

# Desigualdade de gênero e pandemia: uma análise dos direitos trabalhistas e da condição da mulher no Brasil

Ana Angélica Abreu Miranda<sup>1</sup>; Gabriela Andrade Fernandes<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Vitória da Conquista - Bahia - Brasil

## Citação deste Artigo (ABNT)

MIRANDA, Ana Angélica A.; FERNANDES, Gabriela A. Desigualdade de gênero e pandemia: uma análise dos direitos trabalhistas e da condição da mulher no Brasil. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, v.22, n.2, p.25-37, 2025.

Recebido em 31/10/2024.

Aprovado em 07/07/2025.

## Autora para Correspondência

Gabriela Andrade Fernandes  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.  
Estr. Bem Querer, Km 4. Caixa Postal 95, CEP: 45.031-900  
Vitória da Conquista - BA  
gabriela.fernandes@uesb.edu.br



**Copyright:** © 2025 Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

**Resumo:** Este trabalho visa investigar os impactos da pandemia de Covid-19 no trabalho desenvolvido pelas mulheres, considerando aspectos como o direito ao trabalho no Brasil e a desigualdade de gênero, sobretudo nesse período. Quanto ao aspecto metodológico, a pesquisa é do tipo explicativa e bibliográfica. O objetivo foi analisar dados de pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), para compreender o índice de desemprego entre mulheres e homens antes e durante o período pandêmico no Brasil. Os resultados mostram que, apesar da conquista de direitos que determinam igualdade entre homens e mulheres no ambiente de labor, na prática, a condição dos homens sobrepõe à das mulheres. Durante o contexto pandêmico, as mulheres tiveram de deixar seus empregos e formaram o maior grupo de desempregados do país.

**Palavras-chave:** Covid-19. Desigualdade. Discriminação de gênero. Pandemia. Relações de trabalho.

**Abstract:** This work aims to investigate the impacts caused by the Covid-19 pandemic on Brazilian female labor, addressing the right to work in Brazil and gender inequality perceived in the workplace, especially during the pandemic period. In the methodological aspect, the research is explanatory and bibliographical. In this sense, we sought to analyze data obtained from research carried out by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) through the National Household Sample Survey (PNAD), in order to understand the unemployment rate in Brazil for women and men before and during the pandemic period. As a result, it was observed that despite the achievement of rights that determine equality between men and women in the work environment, in practice, the sexual division of labor still overlaps. As a result, during the pandemic context, women had to leave their jobs and became the largest number of unemployed people in the country.

**Keywords:** Covid-19. Inequality. Gender discrimination. Pandemic. Work relationships.

## INTRODUÇÃO

A história da humanidade mostra diferenças na distribuição de responsabilidades entre homens e mulheres. Àqueles, cabe exercer trabalhos remunerados, desenvolver o pensamento crítico e ocupar funções de poder; a estas, executar atividades não remuneradas. Tal situação traz uma sobrecarga às mulheres, pois, mesmo quando conquistam um espaço no mercado de trabalho, dedicam quase o dobro do tempo às tarefas domésticas em relação aos homens.

Somam-se a essa realidade as adversidades ocasionadas pelo SARS-CoV-2, um vírus que alterou a rotina de trabalhadores, sobretudo das trabalhadoras. Com a pandemia de Covid-19, o Brasil submeteu-se a restrições que reverberaram as configurações do trabalho. A pandemia refletiu e agravou sobremodo a discriminação de gênero já presente nas relações de trabalho do país. Prova disso é o número de mulheres desempregadas no período. A pergunta que norteia este estudo é: qual(is) o(s) impacto(s) da pandemia de Covid-19 no labor feminino brasileiro?

Este trabalho discute o(s) impacto(s) da pandemia de Covid-19 sobre o labor feminino no Brasil. Seu objetivo é analisar a discriminação de gênero, o direito ao trabalho e a situação da mulher brasileira no mercado de trabalho durante a crise de saúde pública resultante do SARS-CoV-2.

Segundo a análise de Vergara (2003), o presente trabalho tem natureza explicativa, pois busca “esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno”. A pesquisa explicativa visa à investigação de determinado fenômeno social para verificar e compreender os motivos por meio dos quais esse evento ocorre. Para estudar o contexto da mulher, do labor e do direito ao trabalho no Brasil, o método utilizado foi pesquisa bibliográfica em livros, periódicos, revistas científicas e trabalhos acadêmicos.

O estudo recorreu ainda à análise de gráficos e tabelas, especialmente aos dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) a fim de compreender o índice de desemprego no

Brasil entre mulheres e homens, antes e durante o período pandêmico, e assim, apresentar a realidade presenciada no ano de 2022, após o retorno do trabalho presencial e o fim do isolamento físico e social.

## DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA PERSPECTIVA TEÓRICA

A desigualdade de gênero é estudada com maior fervor desde a década de 1970, pois as diferenças no tratamento das pessoas em razão do gênero a que pertencem geram um desconforto social, especialmente nos movimentos feministas e organizações de mulheres.

Cumprir observar, todavia, que não é possível discutir sobre gênero sem antes tratar do meio familiar, lugar de maior contato pessoal e social, em que o eu, feminino ou masculino, é formado, conforme afirma Mitchell (1975) apud Nye (1988, p. 143): “Esquecer a família é [...] esquecer o lugar no qual a psicologia inferiorizada da feminilidade é produzida e a exploração social e econômica das mulheres é [...] legitimada”.

## Desigualdade de gênero e patriarcado

A família patriarcal não foi a única forma de organização familiar. Assim como as demais instituições familiares, trata-se apenas de uma construção cultural e social, um modo de se relacionar em determinado momento da história. Importa, portanto, tratar aqui sobre as diferentes organizações familiares e de que maneira elas contribuíram para a discriminação de gênero experienciada pelas mulheres, especialmente no que diz respeito ao labor.

De acordo com Engels (1884) e Muraro (1997), apud Narvaz e Koller (2006), antes do patriarcado, as instituições familiares pautavam-se pelos modelos tribais, nômades ou matrilineares. A conjunção social modificou-se com a agricultura, a descoberta do fogo e o início do sistema de propriedade privada. Essa mudança refletiu nas formas de convivência e organização dos grupos familiares, de modo que os homens passaram a se encarregar da coleta e da caça, enquanto às mulheres foram destinados os

trabalhos na agricultura e cuidados com as crianças. Em razão disso, apareceram as primeiras formas de propriedade privada e, com elas, o interesse em perpetuar a posse das propriedades aos descendentes diretos, de maneira que os relacionamentos, até então baseados na poligamia, passaram a reger-se pela monogamia, um regime que tornou possível aos homens saber sobre a sua filiação.

É importante destacar que, com a instituição da monogamia e a conseqüente ascensão do patriarcado, o controle sobre os corpos femininos ocorre sob a justificativa de garantir ao homem a consanguinidade, de modo que se passou a exigir fidelidade apenas da mulher, subjugando-a aos interesses masculinos. Nessa perspectiva, Millet (1970) e Scott (1995), apud Narvaz e Koller (2006), destacam que o patriarcado não é somente a supremacia do pai (diante das filhas) ou do esposo (diante da esposa), mas a predominância do masculino na ordem social.

Apesar de não existir mais a percepção do pai propriamente dito na condição de controlador, o patriarcado moderno distingue-se pelo controle sobre as mulheres, mormente no ambiente conjugal, e subordinação aos indivíduos masculinos. A antropóloga Sherry Ortner (2012) argumenta que, nas diferentes culturas, em cada padrão estabelecido, de alguma forma, as mulheres são consideradas inferiores aos homens, ou seja, a desigualdade de gênero se perpetua de maneira universal. Conseqüentemente, o trabalho e a posição das mulheres no âmbito social passam a ser menos valorizados e elas são afastadas das funções de poder e de liderança.

Embora não se possa responsabilizar unicamente o patriarcado pela subordinação e opressão feminina, a discriminação e todo tipo de diminuição das mulheres configuram desigualdade de poder histórica e socialmente imposta para beneficiar os homens. Tal circunstância pode ser entendida como desigualdade de gênero, incompatível, pois, com os direitos humanos e a dignidade (Pandjarian, 2003; Saffioti, 2001 apud Narvaz e Koller, 2006).

## A concepção do conceito de gênero

Por séculos, às mulheres não era permitido aprender ler nem escrever. Matos (2008) alerta para o fato de que, no ocidente, as mulheres,

tradicionalmente, foram mantidas longe do fazer ciência e dos ensinamentos eclesiásticos. Esse entendimento apoiava-se na concepção de deterministas biológicos, segundo os quais, os homens eram naturalmente predispostos a trabalhos pesados, que exigiam maior capacidade intelectual, enquanto as mulheres sentiam prazer no labor doméstico, no exercício da maternidade, no cuidado com os filhos e dedicação ao marido (Ortner, 2012).

Tais fatos resultaram no ingresso tardio da mulher no ambiente universitário, de sorte que, somente nos séculos XVIII e XIX, elas passaram a estudar e a ocupar espaços na produção científica, revolucionando, por conseguinte, as formas de buscar conhecimento. Depois disso, emergiram estudos sobre as mulheres (women's studies) ou estudos feministas (feminist studies). Trata-se de um passo extremamente relevante tanto para o surgimento dos movimentos feministas<sup>1</sup> no século XX quanto para maior engajamento nas pesquisas sobre diferenças entre sexo e gênero desenvolvidas na década de 1970 (Matos, 2008).

Esse contexto de admissão das mulheres nas universidades se deve ao advento das guerras mundiais no início do século XX. Em razão de milhares de homens estarem na frente de batalha, o segmento acadêmico e o mercado de trabalho passaram a ocupar os postos masculinos com a força laboral feminina. Não obstante esses fatos, os movimentos de igualdade entre homens e mulheres defendidos pelas feministas em meados do século XX (liberdade sexual e política, acesso à educação, ingresso no mercado de trabalho, melhoria nos salários e a própria independência feminina) se consolidaram após a realização de estudos sobre relações de gênero (Praun, 2011).

<sup>1</sup> De acordo com Franchini (2017), o feminismo é dividido em quatro ondas. A primeira ocorreu entre o fim do século XIX e meados do século XX, momento em que as mulheres reivindicaram o direito ao voto, já garantido aos homens. A segunda acontece entre os anos 1950 e 1990 e pautou-se na condição da mulher na sociedade. Essa fase ficou conhecida também pelo feminismo radical e questionamentos sobre a exploração dos corpos femininos em razão do sexo e das suas funções reprodutivas. A terceira onda, iniciada na década de 1990, concentra-se no estudo da diferença entre os sexos, não possuindo objetivos femininos semelhantes. A autora aponta para a existência da quarta onda, que emergiu com as redes sociais, difusão e conscientização de questões aventadas pelo movimento feminista, como estupro, abusos em ambiente doméstico, no trabalho, universidades e em outros espaços sociais. Os principais lemas dessa fase são a liberdade e a igualdade.

A diferenciação entre sexo e gênero, no século XX, observou o comportamento dos indivíduos em sociedade, considerando separadamente homens e mulheres e os respectivos papéis sociais. As autoras Heilborn e Rodrigues (2018) consideram sexo um fator eminentemente biológico, designado pelos órgãos reprodutores femininos e masculinos. O gênero alude a uma convenção, segundo a qual, as funções distribuídas entre homens e mulheres estruturam-se em razão de uma construção cultural, com base nos semelhantes anátomo-biológicos.

Fundamentados nesse entendimento, os movimentos feministas passaram a questionar as condições de trabalho das mulheres. O argumento foi o lócus de subordinação a elas imposto ao longo dos séculos (Franchetto, Cavalcanti e Heilborn, 1981; Mathieu, 1991 apud Heilborn e Rodrigues, 2018).

Importa destacar, por isso, a relevância dos estudos sobre gênero na década de 1970, os quais impulsionaram as mulheres a buscar mudanças, conforme alega Matos (2008, p. 337): “o gênero pretendia tornar explícita tal subordinação feminina e acompanhar o movimento no sentido da busca da igualdade no exercício dos direitos e das oportunidades”.

## A desigualdade de gênero nas relações de trabalho

A distinção entre sexo e gênero, estabelecida na segunda onda do movimento feminista, tornou possível compreender que a monogamia, resultante da passagem do matriarcado para o patriarcado, alterou o status quo feminino, posto que as mulheres passaram a viver sob o controle masculino. Conclui-se que “[...] a desigualdade não é fruto do acaso ou da natureza humana. Pelo contrário, a desigualdade social foi criada, inventada e construída pela própria sociedade para atender a interesses de determinados grupos” (Teles, 2006 apud Reis e Freitas, 2021).

O progresso científico provocou uma cisão. De um lado, os homens, responsáveis pelos trabalhos remunerados, sejam físicos, sejam intelectuais. De outro, as mulheres, expostas diária e incessantemente ao labor doméstico, sem horário definido e bonificação (Reis; Freitas, 2021).

Segundo Federici (2021), filósofa italiana contemporânea e ativista feminista, o serviço doméstico não remunerado exclui, mais uma vez, as mulheres do meio social, já que o homem assalariado era incluído na nova forma de sociedade, repetidamente, valorizado e priorizado.

Com a ascensão do capitalismo e a Revolução Industrial, na Europa, as mulheres passaram a desenvolver o trabalho doméstico e o das fábricas de tecelagem. O acúmulo de tarefas ocasionou-lhes sobrecarga e naturalizou a percepção de que o trabalho delas é inferior (em qualidade e quantidade) ao realizado pela população masculina. Consequência disso, o mercado remunerava as mulheres com valores inferiores aos pagos aos homens (Federici, 2021).

## O DIREITO AO TRABALHO E A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL

A discriminação de gênero está enraizada nas relações de trabalho no Brasil, por isso, é de extrema importância estudar essas relações e as questões de gênero, desde as mudanças sociais, econômicas e políticas ao longo dos séculos aos dias atuais.

### O trabalho no Brasil antes da consolidação das leis trabalhistas

A história do trabalho no Brasil apresenta marcas dolorosas de exploração de pessoas. Desde o período da escravidão<sup>2</sup>, a divisão dos postos de trabalho é caracterizada não somente pela diferença sexual, mas também por questões raciais. De acordo com Rezzutti (2018), as mulheres indígenas, ou eram dizimadas ou instruídas na nova cultura, assemelhando-se aos costumes portugueses. As mulheres brancas, que acompanhavam seus esposos, permaneceram exercendo os trabalhos domésticos habituais

<sup>2</sup> No contexto de descobrimento das terras brasileiras, sabe-se que a exploração da mão de obra indígena iniciou-se, com vistas a possibilitar maior exploração da província portuguesa, rica em matéria-prima, madeira e ouro. Assim, como nos mostra a História, nas primeiras décadas da colonização, por volta de 1530, a mão de obra de negros trazidos da África começou a ser explorada, de maneira que milhões de pessoas foram escravizadas e desvalorizadas ao longo de séculos. Homens, mulheres e crianças eram obrigadas a trabalhar sem o mínimo de humanidade.

(cuidado com os filhos, marido e organização das suas casas). Por outro lado, negras foram trazidas ao cativeiro para servirem ao senhor de engenho no trabalho braçal e doméstico.

Na Europa, no entanto, no século XVIII, o movimento antiescravocrata tomou grandes proporções e se fortaleceu. Tais mobilizações abominavam a escravidão em todo o mundo e, somadas aos movimentos de resistência no Brasil, exerceram pressão sobre o governo português. Concluíram que a imediata abolição da escravatura no Brasil seria a melhor decisão para controlar a colônia, de modo que, no século XIX, os homens e mulheres (negros e negras) que residiam nas terras brasileiras estavam livres oficialmente (Dorigny, 2019).

Com a abolição da escravatura no Brasil, oficializada em 13 de maio de 1888, verificou-se que as relações de trabalho não alcançaram mudanças significativas. Faltavam aos homens e mulheres escravizados por centenas de anos na colônia portuguesa condições para incluir-se na sociedade de forma digna. Tudo isso ocorreu, sobretudo, em razão da Lei n.º 601, de setembro de 1850, assinada pelo Imperador D. Pedro II. A Lei de Terras determinou que a titularidade das terras ocupadas passasse a ser dos ocupantes, direcionando, assim, as propriedades ao domínio privado (Dedecca, 2005).

Além disso, as políticas migratórias adotadas após o advento da República, em 1889, viabilizaram a ocupação dos postos de trabalho agrícola, deixados pelos antigos escravos, por imigrantes europeus, fugitivos da Primeira e da Segunda Guerra Mundial. Como a maior parte da população brasileira estava concentrada na região Nordeste, e, com o crescimento da cafeicultura no Sudeste, os novos latifundiários optaram por não incentivar a migração da mão de obra dos latifundiários nordestinos para o Sudeste (Dedecca, 2005).

Paralelamente, na primeira metade do século XIX, a indústria passou a ocupar o território brasileiro. Por volta dos anos 1870, esse processo se expandiu e ganhou força. A nova realidade aumentou a participação feminina no mercado de trabalho. De acordo com Lima (2011), as trabalhadoras costumavam morar em espaços cedidos pelas fábricas e eram obrigadas a fazer manutenção e limpeza do local, adquirir os

utensílios utilizados no dia a dia e prover-se de alimentos. No considerado ‘convento das fábricas’, em vez da liberdade social e financeira, as mulheres permaneciam presas sob as ordens dos patrões.

Esse cenário foi essencial para as primeiras manifestações feministas do Brasil. No fim do século XIX, algumas mulheres trabalhadoras da indústria, influenciadas por colegas de trabalho oriundos de países europeus, passaram a participar de organizações sindicais femininas, a reivindicar melhores condições de salário, moradia, higiene e saúde no trabalho, bem como a expor os abusos sofridos em razão da diversidade de gênero. Em 1918, surgiram o Partido Republicano Feminista e a Associação Feminista (Costa, 2005).

O atraso do Brasil em relação ao mercado livre e ao regime assalariado tornou precárias as condições de trabalho, no entanto, impulsionaram discussões acerca da necessidade de se instituir leis trabalhistas. Tal fato culminou na organização dos trabalhadores para a criação dos primeiros sindicatos do país. No fim do século XIX, surgiram, então, as primeiras medidas regulamentares de cunho nacional, como o Decreto n.º 1.313, de 1891, que tratava sobre os trabalhadores de 12 a 18 anos. Depois disso, no início do século XX, precisamente em 1912, foi implementada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT). No quarto Congresso Operário Brasileiro, o objetivo da CBT foi englobar reivindicações dos trabalhadores e trabalhadoras, tais como jornada de trabalho de oito horas, estabelecimento de salário mínimo e indenizações em caso de acidente de trabalho (Paraná, 2013).

Somente no fim da década de 1920 o Brasil passou a assistir a verdadeiras mudanças no sistema econômico, no mercado de trabalho, e a observar uma organização íntegra. Nesse momento da História, a crise de 1929 fez cair a exportação do café brasileiro de tal maneira que o país se viu obrigado a incentivar o desenvolvimento do mercado interno e a romper, a partir daí, com as demarcações dos mercados regionais internos. O país não foi capaz, no entanto, de absorver todos os trabalhadores excedentes do Nordeste e o trabalho doméstico permaneceu como a principal função das mulheres (Dedecca, 2005).

## A Consolidação das Leis Trabalhistas

A Constituição de 1934 apresenta em seu texto regras sobre a Justiça do Trabalho, porém esses princípios são instituídos somente em 1941, em consequência da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), elaborada devido à necessidade de se agrupar as leis relacionadas ao trabalho em um único código (Paraná, 2013). O Direito do Trabalho surge como uma necessidade de normatizar a relação entre empregador e trabalhador diante da nova condição socioeconômica (Oliveira, 2021).

Tais leis não supunham igualdade de tratamento entre mulheres e homens, ademais, mantinham a influência do patriarcalismo sobre os corpos daquelas. Desse modo, a CLT previa, em seu artigo 446, a possibilidade de intervenção marital ou paterna nos contratos de trabalho das mulheres, mesmo adultas, *in verbis*:

Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. **Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.** Parágrafo único. **Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho,** quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor (Brasil, 2017, on-line, grifo nosso).

Estudos de Hoffman e Leone (2004) e Wajnman (2006) apud Pinheiro (2012) mostram que as mulheres na década de 1950 representavam apenas 12% da População Economicamente Ativa (PEA)<sup>3</sup> e menos de 10% estavam no mercado de trabalho, todas na faixa etária entre 20 e 29 anos de idade. Isso se justifica em virtude das condições sociais oferecidas, uma vez que a saída delas do mercado de trabalho estava atrelada à primeira maternidade e ao status de mulher do lar.

A década de 1960 foi marcada pelo autoritarismo. Nesse período, já se observam a

presença feminina nas organizações e o surgimento de movimentos estudantis. A luta contra o esse sistema intensificou-se na década de 1970, quando as mulheres se uniram e passaram a questionar de modo mais fervoroso seus postos na sociedade brasileira. No ano de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) custeou e incentivou diversas atividades nas cidades brasileiras. Tais eventos sucederam em razão do Ano Internacional da Mulher. O objetivo foi discutir o novo feminismo que surgia na Europa e nos Estados Unidos e estender o debate aos grupos de mulheres que questionavam o seu papel na sociedade brasileira (Costa, 2005).

Esse período foi um marco, pois elevou a participação feminina e feminista nos lugares até então preenchidos por homens. A partir daí, mulheres que protestavam contra a desigualdade de gênero foram convidadas a participar da discussão em prol da elaboração da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) e, conseqüentemente, da defesa de direitos das mulheres brasileiras e daquelas que habitavam no país. Os direitos incluíam aumento do período de licença-maternidade, diferenças na idade de aposentadoria em relação aos homens, regulamentação da jornada de trabalho de 44 horas semanais para homens e mulheres e possibilidade de a figura feminina ocupar o posto de chefe de família, condição, durante muitos anos, permitida apenas aos homens (Costa, 2005).

No fim do século XX, foram elaboradas leis que estabeleciam melhorias às mulheres trabalhadoras. Para combater a discriminação de gênero nas relações de trabalho no Brasil, em 13 de abril de 1995, foi implementada a Lei n.º 9.029, uma norma de importância enorme, que proibia a exigência de apresentação de atestados ou testes de gravidez e esterilização para admissão ou permanência no trabalho. Ademais, em 26 de maio de 1999, foi editada a Lei n.º 9.799, que acrescentou à CLT regras a respeito da participação das mulheres no mercado de trabalho.

Esses direitos representam uma significativa mudança no que diz respeito à presença feminina nas relações de trabalho entre o fim do século XX

<sup>3</sup> Compreende o potencial de mão de obra com que pode contar o setor produtivo; a oferta efetiva de trabalho em uma economia (IBGE, 2010).

e os primeiros anos do século XXI. Além de maior participação no mercado, a mulher trabalhadora mudou de perfil: mais velha, casada e com filhos. Por outro lado, os cuidados com a casa, filhos e demais familiares permaneceram sob sua responsabilidade, ocasionando-lhe sobrecarga e diversas jornadas de trabalho (Bruschini, 2007).

O direito ao trabalho no Brasil não impediu, contudo, o regime segregacionista nas relações laborais. Em princípio, supunha-se que as mulheres estavam sob a égide da lei, mas os papéis atribuídos a cada sexo na estrutura brasileira favoreceram mais os homens do que as mulheres. Essa desigualdade evidencia os impactos da recessão econômica iniciada em 2014. Com o aumento da taxa de desemprego, cresceu também o desemprego formal entre os homens e isso se relaciona à divisão sexual do trabalho no Brasil (Cotrim, Teixeira e Proni, 2020).

A desigualdade de gênero ainda é muito presente na sociedade brasileira. Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério da Economia, no ano de 2016, a diminuição do emprego formal entre os homens foi de 4,6%; entre as mulheres, um percentual menor, 3,5%. Apesar dessa diferença, os homens receberam em média 3,2 salários mínimos; as mulheres, 2,8 salários mínimos (Cotrim, Teixeira e Proni, 2020).

## A reforma trabalhista na perspectiva de gênero

O mais recente impacto no âmbito do trabalho foi a reforma trabalhista apresentada no ano de 2016 e aprovada em 2017 por meio da Lei n.º 13.429/2017, cujo objetivo foi adequar a CLT ao mercado: novas formas de prestação de serviço, trabalho temporário, contratos individuais, relações sindicais e mudanças nas convenções coletivas e Justiça do Trabalho (Miranda, 2019).

Na reforma da CLT, alguns artigos foram mantidos e outros acrescidos para produzir melhorias na geração de empregos e contratos de trabalho. No que diz respeito à condição feminina, o artigo 461 da Lei n.º 13.467/2017 (CLT) preleciona:

**Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor**, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, **corresponderá igual salário, sem distinção de sexo**, etnia, nacionalidade ou idade (Brasil, 2017, on-line, grifo nosso).

O artigo 461 da CLT, parágrafo sexto, determina possíveis sanções aos empregadores que agirem em desconformidade com o que está prescrito:

No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Brasil, 2017, on-line).

A melhoria pretendida pela lei é visivelmente importante para a continuação da luta por condições trabalhistas adequadas para as mulheres. Cossermelli (2019) chama atenção para a (visível) dificuldade de denunciar a prática discriminatória no ambiente de trabalho. De acordo com o enunciado legal, as sanções serão impostas somente no momento em que a trabalhadora vítima da discriminação de gênero sair do emprego e mover uma ação contra o empregador.

A Lei n.º 13.467/2017 que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) trouxe maior segurança à gestante no mercado de trabalho. Nesse sentido, a confirmação do estado de gravidez no curso do trabalho, inclusive, no período de aviso prévio, assegura a mulher gestante estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, com o escopo de proteger a saúde da funcionária gestante que trabalhe em local insalubre na empresa, a reforma trabalhista determina sua imediata transferência para local salubre ou, não sendo possível, sua gravidez é considerada de risco e a funcionária ensejará a percepção de salário-maternidade. Apesar dessa proteção legal, Miranda (2019) assevera que 50% das mulheres deixam o emprego na primeira maternidade. Esse dado mostra a ineficiência do

Estado na manutenção das mulheres nos locais de labor.

A Lei nº 14.611/2024<sup>4</sup> dispõe sobre igualdade salarial entre homens e mulheres e institui mecanismos práticos de transparência salarial (publicações de relatórios semestrais de empregados e empregadas, com as respectivas funções e remunerações), bem como fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com aplicação de penalidade à discriminação salarial equivalente a dez vezes o valor do novo salário devido. Em caso de reincidência, esse valor poderá se duplicar. Apesar da inovação da referida Lei, também contrariando os dispositivos da Reforma Trabalhista, a remuneração das mulheres é 23,6% menor do que a dos homens nesse ano. Tal fato se apoia no senso comum, segundo o qual, elas não representam a principal renda familiar. Os dados de 2019 mostram, todavia, que as mulheres são o sustento de 41% das famílias brasileiras. Esse percentual corresponde a, aproximadamente, 28,5 milhões de famílias chefiadas por mulheres (Miranda, 2019). Em 2019, verificou-se uma diferença salarial maior entre os grupos sociais com renda mais elevada, como gestores, por exemplo. Nesses casos, as mulheres recebiam salários equivalentes a 61,9% do valor recebido pelos homens, conforme dados do IBGE.

Outro destaque alude à PNAD do primeiro semestre de 2023. Os dados mostram que o rendimento médio dos homens ocupados é R\$ 3.066,00 por mês, enquanto o das mulheres corresponde a R\$ 2.439,00, ou seja, 20,5% a menos.

<sup>4</sup> A Lei nº 14.611/2023 visa efetivar a igualdade salarial entre mulheres e homens que exerçam funções idênticas ou equivalentes no mesmo estabelecimento, com igual produtividade e igual perfeição técnica. Para tanto, a referida norma adotou medidas de transparência salarial (publicação semestral de relatório para empresas com mais de cem empregados) e plano de ação elaborado pela empresa infratora estabelecendo metas, prazo e medidas corretivas para restabelecer a igualdade salarial. Estabelece fiscalização e penalidades às empresas infradoras, assim como prevê canais especiais de denúncia e apoio às vítimas. Nesse sentido, a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço significativo na luta por justiça de gênero, pois transforma um direito – já previsto na CLT – em obrigação operacional para as empresas, com prazos e sanções definidas.

Cabe destacar que a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de mulheres gestantes trabalharem em locais insalubres, independentemente do grau de risco do labor. Em 2017, o artigo que dispunha tal condição (394-A) foi alterado pela Medida Provisória nº 808/2017. Esse ato normativo estabeleceu um teto, um grau médio e mínimo de insalubridade, e permitiu à gestante ausentar-se do trabalho com a apresentação de atestado médico que advirta sobre os riscos à gestação. Se for considerada a hipossuficiência da parte trabalhadora, para manter-se na vaga de emprego, a mulher dificilmente apresentará tal atestado de maneira voluntária (Miranda, 2019).

Essa é mais uma evidência de que nem as leis nem os direitos adquiridos pelas mulheres ao longo dos anos proporcionaram-lhes efetiva melhoria da qualidade de vida na condição de trabalhadoras. No transcurso do tempo, a desigualdade de gênero mantém-se e reverbera nos corpos femininos e nas relações sociais no Brasil.

## **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DECORRENTE DA PANDEMIA DE COVID-19**

Evidenciada a desigualdade de gênero nos espaços laborais, este estudo passa a analisar as relações de trabalho durante a pandemia de Covid-19. Trata-se de um momento que impactou a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, sobretudo diante da necessidade de isolamento social para conter a propagação do vírus que afetou o mundo inteiro.

### **A pandemia de Covid-19 e os efeitos no mercado de trabalho brasileiro**

A Secretaria de Saúde do estado de Santa Catarina registra que, no fim de dezembro de 2019, surgiram os primeiros casos de Covid-19 no continente Asiático, especificamente na China, onde o vírus SARS-COV-2 foi descoberto. Diante dessa realidade, com a crescente progressão do número de pessoas infectadas, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS),

por meio de seu diretor-geral, Tedros Adhanom Ghebreyesus, decretou a pandemia.

Para conter a disseminação do vírus, muitos países fecharam (total ou parcialmente) suas fronteiras para atender à recomendação do Ministério da Saúde quanto às medidas de isolamento social e distanciamento físico. Esses meios de prevenção foram adotados, devido, principalmente, ao fato de o contágio da Covid-19 ocorrer pelas vias aéreas (Araújo e Brandão, 2021).

Esse contexto, em que foi necessário fechar o comércio, escolas, creches, lojas, shoppings e manter somente os serviços essenciais (hospitais, mercados, farmácias e saneamento), somado ao despreparo do país para lidar com tal situação, causou uma crise no mercado de trabalho e afetou a vida do povo brasileiro, em especial, daqueles em situação de vulnerabilidade social<sup>5</sup> (Araújo e Brandão, 2021).

Por certo, houve significativas alterações nas relações de trabalho. De um lado, o isolamento social, de outro, a necessidade de manter os empregos e o funcionamento de empresas e instituições públicas. Para essas entidades, a solução foi aplicar o regime de *home office* e, desse modo, o ambiente doméstico tornou-se local de trabalho.

## O desemprego durante a pandemia de Covid-19

No enfrentamento da pandemia o governo brasileiro adotou medidas como o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, implementado por meio da Medida Provisória nº 936, de 2020. O objetivo foi manter os empregos por meio do recurso da redução salarial e da jornada de trabalho, mediante acordos coletivos com durabilidade máxima de noventa dias.

Tal medida, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), garantia a preservação dos empregos e salários somente dos trabalhadores com jornadas reduzidas ou daqueles cujos contratos haviam sido suspensos. Os que não se enquadravam nessas condições poderiam

ser demitidos. Essa circunstância contribuiu para a crise no mercado de trabalho (Costa, 2020).

O mercado de trabalho brasileiro, que já enfrentava condições desfavoráveis, viu-se em um cenário mais insatisfatório em 2020. No segundo trimestre desse ano, a taxa de desemprego alcançou 13,3%, sendo que, no mesmo período do ano anterior, o percentual foi de 12,4%. Diante disso, pela primeira vez, desde o início da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, no ano de 2012, mais da metade do número de pessoas ativas (50,6%) ficaram desempregadas. Essa situação aumentou as dificuldades da população brasileira (Costa, Barbosa e Hecksher, 2021).

A crise sanitária de 2021 foi motivo para uma preocupação maior. A transmissão do SARS-CoV-2 cresceu desenfreadamente e o Brasil chegou à pior fase da pandemia. De acordo com o Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS), o país registrou 13 milhões de infectados e 336.947 mil óbitos em decorrência da Covid-19 (Dallabrida, 2021).

Diante de tal realidade, o isolamento físico e social foi uma necessidade premente. Não obstante a melhoria tímida dos números no primeiro trimestre de 2021, o percentual de desocupados na população em idade de trabalhar foi 14,91%, uma taxa consideravelmente maior que a registrada no mesmo período de 2019, 12,85%, ou seja, antes da pandemia.

Com a progressão do número de pessoas vacinadas, o Brasil começou a flexibilizar o retorno às atividades presenciais, concorrendo, assim, para a diminuição da quantidade de desempregados. No fim de 2021, observa-se uma melhoria nesse contingente. De acordo com o IBGE (2022), no segundo trimestre de 2022, 9,3% das pessoas em idade de trabalhar (10,1 milhões de pessoas) estavam sem emprego.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) Trimestral, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em agosto de 2022, mostram uma queda no número de desempregados em 22 estados da federação no segundo trimestre de 2022. Os demais mantiveram as taxas de desemprego.

<sup>5</sup> De acordo com dados do IBGE, em 2021, apenas 40% dos brasileiros possuem trabalho formal (Araújo e Brandão, 2021).

## **Desemprego, desigualdade de gênero e relações de trabalho na pandemia de Covid-19**

A pandemia de Covid-19 trouxe um grave problema de saúde pública para o Brasil e afetou o mercado de trabalho. A crise sanitária aumentou significativamente a taxa de desemprego e impactou as mulheres de forma diversa no contexto laboral, sobretudo em razão da estabelecida (historicamente) divisão sexual do trabalho.

De acordo com Hildete Melo e Soraia Mello (2022, p. 4): “a crise sanitária potencializou as desigualdades do mercado de trabalho e o peso dos trabalhos dos cuidados com a reprodução da vida”. Tal afirmativa baseia-se no fato de que o trabalho doméstico e os cuidados com crianças e idosos são, em geral, atribuídos à mulher. Segundo dados da PNAD Contínua, as mulheres dedicam quase o dobro do tempo aos afazeres do lar em relação aos homens. Mesmo antes da pandemia, em 2019, as mulheres destinavam 21,4 horas semanais à realização de tarefas domésticas e cuidados de pessoas, 10,4 horas a mais que os homens (Melo e Mello, 2022).

De acordo com o Dieese, muitas trabalhadoras perderam o emprego durante a pandemia de Covid-19. Muitas sequer voltaram a procurar emprego, devido à sobrecarga da dupla jornada exercida nesse período. Os dados mostram que “entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora da força de trabalho aumentou 8,6 milhões, a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas, segundo os dados da PNAD Contínua” (Dieese, 2020, p. 01).

Estudos também apontaram para o crescimento do número de mulheres desempregadas em relação aos homens nesse período. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) apud Basilio (2020), a taxa de desemprego no segundo trimestre de 2020 (abril, maio e junho) foi de 14,9% para as mulheres; para os homens, 12%. O índice de mulheres com filhos de até 10 anos, em 2020, caiu de 58,3% para 50,6%. Entre os homens com filhos da mesma idade, a queda foi menor, de 80,9% para 75,9%.

O Dieese (2020), com base nos dados da PNAD Contínua, registrou que, em 2019, 41,2 milhões de mulheres estavam empregadas. Em 2020, eram 35,5 milhões. A taxa de desocupação feminina que, em 2019, era de 13,9%, no terceiro trimestre, aumentou para 16,8% no mesmo período de 2020. Ainda de acordo com esse dado, as mulheres negras foram as que mais sofreram, pois representaram um aumento de 3,2% no índice de desemprego. Entre as mulheres brancas, o acréscimo foi de 2,9%.

No segundo trimestre de 2021, o número de pessoas vacinadas avançou expressivamente. Esse fato colaborou para a retomada do trabalho. No terceiro trimestre desse ano, o número de mulheres empregadas (39 milhões) manteve-se inferior ao de homens (53,9 milhões), conforme o Dieese (2021).

O ano de 2022 não atenua as condições desfavoráveis das brasileiras ao longo dos últimos anos no tocante ao ingresso no mercado de trabalho. Esse contexto foi agravado profundamente durante a pandemia. Pesquisas realizadas pela PNAD Contínua no segundo trimestre de 2022 mostram que a taxa de desocupação entre as mulheres foi 11,6%, enquanto para os homens foi 7,5%.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo deste ensaio observou-se que o patriarcado não foi a primeira, tampouco a única forma de organização societária e da família. Com a mudança para o sistema de propriedade privada e a necessidade de perpetuar entre os descendentes o direito sobre as terras (para garantir o reconhecimento de parentesco entre os que descendem de um mesmo pai), surgiu a monogamia e, conseqüentemente, a divisão sexual do trabalho.

A perpetuação desse modelo, conforme apresenta a filósofa Silvia Federici (2021), desvalorizou o trabalho doméstico não remunerado, em geral, atribuído às mulheres. Em sentido oposto, passou-se a valorizar e a remunerar o trabalho realizado pelos homens. As conquistas advindas das lutas das feministas no século XIX favoreceram a admissão da mulher

nos espaços públicos, especialmente no âmbito educacional e no mercado de trabalho. Observa-se, contudo, que as trabalhadoras continuaram a enfrentar dificuldades em virtude da divisão sexual do trabalho.

Essa condição afetou as relações trabalhistas no Brasil, de forma. As estatísticas mostram que mais mulheres passaram a integrar o mercado de trabalho, mas sempre em menor número e, ainda que na execução do mesmo serviço, com salários inferiores aos dos homens. O valor recebido pelas mulheres é, desse modo, complemento da renda familiar. Acresce-se a tudo isso o fato de elas dedicarem 21,4 horas semanais aos trabalhos domésticos e os homens apenas 11 horas às mesmas atividades.

Conforme afirma a cantora baiana Priscilla Novaes Leone (Pitty) em “Desconstruindo Amélia”, música de sua autoria, apesar de ocupar um lugar no mercado de trabalho, as mulheres brasileiras estão sobrecarregadas das várias jornadas, principalmente porque, via de regra, o trabalho doméstico fica sob sua responsabilidade.

Diante do que foi discutido neste estudo, verifica-se que, apesar dos significativos avanços do direito do trabalho ao longo dos anos, há muito a ser feito para que haja paridade de tratamento entre mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro.

Durante a pesquisa a hipótese restou confirmada. Constatou-se que a pandemia de Covid-19 acentuou a discriminação de gênero presente nas relações de trabalho do Brasil. Diante da necessidade de isolamento físico e social, do fechamento das escolas e creches, coube às mulheres o encargo dos cuidados no ambiente doméstico, uma vez que, historicamente, tais atividades são atribuídas a elas.

Por isso, evidencia-se a necessidade de as mulheres serem valorizadas no trabalho com salários equivalentes aos dos homens quando desempenham as mesmas funções. Elas devem ocupar, com maior frequência, postos de liderança, nos âmbitos privado e público, e participar da política para que decidam sobre leis que garantam a igualdade de gênero, sobretudo no mercado laboral brasileiro.

De maneira análoga, é imprescindível que os homens dividam as tarefas domésticas com as mulheres, inclusive educar e cuidar dos filhos.

Além da mudança de hábitos, outra ação indispensável é equiparar o período de licenças paternidade e maternidade, como ocorre na Espanha, por exemplo. A distribuição proporcional das atividades domésticas entre homens e mulheres, após o nascimento ou adoção da criança, garante os cuidados com o recém-nascido, retira a enorme carga atribuída durante séculos às mulheres e permite que elas sejam contratadas com maior frequência. Desse modo, mesmo diante de fatores como a maternidade, as mulheres não se afastarão do mercado de trabalho e poderão usufruir de oportunidades iguais na oferta de empregos do país.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Iara Soares de; BRANDÃO, Viviane Bernadeth Gandra. Trabalho e renda no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. **Revista Prâksis**, v. 2, p. 96-111, 2021.

ARAÚJO, Jéssica Bento de. **O topo da distribuição salarial no Brasil**. uma análise por gênero nos anos de 2005 a 2015. 110 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico apresentada ao Programa de Economia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2017/lei13467.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2017/lei13467.html)>.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

BUTANTAN, Instituto. **Qual a diferença entre SARS-CoV-2 e Covid-19? Prevalência e incidência são a mesma coisa? E mortalidade e letalidade?** Disponível em <<https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade>>. Acesso em: 28 de set. de 2022.

COSSERMELLI, Noemia Celeste Galduróz. Medidas legislativas contra a discriminação por razão de gênero e a proteção à maternidade no âmbito da reforma

trabalhista no Brasil. e-**Revista Internacional de la Protección Social**, v. 4, n. 1, p. 65-88, 2019.

COSTA, Ana Alice Alcantara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2005.

COSTA, Joana Simões; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; HECKSHER, Marcos. **Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19**. Texto para Discussão, 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, p. 969-978, 2020.

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

DALLABRIDA, Poliana. **Lockdown funciona**: veja exemplos de cidades que diminuíram o contágio com a medida. **Brasil de Fato**. 07 de abr. de 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/04/07/lockdown-funciona-veja-exemplos-de-cidades-que-diminuiram-o-contagio-com-a-medida>>. Acesso em: 28 de set. de 2022.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 25, p. 113-130, 2005.

DIEESE. **As Mulheres são Fortemente Afetadas pela Deterioração do Mercado de Trabalho em 2020**. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>>. Acesso em: 02 de out. de 2022.

DIEESE. **Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022/mulheresBrasilRegioes.pdf>>. Acesso em: 02 de out. de 2022.

DORIGNY, Marcel. **As abolições da escravatura no Brasil e no mundo**. Editora Contexto, 2019.

FEDERICI, Silva. **O Patriarcado do Salário**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FRANCHINI, B. S. O que são as ondas do feminismo? in: **Revista QG Feminista**. 2017. Disponível em: <<https://medium.com/qg-feminista/o-que-s%C3%A3o-as-ondas-do-feminismo-eeed092dae3a>> Acesso em: 11 de set. de 2022.

HEILBORN, Maria Luiza; RODRIGUES, Carla. Gênero: breve história de um conceito. **APRENDER-Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, n. 20, 2018.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero**. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=2,-2,-3,128&ind=4726>>. Acesso em: 5 de set. de 2022.

IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 30 de set. de 2022.

LIMA, Junia de Souza. Os melhores empregados: a inserção e a formação da mão-de-obra feminina em fábricas têxteis mineiras no final do século XIX. **Varia História**, v. 27, p. 265-288, 2011.

MATOS, Marlise. Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, p. 333-357, 2008.

MELO, Hildete Pereira de; MELLO, Soraia Carolina de. Notas sobre o trabalho das mulheres em tempos de pandemia: respostas e impasses. **Revista Estudos Feministas**, v. 30, 2022.

MIRANDA, Gleyce Kelly de. **Mercado de trabalho: reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Brasil.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v. 18, p. 49-55, 2006.

NYE, Andrea. **Teoria Feminista e as Filosofias do Homem: Análise do Patriarcado**: A crítica feminista de Freud. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, p. 142-203. 1988.

OLIVEIRA, Francisco K. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial**. v. 15, 2021.

ORTNER, Sherry. **Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura?**, São Paulo: Paz & Terra, p. 95-120, 1979.

PARANÁ. Secretaria da Educação. **1º de maio - Dia do Trabalho** - Evolução das relações trabalhistas. 2013. Disponível em: <<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=86>>. Acesso em: 4 set. 2022.

PINHEIRO, Joel Carrion. **Trabalho Feminino no Brasil**: Análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010). 2012.

PITTY; MENDONÇA, Martin. **Desconstruindo Amélia**. In: Chiaroscuro. Faixa 7. Prod. Rafael Ramos. São Paulo: Deckdisc, 2009.

PRAUN, Andrea G. Sexualidade, gênero e suas relações de poder. **Revista Húmus**, v.2236, p.4358, 2011.

REIS, Suzéte da Silva; FREITAS, Priscila de. A (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho: uma questão de direitos humanos. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 9, n. 18, p. 24-36, 2021.

REZZUTTI, Paulo. **Mulheres do Brasil**: a história não contada. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 4º ed., São Paulo: Atlas, 2003, p.46-47.

---

## Sobre as Autoras

### Ana Angélica Abreu Miranda

Discente na Especialização em Direitos Fundamentais e Justiça, na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

anaangelicaabreu@gmail.com.

### Gabriela Andrade Fernandes

Doutora em Memória, Sociedade e Linguagem na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Coordenadora do grupo de Pesquisa em Estudos sobre Mulheres e Relações de Gênero (GPEM), inscrito no CNPq.

gabriela.fernandes@uesb.edu.br