

A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a perspectiva jurídico- industrial.



Beatriz de Jesus dos Santos (UFRB)
beatrizsantos.nubeep@gmail.com

Maria Isadora Pinheiro de Oliveira (UFRB)
isadoraoliveira925@gmail.com

Natália Macêdo e Silva (UFRB)
natalia63@outlook.com.br

Natasha Macêdo e Silva (UNIRB)
natasha.macedo@hotmail.com

Cristiane Agra Pimentel (UFRB)
cristianepimentel@ufrb.edu.br

O presente artigo relata a evolução da mulher no mercado de trabalho objetivando analisar tal cenário com enfoque no meio jurídico-industrial além de retratar as problemáticas desse setor. Por meio de uma pesquisa exploratória e qualitativa foi possível ratificar que apesar do avanço gradativo das mulheres nesse meio, estas ainda são lesadas e vítimas de preconceito e violências. Visando quebrar as barreiras de desigualdade, empresas realizam programas de incentivo garantir maior participação feminina no ambiente de trabalho, além de criar medidas para permanência destas.

Palavras-chave: Mulheres, Incentivo, Industria, Constituição.

1. Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho iniciou-se na Revolução Industrial com jornadas de trabalho exaustivas, em condições insalubres e com renda salarial cerca de 60% a menos que os homens, o que resultou na preferência do empregador pela mão de obra desta. Apesar disso, os cargos de chefia e gestão (melhores remunerados) sempre foram destinados aos homens, principalmente devido à sociedade severamente patriarcal (SESI, 2020).

Além do preconceito presente na esfera privada, o Estado era omissivo no que tange às relações de trabalhos femininas. Segundo Nascimento (2009), não existia limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidado com os filhos em idade de amamentação.

Esse cenário começou a sofrer alterações no século XX, a partir da luta das mulheres pela redução da jornada de trabalho, aumento salarial e melhoria nas condições de trabalho nas fábricas. Além disso, foi impulsionado pelo crescimento da industrialização do Brasil, quando finalmente, as mulheres adentraram no mercado de trabalho de maneira irreversível (SESI, 2020).

A partir de então, as legislações pós-Revolução Industrial passaram a assegurar importantes direitos trabalhistas às mulheres, a exemplo da Constituição de 1824 que as concedeu a possibilidade de trabalhar em empresas privadas, apesar de impedir o exercício de função pública. Em seguida, a Constituição Federal de 1934 definiu a igualdade salarial, a proibição do trabalho insalubre e o direito ao descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do seu salário e de seu emprego (VERUCCI, 1987).

Em 1943, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo decreto-lei nº 5.452/43 regulou o trabalho da mulher, sem prever mudanças no que já estava legislado. A Constituição Federal de 1967, outorgada pelo governo militar em janeiro daquele ano, escreveu duas importantes mudanças relativas ao trabalho feminino: o princípio da igualdade de admissão ao emprego e a aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (MELO, 2017).

Conforme a plataforma “Empoderamento das Mulheres – Trabalho e Valorização” (2018), apesar do alcance gradativo pelas mulheres, estas ainda ocupam pequenos espaços no meio industrial, cerca de 6,72% das empregadas formalmente, na Bahia.

Devido a isso, a criação de medidas de incentivo a mulheres tem se tornado cada vez mais importante, pois consoante Gianna Sagazio, diretora de Inovação da Confederação Nacional da Indústria (CNI), para que haja um avanço na agenda de inovação é necessária a maior inserção feminina nos postos de trabalho de ciência e tecnologia e em cargos de destaque nas grandes corporações (CNI, 2019).

Destarte, o presente artigo tem como objetivo analisar a evolução da mulher no mercado de trabalho, com ênfase para o meio jurídico-industrial, bem como retratar as problemáticas desse setor.

2. Referencial teórico

2.1 Inserção de mulheres no mercado brasileiro

Ao longo da história de luta das mulheres, é observado um cenário balizado por desigualdades, discriminação e diferenças de oportunidades mostrando uma luta de persistência quanto ao ingresso das mulheres na profissão, bem como à sua evolução nas carreiras (CABRAL & BAZZO, 2005). Segundo Marx (1985), a mecanização da produção foi fundamental para a incorporação do trabalho de mulheres e crianças nas fábricas. Ao mesmo tempo em que lograram oportunidades de se tornarem assalariadas, as mulheres ingressarem nas fábricas sofriam com as extensivas horas de trabalho as quais estavam sujeitas e viviam em más condições de residência.

As mulheres ainda eram as responsáveis pela gestão do trabalho doméstico, acumulando o trabalho remunerado e não remunerado. Dessa forma, a máquina não livrou as mulheres do trabalho dentro e fora da fábrica. Na fábrica, a máquina reproduz e até aprofunda a divisão tradicional dos sexos e a subordinação feminina (PERROT, 2006). O prosseguir do século XX foi acompanhado por um crescente aumento da mão-de-obra de mulheres no mercado de trabalho e a participação feminina nas empresas industriais brasileiras cresceu 14,3% em 20 anos (MET, 2015). Enquanto em 1995 elas ocupavam 22,5% dos postos formais do setor, em 2015, esse percentual foi de 25,8%. A Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), revela que de cada quatro pessoas empregadas da indústria, uma é do sexo feminino (ABDI, 2019).

Segundo Abramo (2001) a maior participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres.

Apesar das mulheres representarem mais da metade da população em idade de trabalhar, os homens preencheram 57,2% dos postos de trabalho em 2017. Elas receberam, em média, R\$ 1.868, o que representava 77,5% do rendimento masculino, R\$ 2.410 (IBGE, 2017). De acordo com o diretor de operações do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), algumas atividades industriais ainda inibem a presença feminina por exigir requisitos como força física.

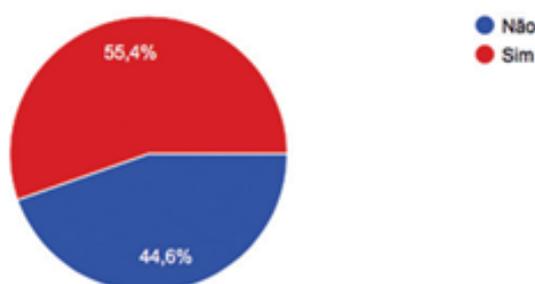
2.2 Problemáticas enfrentadas pelas trabalhadoras no ambiente trabalhista

Apesar do aumento gradativo das mulheres no meio de trabalho, estas ainda enfrentam situações injustas e constrangedoras. Além dos problemas diários sofridos como, assédio, discriminação de gênero, imposição de padrões de beleza e machismo, elas ainda têm que lidar com a desigualdade salarial mesmo no desempenho de mesmas tarefas (REMAS, 2017).

A tomada de decisão da mulher para o ingresso no mercado de trabalho, iniciou na I Guerra Mundial (1914 a 1918) e na II Guerra Mundial (1939 a 1945), nas quais elas tiveram que se posicionar diante dos negócios familiares e a posição masculina no mercado de trabalho. Por meio disso, surge a jornada dupla de trabalho em que a inserção feminina gera discrepâncias relacionadas ao gênero (PROBST, 2005).

Uma pesquisa realizada pela Revista Metodista de Administração do Sul, com pelo menos 100 mulheres de cada região do país, para retratar as questões de gênero, evidenciou que a partir do Gráfico 1, 55,4% sofreram algum tipo de violência no exercício da profissão (REMAS, 2017).

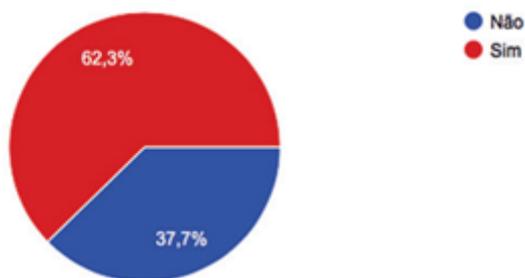
Gráfico 1: Respostas das mulheres pesquisadas à questão: Você já sofreu algum tipo de violência no exercício da profissão?



Fonte: Revista Metodista de Administração do Sul (2017)

Já o Gráfico 2 mostra que 62,3% vivenciaram ou vivem algum episódio referente a atos de violência ou discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho. Sendo assim, é notório que a maioria das mulheres foi vítima ou já presenciou alguma problemática nesse meio (REMAS, 2017).

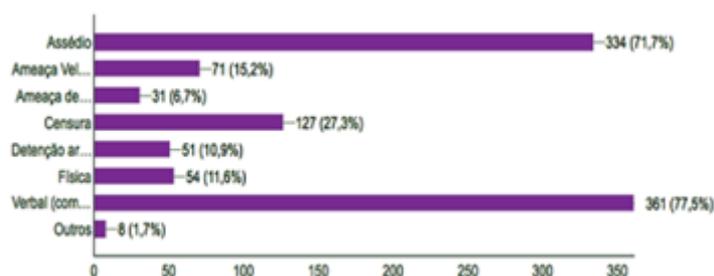
Gráfico 2: Respostas das mulheres pesquisadas ao questionamento: Vive ou vivenciou algum episódio referente a atos de violência/discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho?



Fonte: Revista Metodista de Administração do Sul (2017)

Dessa forma, o Gráfico 3 evidencia quais foram estas: 77,5% violência verbal; 71,7% assédio; 27,3% censura; 15,2% ameaça velada; 11,6% violência física; 10,9% detenção arbitrária; e 6,7% das pesquisadas teve ameaça de morte (REMAS, 2017).

Gráfico 3: Respostas das mulheres pesquisadas a solicitação que identificassem os atos de violência sofridos ou observados no ambiente laboral



Fonte: Revista Metodista de Administração do Sul (2017)

As relações de trabalho entre mulheres e sindicato não foram fáceis. Apesar da representatividade feminina, em todo o processo de industrialização, as entidades representativas não abraçavam suas causas, nem as integravam nas condutas políticas. (PRIORE e BASSANEZI, 2006).

O movimento sindicalista foi eficaz, mas o feminismo manifestou mais agilidade em relação às problemáticas femininas. De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego, realizada pelo IBGE (2013), nas cidades do Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, a opressão de gênero ainda é palpável no cotidiano da sociedade brasileira, que ainda se mostra patriarcal.

As mulheres representam 53,8% da população em idade ativa, entretanto, apenas 46,1% da população ocupada. A mesma pesquisa mostra que mulheres que têm o mesmo nível de escolaridade que homens recebem salários menores em quase todas as profissões (IBGE,2013).

2.3 Direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres na legislação atual

Em 1988 foi promulgada a última versão da Constituição Federal, que consagrou a igualdade de gênero como direito fundamental. A partir de então, a participação da mulher no mercado de trabalho tem evoluído, sendo que nunca se falou tanto de sua ascensão como agora. Significa dizer, portanto, que desde o ano de 1988, a legislação pátria assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, dando início, assim, ao rompimento com os ideais de uma sociedade claramente patriarcal (METER, 2014).

O artigo 7º, Capítulo II, regularizou constitucionalmente inúmeros direitos sociais que findaram com as práticas excessivas e ilegais que marcaram o início da atuação feminina no mercado laboral, prevendo direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, como por exemplo: o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o repouso semanal remunerado, a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas e o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda (CF, 1988).

Além disso, o artigo 7º, incisos XVIII, XX, XXV e XXX da Constituição Federal (1988), prevê, em atenção às condições pessoais da mulher, como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração de cento e vinte dias, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

Além da Carta Magna, a Legislação especial, denominada Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (1943) traz em seu texto normas destinadas à proteção do trabalho da mulher. Esta legislação consagrava no artigo 5º que “a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual, sem distinção de sexo” e, ao tratar de remuneração, também afirmava que “sendo igual a função” corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade e idade. Acontece que este princípio legal não foi e nem é cumprido à risca da lei até os dias atuais (MELO, 1998). No que tange à gravidez e maternidade, de acordo com o artigo 391-A, é garantida a estabilidade no emprego do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo por justa causa.

Além disso, é assegurada a dispensa no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e exames complementares, mudança de função ou setor de acordo com o estado de saúde, sendo, inclusive, assegurada a retomada da antiga posição após o aludido período e também o afastamento da gestante, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades em condições insalubres (CLT, 1943).

3. Metodologia

O presente trabalho é construído por meio da pesquisa exploratória, que busca proporcionar maior familiaridade com o problema de pesquisa, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2002). Essas pesquisas podem ser classificadas como: pesquisa bibliográfica e estudo de caso (GIL, 2007). O uso dessa metodologia é um estágio preliminar que fornece informações sobre o assunto e ajuda na delimitação do tema (PRODANOV e FREITAS 2013).

Contando também com uma pesquisa qualitativa que busca entender fenômenos humanos, e a partir dele obter uma visão detalhada e complexa por meio de uma análise científica do pesquisador. Esse tipo de pesquisa se preocupa com o significado dos fenômenos e processos sociais, levando em consideração as motivações, crenças, valores e representações encontradas nas relações sociais (KNECHTEL, 2014).

4. Resultados e discussões

Nesta etapa serão abordados e discutidos os principais resultados provocados pelos projetos de incentivo à permanência das mulheres nas universidades, bem como os referentes a inserção e a permanência destas no meio industrial.

4.1. Aplicação das normas jurídicas no meio industrial

Depreende-se que o direito material de proteção ao mercado de trabalho da mulher é assegurado pelo Estado, na Constituição Federal de 1988, mas faz-se necessário saber se tais direitos são realmente efetivados pelos empregadores e se são concedidos benefícios específicos de incentivo ao mercado de trabalho da mulher e quais são eles. De acordo com o Guia Salarial Hays/Insper (2014), apenas 33,25% das empresas brasileiras oferecem auxílio creche ou creche na empresa e 27,67% oferecem auxílio farmácia.

A empresa Natura oferece berçário e creche para os filhos das colaboradoras, até completarem três anos de idade, o que permite que as mães amamentam durante a jornada de trabalho e acompanhem de perto o desenvolvimento dos bebês. Dessa mesma forma acontece na farmacêutica *Boehringer-Ingelheim*, que fornece uma sala de amamentação em seu escritório em São Paulo oferece auxílio-creche (EXAME, 2013).

A Avon disponibiliza berçários para os filhos das suas funcionárias, geridos por uma empresa terceirizada, com nutricionistas, cuidadoras e um extenso trabalho pedagógico para estimular a capacidade cognitiva das crianças. Na P&G, as mães contam principalmente com ferramentas de flexibilidade nos horários para poder passar mais tempo com suas crianças. A licença à maternidade de 6 meses é utilizada pelas funcionárias que têm filhos. A mãe pode voltar ao trabalho após a licença remunerada ou pode aproveitar os seis meses adicionais – não remunerados - que a empresa oferece (EXAME, 2013).

No Grupo Boticário, as gestantes contam com apoio nutricional e um programa especial de preparação para a maternidade. Após o nascimento do filho, tanto colaboradores quanto colaboradoras recebem a visita de uma enfermeira para acompanhar os primeiros cuidados, além do auxílio-babá (até a criança completar dois anos), creche ou auxílio-educação infantil, apoio para compra de material escolar, acompanhamento para filhos com necessidades especiais e sala especial para amamentação – onde a mulher pode armazenar seu leite em frascos previamente esterilizados (GAZETA DO POVO, 2018).

Salienta-se a importância em analisar também a visão do poder judiciário perante a aplicação da lei nos casos concretos, através da jurisprudência, para perceber a existência ainda de conflitos trabalhistas no que tange à área de atuação feminina, veja-se:

O 19º Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, através do Relator José Abílio Neves Sousa, manteve a decisão que imputou à reclamada (empregadora) o pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000,00, após comprovação de discriminação ao trabalho das mulheres com relação à dispensa de pessoas do sexo feminino em suas dependências, o que gerou, conseqüentemente, a obrigação de reparação por danos morais por parte do agente causador do dano (Tribunal Regional do Trabalho, 2010).

Esclarece-se, assim, que apesar da obrigatoriedade em seguir as normas constitucionalmente previstas e de algumas empresas fornecerem benefícios de incentivo ao trabalho da mulher brasileira, ainda há discriminação e preconceito em diversas empresas, conforme explicita a decisão acima, que demonstra a tentativa do judiciário em extinguir as práticas inconstitucionais

e defender os direitos fundamentais das mulheres.

4.2 Projetos de incentivo às mulheres na área industrial

Na tentativa de reduzir as barreiras para inserção das mulheres no mercado além de garantir condições mais igualitárias e estimular a ocupação de cargos de liderança, bem como incentivar a permanência delas nas indústrias, estas têm realizado projetos de incentivo para as trabalhadoras. Segundo a Federação das Indústrias do estado de São Paulo (2015), a Renault visando promover a igualdade de gêneros em todas as atividades, baseando-se nos Princípios de Empoderamento da Mulher, utilizou iniciativas para o desenvolvimento profissional além de prezar pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A Petrobrás utiliza de diversas maneiras para realizar a iniciativa voltada à inserção e ao poder feminino. No ano de 2010, em maio, segundo a gerente de Orientação e Práticas de Responsabilidade Social, “o presidente da Petrobrás, José Sérgio Gabrielli, assinou os Princípios de Empoderamento das Mulheres. Tal documento, externaliza o comprometimento da Petrobrás sobre estas discussões.” (FATOS E DADOS, 2010).

O incentivo do programa Meninas e Jovens Fazendo Ciências Exatas, Engenharias e Computação, voltado a estudantes do ensino médio, denota o objetivo da empresa em despertar o desejo por carreiras nessas áreas, e para que haja uma diminuição na evasão de alunas da graduação. Desde o ano de 2003, a empresa incentiva a presença de mulheres dentro da organização. Deste modo este número cresceu 4406 em 2003, para 8268, em 2009. Houve também uma ampliação das salas de amamentação e melhorando a capacitação dos gestores de gêneros, sobre assédios moral, sexual e questões de raça. (PETROBRAS, 2014).

A Braskem, orientada pelos mesmos princípios, visa promover a igualdade de gênero por meio de ações que envolvem o empoderamento das mulheres e a igualdade de oportunidades. Dessa forma, garante que, gradativamente, a participação da mulher cresça dentro da indústria. Contando, em 2018, com 50% de mulheres no Programa de Estágio Universitário e Técnico, 26% nos cargos de liderança e 22% no total (BRASKEM, 2019).

A partir da necessidade de envolver, fortalecer e incentivar meninas e mulheres nessas áreas, surgiu o *Women in Engineering* (WIE), grupo de afinidade do Instituto de Engenheiros Eletricistas e Eletrônicos (IEEE). Na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, o WIE desenvolve diversas atividades para a promoção da permanência das alunas nos seus respectivos cursos, dentre essas atividades visitas técnicas através de parcerias criadas com empresas, cursos, eventos e atividades para melhorar o relacionamento interpessoal das

voluntárias, e há um notório avanço das participantes do projeto no desenvolvimento universitário.

A fim de potencializar a promoção da diversidade e ampliar a participação feminina no ambiente corporativo, na comunidade e cadeia de valor além de garantir a igualdade de gênero e contribuir com evolução da mulher no mercado de trabalho surgiu o Movimento Mulher 360, em 2011. Devido a isso contou com os seguintes sócios-fundadores: Bombril, Cargill, Coca-Cola, DelRio, Diageo, Johnson&Johnson, Natura, Nestlé, PepsiCo, Santander, Unilever e Walmart. Essas promovem diálogos entre os associados a fim de incluir e alimentar uma inteligência coletiva ligada ao poder da mulher, além de investirem na promoção da diversidade da equipe, promovem educação, capacitação e desenvolvimento para as funcionárias, garantem a saúde, a segurança e o bem estar das mulheres, entre outras práticas. Visando por fim assim como os outros projetos, promover mudanças na sociedade de formar mais ampla. (MM360, 2020).

5. Conclusão

Foi possível concluir, a partir das evidências trazidas no presente artigo, que gradativamente as mulheres vêm ocupando maiores espaços nos postos de trabalho. Entretanto, mesmo com as garantias asseguradas pela Constituição Federal, estas ainda enfrentam problemas como diferenças salariais e violências, que muitas vezes levam a desistência da permanência da trabalhadora no meio. Todavia, programas de incentivo surgiram para garantir condições mais igualitárias e quebrar as barreiras existentes. Dessa forma, são nítidas as grandes mudanças ocasionadas no que diz respeito aos direitos alcançados pelas mulheres até a legislação em vigor, sendo cada passo de extrema importância para figurar a situação em que se encontra hoje, ou seja, com inúmeros motivos para comemorar, mas ainda assim, na constante luta para alcançar maiores melhorias e efetivação das garantias previstas.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Mulher e Trabalho Experiências de ação afirmativa S.P, Boitempo Editorial, abril de 2000.

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu. Igualdade de Gênero e Ações Afirmativas. São Paulo: LTR, 2012.

BLOG XERPA. **5 exemplos de diversidades na empresa**. 2019. Disponível em:

<<https://www.xerpa.com.br/blog/exemplos-de-diversidade/>> Acesso em: 13 de abr., 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. APELAÇÃO. DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DAS MULHERES. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO MANTIDA. Relator: José Abílio Neves Sousa. Data de Publicação: 10/06/2010. Disponível em: < <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15770412/recurso-ordinario-ro-12980200900219000-al-1298020090021900-0-trt-19?ref=serp>> Acesso em: 13 de abril de 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; PUPPIN, Andréa Brandão. Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX. Cadernos de Pesquisa. Campinas, no. 121, v.34, jan/abr 2004. p. 105-138.

Cabral, C. G., & Bazzo, W. A. (2005). As Mulheres nas escolas de Engenharia Brasileiras: História, Educação e Futuro. Revista de Ensino de Engenharia, v.24, n.1, 3-9.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, 2011. Disponível em:

<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/52254718/A_PARTICIPACAO_DAS_MULHERES.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DO_Social_em_Questao_-Ano_XIV_-no_25_26_-.>

Acesso em: 03 de abr., 2020.

DIVERSIDADE e inclusão. **Braskem**, 2019. Disponível em <<https://www.braskem.com.br/diversidade#>>.

Acesso em: 03 de abr., 2020.

TRABALHO. Empoderamento da mulher, 2020. Disponível em:

<<http://relatoriosdinamicos.com.br/mulheres/trabalho/BRA002029/bahia>>. Acesso em: 14 de abr., 2020.

FATOS E DADOS (BLOG PETROBRAS). Conheça os princípios de empoderamento das mulheres. 2010.

Disponível em: . Acesso em: 07 de abr., 2020.

FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Iniciativas sustentáveis**: Renault – empoderando das mulheres. 2015. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/indicespesquisas-e-publicacoes/iniciativas-sustentaveis-renault/>>. Acesso em: 03 de abr., 2020.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE (2013) A Pesquisa Mensal de

Emprego: Mulher no Mercado de Trabalho. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf> Acesso em: 07 de abr, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2002. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua (PNAD Contínua) 2017. Rio de Janeiro: IBGE.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação**: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LADEIA, Bárbara. 6 empresas que cuidam das mães com carinho. **Exame**, 2013. Disponível em:

<<https://exame.abril.com.br/negocios/6-empresas-que-cuidam-das-maes-com-carinho/>>. Acesso em: 20 de abril de 2020.

MARX, Karl. O Capital. v.1. Nova Cultura: São Paulo, 1985

MELO, Hildete Pereira de, “Reflexões e vivências sobre a militância feminista na segunda metade do século XX: Rio de Janeiro/ Brasil”, em TAMANINI, Marlene, BOSCHILA, Roseli, SCHWENDLER, Sônia Fátima (orgs), Teorias e políticas de gênero na contemporaneidade, Curitiba, Ed.UFPR, 2017.

O MOVIMENTO. + **Mulher360**, 2020. Disponível em <<https://movimentomulher360.com.br/institucional/o-movimento>>. Acesso em: 04 de abr., 2020.

MULHERES têm grande contribuição na revolução tecnológica, mas são sub-representadas no mercado de trabalho. **Agência CNI de notícias**, 2019. Disponível em:

<<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/inovacao-e-tecnologia/mulheres-tem-grande-contribuicao-na-revolucao-tecnologica-mas-sao-sub-representadas-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 11 de abr., 2020.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003, 18 ed. rev. e atual.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 35ª edição, 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2009.

O MOVIMENTO. + **Mulher360**, 2017. Disponível em <<http://movimentomulher360.com.br/arquivos/1265>>. Acesso em: 13 de abr., 2020.

O PAPEL DA MULHER NA INDÚSTRIA. **Sesi**, 2020. Disponível em: <

<https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/o-papel-da-mulher-na-industria-1-33630-433465.shtml>>. Acesso em: 11 de abr., 2020.

PETROBRAS. Relatório de sustentabilidade. 2014. Disponível em: . Acesso em: 07 de abr, 2020.

PROGRAMA incentiva a participação de mulheres na indústria. **Heliar**, 2019. Disponível em: <<https://www.heliar.com.br/pt-br/novidades-e-imprensa/2019/programa-incentiva-participacao-de-mulheres-na-industria>>. Acesso em: 09 de abr., 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano. Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico/ Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. Ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PROBST, E. R. (2013) A evolução da mulher no mercado de trabalho. Disponível em:. Acesso em: 07 de abr, 2020.

PRIORI, M. D.; BASSANEZI, C. História das mulheres no Brasil. 8.ed. São Paulo: Contexto, 2006.

RAMOS, Murilo e TORRES, Flávia. Novidade: A igualdade está ficando igual. VEJA, São Paulo, Edição especial, n.48, p.66-70. Mai., 2000.

RODRIGUES, Maria José. Participação de mulheres no mercado de trabalho industrial cresce 14,3% em 20 anos. **Agência de notícias**, 2016. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-industrial-cresce-143-em-20-anos/> Acesso em: 03 de abr, 2020.

ROTTA, Fernando. Mulheres se destacam na indústria. **Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial**, 2017. Disponível em: “<https://www.abdi.com.br/postagem/mulheres-se-destacam-na-industria>. Acesso em: 06 de abr, 2020.

SEBRAE(2019). Mulheres ainda enfrentam uma série de obstáculos no setor da tecnologia. Disponível em: <<https://blog.sebrae-sc.com.br/mulheres-ainda-enfrentam-uma-serie-de-obstaculos-no-setor-de-tecnologia/>> Acesso em: 20 de abr,2020.

SÉRGIO, Felipe. 10 empresas que inovaram em ações que permitem conciliar trabalho e família. **Gazeta do Povo**, 03 de abril de 2018. . Disponível em: <<https://www.semprefamilia.com.br/trabalho/10-empresas-que-inovaram-em-aco-es-que-permitem-conciliar-trabalho-e-familia/>>. Acesso em: 20 de abril de 2020.

VERUCCI, Florisa, A Mulher e o Direito, São Paulo, Nobel, 1987.