

# DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

*GENDER INEQUALITY AT WORK: A LOOK AT WOMEN'S LABOR RIGHTS*

*DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO: UNA MIRADA A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES*

Camila de Andrade<sup>1</sup>  
Danielle Motta Barbosa Vieira<sup>2</sup>  
Gabriel Jantsch da Silva Vieira<sup>3</sup>  
Gabrielle Fernanda Rocha Pinto<sup>4</sup>  
Glacielli Thaiz Souza de Oliveira<sup>5</sup>

## Resumo

O presente artigo tem como objetivo central levantar dados do processo referente a desigualdade de gênero e como isso interfere nos direitos trabalhistas das mulheres. Para tanto, foi necessário contextualizar o surgimento do direito do trabalho, que passou por diversas etapas. Também foi necessário abordar as manifestações resultantes da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista. A metodologia utilizada neste artigo foi a pesquisa bibliográfica pautada no método crítico dialético, na qual se constatou que as desigualdades vividas pelas mulheres no ambiente de trabalho acarretam dupla jornada de trabalho, diferença salarial e assédio moral e sexual.

**Palavras-chave:** mulheres; políticas públicas; direitos fundamentais.

## Abstract

The main objective of this article is to collect data on the process of gender inequality and how it interferes with women's labor rights. Consequently, a contextualization of the emergence of labor law is necessary, accounting for its several stages, and addressing the manifestations resulting from gender inequality in these studies. The methodology used in this article was bibliographical research based on the dialectical critical method. The study uncovered that the inequalities experienced by women in the work environment led to double working hours, wage differences and moral and sexual harassment.

**Keywords:** women; public policies; fundamental rights.

## Resumen

El objetivo principal de este artículo es recopilar datos sobre el proceso de desigualdad de género y cómo eso interfiere en los derechos de las mujeres trabajadoras. Para ello, fue necesario contextualizar el surgimiento del derecho laboral, que pasó por varias etapas, y abordar las manifestaciones resultantes de la desigualdad de género en ámbito laboral. La metodología utilizada en este artículo fue una investigación bibliográfica basada en el método crítico dialéctico, en la que se verificó que las desigualdades que experimentan las mujeres en el ámbito laboral conducen a la doble jornada laboral, diferencias salariales y acoso moral y sexual.

---

<sup>1</sup> Graduanda de Serviço Social do Centro Internacional Universitário (UNINTER). Estagiária de Serviço Social da Companhia de Habitação Popular de Curitiba (COHAB). E-mail: cami22399@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda de Serviço Social do Centro Internacional Universitário (UNINTER). Estagiária de Serviço Social no Ministério Público do Paraná (MPPR). E-mail: daanmvieira@gmail.com

<sup>3</sup> Bacharel em Serviço Social. Residente Técnico de Serviço Social e pós-graduando em Gestão Pública da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). E-mail: gabriel.jsvl@gmail.com

<sup>4</sup> Bacharela em Serviço Social. Residente Técnica de Serviço Social, pós-graduanda em inovação, transformação digital e e-gov da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO) e pós-graduanda em Políticas Públicas e Direitos Sociais do Centro Internacional Universitário (UNINTER). E-mail: gabriellefernandapr@gmail.com

<sup>5</sup> Assistente Social. Mestre em TECNOLOGIA e Sociedade pelo PPGTE/UTFPR e Doutora em Tecnologia e Sociedade no programa de pós-graduação PPGTE da UTFPR. E-mail: glaciellis@hotmail.com

**Palabras clave:** mujeres; políticas públicas; derechos fundamentales.

## 1 Introdução

A metodologia utilizada para a construção desse trabalho foi a pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2002, p. 44) “[...] a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Em um primeiro momento, é realizado um estudo documental dos dados históricos do trabalho desenvolvido. Dessa forma, a pesquisa é vista como um diálogo crítico e criativo com a realidade, culminando com a elaboração própria e com a capacidade de intervenção. Em tese, pesquisa é a atitude de “aprender a aprender”, e, como tal, faz parte de todo processo educativo e emancipatório (Demo, 2000).

Com o surgimento das Guerras Mundiais e após o sistema capitalista se expandir, as mulheres também foram impulsionadas a buscar o trabalho de caráter público, entretanto, ainda se permeou uma reprodução social de que a mulher deveria ser a “dona de casa”, ou seja, manter-se no trabalho de cunho privado, trazendo uma fragilização e contribuindo para muitos estigmas que tentam justificar a desigualdade de gênero que se perpetua no cenário trabalhista. Por meio do movimento feminista, observou-se uma forte desigualdade de gênero no âmbito trabalhista, de forma que a mulher sempre apareceu como uma imagem subjugada ao homem, tanto nos salários quanto nas condições de trabalho.

A desigualdade de gênero tem raízes históricas e, na atualidade, é notório que existe um impacto social que afeta a vida de mulheres diariamente, principalmente no que se trata do direito à vida, à sobrevivência e sua própria liberdade. No âmbito do mercado do trabalho, essa realidade levanta dados de diferença imensa entre as oportunidades de emprego dadas aos homens e às mulheres, incluindo a diferença salarial e o ambiente hostil para mulheres com perfis que não atendem às vontades da cultura do patriarcado.

Dessa forma, a pergunta que originou o presente artigo foi: “Como as desigualdades de gênero refletem nos direitos trabalhistas das mulheres?”. Para responder a essa questão, foi delineado um percurso de pesquisas bibliográficas, no qual se constatou que para tentar diminuir tal desigualdade é que surgem as ações afirmativas. Nas questões trabalhistas referentes às mulheres, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal do Brasil tentam suprir esses estigmas e colocar todos em um parâmetro de igualdade. Nesse sentido, o desenvolvimento do artigo foi pautado no método crítico dialético:

A abordagem filosófica do materialismo dialético tem por pressuposto a captação do movimento, das relações e das contradições existentes no objeto de estudo. Assim, a realidade a ser compreendida apresenta-se como uma síntese de múltiplas determinações que vão se modificando histórica e socialmente (Santos, 2018, p. 4).

Desse modo, compõem o desenvolvimento deste artigo: a contextualização sobre os direitos trabalhistas das mulheres, a dupla jornada do trabalho e as ações afirmativas, o desemprego feminino, assédio no ambiente de trabalho e os direitos assegurados.

## **2 Uma breve contextualização sobre os direitos trabalhistas das mulheres**

De acordo com a concepção marxiana, o trabalho é visto como uma categoria ontológica que nos distingue dos outros animais, pois é por meio dele que nos constituímos como seres humanos. Marx (1983) discorre sobre a capacidade humana de planejar e analisar os resultados do trabalho antes mesmo de executá-lo, o que ele chama de teleologia. À medida que modificamos o ambiente por meio do trabalho, também passamos por transformações, adquirindo conhecimento e habilidades ao longo dessa atividade.

Na era contemporânea, o trabalho adquire múltiplos aspectos determinados pelo modo de produção, pelas relações sociais e pelo grau de desenvolvimento das forças produtivas. Essa dimensão ontológica do trabalho perpassa os períodos históricos, desde os primórdios até os dias atuais (Teixeira, 2014).

Nesse sentido, é também na contemporaneidade que podemos observar a desigualdade de gênero com maior expressão e como ela reflete nos direitos trabalhistas das mulheres. A participação das mulheres no mercado de trabalho é um reflexo das transformações socioeconômicas e culturais ao longo do tempo. No entanto, embora tenham conquistado avanços significativos, as mulheres ainda enfrentam desafios persistentes no mercado de trabalho, incluindo a desigualdade salarial, a dificuldade de acesso a cargos de liderança e a prevalência do assédio sexual.

A análise da condição da mulher no mundo do trabalho não é uma questão de ordem linguística ou meramente gramatical. Ou seja, não se trata, apenas, de ressaltar que além de trabalhadores, existem trabalhadoras na composição da classe. Trata-se de analisar como as mulheres sofrem uma exploração particular, ainda mais intensa do que a dos homens da classe trabalhadora e que isso atende diretamente aos interesses dominantes (Cisne, 2014).

De acordo com o Teixeira (2017) e Paz (2017), o surgimento do direito do trabalho passou por várias etapas, tendo destaque na era Vargas com a Justiça do Trabalho, devido ao início da industrialização considerada tardia, porque mesmo após deixar de ser colônia de

Portugal, o Brasil conservou suas raízes tipicamente agrárias, sendo considerado um país rural. Sua indústria era pautada na exportação dos seus recursos naturais. Os produtos industrializados eram importados da Inglaterra, ou seja, aqui no Brasil não se tinha, por exemplo, a produção têxtil e siderúrgica. Em consequência disso, vivíamos dependentes da Inglaterra.

Durante a Primeira Guerra Mundial, as mulheres desempenharam um papel crucial no desenvolvimento econômico, demonstrando sua força em várias áreas, como mecânica, enfermagem, culinária, condução de ambulâncias etc. Embora a guerra tenha trazido sofrimento e perdas, também impulsionou e contribuiu para a emancipação feminina. Em muitos países, as mulheres puderam se estabelecer como profissionais e conquistar a independência financeira (Teixeira, 2015).

No Brasil, a “primeira onda” do movimento feminista ocorreu no final do século XIX e início do século XX. Esse movimento foi impulsionado principalmente por mulheres da elite intelectual e da classe média, que buscavam igualdade no casamento, acesso à educação e maior participação das mulheres na política e na cultura. Ao longo dos anos seguintes, outras “ondas” do feminismo surgiram no país, abordando questões mais amplas e diversificadas, incluindo a interseccionalidade, os direitos reprodutivos, a violência de gênero e a representatividade das mulheres em todas as esferas da sociedade (Nichnig, 2019).

Essas “ondas” subsequentes do feminismo no Brasil refletem as transformações sociais e as demandas das mulheres em diferentes momentos históricos. Importante salientar que a categorização em “ondas” é uma simplificação de um movimento que é complexo e diversificado, com diferentes correntes, abordagens e perspectivas. Os avanços conquistados, embora limitados, têm levado algumas pessoas a acreditar erroneamente que a igualdade de gênero foi alcançada e que as preocupações feministas são algo do passado. No entanto, é importante destacar que esses avanços são seletivos e não abrangem todas as áreas de luta.

A Constituição Federal de 1988 representou uma conquista significativa no que diz respeito aos direitos das mulheres. Por meio de estratégias que envolveram a participação de mulheres de todo o país, suas demandas foram incorporadas à carta constitucional. Essas demandas incluíram a busca pela igualdade de direitos e proteção no mercado de trabalho (Pinto, 2003): “Art. 5º I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; Art. 7º XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil, 1988).

A despeito das conquistas no âmbito trabalhista, devido às estruturas sociais voltadas ao patriarcado, a divisão de gênero também se reflete no campo ocupacional. Existe uma hierarquia na qual o trabalho desempenhado por homens, mesmo que seja equivalente ao

trabalho realizado por mulheres, é valorizado de forma remunerativa e reconhecido em maior medida. Isso perpetua a exploração explícita das mulheres e sua exclusão de posições de destaque (Cisne; Santos, 2018).

Embora a sociedade não possa mais aceitar essa segregação de gênero, é evidente que as conquistas elucidadas acima são apenas o começo de uma longa jornada para dismantelar a hegemonia cultural do patriarcado e requer um esforço contínuo de todos os setores da sociedade. No entanto, é imprescindível desenvolver políticas que não só assegurem o combate à discriminação de gênero no trabalho, mas também promovem a redistribuição do trabalho doméstico e o apoio às mulheres na conciliação entre vida profissional e pessoal. A busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho deve contemplar a superação dos obstáculos enfrentados pelas mulheres em suas múltiplas jornadas.

### **3 A dupla jornada do trabalho e ações afirmativas**

A desigualdade de gênero também se perpetua no que diz respeito à jornada de trabalho feminina, pois segundo a pesquisa de 2021, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA):

O trabalho das mulheres foi impactado pela pandemia de coronavírus em múltiplos sentidos. Podemos considerar, por exemplo, o fato de que a maior parte dos trabalhadores da linha de frente do enfrentamento do coronavírus são mulheres, e de que elas estão historicamente sobrerrepresentadas nos trabalhos mais vulneráveis e naqueles que sofreram mais fortemente os impactos econômicos da pandemia – como comércio e serviços. Além disso, indo além do trabalho no mercado, também podemos considerar as consequências do isolamento social e do fechamento das escolas e demais serviços de cuidados – públicos ou privados – sobre a carga de trabalho doméstico e de cuidados realizado de forma gratuita pelas mulheres em prol de suas famílias (Matijascic; Rolon, 2021, p. 20).

Essa desigualdade se dá pois há um papel imposto socialmente de que a mulher deve ter dupla jornada de trabalho, formando a “representação social” sobre as funções dela, de modo que ela vá ao trabalho realizado nos mecanismos da estrutura de produção e, quando voltar, realize o trabalho produzido na esfera doméstica (Vicente, 2018).

A cultura enraizada no nosso país e na nossa teia social ainda vê de uma certa forma a figura das mulheres apenas como a dona de casa que não tem função alguma a não ser de realizar tarefas domésticas e viver de serviço aos homens, considerados chefes da casa. Apesar de, ao longo do tempo, terem sido conquistados centenas de direitos femininos, este olhar do machismo e do patriarcado ainda está posto socialmente e mascarado com um discurso de querer conservar os valores da família tradicional brasileira (Cavenaghi, 2018).

Nesse contexto, a mulher tem a responsabilidade de cuidar tanto do espaço público quanto do espaço privado. Pode-se perceber isso pois, de acordo com Cavenaghi (2018), as mulheres dedicam em torno de 27 horas semanais para cuidar do trabalho doméstico, enquanto os homens dedicam apenas 10 horas. Entretanto, isso extrapola quando somadas junto com o horário de trabalho privado, formando a “dupla jornada de trabalho”.

Mesmo com esse cenário, com o desemprego que assola o Brasil e sem a garantia de êxito, as mulheres têm buscado cada vez mais ocupar o trabalho de cunho público e remunerado, representando atualmente uma parcela relevante do mercado de trabalho, mas, ao mesmo tempo em que essa desigualdade referente à ocupação dos espaços trabalhistas diminuiu, em contrapartida, ainda se persevera uma segregação por gênero.

Nesse sentido, quando a mulher se coloca no mercado de trabalho, muitas vezes ela se depara com a diferença salarial, tratamento e cargos subjugados ao do homem por fatores derivados de uma sociedade respaldada no patriarcado e reproduzidos a partir do momento em que as mulheres começaram a participar do mundo trabalhista.

A mulher começou a preencher as vagas de trabalho com o capitalismo, mas os cargos destinados a elas eram, segundo Diogo e Coutinho (2006), uma expansão do trabalho privado, isto é, doméstico. Nesse ínterim, conforme Santana (2006), as estatísticas mostram um aumento da presença de mulheres em todos os setores sociais, mesmo assim a discriminação continua sendo um fator agravante da desigualdade entre gêneros.

Nessa perspectiva, o Levantamento do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) de 2023 aponta que o salário médio mensal das mulheres é 21% menor quando comparado aos homens:

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho reproduz e reafirma esse desequilíbrio já existente em todas as esferas da sociedade, sob a forma do machismo. A partir dos papéis atribuídos a homens e mulheres, negros e negras, desenham-se as desigualdades e as relações de poder, seja econômico, sexual ou político (Dieese, 2023, p. 14).

Segundo as pesquisas realizadas em 2015 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>6</sup>, caso nenhuma medida seja tomada para reverter essa diferença salarial, a igualdade salarial entre os homens e as mulheres só irá ocorrer no ano de 2086.

No panorama brasileiro, há algumas as ações afirmativas voltadas às mulheres. Um exemplo é a Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, que tem como o objetivo combater a

---

<sup>6</sup> Mulheres só receberão o mesmo salário que os homens em 2086, diz OIT. Correio Braziliense, Brasília, 6 mar. 2015. Mundo. Disponível em: [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna\\_mundo,474329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml#](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,474329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml#).

violência contra a mulher, bem como a Lei nº 11.324 de julho de 2006, que amplificou à empregada doméstica gestante a estabilidade de emprego. Em setembro de 2008, foi sancionada a Lei nº 11.770/2008, que ampliou a licença maternidade de quatro para seis meses. Em 2022 entrou em vigor a Lei nº 14.457/2022, que cria o programa “Emprega + Mulheres”. A proposta desse programa é promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho:

A legislação, originária de uma Medida Provisória (MP 1116/2022), flexibiliza a jornada de trabalho para mães e pais que tenham filhos com até seis anos ou com deficiência, os quais podem ser beneficiados com prioridade para regime de tempo parcial, antecipação de férias e concessão de horários flexíveis de entrada e saída, mediante acordo com a empresa em que trabalha (Brasil, 2022).

Ainda de acordo com a norma, é estabelecido que as mulheres devem receber salários equivalentes aos homens que desempenham a mesma função na empresa, além de trazer incentivos para a qualificação profissional feminina e o apoio à prevenção e combate ao assédio sexual, bem como outras formas de violência no local de trabalho (Brasil, 2022).

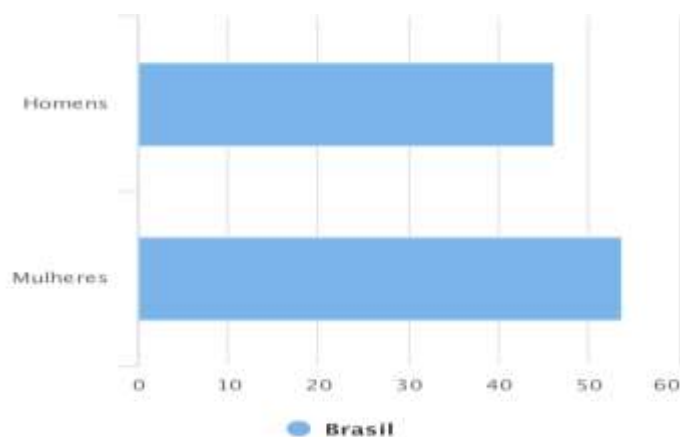
Essas leis são apenas alguns exemplos de ações afirmativas com o objetivo de combater a discriminação da mulher e tentar concretizar a igualdade de gênero nas vinculações trabalhistas. Além disso, segundo Hayek (1899), as políticas sociais não devem ser pensadas apenas como algo positivo negativo. A política social é bastante ampla e assume características de acordo com a sua função social. Cada política social tem que ser analisada a partir de suas contradições e de perspectiva histórica que foi criada. No entanto, como propunha Gomes (2003), as ações afirmativas não podem ficar apenas no cenário público. É preciso também a contribuição da sociedade civil, das lideranças políticas, para, enfim, conseguir eliminar ou reduzir as desigualdades de gênero no âmbito trabalhista.

#### **4 O desemprego feminino**

A realidade que cerca o Brasil e diversos outros países do mundo no que se refere ao desemprego é assoladora. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego no final do primeiro trimestre de 2023 (últimos dados levantados) está em 8,8%, um aumento de 0,9 ponto percentual comparado com o trimestre anterior. No entanto, de acordo com a Figura 1 a seguir, ainda temos 9,4 milhões de pessoas à procura de trabalho (IBGE, 2023)<sup>7</sup>.

**Figura 1:** Distribuição de pessoas desocupadas por sexo – 1º trimestre de 2023

<sup>7</sup> Disponível em: Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023 | Agência de Notícias (ibge.gov.br).



Fonte: IBGE (2023).

Dentro disso, o desemprego afeta pessoas de diferentes maneiras e tem um diferente peso principalmente em relação ao gênero. Milhões de mulheres são submetidas a situações precárias para obtenção de renda, muitas vezes se expondo a imensos riscos a suas próprias vidas. Desses 9,4 milhões de pessoas desempregadas, 53,7% são do sexo feminino, demonstrando uma desassistência do Estado e demais setores da sociedade diante dessa realidade.

No quarto semestre de 2022, o IBGE apresenta indicadores correspondentes aos níveis de ocupação laboral de acordo com o gênero. Os dois sexos preenchem o total de 57,2% de brasileiros em atividade formal, em que 67,5% são compostos pelo sexo masculino, enquanto 47,5% são do sexo feminino<sup>8</sup>. Importante destacar que muitos dos dados obtidos em relação ao desemprego feminino são do mercado formal de trabalho, assegurando os direitos trabalhistas. O mercado de trabalho em sua estrutura é hegemonicamente patriarcal, tendo explicitamente uma imensa desigualdade salarial entre homens e mulheres. Neste cenário, é evidente que atualmente, no mercado formal de trabalho, homens ocupam a maior parte e tem acesso a melhores condições e direitos trabalhistas no emprego.

Em relação ao trabalho informal<sup>9</sup>, as mulheres representam majoritariamente esse espaço. Categorias de trabalho como afazeres domésticos, produção de alimentos e artesanatos são venda da força de trabalho e comercializações de um modo geral pertencentes à informalidade, composto hegemonicamente pelo gênero feminino; inclusive por se tratar de um conceito historicamente patriarcal no qual são atividades relacionadas às mulheres.

O ambiente do trabalho tem forte presença da cultura do machismo. Uma pesquisa realizada e divulgada por Amaral (2023) por meio do grupo Women in Growth revelou que

<sup>8</sup> Disponível em: PNAD Contínua - Trimestres Móveis (poder360.com.br).

<sup>9</sup> Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/posicao-na-ocupacao-e-sexo.html>.



82,1% das mulheres entrevistadas já sofreram algum tipo de assédio no trabalho. Esse fator ocorre não apenas enquanto estão empregadas, mas também na busca de emprego. Facilmente é possível encontrar relatos de mulheres que sofreram assédio sexual em entrevistas de empregos tendo atributos físicos como critério para conseguir o emprego, ou, muitas vezes, sendo extremamente julgadas por serem mães.

No que se refere à questão social, houve diminuição significativa do desemprego feminino ao longo dos anos nas regiões metropolitanas no Brasil. No entanto, os dados continuam da mesma forma desigual em relação aos homens. De acordo com Silva e Silva (2020):

Ademais, pode-se evidenciar a discriminação e a segregação que influenciam essa diferença. As mulheres além de apresentarem uma taxa de desemprego maior, normalmente recebem remunerações diferentes e este fato está ligado principalmente a questões culturais e as posições ocupadas. Mulheres com filhos, por exemplo, são muito discriminadas e muitas vezes consideradas sem responsabilidade, por estarem preocupadas com seus filhos. Da mesma maneira, as mulheres geralmente ocupam posições que não proporcionam uma ascensão profissional e que apresentam remunerações mais baixas (Silva; Silva, 2020, p. 14).

O secretariado da comissão da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Situação das Mulheres, a ONU Mulheres avaliou, em 2017, que a maior parte das mulheres no Brasil trabalha na informalidade e com escassa proteção de direitos. Esse fato revela que as mulheres estão sujeitas a não estarem apenas dentro do desemprego, mas também de trabalhos menos lucrativos e têm difícil acesso a seus direitos e benefícios. Vale lembrar que esta realidade tem peso maior sobre as classes mais baixas da sociedade, nas quais as mulheres são submetidas a condições desumanas de trabalho. Fatos como a desigualdade salarial, desemprego e preconceito de gênero têm uma raiz histórica e social no tocante às mulheres.

Vale lembrar que a maioria dos países que compõem as maiores taxas de desemprego feminino tem uma raiz histórica que coloca as mulheres abaixo dos homens na sociedade. As taxas de desemprego refletem no Brasil uma demonstração de como a cultura enraizada na nossa sociedade tem grande impacto social.

## **5 Assédio no ambiente de trabalho**

A opressão do homem sobre a mulher não advém apenas da relação no contexto capitalista, há uma cultura sócio-histórico anterior a ele. No entanto, esse modo de produção específico dispõe de peculiaridades que são imprescritíveis para a organização deste, como, por exemplo, o patriarcado e o machismo (Silva, 2018).

Sendo assim, na relação de trabalho capitalista, é intrínseca a opressão e exploração do homem sobre o gênero feminino. Depois de conquistado o direito de trabalhar, o trabalho feminino foi muito usado como meio de lucro para os detentores dos meios de produção, pois quando a mulher começou a ingressar no mercado de trabalho foi por interesse de redução de gastos. Assim, as indústrias pagavam às mulheres salários muito mais baixos em relação aos homens e eram mais exploradas fisicamente, moralmente e sexualmente. Segundo Saffioti (1976):

O trabalho não pago que a mulher desenvolve no lar contribui para a manutenção da força de trabalho tanto masculina quanto feminina, diminuindo para as empresas capitalistas, o ônus do salário-mínimo de subsistência cujo capital deve pagar pelo emprego da força de trabalho (Saffioti, 1976, p. 41)

Nesse contexto, apesar de a mulher conseguir relativamente a emancipação e igualdade salarial depois de muita luta contra a desigualdade de gênero, a exploração e assédio atualmente ainda acontecem em grandes escalas, tendo em vista que os principais cargos de chefia e altos cargos são majoritariamente masculinos e ocorre uma relação de opressão e poder. O assédio cometido pode ser de diferentes formas, como: moral, sexual e verbal.

Outrossim, o assédio moral não é de forma inconsciente ou disfunção psicológica de quem comete, mas é praticado de forma consciente como modo de administrar a força de trabalho. Segundo a Conselho Nacional do Ministério Público:

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou à integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas (CNMP, 2016, p. 6).

As consequências do assédio moral frequentes e insistentes vão desde depressão, ansiedade, ataques de pânico e danos à saúde física. Também é colocada em questão a vida familiar, que também é afetada e causa problemas de relacionamentos interpessoais (Mesquita, 2017). Vale ressaltar que, na lei brasileira, o assédio moral não é previsto no âmbito jurídico, mas há ressalvas em leis das iniciativas privadas em estados e cidades:

Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90) (CNMP, 2016, p. 9).

Em relação ao assédio sexual, embora seja considerado crime de acordo com o artigo 216 do Código Penal, o assédio sexual no ambiente de trabalho silencia a vítima diante do abuso, seja por constrangimento ou medo, o que reforça a discriminação nas relações de trabalho. A classe feminina continua sendo a principal vítima de assédio sexual. A maioria dela opta por não denunciar o assédio devido ao medo, vergonha, falta de confiança na punição dos agressores ou desconhecimento sobre onde buscar reparação e punição para o perpetrador do crime (Tovani, 2019).

Outrossim, essa forma de opressão afirma a sexualização do corpo da mulher e da relação dele como produto, pois muitas vezes os empregadores oferecem regalias e promoção para que elas fiquem caladas sobre eles, como moeda de troca para o assédio, cabendo aqui uma reflexão de Karl Marx sobre a mulher como meio de produção:

O burguês vê na mulher um mero instrumento de produção. Ouve dizer que os instrumentos de produção devem ser explorados comunitariamente, e naturalmente não se pode pensar senão que a comunidade virá igualmente a ser o destino das mulheres (Marx, 2007[1848], p. 37).

No código penal, foi introduzido na Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o art. 216-A, que dispõe que "o constrangimento da pessoa com intuito de importunação sexual, quando há uma relação de hierarquização entre patrão e funcionário como crime", determinando penas de 1 a 2 anos de prisão. No entanto, é fundamental destacar que as leis por si só não são suficientes para erradicar o assédio sexual. É preciso promover uma mudança cultural que enfrente as raízes do problema e enfatiza a igualdade de gênero e o respeito no ambiente de trabalho. A conscientização e a educação são ferramentas essenciais nesse processo.

## **6 Direitos assegurados**

A constituição de 1988 apresenta uma série de preceitos que buscam garantir a igualdade entre todos e a não discriminação por qualquer motivo. São exemplos claros dessa questão o artigo 5º da CF que afirma: "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 a propriedade..." (Brasil, 1988). No artigo 7º, inciso XXX, encontramos ainda: "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil" (Brasil, 1988).

Nesse contexto, a presença de preconceitos e discriminações não é aceito no corpo jurídico do país. Quando se fala dos direitos trabalhistas das mulheres, é preciso ressaltar que,

no Brasil de 1916, de acordo com o código civil brasileiro, as mulheres casadas eram consideradas legalmente incapazes e proibidas de exercer qualquer tipo de trabalho remunerado sem a autorização dos seus respectivos maridos. Foi somente em 1962, com o “Estatuto da Mulher Casada” que houve modificações nesta lei e as mulheres brasileiras não precisavam mais de autorização de seus maridos para trabalhar e receber herança.

Anos após, no período da Ditadura Militar (1974), foi incluído com a contribuição da Previdência Social o salário-maternidade. Em 1985, foi sancionada a Lei nº 7.353, com a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), com o intuito de “promover políticas que visassem eliminar a discriminação contra a mulher e assegurar sua participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país”. Ainda em termos de leis, no Brasil, há a Lei nº 9.799/99, em seu art. 373º, A CLT, com o objetivo de corrigir os estigmas e distorções que influenciam negativamente o acesso e a inserção da mulher no mercado de trabalho, dispõe que:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI - proceder ao empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (Brasil, 1988).

Alusivo à discriminação da mulher no âmbito trabalhista, pode-se ressaltar que ela acontece de diversas formas, seja por cor, etnia, orientação sexual, classe social, idade. A cada época do tecido social, a discriminação pode ganhar novas formas (Lima, 2011). Para tentar corrigir tais discriminações, surgem as ações afirmativas para as mulheres que podem ser entendidas como:

Um instrumento temporário de política social, praticado por entidades privadas ou pelo governo, nos diferentes poderes e nos diversos níveis, por meio do qual se visa a integrar certo grupo de pessoas à sociedade, objetivando aumentar a participação desses indivíduos sub-representados em determinadas esferas, nas quais tradicionalmente permaneceriam alijados por razões de raça, sexo, etnia, deficiências física e mental ou classe social. Procura-se, com tais programas positivos, promover o desenvolvimento de uma sociedade plural, diversificada, consciente, tolerante às

diferenças e democrática, uma vez que concederia espaços relevantes para que as minorias participassem da comunidade (Kaufmann, 2007, p. 220).

A mulher tem salários mais baixos que os homens, no capitalismo atual é a ilustração perfeita de um sistema que se alimenta da opressão machista e racista para aumentar seus lucros. A situação é ainda mais cruel se compararmos as mulheres negras e brancas. De acordo com o levantamento do IBGE (2019), mulheres negras ganham um salário 57% menor do que homens brancos recebem, 14% a menos do que homens negros recebem e 42% menor do que mulheres brancas recebem. Ainda de acordo com o IBGE (2019), para cada R\$1 que um homem ganha, uma mulher recebe R\$0,78. A cada R\$1 ganho por um homem branco, uma mulher negra recebe R\$0,43.

Ao observarmos o número médio de horas trabalhadas durante a semana, podemos notar que, por exemplo, empregadas domésticas possuem uma jornada de trabalho mais intensa. Mais de 43% trabalham 40 horas ou mais por semana; jornada esta, que vem diminuindo desde 1996, quando 52% encontravam-se nessa situação. A situação, porém, é ainda mais grave para as mulheres negras, cuja parcela que trabalha mais de 40 horas semanais atinge 47,3% segundo dados levantados (CTB, 2017, p. 1).

Apesar de grandes esforços de movimentos sociais, antirracista, antissexista e pluriétnica, por conta da discriminação combinada de gênero, raça, e etnia e, ainda, da prevalência de uma visão eurocêntrica na mídia, as mulheres negras estão entre as mais afetadas na escala das desigualdades que persistem no Brasil.

O padrão cultural sexista, racista e etnocêntrico cria mecanismos que excluem até mesmo das mais recentes conquistas das mulheres brasileiras. As negras e indígenas estão invisíveis, por exemplo, nas profissões consideradas de prestígio, porque foram discriminadas ou não foram estimuladas a seguir essas carreiras, por não corresponderem ao padrão estético eurocêntrico que prevalece na nossa sociedade. Cada grupo exhibe suas singularidades no enfrentamento à discriminação de gênero, raça e etnia no mercado de trabalho.

## **7 Considerações finais**

Há muitos anos a cultura do machismo se manifesta na nossa estrutura social. A desigualdade de gênero tem raízes históricas e, na atualidade, é notório como existe um impacto social que afeta a vida de milhões de mulheres diariamente, principalmente no que se trata do direito à vida, sobrevivência e sua própria liberdade. No âmbito do mercado do trabalho, esta realidade se apresenta levantando dados de diferença imensa entre as oportunidades de emprego

dadas a homens e as mulheres, incluindo a diferença salarial e o ambiente hostil para mulheres com perfis que não atendam às vontades da cultura do patriarcado.

As mulheres, mesmo sendo a maioria da população brasileira, ocupam menor parte do mercado de trabalho e estão em maior parte ocupando o âmbito informal, incluindo os postos mais precários da escala do trabalho. As estatísticas de mulheres desempregadas que sustentam famílias inteiras são imensas e se tornam cada vez mais alarmantes diante do contexto atual.

Ademais, a opressão e relação de poder do homem sobre a mulher no trabalho são expressões do machismo na sociedade patriarcal, em que o gênero feminino é subjugado e discriminado. Apesar de o feminismo ter alcançado muitas conquistas no contexto de igualdade, ainda são elas que sofrem diariamente com esses abusos e assédios cometidos pelos homens. Não existe uma concreta luta ou projeto para prevenção do assédio para que haja uma conscientização e, também, apoio a essas vítimas para que se sintam seguras para fazer a denúncia.

A Constituição apresenta uma ideia de igualdade entre todos, mas, de fato, não é bem assim, já que nos deparamos com gigantescas desigualdades em todos os âmbitos da sociedade. A lei nos dá e nos garante tais direitos. No entanto, quando se trata de direitos trabalhistas e mercado de trabalho, ao observarmos com uma ótica mais ampla e aberta, vemos a terrível realidade quando se trata de homens e mulheres.

Em uma sociedade ainda com raízes patriarcais e imensamente machista, vemos como é problemática a situação da mulher no que diz respeito aos seus direitos e igualdade. Ao observarmos atentamente a grande questão dessa desigualdade atual e em que vivemos e quem já apresenta seus encargos históricos e culturais de anos atrás; podemos ver que direitos e igualdades ainda estão longe de realmente de fato acontecerem. Já que a mulher é muitas vezes submissa a várias situações de desigualdade e preconceito.

O cenário atual do desemprego feminino, além da questão de construção social que prevalece no patriarcado, é também uma questão de classe social. A cultura do machismo e do racismo nisso tudo é fruto da estrutura social capitalista que domina o nosso país. Esta desigualdade é fruto de toda uma cultura que nos é imposta e tem um imenso impacto social.

Isso leva a refletir como as mulheres com perfis menos vistos como benéficos para o patriarcado e a estrutura social racista são colocadas à margem da sociedade. O fato é que, apesar da diferença da taxa de desemprego entre homens e mulheres, as mulheres diante da crise econômica da atualidade seguem estando extremamente sobrecarregadas de trabalho. Chega a ser contraditório pessoas dentro da estatística de desemprego estarem trabalhando mais

e gerando mais renda para famílias e, mesmo assim, estão postas em um nível baixíssimo na sociedade atual.

Os cargos mais altos empresariais e políticos são, em sua maioria, ocupados por homens brancos, colocando as mulheres, principalmente negras, como minoria. Cada vez mais estas mulheres vêm lutando e ocupando espaços, empreendendo e liderando, levando representatividade para as futuras mulheres acreditarem em si mesmas e não deixando que a cultura machista diga o contrário. Contudo, acreditamos que a discussão sobre esse tema não se limita a este artigo, visto que esse estudo ocorre apenas em um recorte e aponta questões que merecem destaque e aprofundamento em pesquisas futuras. Dessa forma, esperamos contribuir para a continuidade das pesquisas e aprofundamentos teóricos da temática do presente artigo.

## Referências

- AMARAL, C. **O bem-estar das mulheres no meio corporativo é crucial**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.nube.com.br/blog/2023/05/01/o-bem-estar-das-mulheres-no-meio-corporativo-e-crucial>. Acesso em: 17 nov. 2023.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.
- BRASIL. [**Constituição (1988)**]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 nov. 2023.
- BRASIL. **Entra em vigor lei que cria o programa Emprega + Mulheres**. [Brasília]: 17. jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/09/entra-em-vigor-lei-que-cria-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 17 nov. 2023.
- MATIJASCIC, M; ROLON, C. E. K. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise [Publicação Preliminar]**. Brasília: IPEA, 2021.
- BRASIL. Lei nº 7.353 de 29 de agosto de 1985. Regulamento. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1985.
- BRASIL. Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.
- BRASIL. Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de setembro de 1940 – Código penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2001.
- BRASIL. Lei nº 11.324 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de

11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2006.

BRASIL. Lei nº 14.457/2022 de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2022.

BRASIL. Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1999.

BRASIL. Ministério da saúde. Lei nº 10.778 de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2003.

CAVENAGHI, S. **Mulheres chefes de família no Brasil: avanços e desafios**. Rio de Janeiro: ENS-CPES, 2018.

CISNE, M.; SANTOS, S. M. M. **Feminismo, Diversidade Sexual e Serviço Social**. São Paulo: Cortez Editora, 2018.

CISNE, M. **Feminismo e Consciência de Classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previnase**. Brasília: CNMP, 2016.

CORREIO Braziliense. **Mulheres só receberão o mesmo salário que os homens em 2086, diz OIT**. 6. fev. 2015. Disponível em: [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna\\_mundo,474329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,474329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens-em-2086-oit.shtml). Acesso em: 17 nov. 2023.

CTB. Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil. **A mulher negra e o mercado de trabalho**. São Paulo: Federação Sindical Mundial, 2017. Disponível em: <https://ctb.org.br/sem-categoria/a-mulher-negra-e-o-mercado-de-trabalho/#>. Acesso em: 17 nov. 2023.

DEMO, P. **Conhecer & Aprender: Sabedoria dos limites e desafios**. Porto Alegre: ARTMED, 2000.

DIEESE. **Boletim Especial 8 de março Dia da Mulher Março - 2023: As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023/index.html?page=14>. Acesso em: 10 nov. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, p. 129-152, 2023. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/705>. Acesso em: 10 nov. 2023.



HAYEK, F. **O caminho da servidão**. 1899. Disponível em: <http://www.monergismo.com/textos/livros/hayek-ocaminhodaservidao.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

IBGE. **Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo a posição na ocupação no trabalho principal**. Brasil em síntese, 2015.

IBGE. **Indicadores mensais produzidos com informações do trimestre móvel terminado em dezembro de 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022.

IBGE. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Estatísticas de Gênero, 2019.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua: Distribuição de pessoas desocupadas por idade**, 2023.

KAUFMANN, R. F. M. **Ações afirmativas à brasileira: necessidade ou mito? Uma análise histórico-jurídico-comparativa do negro nos Estados Unidos da América e no Brasil**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

LIMA, F. A. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, São Paulo, v. 11, n. 21, p. 121-142, jun. 2006.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista de 1848**. São Paulo: Martin Claret, 2007.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia política**, v. 3. Livro 3. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MESQUITA, A. A. *et al.* Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, abr. 2017.

NICHNIG, C. R. Os Feminismos Revolucionam(rão) o Direito: Discussões a partir dos Estudos Feministas e de Gênero no Brasil. *In*: PEDRO, J. M.; ZANDONÁ, J. (org.). **Feminismos e Democracia**. 2019.

ONU Mulheres. **A maior parte das mulheres trabalha na informalidade e com escassa proteção de direitos, avalia ONU mulheres**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/8277/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

ONU Mulheres. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social**. Brasília - DF, 2016. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras\\_site\\_v2.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf). Acesso em: 17 nov. 2023.

PAZ, P. P.; ZAMBERLAN, C. O.; LAMBERTI, E. **Industrialização e Incentivos Fiscais: uma Discussão sobre a Experiência do Estado de Mato Grosso do Sul. Territórios, Redes e Desenvolvimento Regional: Perspectivas e Desafios** Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 2017.

PINTO, C. R. J. **Uma história do feminismo no Brasil.** São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

SAFFIOTI, H. I. B. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.** Petrópolis: Vozes, 2. ed., 1976.

SANTANA, M. C. S. Muito Trabalho, Pouco Poder: Participação Feminina Mitigada Nos Assentamentos Rurais do Estado de Sergipe. *In*: GROSSI, M. P.; SCHWADE, E. (org.) **Política e Cotidiano: estudos antropológicos sobre gênero, família e sexualidade.** Blumenau: Nova Letra, 2006. p. 47-68.

SANTOS, T. A. *et al.* **O materialismo dialético e a análise de dados quantitativos.** Texto e Contexto Enfermagem, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/kzn9595WBk7gRNbTS4fK3xs/?format=pdf>. Acesso em: 17 nov. 2023.

SILVA, B. A. da. Lugar de Mulher: Patriarcado, Capitalismo, Violência Contra a Mulher e Educação. *In*: ENPESS, 16., 2018, Vitória. **Anais [...].** Vitória: ENPESS, 2018.

SILVA, B. M. M. da.; SILVA, A. M. R. da. Desigualdade entre as taxas de desemprego por gênero no Brasil e sua trajetória entre os anos de 2012 e 2018. **Leituras de Economia Política**, Campinas, v. 31, p. 1-16, jul./dez. 2020.

TEIXEIRA, E. de A. W. **A Categoria Trabalho na Produção Teórica de Marilda Yamamoto.** 2014. 138f. (Dissertação) — Programa de Pós-graduação em Política Social, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

TEIXEIRA, M. O. *et al.* **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista.** Campinas, SP: CESIT/IE/Unicamp, 2017.

TOVANI, C. B.; SILVA, M. R. da S. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Centro Universitário Eurípides de Marília, São Paulo, 2019.

VICENTE, A. T. **As mulheres e seus tempos: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde.** 2018. 247f. Tese (Doutorado em Ciências) — Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-02082018-103012/publico/TeresaAracenaVicente.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2023.