

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:
INSERÇÃO, CONDIÇÕES LABORAIS E COMPARATIVO DE
SALÁRIOS**

*WOMEN IN THE BRAZILIAN JOB MARKET: INSERTION, LABOR
CONDITIONS AND WAGES COMPARATIVE*

Eric Silveira de Oliveira (OLIVEIRA, E. S.)

Discente do Curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres. Ceres-GO, Brasil
E-mail: ericsilveira19@gmail.com

Lírian Tharla Nunes Martins (MARTINS, L. T. N.)

Discente do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres. Ceres-GO, Brasil
E-mail: lirian-tharla@hotmail.com

Priscila Aguiar de Godoi (GODOI, P. A.)

Discente do Curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres. Ceres-GO, Brasil
E-mail: priscilaaguiargodoi@gmail.com

Taciana Laís dos Santos (SANTOS, T. L.)

Discente do Curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres. Ceres-GO, Brasil
E-mail: tacionalais34@gmail.com

Murilo Marques Costa (COSTA, M. M.)

Programa de Pós Graduação em Gestão, Educação e Tecnologias. Universidade Estadual
de Goiás. Luziânia-GO, Brasil.

Docente do Curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres. Ceres-GO, Brasil
E-mail: murilo_mcosta@hotmail.com

Endereço para correspondência: Av. Brasil, S/N, Qd. 13, Setor Morada Verde, Ceres-GO,
Brasil. CEP: 76.3000-000 Fone: (62) 3332-7500

RESUMO

INTRODUÇÃO: O papel das mulheres na economia e na sociedade como um todo sofreu mudanças rápidas e significativas. Embora um progresso relevante tenha sido feito na entrada feminina ao mercado de trabalho brasileiro, a taxa de participação delas é baixa e muito menor do que a taxa dos homens relatada no Brasil. **OBJETIVO:** Avaliar as condições de trabalho da mulher nos últimos cinco anos no Brasil. **METODOLOGIA:** Foi realizada uma pesquisa bibliográfica do tipo narrativa. **RESULTADOS E DISCUSSÕES:** No que se refere ao reconhecimento de direitos através de diversas lutas pela busca de igualdade de gênero trata-se de um longo processo social onde mulheres em diferentes épocas questionam sua posição à subordinação perante o homem no mundo social. No Brasil foi marcado por diversos movimentos feministas iniciando uma batalha histórica em prol de direitos e status entre gêneros buscando ativamente participar no campo do trabalho, da educação, na vida pública e na política. **CONCLUSÃO:** Verificou-se com o estudo que há sim diferença das mulheres para com os homens no mercado de trabalho brasileiro, exigindo que essas trabalhadoras cumpram, muitas vezes, a dupla ou até tripla jornada de trabalho: profissional, familiar e educacional

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Feminino. Igualdade de Gênero. Empreendedorismo Feminino. Diferença Salarial.

ABSTRACT

INTRODUCTION: The role of women in the economy and in society as a whole has undergone rapid and significant changes. Although relevant progress has been made in the entry of women into the Brazilian labor market, their participation rate is low and much lower than the rate of men reported in Brazil. **OBJECTIVE:** Assessing women's working conditions in the last five years in Brazil. **METHODOLOGY:** A narrative-type bibliographic research was carried out. **RESULTS AND DISCUSSION:** With regard to the recognition of rights through various struggles for the search for gender equality, it is a long social process where women at different times question their position of subordination to men in the social world. In Brazil, it was marked by several feminist movements starting a historic battle for rights and status between genders, actively seeking to participate in the field of work, education, public life and politics. **CONCLUSION:** The need for a draft law to be approved in 2021 to determine that considering sex, age, color or family status as a determining variable for remuneration purposes is a crime, may be a tacit confirmation that, yes, there is a difference between men and women in the labor market in Brazil.

KEYWORDS: Female Work. Gender Equality. Female Entrepreneurship. Salary Difference.

1. INTRODUÇÃO

2 O papel das mulheres na economia e na sociedade como um todo sofreu mudanças
3 rápidas e significativas no Brasil. Embora um progresso relevante tenha sido feito na
4 entrada feminina ao mercado de trabalho brasileiro, a taxa de participação delas é baixa
5 e muito menor do que a dos homens relatada no Brasil. Ainda parece haver um baixo

1 aproveitamento na medida em que a taxa de utilização da capacidade do trabalho
2 feminino continua baixa. (BARBOSA, 2018)

3 No contexto das mudanças relacionadas, a entrada feminina no mercado foi
4 afetada pela precariedade das relações de trabalho. Os trabalhadores encontram-se
5 desprotegidos pelas leis laborais devido a contratos alternativos. Seu processo de
6 promoção é lento; a taxa de desemprego das mulheres aumentou mais rapidamente do
7 que a dos homens e, em comparação com o que eles ocupam na mesma posição, a
8 diferença salarial ainda é grande. (ALVES; RESENDE, 2021)

9 Através de todas as lutas e processos de inserção na economia, as mulheres se
10 tornam capazes de realizar diversas demandas em diferentes ramos, sem deixar as
11 adversidades do dia a dia atrapalhar. Por isso é fundamental atribuir responsabilidades
12 iguais às dos homens, com remunerações equivalentes. (VENANCIO, 2019)

13 Embora haja ainda muito que melhorar para o trabalho feminino, o número das
14 mulheres que ocupam áreas que antes eram totalmente dominadas pelo sexo masculino
15 vem crescendo cada vez mais, e ganharam respeito por conta do profissionalismo
16 mostrado. Mesmo que ainda seja pouco o número de mulheres que ganham mais do que
17 os homens, as estatísticas vêm mostrando que o sexo feminino vem crescendo nessas
18 pesquisas também. (OLIVEIRA,2012)

19 O presente trabalho teve como objetivo analisar as condições brasileiras de
20 trabalho da mulher e ainda comparar o salário médio de homens e mulheres no Brasil.

21 **2. METODOLOGIA**

22 Foi realizada uma pesquisa narrativa do tipo bibliográfica, a busca dos artigos foi
23 realizada nas seguintes bases eletrônicas: Google Acadêmico e Scielo e ainda Repositórios
24 Institucionais. Para a busca dos artigos utilizou-se os seguintes descritores: trabalho
25 feminino, igualdade de gênero, empreendedorismo feminino, diferença salarial.

26 Foram definidos como critérios de inclusão e exclusão, considerados para pesquisa
27 estudos com relevância em correlação ao tema, na língua portuguesa, do ano de 2016 a
28 2021.

29 A partir dos artigos selecionados foram lidos e analisados, desconsiderados os
30 artigos que não tinham congruência com o objetivo do estudo.

31 **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

1 **3.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho.**

2 No que se refere o reconhecimento de direitos através de diversas lutas pela busca
3 de igualdade de gênero trata-se de um longo processo social onde mulheres em diferentes
4 épocas questionam sua posição à subordinação perante o homem no mundo social. No
5 Brasil foi marcado por diversos movimentos feministas iniciando uma batalha histórica
6 em prol de direitos e status entre gêneros buscando ativamente participar no campo do
7 trabalho, da educação, na vida pública e na política. (ÁVILA, 2017)

8 É notável ao longo do tempo que a evolução do direito de proteção a mulher que
9 busca se inserir no mercado de trabalho, Dentro da Consolidação das Leis Trabalhistas
10 faz-se necessário averiguar a proteção desses direitos em mais diversos âmbitos. A
11 primeira norma que trata o trabalho da mulher no Brasil foi em 17 de maio de 1932,
12 Decreto n. 21.417-A, permitindo mulheres atuar em comércios e indústrias, proibiu
13 trabalho noturno e garantiu igualdade salarial sem distinção de sexo. Assegurou a
14 proteção em lugares de riscos, proteção à maternidade e descansos obrigatórios em
15 determinados períodos. (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017)

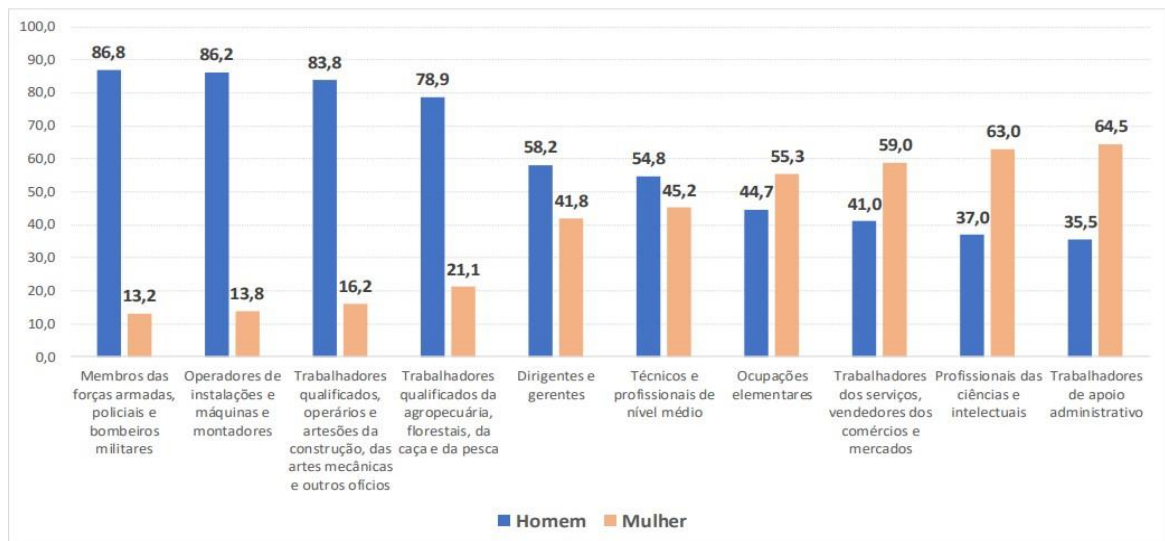
16 Desde 1932 ao longo dos anos foram conquistados alguns direitos sociais, mas
17 ainda sim existindo preconceito em relação à mulher no mercado de trabalho, e foi em
18 1962 com a elaboração do Estatuto da Mulher Casada proporcionando liberdade e poder
19 de escolha em sua opção de emprego retirando do marido o poder de autorizar o trabalho
20 de sua esposa. Em 1988, com a promulgação da Carta Magna os direitos das mulheres
21 foram elevados, o trabalho sendo considerado como um direito social, conforme baseado
22 no artigo 6º da Constituição Federal. (RAFAEL, 2020)

23 De acordo com o Art. 6º da constituição onde se lê “São direitos sociais a educação,
24 a saúde, a alimentação, o trabalho a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a
25 previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados,
26 na forma dessa constituição”. (BRASIL, 1988)

27 Através do processo de urbanização em 1950 ocorreu um aumento da inserção da
28 mulher no mercado de trabalho brasileiro, os principais ramos de atividades ocupados por
29 mulheres eram em comércios, trabalhos domésticos, setor têxtil e vestuário. Porém a
30 partir do final dos anos de 1960 em diante, a participação feminina no mercado de
31 trabalho aumentou significativamente, devido ao processo de intensa expansão
32 econômica que o Brasil enfrentava. Dessa forma, as mulheres conseguiram independência
33 para disputar ocupações em que apenas os homens ocupavam antes. (VENANCIO, 2019)

1 Mas, embora tenha ocorrido um grande aumento das mulheres nas mais diversas
 2 áreas de atuação no mercado de trabalho brasileiro, ainda existe uma significativa
 3 desigualdade em relação aos homens, mesmo que os cargos assumidos por mulheres
 4 sejam os mesmos assumidos pelo sexo oposto na maioria das vezes às remunerações das
 5 mulheres são menores, não pelo fato de serem menos capacitadas ou de possuírem uma
 6 escolaridade baixa e sim pelo simples fato de serem mulheres. Pesquisas apontam que os
 7 altos cargos de chefia são na sua maioria ocupados por homens. (TEODORO, 2019)

8 No gráfico abaixo é possível verificar o rendimento médio habitual do trabalho
 9 principal, a participação percentual das mulheres na ocupação, o percentual de horas
 10 trabalhadas pelas mulheres em comparação a dos homens e a diferença do rendimento em
 11 2018. Os maiores rendimentos médios ocorreram nos grupamentos dos Diretores e
 12 gerentes, Profissionais das ciências, intelectuais e entre os Membros das forças armadas,
 13 policiais e bombeiros, tanto para os homens quanto para as mulheres. (IBGE, 2018)



15 **Gráfico 1** - Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de
 16 idade ocupada na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho
 17 principal, segundo o sexo - Brasil - 4º trimestre - 2018

18 Fonte: IBGE, 2018

19
 20
 21 Em 1979 a Organização das nações unidas propôs aos estados uma convenção
 22 visando eliminar toda e qualquer forma de discriminação contra as mulheres. Apesar
 23 disso ainda é comum mulheres que vivenciam discriminações e sofrem violências no
 24 trabalho seja ela moral ou física. A existência de um sistema de normas de proteção ao
 25 trabalho da mulher é diariamente legitimada por diferenças tanto biológicas quanto
 26 sociais entre homens e mulheres. (TEODORO, 2019)

1 A constituição federal de 1988 garante que os direitos nela estabelecidos aplicam-
2 se a todos os seres humanos, independente da espécie, raça e gênero. No Art. 5º da Lei
3 Suprema Brasileira de 1988, são descritos que todos são iguais perante a lei, sem distinção
4 de qualquer natureza, a de se ressaltar que inclusive a citação de que “homens e mulheres
5 são iguais em direitos e obrigações nos termos dessa constituição, resguardando assim
6 uma igualdade de gênero”. (BRASIL, 1988)

7 As mudanças na Consolidação das leis do trabalho (CLT) acompanham conquistas
8 históricas para as mulheres, passando por diferentes fases ao longo da história como de
9 exclusão, período de proibição e proteção e só com o advento da Constituição federal de
10 1988 que a igualdade entre homens e mulheres foi promulgada e sustentada, promovendo
11 a nova fase chamada o direito promocional. Todavia especialistas avaliam que a
12 igualdade de condições entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda depende
13 de um longo caminho a ser percorrido. (ÁVILA, 2017)

14 **3.2 Jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres**

15 Com a presença expressiva das mulheres no mercado de trabalho nos mais
16 diversos ramos e funções que antes eram ocupados apenas por homens, mesmo tendo
17 conquistado o seu espaço no mercado de trabalho a responsabilidade das atividades
18 domésticas e dos filhos, no entanto na maioria das vezes ainda continuam sendo delas.
19 (VENANCIO,2019)

20 Com o aumento de demanda por qualificação profissional, exigindo que essas
21 trabalhadoras cumpram muitas vezes a dupla ou até tripla jornada de trabalho:
22 profissional, familiar e educacional. (VERBICARO,2019)

23 No gráfico abaixo é feito uma comparação das horas trabalhadas entre homens e
24 mulheres, é possível ver que a jornada de trabalho das mulheres em trabalhos
25 profissionais são menores que as dos homens, porém a jornada de trabalho do sexo
26 feminino acaba sendo dupla e em muitas vezes até tripla devido ao sobre carregamento
27 das mulheres por diversas atividades exercidas por elas no decorrer do dia, como: cuidar
28 da casa, filhos, reunião escolar, marido entre outras. Para as mulheres que precisam cuidar
29 de tudo isso sozinha, inclusive do sustento da casa a pressão e o sobre carregamento se
30 agrava. (TEIXEIRA, 2018)

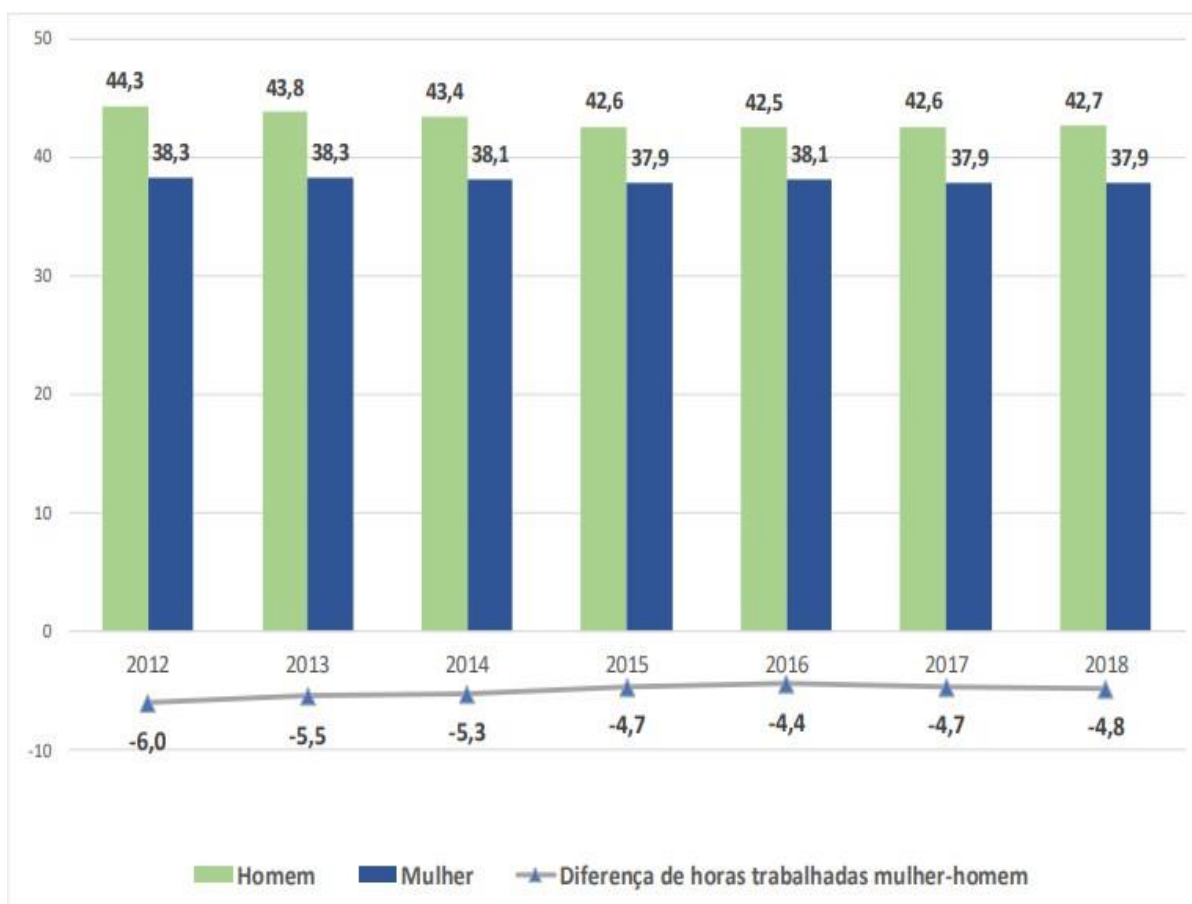


Gráfico 2 - Número médio de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos na semana de referência, por sexo e diferença de horas trabalhadas entre mulheres e homens de 25 a 49 anos de idade ocupados da semana de referência – Brasil – 4º trimestre 2018.

Fonte: IBGE, 2018

Mesmo no cenário do século XXI e com todas as conquistas já adquiridas pelas mulheres, muitas sofrem pela falta de reconhecimento da sua tripla jornada, apesar do desdobramento feminino para exercer inúmeras atividades diárias, o trabalho do homem ainda possui frente ao da mulher, mesmo que elas exerçam as mesmas atividades ou até mais atividades em muitos casos. O trabalho das mulheres é taxado por muitos e pela sociedade como “ajuda” para os seus companheiros, enquanto na esfera privada é caracterizada como obrigação, mais sem nenhum reconhecimento em ambas as partes. Já o trabalho do homem tem um valor totalmente diferente, é visto como produtivo e gera valor. (CALDAS, 2019)

A busca por igualdade de gênero que as mulheres tanto lutam não tira delas em âmbito privado e social essas responsabilidades do cuidado doméstica e familiar. Ou seja, a mulher possui multiplicas jornadas de trabalho, revelando como a feminização do

1 trabalho pode ser extremamente injusta socialmente se não for acompanhada de medidas
2 de reconhecimento cultural e social. (AMARAL, 2021)

3.3 Diferença Salarial entre homens e mulheres

5 Apesar do crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho ainda
6 persistem alguns obstáculos para ela desfrutarem uma inserção apropriada e, do ponto de
7 vista das relações sindicais continuam a se reproduzir práticas discriminatórias e
8 excludentes. Se tratando de remuneração, as mulheres ainda têm renda inferior à dos
9 homens, essas diferenças têm diminuído, mas ainda continua muito grande.
10 (VENACIO,2019)

11 Entre os que desempenham as mesmas funções, a renda média masculina é 30%
12 maior do que a do gênero feminino. Esses e outros fatores que dificultam o trabalho e
13 indicam que elas ainda são vítimas de preconceito. (ALVES; RESENDE 2021)

14 **Tabela 1** - Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49
15 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos
16 ocupacionais, participações de mulheres na ocupação em razão (%) do rendimento de
17 Mulheres em relação ao de homens – Brasil 4^a Trimestre - 2018

Grupamentos ocupacionais	Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$)		Participação de mulheres na população ocupada (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência pela mulheres em relação a de homens (%)	Razão do rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)
	Homem	Mulher			
Total	2.491	1.978	45,6	88,4	79,4
Diretores e gerentes	6.216	4.435	41,8	95,5	71,3
Profissionais das ciências e intelectuais	5.890	3.819	63,0	90,3	64,8
Técnicos e profissionais de nível médio	3.320	2.386	45,2	95,4	71,9
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	64,5	97,2	86,2
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59,0	88,0	66,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	21,1	82,6	71,5
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2	83,0	65,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8	92,3	68,8
Ocupações elementares	1.060	951	55,3	86,1	89,8
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2	89,8	100,7

Fonte: IBGE,2018

1 Foram analisados, para cada grupo ocupacional, o rendimento médio habitual do
2 trabalho principal, conforme exposta na tabela acima, a participação percentual das
3 mulheres na ocupação, o percentual de horas trabalhadas pelas mulheres em comparação
4 a dos homens e a diferença do rendimento em 2018. Os maiores rendimentos médios
5 ocorreram nos grupamentos dos Diretores e gerentes, no dos Profissionais das ciências e
6 intelectuais e entre os Membros das forças armadas, policiais e bombeiros, tanto para os
7 homens quanto para as mulheres. (PNADC,2018)

8 Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
9 (IBGE) em 2019 as mulheres recebem 77,7% do salário dos homens. Essa diferença é
10 ainda maior em cargos de maior rendimento como diretores e gerentes. Nesse grupo as
11 mulheres ganham apenas 61,9% do rendimento dos homens. Na população com 25 anos
12 ou mais, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres tinham nível superior completo em
13 2019. Apesar de mais instruídas, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e
14 recebiam 77,7% do rendimento dos homens, enquanto o salário médio mensal dos
15 homens era de R\$ 2.555, o das mulheres era de R\$ 1.985. (IBGE, 2018).

16 Para justificar a diferença salarial eram usados argumentos de que as mulheres eram
17 menos produtivas, porém ao ocuparem o mesmo cargo as mulheres mostravam na prática
18 ter a mesma capacidade e produtividade que os homens. Na tabela 1 abaixo é possível
19 verificar o quanto essa diferença ainda é grande no Brasil. (TEIXEIRA, 2018)

20 Um projeto de lei da Câmara nº 130 de 2011, que estava no Congresso há dez anos
21 e chegou a ser arquivado no Senado foi desarquivado em 2019 com a referida ementa
22 acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-
23 Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença
24 de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil. (BRASIL, 2021).

25 26 **3.4 Empreendedorismo feminino**

27 Empreendedorismo é o processo ativo de criação de um negócio ou
28 implementação ou mesmo mudança de uma empresa já existente. Após centenas de anos
29 de luta por direitos e igualdade, as mulheres conseguiram ingressar no mundo dos
30 negócios e se fortalecer cada vez mais, prontas para enfrentar novos desafios nessa área
31 do mercado de trabalho. O empreendedorismo feminino sempre foi a chave para muitas
32 mulheres verem seu potencial e começarem a construir suas próprias carreiras e inspirar

1 outras mulheres a perseguirem seus sonhos, ajudando muitas pessoas a decidirem suas
2 histórias e aumentarem suas rendas. (ASSUNÇÃO; ANJOS, 2018)

3 O empreendedorismo possibilita que as mulheres participem ativamente das
4 atividades sociais e econômicas, pois como empresárias, elas desempenham o papel de
5 protagonistas, portanto, têm a motivação para aumentar a renda familiar ou utilizá-la
6 como principal fonte de renda. Além de ingressar no mercado de trabalho, a jornada de
7 trabalho pode ser combinada de forma flexível com outras atividades da família e dos
8 filhos, remuneração igual para trabalho igual e independência e autonomia no trabalho.
9 (CALDAS; CARVALHO, 2019).

10 Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua
11 (PNADC), realizada pelo IBGE, mostra que cerca de 9,3 milhões de mulheres no Brasil
12 estão em frente a um negócio e que já são 34% dos "proprietários do comércio". O GEM
13 (*Global Entrepreneurship Monitor*), mostrou a principal pesquisa de empreendedorismo
14 no mundo com dados de 49 países em sua última edição (2018), o Brasil ocupa a posição
15 sete no ranking das proporções femininas aos primeiros projetos, que são aquelas
16 empresas com menos de 42 meses de existência. (SEBRAE, 2021)

17 O empreendedorismo, embora com muitas dificuldades, vai além do ato de
18 empreender, é uma ferramenta social onde permite que a mulher brasileira preveja
19 recursos para aumentar a visibilidade da figura feminina como um agente que avalia a
20 oportunidade de negócio, é garantida que sua ação causará sucesso e tem autonomia
21 financeira. Com isso, outras mulheres são capacitadas a fazer o mesmo com seu próprio
22 estilo, espaço e gerenciamento. Transformando-os em assuntos ativos, que lutam em
23 nome de seus ideais. (CALDAS; CARVALHO, 2019).

24 25 **4. CONCLUSÃO**

26 O presente estudo objetivou demonstrar a evolução da inserção da mulher no
27 mercado laboral brasileiro, expondo as condições de trabalho prestados por elas e ainda
28 comparando o salário médio de homens e mulheres no Brasil.

29 Ao longo de 132 anos desde o advento da República em 1889 a mulher conquistou
30 o direito de inserção no mercado de trabalho além disso a independência por suas escolhas
31 de cargos e serviços.

1 Elas - as mulheres - já tem apresentado bons resultados, que não se dão apenas
2 por números ou valores, mas também podem ser considerados em questão de honra e
3 igualdade de direitos, corroborando a luta por direito e reconhecimento.

4 Verificou-se com o estudo que há sim diferença das mulheres para com os homens
5 no mercado de trabalho brasileiro, exigindo que essas trabalhadoras cumpram, muitas
6 vezes, a dupla ou até tripla jornada de trabalho: profissional, familiar e educacional. Essas
7 jornadas se consistem na sobrecarga das mulheres por diversas atividades exercidas no
8 decorrer do dia, como trabalho profissional, cuidar da casa, filhos, reunião escolar entre
9 outras. E, ainda assim, com um nível de remuneração de 77,7% menor que a dos homens.

10 A necessidade de que, no ano de 2021, seja aprovado um projeto de Lei para
11 determinar que considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável
12 determinante para fins de remuneração é crime, pode ser uma confirmação tácita de que,
13 sim, existe diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho no Brasil.

14 5. REFERÊNCIAS

15 ALVES, Kristine Renata Medeiros, RESENDE, Gisele Cristina. Reflexões sobre as
16 mulheres que exercem múltiplas funções: papéis sociais, dentro e fora de casa, Volume II,
17 número 1, jan-jun, 2021, pág. 622-631. **Revista Educação e humanidades- UFAM.**
18 Disponível: <https://www.periodicos.ufam.edu.br/index.php/reh/article/view/8576> Acesso
19 em: 10 agosto de 2021.

20 AMARAL, Grasielle Alves et al. Os desafios da inserção da mulher no mercado de
21 trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus, Jataí**, v.2, n 1,p 13-
22 13, dez. 2021. Disponível em:
23 [https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/17301/5/Artigo%20-
24 %20Grasiele%20Alves%20Amaral%20-%202012.pdf](https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/17301/5/Artigo%20-%20Grasiele%20Alves%20Amaral%20-%202012.pdf). Acesso em: 05 ago 2021.

25 ASSUNÇÃO, Jeanete Carla de; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos.
26 **EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM ESTUDO NO ESTADO DE MINAS
27 GERAIS.** 2018. 22 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Federal
28 de Uberlândia, Minas Gerais, 2018. Disponível em:
29 <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/1369>. Acesso em: 28 Set
30 2021

31 ÁVILA, Raquel Marinha. **Igualdade de Gênero no mercado de trabalho.** 2018. 48f.
32 Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três
33 Rios, 2017. Disponível em: [https://itr.ufrj.br/portal/wp-
34 content/uploads/2017/10/t275.pdf](https://itr.ufrj.br/portal/wp-content/uploads/2017/10/t275.pdf). Acesso em: 01 Out. 2021.

35 BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **Participação feminina no mercado de
36 trabalho brasileiro.** 2014. 1 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Instituto de
37 Pesquisa Econômica Aplicada Expediente, Brasília, 2014. Disponível em:

- 1 http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participa%20c3%a7%20c3%a3%20o.pdf. Acesso em: 08 set 2021.
- 2
3
- 4 BRASIL. [Constituição (1988)]. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA
5 DO BRASIL DE 1988. [S. l.: s. n.], 1988. Disponível em:
6 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 ago.
7 2021.
- 8
- 9 _____; **História: A criação da CLT**. Disponível em:
10 <https://trt24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-acriacao>
11 [daclt#:~:text=A%20carta%20constitucional%20de%201934,por%20dispensa%20s](https://trt24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-acriacao)
12 [em%20justa%20causa](https://trt24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-acriacao). Acesso em: 10 out 2021.
- 13
- 14 CALDAS, Leticia de Freitas; , Renata Oliveira de CARVALHO. **AS MOTIVAÇÕES**
15 **PARA O EMPREENDEDORISMO FEMININO**. 2019. 5 f. Tese (Doutorado) - Curso
16 de Tecnologia de Processos Gerenciais, Ifsp – Câmpus Araraquara, Araraquara, 2019.
17 Disponível em:
18 <https://arq.ifsp.edu.br/eventos/index.php/enict/4EnICT/paper/viewFile/390/214>. Acesso
19 em:06 out. 2021.
- 20
- 21 IBGE. AGENCIA IBGE. Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares
22 com crianças de até três anos. **AGENCIA IBGE NOTICIAS**, [S. l.], p. 1-1, 3 mar. 2021.
23 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 11 ago. 2021.
- 24
25
- 26 LÚCIO, Clemente Ganz; DUCA, Fernando Murta Ferreira. **Crise econômica e mercado**
27 **de trabalho no Brasil. Carta Social e do Trabalho**. Campinas, n. 33, p. 1-16, jan./jun.
28 2016.
29 Disponível em: [http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2016/11/Carta-](http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2016/11/Carta-Sociale-doTrabalho-33.pdf)
30 [Sociale doTrabalho-33.pdf](http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2016/11/Carta-Sociale-doTrabalho-33.pdf). Acesso em: 04 set. 2021
- 31
- 32 OIT. **Maior participação feminina no mercado traria R\$ 382 bi à economia até 2025**.
33 Bbc News. São Paulo, p. 1-5. 14jun. 2017. Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal-](https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/grupo_de_economia/Radar%20da%20Economia%2024%2015%2006%202017%20versao%20UFSJ.pdf)
34 [repositorio/File/grupo_de_economia/Radar%20da%20Economia%2024%2015%2006%20](https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/grupo_de_economia/Radar%20da%20Economia%2024%2015%2006%202017%20versao%20UFSJ.pdf)
35 [2017%20versao%20UFSJ.pdf](https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/grupo_de_economia/Radar%20da%20Economia%2024%2015%2006%202017%20versao%20UFSJ.pdf). Acesso em: 12 out. 2021
- 36
- 37 OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva; A construção Historica do direito do trabalho no
38 mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial.
39 Disponível em:[http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-](http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf)
40 [content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf](http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf). Acesso em:
41 12 Out 2021.
- 42
- 43 RAFAEL, Amando Passos. A situação de desigualdade da mulher no mercado de trabalho
44 Brasileiro entre 2016-2018 à luz da economia neoclássica, Marxista e Feminista: Três
45 Paradigmas em disputa. **Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC**, [S.1], p.2-10,21
46 jul. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/218382>. Acesso em:
47 17 out. 2021.
- 48
- 49 **SEBRAE. Empreendedorismo feminino: qual a sua importância para a sociedade?**

- 1 Disponível em:
2 <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismofeminino/artigoempree>
3 [de dorismofeminino/empreendedorismo-feminino-qual-a-sua-importancia-paraa](https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismo-feminino-qual-a-sua-importancia-paraa)
4 [sociedade,5cef0ab8f5ad7710VgnVCM100000d701210aRCRD](https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismo-feminino-qual-a-sua-importancia-paraa). Acesso em 06 set 2021.
5
- 6 SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Fernandes. **OS DIREITOS DAMULHER**
7 **NO MERCADO DE TRABALHO: da discriminação de gênero à luta pela igualdade.**
8 Revista Direito em Debate, [S.L.], v. 26, n. 48, p. 1-39, 28 dez. 2017. Editora Unijui.
9 <http://dx.doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>. Disponível
10 em:<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>
11 Acesso em: 04 set. 21.
12
- 13 TEIXEIRA, Marilane. **“O Estado abandonou as mulheres à sua própria sorte”.**
14 Entrevista concedida a Carol Scorce. Pátria Latina. Publicado em 03 maio 2018.
15 Disponível em: [http://www.patrialatina.com.br/entrevista-marilane-teixeira-o-estado-](http://www.patrialatina.com.br/entrevista-marilane-teixeira-o-estado-abandonouasmulheresa-sua-propria-sorte/)
16 [abandonouasmulheresa sua-propria-sorte/](http://www.patrialatina.com.br/entrevista-marilane-teixeira-o-estado-abandonouasmulheresa-sua-propria-sorte/). Acesso em 07 set. 2021.
17
- 18 TEODORO, Maria Cecília Máximo; Os horizontes femininos do trabalho: do chão de
19 fábrica ao teto de vidro. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-](https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-BANHF)
20 [BANHF](https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-BANHF). Acesso em: 15 out 2021.
21
- 22 VENACIO, Karen;. **A inserção da mulher no mercado de trabalho e**
23 **empreendedorismo feminino no Brasil.** Disponível em:
24 <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/28057> . Acesso em: 04 ago 2021.
25
- 26 VERBICARO, Loiane Prado; AZEVEDO, Camyla Galeão de; MARANHÃO, Ney. .
27 Divisão sexual do trabalho: impactos promovidos na inserção e permanência das
28 mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos Unesp**, Franca, v. 1, n.
29 38, p. 233-258, dez. 2019. Disponível em:
30 <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>>. Acesso em: 10
31 agosto de 2021.