligados ao sustento financeiro da família, o que restringia sua participação na sociedade e voltava suas funções ao cuidado da casa e a gestação.

De acordo com Simone Beauvoir em sua renomada obra *O Segundo sexo* fatos e mitos (1970, p. 9): “[...] O homem representa a um tempo o positivo e o neutro, a ponto de dizermos “os homens” para designar os seres humanos, [...]. A mulher aparece como o negativo, de modo que toda determinação lhe é imputada como limitação, sem reciprocidade”.

Considerando esse pensamento, os desafios que as mulheres tiveram de enfrentar eram englobados por diversas camadas da sociedade, entre estas camadas:

A Inquisição da Igreja Católica foi implacável com qualquer mulher que desafiasse os princípios por ela pregados como dogmas insofismáveis. Mas a chamada primeira onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX, quando as mulheres, primeiro na Inglaterra, organizaram-se para lutar por seus direitos, sendo que o primeiro deles que se popularizou foi o direito ao voto. As sufragetes⁴ [...]. (PINTO, 2010, p. 15).

⁴“O movimento sufragista foi uma longa campanha de luta direta, nas ruas, organizado pelas mulheres, em diversos países, reivindicando o direito ao voto feminino, entre o fim do século XIX e a primeira metade do século XX”. Engelman, Solange *A luta das mulheres pelo direito ao voto no mundo completa 115 anos*, 2023.

Considerando os aspectos históricos ao longo deste trabalho, de que as mulheres nunca estiverem em patamar de igualdade com os homens quando se trata de acesso ao mercado de trabalho, ou simplesmente a serviços remunerados. Contudo, o trabalho no âmbito organizacional era um desafio a ser enfrentado e pleiteado para que melhores condições viessem favorecer essa nova empreitada.

Na busca por uma nova postura de comportamento perante a sociedade e consciente de sua força e atos, em 1957, 129 operárias de uma fábrica de tecelagem em Nova Iorque entraram em greve, ocupando a fábrica para reivindicarem a redução de um horário de mais de 16 horas diárias para 10 horas. Estas, que trabalhavam por 16 horas diárias, recebiam um valor menor que um terço do salário dos homens. Essas trabalhadoras que estavam ali para resgatar seus direitos, foram fechadas no interior da fábrica onde, se declarou um incêndio que provocou a morte de todas carbonizadas. (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014, S.P)

No entanto, isso não significa que não houve luta e disputa por espaço durante a história marcada por diversos episódios de mobilização de mulheres, no Brasil, os primeiro movimentos também ganhavam destaque:

Ainda nesta primeira onda do feminismo no Brasil, vale chamar a atenção para o movimento das operárias de ideologia anarquista, reunidas na “União das Costureiras, Chapeliras e Classes Anexas”. Em manifesto de 1917, proclamam: “Se refletirdes um momento vereis quão dolorida é a situação da mulher nas fábricas, nas oficinas, constantemente, amesquinhas por seres repelentes” (PINTO, 2010, p. 16).

O movimento feminista estava tomando grandes proporções, e mesmo tendo enfrentado um distanciamento de respostas positivas, as mulheres não pararam frente ao silêncio da conjuntura econômica, social.

Este feminismo inicial, tanto na Europa e nos Estados Unidos como no Brasil, perdeu força a partir da década de 1930 e só aparecerá novamente, com importância, na década de 1960. No decorrer destes trinta anos um livro marcará as mulheres e será fundamental para a nova onda do feminismo: *O segundo sexo*, de Simone de Beauvoir, publicado pela primeira vez em 1949. Nele, Beauvoir estabelece uma das máximas do feminismo: “não se nasce mulher, se torna mulher”. (PINTO, 2010, p. 16).

Todo esse contexto de revolução, é importante relembrar, a exemplo do catastrófico incêndio que aconteceu em uma fábrica de tecidos, o qual ocasionou a morte de muitas trabalhadoras e que trouxe luz para pautas caras como a diminuição das absurdas jornadas de trabalho nas grandes fábricas (BLAY, 2011).

Tal episódio que inspirou a consagração do dia 08 de março como sendo o dia internacional das mulheres é narrado por Blay (2001) da seguinte forma:

Pouco tinha sido alterado, sobretudo nas fábricas de pequeno e médio porte, e os movimentos reivindicatórios retornaram. A reação dos proprietários repetia-se: portas fechadas durante o expediente, relógios cobertos, controle total, baixíssimos salários, longas jornadas de trabalho. O dia 25 de março de 1911 era um sábado, e às 5 horas da tarde, quando todos trabalhavam, irrompeu um grande incêndio na Triangle Shirtwaist Company, que se localizava na esquina da Rua Greene com a Washington Place. [...] Na hora do incêndio, algumas portas da fábrica estavam fechadas. Tudo contribuía para que o fogo se propagasse rapidamente. A Triangle empregava 600 trabalhadores e trabalhadoras, a maioria mulheres imigrantes judias e italianas, jovens de 13 a 23 anos. [...] 146 trabalhadores perderam suas vidas no incêndio da Companhia de Blusas Triangle. Deste martírio resultaram novos conceitos de responsabilidade social e legislação do trabalho que ajudaram a tornar as condições de trabalho as melhores do mundo. (BLAY, 2001, p.4)

Assim, é possível perceber que a inserção da mulher no mercado de trabalho não foi o fim da luta feminina, mas apenas o início de um novo capítulo com novas pautas, uma vez que as condições de trabalho nas fábricas eram insalubres, as jornadas de trabalho excessivas e não havia normas mínimas de proteção para mulheres gestantes e lactantes, de modo que a simples contratação de mulheres para funções remuneradas não era suficiente para falar sobre equidade no mercado de trabalho.

Ainda nesta primeira onda do feminismo no Brasil, vale chamar a atenção para o movimento das operárias de ideologia anarquista, reunidas na “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas”. Em manifesto de 1917, proclamam: “Se refletirdes um momento vereis quão dolorida é a situação da mulher nas fábricas, nas oficinas, constantemente, amesquinhas por seres repelentes”. (PINTO, 2003, p. 35).

Assim, foi necessário que a sociedade evoluísse para que o Direito começasse a pautar as necessidades das mulheres e assegurar direitos básicos para esse grupo social. A Constituição Brasileira se preocupou em adotar critérios de igualdade de gênero que consubstanciassem as necessidades específicas das mulheres em todos os segmentos.

Nesse sentido, as lições de Toffoli (2015):

A Constituição de 1988 estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero e, ao mesmo tempo, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a “história exclusão da mulher do mercado de trabalho”, a existência de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher”, e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada- o acúmulo de atividade pela mulher no lar e no trabalho- “que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”. (TOFFOLI, 2015, Recurso Extraordinário 658.312/11).

Dessa forma, é possível perceber que a luta das mulheres por espaço no mercado de trabalho se inicia a partir da própria limitação, uma vez que esta existe por consequência de

um sistema patriarcal que fincou suas raízes em solo nacional desde os primórdios, teve papel fundamental na delimitação dos papéis de gênero a ser desempenhados e da função que cada gênero teria permissão ou não de desempenhar, o que denota, por consequência, que é uma luta que não vislumbra um fim próximo, uma vez que alicerçada sobre bases por demais estruturadas.

2.3 A dignidade da pessoa humana como princípio norteador para ascensão da mulher no mercado de trabalho

Abordando fundamentos equânimes, igualitários e justas, logo pensamos que essas condições deveriam ser o mínimo para a existência da humanidade, mas, sabemos que na história da vida feminina, tais princípios não se permearam para que chegássemos aqui no século XXI, tendo que constatar a luta por uma adequação de vida consideravelmente digna para as mulheres, foi preciso durante toda a história, perdas irreparáveis, criar-se conceitos que ainda predominam e condicionam muitas mulheres a viverem sem a oportunidade de trabalhar, ser bem remunerada e ter sua dignidade estabelecida.

No estudo da ONU Mulheres de 2015 a 2016, (2015, p.16), é apontado a forma de segregação para oportunidades de trabalho para homens e mulheres:

[...] A segregação ocupacional por gênero significa que as mulheres ainda se encontram esmagadoramente concentradas em empregos mal remunerados e de baixa qualidade. O impacto mais pernicioso da segregação é a propagação de disparidades salariais entre gêneros, o que significa que mulheres são sistematicamente menos remuneradas que os homens para trabalhos de igual valor. Cerca de 83% dos 53 milhões dos trabalhadores domésticos do mundo são mulheres, e esse número está crescendo de forma constante, tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento. (ONU MULHERES, 2015, p.16)

Para Comparato (2003) todos os seres humanos merecem igual respeito, independente de todas as diferenças que possam existir, sobretudo as biológicas e culturais que os distinguem. Scott (1999), por sua vez, defende que a igualdade não é a ausência de diferenças, mas o seu reconhecimento acompanhado da decisão de a ignorar ou considerar.

Nesse sentido, os princípios que versam sobre equidade e dignidade humana não podem estar fora do debate sobre a disputa das mulheres por espaço no mercado de trabalho e por condições de exercer suas funções, sobretudo quando observado que esses princípios são, na verdade, a base dessa luta.

Ingo Sarlet (2015) traz o seguinte conceito sobre dignidade da pessoa humana:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2015, p. 70).

Nesse sentido, é imperioso que uma sociedade alicerçada sobre uma constituição que adota esse princípio reflita em suas relações posturas de promoção da igualdade e da materialização de direitos mínimos de igualdade de gênero, sob pena de encontrar dissonância com diversos diplomas internacionais.

Ainda sobre o conceito de dignidade humana Kant (1999) preceitua que:

A dignidade da pessoa humana requer uma densificação axiológica, levando-se em conta a amplitude do seu sentido no contexto normativo-constitucional, pois é concebida como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais e não uma qualquer ideia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade da pessoa humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais ou invocá-la para construir a teoria do núcleo da personalidade individual, ignorando-a quando se trate de direitos econômicos, sociais e culturais (KANT, 1999, apud SIKORA, 2010, p. 54).

Dessa forma, a materialização da dignidade humana nas relações sociais cujo marcador é o gênero deve se dar por meio dos direitos fundamentais, motivo pelo qual a Constituição Federal elencou em seu artigo quinto o direito de igualdade entre homens e mulheres (BRASIL, 1988). No mesmo sentido, a Declaração Universal da Organização das Nações Unidas determina em seu artigo primeiro que os seres humanos nascem livres e iguais não só em direitos, mas em dignidade também.

Os tratados internacionais de Direitos Humanos – como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) – são compromissos juridicamente vinculantes que exigem que os Estados respeitem, protejam e cumpram os direitos das mulheres. Como tal, condensam uma compreensão profunda da igualdade de gênero, que pode servir como ponto de vista e agenda de ação para aqueles que buscam promover os direitos da mulher no desafiador contexto atual. Enquanto a igualdade formal se refere a leis e políticas que tratam mulheres e homens igualmente, a igualdade substantiva diz respeito aos resultados e efeitos das mesmas, “assegurando que não mantenham, mas antes amenizem as inerentes desvantagens vivenciadas por determinados grupos”. (ONU MULHERES, 2015, p. 14 – 15).

Sobre o ponto de vista de um novo cenário, em que o contexto da igualdade e da diversidade são fundamentais para elaboração de um ambiente inclusivo, é preciso considerar um aglomerado de campos, e isso corresponde, ao econômico, social, legislativo, e inclusive ao contexto histórico, de acordo com Gama (2015):

Operar análises sobre o trabalho e sobre a família significa, por conseguinte, se aproximar da sua variabilidade, das suas novas configurações, das tentativas de enquadramento ou erosão jurídica e da sua inserção no panorama global. Essa visão das relações sociais permite compreender a natureza das grandes questões que hoje incidem sobre a divisão sexual do trabalho (GAMA, 2015, p. 40).

Soares (2021, p.19), apresenta de forma precisa que as constituições brasileiras continham dispositivos que abordavam conceitos de igualdade. A de 1824, em seu Artigo 128 determinava que a lei era igual para todos; a de 1891 aduzia que todos eram iguais perante a lei e afastava privilégios de nascimento e de nobreza; a Constituição de 1934 determinava, ainda, o afastamento de privilégios decorrentes de nascimento, sexo, raça, profissão, classe social e crença; as de 1937, 1946, 1967 e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 seguiram no mesmo sentido; até que a 1988 cuidou de especificar que a igualdade deveria existir entre os gêneros.

O artigo 5º, I da Constituição Federal igualou o homem e a mulher em direitos e obrigações. Essa uniformidade é considerada um direito fundamental segundo a Carta Magna Brasileira, sendo que essa conjuração não existe ao acaso,

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: **I** - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]. (BRASIL, 2022).

Para tanto é necessário lembrar, que é princípio fundamental na nossa conjuntura jurídica, a dignidade da pessoa humana, e esse aspecto contribui na esfera os valores sociais e do trabalho, para assim garantir uma a sustentação de uma Estado de Direito Democrático, é necessário também ressaltar, que diversas foram as lutas das mulheres para conquistar um espaço, seja social, no trabalho, seja como pessoa humana de direitos, deveres e obrigações, assim como todas as conquistas de humanidade, os direitos humanos são conquistas construídas historicamente.

2.4 Lei 14.457/22, e o programa Emprega mais Mulheres como diferencial para equidade de gêneros no ambiente de trabalho

Para promover a igualdade de gênero a Lei 14.457/2022 (e o programa emprega mais mulheres) surge como um elemento de incentivo à implementação e manutenção de empregos para o público feminino, mantendo em seu conceito e prática garantias essenciais para que todas as mulheres, mães, casadas, solteiras, em estado de vulnerabilidade, seja qual a situação em que possam se encontrar, possa se sentir contemplada.

Nesse sentido, as palavras de Calcine et al (2023):

As discussões acerca da participação das mulheres no mercado de trabalho não são novas, mas ainda são muito relevantes, exigindo uma atenção especial do Estado e da própria sociedade na busca pela igualdade material. Isso se deve ao histórico de exploração da mão de obra feminina durante o desenvolvimento do capitalismo (CALCINI et al., 2023, p. 286 e 287).

A Lei 14.457/22 que instituiu o programa “Emprega + Mulheres” tem o objetivo de incentivar a empregabilidade e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, trazendo da inserção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que se tornou fundamental o reconhecimento dos espaço das mulheres nas organizações.

E relembando toda trajetória que fundamentou as leis trabalhistas no que diz respeito ao direito ao trabalho da mulher, deve-se ressaltar que o aparato jurídico deve concomitantemente em todas as esferas, a ONU Mulheres (2015), contempla em seu relatório...

Uma abordagem global das políticas sociais, que conjugue, por meio de sistemas de transferência contributivos e não contributivos, o acesso universal aos serviços sociais e à proteção social, eis a melhor maneira para efetivar os direitos econômicos e sociais de todas as pessoas, sem discriminação. Atualmente, apenas 27% da população mundial goza de pleno acesso à proteção social, enquanto 73% está parcialmente coberto ou de todo descoberto. As mulheres encontram-se, não raro, sobrerrepresentadas dentre quem não tem acesso à proteção social. A definição de pisos nacionais de proteção social, incluindo garantia de renda básica para crianças, adultos economicamente ativos, pessoas idosas e pessoas com deficiência, assim como a extensão dos serviços sociais básicos a todos, é, portanto, significativamente promissora para as mulheres. (ONU MULHERES, 2015, p. 14 – 15).

Considerando todas circunstâncias de enfrentamento aos desafios que as mulheres foram submetidas durante séculos, até chegar a um patamar de introdução de direitos e garantias para melhores condições de trabalho, o Direito do Trabalho no Brasil, mesmo que

de forma segregada, contempla a possibilidade de trabalho externo à mulher, mas com algumas impedições, como: não poder exercer o trabalho noturno em alguns casos, categorizando as profissões em que mais as mulheres se concentravam. A seguir o rol taxativo das Consolidações de Leis Trabalhistas (CLT), em todo esse processo de mudanças dispositivos:

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte. Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372: a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia; b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem; c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bars, e estabelecimentos congêneres; d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. VADE MECUM, 2017, p. 938)

Numa tentativa de retratação, em uma breve alteração, a proibição de trabalho noturno fora concedida, porém ainda de forma discriminatória, ampliava esse direito apenas para as algumas mulheres em algumas profissões, a alteração dizia que:

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas: [...]: I - em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia; [...] ; II - em serviço de enfermagem; [...] ; II - Em serviço de saúde e bem-estar; [...] ; III - em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres; [...] ; IV - em estabelecimento de ensino; [...] ; V - que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. [...] ; V - Que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargo técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança; [...] ; VI - Na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável; [...] ; VII - Em caso de força maior (art. 501); [...] ; VIII - Nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do artigo 1º e seus parágrafos do Decreto-lei nº 546, de 18 de abril de 1969.[...] ; IX - em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica; [...] ; X - em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos componentes. [...] ; VADE MECUM, 2017, p. 938)

E mesmo sendo considerado a viabilidade do trabalho noturno, cabia ainda:

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas: [...]: Parágrafo único. Nas hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependerá de: [...] a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida; [...] ; b) exame médico da empregada, nos termos do artigo 375; [...] ; c) comunicação à autoridade regional do trabalho no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno.[...]. VADE MECUM, 2017, p. 938)

Trazendo a continuidade das mudanças do artigo 379 da CLT como comparativo das alterações:

Art. 379 - É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividade industriais. (Redação dada pela Lei nº 7.189, de 4.6.1984) (Revogado pela Medida provisória nº 89, de 1989); (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989); § 1º A proibição quanto ao trabalho em empresas ou atividades industriais não se aplica: (Incluído pela Lei nº 7.189, de 4.6.1984). I - à mulher que ocupe posto de direção ou de qualificação técnica com acentuada responsabilidade; e II - à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade. § 2º As empresas que se dedicam à industrialização de bens perecíveis, durante o período de safra, presumem-se autorizadas a empregar mulheres em trabalho noturno, quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço.[...]; § 3º A permissão de que trata o 2º deste artigo estende-se às empresas cuja linha de produção utilize matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário para salvá-las de perda irreparável. [...]; § 4º Com a autorização, poderão ser exigidos da empresa meios especiais de proteção ao trabalho, inclusive de natureza ambiental, como os referentes a iluminação e ventilação, bem como o funcionamento de lanchonetes e refeitórios no período noturno.[...]; VADE MECUM, 2017, p. 938)

Deste mesmo dispositivo citado acima, continua-se a promulgação taxativa para condição ao trabalho da mulher:

§ 5º O trabalho de mulher em horário noturno, de qualquer modo, só será permitido quando a aptidão para executá-lo houver sido atestada no exame médico a que alude o artigo 380 desta Consolidação, anotada a circunstância no livro ou ficha de Registro de Empregados. [...]; § 6º As autorizações referidas neste artigo poderão ser canceladas, a qualquer tempo, em relação à empresa que deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho de que trata o Capítulo VI do Título IV desta Consolidação. [...]; § 7º As empresas comunicarão à autoridade competente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a circunstância excepcional que as levou ao emprego de mulheres em horário noturno. [...] ; § 8º Para atender a interesse nacional relevante e ouvidas as correspondentes organizações sindicais de empregadores e trabalhadores, a proibição do trabalho noturno da mulher, em empresas ou atividades industriais, poderá ser suspensa: [...]; I - por decreto do Poder Executivo, sem limitação quanto ao período de serviço noturno; II - por portaria do Ministro do Trabalho, até às 24 (vinte e quatro) horas. VADE MECUM, 2017, p. 938)

O Artigo 379 da CLT, hoje revogado, passou por diversas alterações para que fosse respaldado a liberdade de trabalho às mulheres, daí por diante o arcabouço jurídico das Leis trabalhistas vem se retratando na busca de acompanhar formas justas para manter o espaço de trabalho da mulher assegurado. É perceptível o quanto as restrições pelas quais as mulheres foram acometidas, condicionaram cada vez mais os movimentos feministas na busca pela igualdade.

Avaliando todas essas passagens, adicionada as várias formas de discriminação, e lutas que as mulheres vem enfrentando ao longo da história, para o fomento da sua empregabilidade, recentemente a Lei 14.45/2022, versa que: “Art. 1º Fica instituído o

Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas [...]. (BRASIL, 2022).

O rol desta Lei 14.457/2022, e o programa emprega mais mulheres começam a moldar a conjuntura do mercado de trabalho, e do ambiente organizacional, o que antes era visto como um meio predominantemente da figura masculina, começa a ser desmistificado e ampliado, fazendo com que se comece a enxergar a diversidade de gênero. Alguns dispositivos da lei acima mencionada, asseguram medidas de proteção que foram durante séculos pontos de pauta. A seguir várias alíneas de lei 14.457/2022:

[...] I - para apoio à parentalidade⁵ na primeira infância: a) pagamento de reembolso-creche; e b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos; II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho: teletrabalho; b) regime de tempo parcial; c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir; e) antecipação de férias individuais; e f) horários de entrada e de saída flexíveis; III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional: a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar; [...]. (BRASIL, 2022).

É importante reforçar que os dispositivos da Lei 14.457/2022 não buscou promover apenas a empregabilidade feminina, mas trouxe diversos dispositivos que conduzem melhorias significativas para vivência da mulher e da família, podemos destacar o auxílio – creche como suporte as mães trabalhadoras, muitas vezes “mãe solo⁶”, até mesmo o teletrabalho, possibilitando enquanto no exercício da sua profissão também ser a chefe do seu lar. Além de facilitar a capacitação para o estímulo da ascensão profissional. Ainda sobre os dispositivos da Lei 14.457/2022:

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade: a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770⁷, de 9 de setembro de 2008; V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

⁵ A expressão "parentalidade" é conceituada na lei como o "vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da lei 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)." Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/374262/primeiras-impressoes-e-breves-comentarios-a-lei-14-457>.

⁶ É a mulher que cria seu/sua filho/filha sozinha, sem a divisão justa com o pai da criança. BRASIL, 2022).

⁷ Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (BRASIL, 2022).

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e VII - estímulo ao microcrédito para mulheres. (BRASIL, 2022).

Comparando essas alíneas com a desenvoltura da década de 1990, o Brasil trazia como fomento formas de planejamento para controle de natalidade, de acordo com Pinto (2010), nessa década,

Um dos temas relevantes nesse período e que parece “coisa do passado”, mas que sempre adquire novas roupagens no projeto de controle dos corpos das mulheres, diz respeito às denúncias da prática de esterilização e do projeto nacional e de ONGs internacionais do controle de natalidade. O tema ganha espaço central na agenda, sobretudo das mulheres negras, com reflexões e ações cruciais para nominar e denunciar essa forma de violência e de projeto eugenista sobre a população negra e pobre; transmutar a política de controle para a de planejamento; inscrever na Constituição de 1988 que o planejamento familiar é de livre decisão da mulher e do homem e que cabe ao Estado garantir o acesso; pautar a instalação de uma Comissão Parlamentar de Inquérito sobre Esterilização (1992) e Mortalidade Materna (2001) e a Lei do Planejamento Familiar (Lei 9.263/1996)⁸. (PINTO, 2010, p. 16)

Lembrando, que mesmo com a existência da Lei, ainda não é suficiente para o enfrentamento dos diversos problemas que as mulheres enfrentam para se manterem no mercado de trabalho, além da pouca valorização profissional e recompensa abaixo da média salarial masculina, o assédio sexual é um dos temas mais relevantes a serem combatidos para a segurança da mulher no ambiente de trabalho.

Inclusive no que tange à prevenção de violência e assédio no ambiente de trabalho, onde estudos apontam que as mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que os homens, estatística que ainda assim não reproduz o verdadeiro cenário, porquanto apenas 3% das vítimas denunciam o crime. O mesmo ocorre em relação ao assédio moral, onde as mulheres são as maiores vítimas. (CALCINI et al., 2023, p. 290).

É preciso considerar todas as etapas do processo, nas sábias palavras da Professora Meylan, 2024, “no âmbito do Direito do Trabalho sabemos que os sistemas propugnaram por uma estrutura de desigualdade à mulher, só vai sendo destacado a partir da constatação de estudos e estatísticas dos movimentos feministas e da participação social que passou a reivindicar o tratamento igualitário”.

⁸ Regula o § 7º do art. 226 da Constituição Federal, que trata do planejamento familiar, estabelece penalidades e dá outras providências. Art. 1º O planejamento familiar é direito de todo cidadão, observado o disposto nesta Lei. [...] Vetado: I - em homens e mulheres com capacidade civil plena e maiores de vinte e cinco anos de idade ou, pelo menos, com dois filhos vivos, desde que observado o prazo mínimo de sessenta dias entre a manifestação da vontade e o ato cirúrgico, período no qual será propiciado à pessoa interessada acesso a serviço de regulação da fecundidade, incluindo aconselhamento por equipe multidisciplinar, visando desencorajar a esterilização precoce; (LEI Nº 9.263, DE 12 DE JANEIRO DE 1996, BRASIL 2022).

E para que se perceba uma mudança significativa é necessário um enfrentamento através de reivindicações afim de fortalecer e favorecer a prevalência dos direitos das mulheres, nesse sentido, Pinto, 20210 aborda:

Para contribuir para uma igualdade substantiva, as políticas sociais devem ser concebidas com os direitos das mulheres em seu cerne. É necessário especial cuidado para garantir que as políticas reparem as desvantagens socioeconômicas das mulheres, sem reforçar estereótipos de gênero e nem estigmatizar as mulheres por necessitarem apoio. (PINTO, 2010, p. 1&.)

No entanto, para que o combate ao assédio e formas de violência no trabalho, somente dispor a obrigatoriedade das empresas ciarem meios de combate não é o suficiente, é preciso lembrar que há uma constante histórica no que diz respeito a esses atos serem praticados em maior número contra a mulher.

3 CONCLUSÃO:

Entre os principais desafios que as mulheres tiveram de enfrentar ao longo dos séculos, destacam-se, o sistema patriarcal e a configuração da exclusividade do trabalho doméstico, a falta de reconhecimento de pessoa ativa economicamente, e a partir do seu surgimento no mercado de trabalho, o enfrentamento de jornadas exaustivas e ao mesmo tempo mantendo o seu papel de esposa, mãe e a manutenção dos cuidados familiares.

Observa-se que para criação da Lei 14.457/22, que contempla o programa emprega mais mulheres, todo contexto histórico da luta das mulheres pelo seu espaço justo e igualitário no mercado de trabalho, alguns movimentos por melhorias de condições de trabalho marcaram o processo de melhorias para as garantias dos direitos trabalhistas das mulheres, vidas foram perdidas, durante séculos a desvalorização remuneratória para as mulheres sempre ficou em desvantagem, mesmo que fosse exercida a mesma função que os homens exercessem.

Contudo, para ampliação de oportunidades e ascensão da mulher no espaço de trabalho; A Constituição de 1988, assegurou que, a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental e como fonte basilar para a aplicação da lei 14.457/22; e por fim disseminar a importância da efetividade do programa emprega mais mulheres. Compreendemos que:

Partindo do pressuposto de que a figura feminina durante séculos foi considerada a dona do lar, aquela que cuida da casa, do marido e dos filhos, e consequente sem portas abertas para sua desenvoltura atuante e de capacitação para atender as demandas exigidas pelo

mundo do trabalho externo, a mulher teve que se submeter a condições desapropriadas para que pudesse se encaixar nesse novo mundo, o que tornou a longa jornada um evento doloroso, sob julgamento de inaptidão e mal remuneração durante séculos.

As grandes guerras históricas e a revolução industrial, mesmo que de forma inadequada, trouxeram o início da ruptura de um conceito e a construção de uma teoria marcada por diversas lutas e conquistas. A mulher com as perdas do chefe da família fortaleceu a necessidade da busca pelo seu espaço, teve que incansavelmente se preparar e demonstrar que estava sempre a frente da figura masculina para se manter no mundo do mercado de trabalho, submetendo-se de início a jornadas exaustivas e por muitas vezes grávidas, com filhos pequenos em casa, sem nenhum apoio, e ainda mantendo a postura de dona de casa esperada, à condição de exigência da sociedade.

Comparando as diversas nuances que foram enfrentadas ao longo da história, é possível perceber que diversos foram os desafios enfrentados para que as mulheres fossem contempladas de forma digna e justa como classe trabalhadora. Contudo, a inserção da mulher no mercado de trabalho não é o fim da luta feminina, é o início de um novo capítulo com novas pautas, muitos pontos tem sido atendidos para dar uma melhor condição de trabalho. E através desses desafios paradigmas e estereótipos que foram e ainda são constantemente quebrados, que observa na atualidade as lutas pela diversidade e inclusão não param somente no espaço para a mulher, é um esforço constante para que padrões históricos de violência e injustiça não possam suplantam o arcabouço jurídico, provocando rupturas e retrocessos.

A importância da lei se traduz no fortalecimento do sistema jurídico, representado pelas lutas das matriarcas e ancestrais no enfrentamento para que hoje haja oportunidades e condições de trabalho justas e adequadas, para que as trabalhadoras possam trabalhar de forma digna e segura.

Mesmo com as lacunas que se criaram no enfrentamento as tomadas de decisões para o reconhecimento das mulheres em seu espaço de trabalho, seja ele, público, privado e no âmbito do seu lar, é crucial que para que a igualdade de gênero tenha avanços, órgãos governamentais priorizem políticas públicas com intuitos responsivos, buscando a equiparação do trabalho da mulher na compatibilidade do retorno remuneratório de acordo com a função que ela exerça, seguindo os parâmetros legais de igualdade salarial para funções iguais independente de sexo

4 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Maria de Fátima. **Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate**. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brazil, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqbzJJYh7pwSkjdzpN/#>. Acesso em 18/04/2024.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em 18/04/2024.

ALVES, Clara. **O surgimento e evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-surgimento-e-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/1613202490>. Acesso em: 06 dez. 2023.

BACHA, F. B; MUNIZ, D.D; PINTO, J.M. **Participação Feminina no Mercado de Trabalho**. *Rev. Científica Eletrônica UNISEB*, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.82-97 , jul/dez.2015. Disponível em: <http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>. Acesso em 21/04/2024.

BARROS, A. M. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1995.
BLAY, Eva Alterman. **8 de março: conquistas e controvérsias**. *Rev. Estud. Fem.* [online]. 2001, vol.9, n.2, pp.601-607. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200016>. Acesso em: 25 mar. 2024.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BRASIL, **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + mulheres e dar outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União - Seção 1 - 22/9/2022.

BRASIL.ONU Mulheres. **Progresso das Mulheres no Mundo: Transformar as economias para realizar direitos**. [online] Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistateoriasjustica/article/view/1086/pdf>. Acesso em 21/04/2024.

BRASIL, Superior Tribunal Federal, **Recurso Extraordinário 658.312/11**, Relator: Des. Ministro Dias Toffoli, 2015.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Coleção sujeito & história. Tradução de Renato Aguiar. 16ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

BRUSCHINI, C.; LOMBADI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, ABEP, Caxambu-MG, 1994.

Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016.

CALCINI, Ricardo. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região** [recurso R454 eletrônico]/ Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região – 16.ed. – Curitiba: Editorial Casa, v.12, n.16, 2023; Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/inline_files/2023-07/revista-eletronica-do-trt-da-5a-regiao-16a-edicao.pdf. Acesso em 23 nov. 2023.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2004.

DE SOUSA GAMA, Andréa. **Trabalho, família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. Cortez Editora, 2015.

ENGELMANN, Solange **A luta das mulheres pelo direito ao voto no mundo completa 115 anos**. Movimento do Trabalhadores Rurais sem Terra. 2023. Disponível em: <https://mst.org.br/2023/06/21/a-luta-das-mulheres-pelo-direito-ao-voto-no-mundo-completa-115-anos/>. Acesso em 21/04/2024.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002. (Coleção Mundo do Trabalho).

IPEA. **Retratos das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015**. Brasília: Ipea, ONU Mulheres, 2017.

IBGE. **Uma em cada quatro mulheres de 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupada em 2023**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39531-uma-em-cada-quatro-mulheres-de-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupada-em-2023>. Acesso em 19/04/2024.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão prática**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

MANTOUX, Paul. **A Revolução Industrial no século XVIII**. São Paulo: Editora da UNESP/Ucitem, s/d.

MARIA, Salete Maria da. WRIGHT, Sônia Jay. **Uma reflexão feminista sobre o conceito de Justiça de Gênero**. Revista de Teorias da Justiça, da Decisão e da Argumentação Jurídica | e-ISSN: 2525-9644| Brasília | v. 2 | n. 1 | p. 1 -27 | Jan/Jun. 2016. (27 páginas). Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistateoriasjustica/article/view/1086/pdf>. Acesso em 21/04/2024.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. Primeiras **Impressões e breves comentários à Lei 14.457/22**: “Programa + Mulheres” e alterações na legislação trabalhista. Disponível em 22 da lei 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)." Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/374262/primeiras-impressoes-e-breves-comentarios-a-lei-14-457>. Acesso em 21/04/2024.

MARX, K. **O capital: Crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MEYLAN, Arleyde. Considerações da Defesa de TCC: **Equidade de Gênero no Ambiente de Trabalho**: um estudo da aplicabilidade da lei 14.457/2022 - programa emprega mais mulheres. Mossoró/RN, 16/04/2024. Disponível em: <https://drive.google.com/open?id=1rDCFyCH8kQ-nRwi3flnJAW6i7jhD5kb9>. Acesso em 21/04/2024.

OST, S. **Mulher e mercado de trabalho**. Revista Âmbito Jurídico. Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.

PINHEIRO, L. S.; LIMA JR., A. T.; FONTOURA, N. O.; SILVA, R. da. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília: Ipea, 2016. (Nota Técnica, n. 24).
SCOTT, Joan, W. **O enigma da igualdade**. In: ESTUDOS FEMINISTAS. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Centro de Comunicação e Expressão. – v.7, n.1-2, (1999). Florianópolis: UFSC, 1999.

PINTO, C. & MORITZ, M. L. 2010. **A tímida presença da mulher na política brasileira: eleições municipais em Porto Alegre de 2008**. No prelo. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/1610>. Acesso em 21/04/2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. **FEMINISMO, HISTÓRIA E PODER**. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21/04/2024.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.

SIKORA, Rogério Moraes; ANGELIN, Rosângela. Relações de gênero e dignidade da pessoa humana no Estado Democrático de Direito: encontros e desencontros na promoção da equidade de gênero. **Revista Direitos Culturais**, v. 5, n. 9, p. 49-66, 2010.

SOARES, Ana Luísa Silva et al. **O papel da mulher ao longo da história**: influências no conceito de família bem como nas relações de parentesco. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/31909/1/PapelDaMulher.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.

VADE MECUM SARAIVA. VADE MECUM: Saraiva 2017. 24ª São Paulo: Saraiva, 2017, 938 p.