

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: DA OCUPAÇÃO DOS CARGOS DE PODER NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO À EQUIPARAÇÃO SALARIAL

GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET: FROM THE OCCUPATION OF POSITIONS OF POWER IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS TO EQUAL PAY

Maria Júlia Souza Diniz

Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).
Conciliadora Judicial pelo Tribunal de Justiça da Paraíba.

Resumo: O presente artigo científico debruça-se sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, tendo por objetivo central analisar a ocorrência desse fenômeno na representação dos cargos de poder, no setor público e privado e na questão da equiparação salarial. Utilizando do método indutivo e histórico, busca-se compreender as possíveis causas para essa problemática ainda se fazer presente na contemporaneidade, apesar dos direitos protetivos abarcados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Desse modo, não se pode relegar a segundo plano os Direitos Fundamentais historicamente conquistados pela classe feminina, tornando-se primordial que seja garantida a sua aplicabilidade no contexto social, como condição *sine qua non* para proteção da dignidade no espaço profissional.

Palavras-chave: Direitos Feministas. Desigualdade de Gênero. Representação de Cargos de Poder. Equidade Salarial.

Abstract: This scientific article focuses on gender inequality in the labor market, with the central objective of analyzing the occurrence of this phenomenon in the representation of positions of power in the public and private sectors and the issue of equal pay. Using the inductive and historical method, we seek to understand the possible causes for this problem still being present today, despite the protective rights embraced by the Brazilian legal system. In this way, the Fundamental Rights historically conquered by the female class cannot be relegated to second place, making it primordial that their applicability in the social context be guaranteed, as a *sine qua non* condition for the protection of dignity in the professional space.

Keywords: Feminist Rights. Gender Inequality. Representation in Positions of Power. Pay Equity.

Sumário: 1. Introdução – 2. Os direitos conquistados pelas mulheres: 2.1 Da ocupação dos cargos políticos no Brasil; 2.2 Do direito à participação nas carreiras diplomáticas; 2.3 Da vedação legal à discriminação salarial – 3. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho:

3.1 Da ocupação dos cargos de poder no setor público e privado; 3.2 Da (des)igualdade salarial – 4. A política de teto de vidro e a dupla jornada de trabalho – 5. Considerações finais – Referências.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem por objetivo central analisar a discriminação de gênero no ambiente laboral, precipuamente, no tocante à representação dos cargos de poder, públicos e privados e à paridade salarial. Além disso, possui como objetivo específico identificar as possíveis causas para esse fenômeno ainda se fazer presente na contemporaneidade.

Nesse sentido, o patriarcalismo como estrutura que se perpetrou ao longo dos séculos, colocou a classe feminina em desvantagem nas mais variadas facetas da sua existência, principalmente dentro do âmbito profissional. Entretanto, não há como negar os fundamentais avanços sociais e legislativos que tiveram por finalidade apaziguar essa problemática e que, inevitavelmente, possibilitaram um melhor posicionamento da mulher dentro do mercado de trabalho. Contudo, dados alarmantes podem ser observados quando se reflete sobre a participação feminina em cargos de poder, como, por exemplo, na ocupação de carreiras diplomáticas e de líderes de grandes empresas privadas e a diferença salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função.

Sendo assim, a escolha do tema como objeto de estudo se justifica porque, apesar da temática ser muito discutida e pesquisada, carece de informações que expliquem o motivo pelo qual a desigualdade entre gêneros se faz presente hodiernamente, mesmo após tantas lutas e consolidação dos direitos feministas. Logo, os resultados obtidos podem auxiliar no incentivo e na consolidação das políticas públicas que visam a estabelecer diretrizes e princípios protetivos dos direitos feministas, impactando positivamente na relação Estado-sociedade, sendo a sociedade brasileira em geral, especialmente as mulheres e os operadores do Direito, o público-alvo da pesquisa proposta.

Por fim, para a elaboração do presente artigo, foi utilizado o método indutivo, analisando a desigualdade de gêneros nos cargos de poder, públicos e privados e, posteriormente, a problemática que envolve a equiparação salarial, para, em seguida, proceder explicações gerais que justifiquem a ocorrência desses fenômenos na contemporaneidade. Ademais, foi empregado o método histórico, a fim de investigar fatos e acontecimentos do passado, verificando as possíveis projeções e influências no cenário atual. Tais métodos foram implementados com pesquisas bibliográficas, documentais, quantitativas e qualitativas.

2. DOS DIREITOS CONQUISTADOS PELAS MULHERES

2.1. DA OCUPAÇÃO DOS CARGOS POLÍTICOS NO BRASIL

O mais basilar dos direitos e que está intimamente atrelado aos que se sucedem, é o direito de

de votar e ser votado, que traz consigo o bojo do que se entende por democracia. Lastimavelmente, foi concedido às mulheres de maneira tardia, completando 88 (oitenta e oito) anos desde que foi reconhecido.

A década de 1920 assistiu a diversos movimentos que contestavam a ordem vigente, dentre eles, a Semana de Arte Moderna e o movimento Tenentista, que ocorreram em 1922 e colocaram em xeque a República Velha. Paralelamente, a professora Maria Lacerda de Moura e a bióloga Bertha Lutz fundaram a Liga para a Emancipação Internacional da Mulher, um grupo de estudos que tinha o objetivo de lutar pela igualdade política das mulheres. Nesse contexto emergente, em 24 de fevereiro de 1932, já sob a presidência de Getúlio Vargas, foi reconhecido o direito das mulheres de votarem e serem votadas, formalizado somente com a promulgação da Constituição de 1934 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021).

Fato interessante de se observar é que o primeiro voto no Brasil ocorreu em 1928, na cidade de Mossoró — RN. Foi realizado pela professora Celina Guimarães Viana, que se utilizou de uma interpretação extensiva da Constituição de 1891, analisando que esta não vedava o voto feminino, apenas não havia uma menção expressa sobre o assunto. Ao exigir o seu direito, não encontrou objeções (CNN, 2021). Também no Rio Grande do Norte, Luíza Alzira Soriano Teixeira passa a ser a primeira prefeita eleita no Brasil e em toda a América Latina na cidade de Lajes, em 1928 (EXAME, 2019).

De mais a mais, essa permissão legislativa se reverberou para as Constituições posteriores, de modo que na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, refletiva dos ditames do Paradigma Democrático, o voto direto, secreto, universal e periódico é classificado como cláusula pétrea¹, conforme prevê o artigo 60, parágrafo 4º, do citado diploma legal. De igual modo, o art. 14, parágrafo 3º, do mesmo dispositivo, que versa sobre as condições de elegibilidade, coloca como requisito apenas a nacionalidade brasileira; o pleno exercício dos direitos políticos; o alistamento eleitoral; o domicílio eleitoral na circunscrição; filiação partidária; e a idade mínima, que depende do cargo para qual se pretende concorrer. Como se vê, não se utiliza de critérios discriminatórios para ocupação dos postos políticos (BRASIL, 1988).

Ademais, é possível falar de ações afirmativas que foram implementadas com vistas a promover a isonomia entre os gêneros, através dos projetos de inclusão da mulher na política em 2009, que teve a redação abarcada pela Lei nº 12.034, instituindo a regra de distribuição de vagas por gênero nas listas feitas pelos partidos ou coligações. Assim, determina que o mínimo de 30% (trinta por cento) deve ser preenchido por candidaturas femininas e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo (AGRA, 2018).

Da mesma maneira, a Lei nº 12.891 de 2013 introduziu o art. 93-A na Lei das Eleições, o qual

¹Dispositivo constitucional imutável, que não pode ser alterado nem mesmo pela via de Emenda à Constituição. O objetivo é impedir inovações em assuntos cruciais para a cidadania ou o próprio Estado (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2015).

dispôs que o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) poderia promover, nos anos eleitorais, propaganda institucional em rádio e televisão, destinada a incentivar a igualdade de gênero e a participação feminina na política. Entretanto, foi somente com a minirreforma eleitoral de 2015, instaurada pela Lei nº 13.165, que o incentivo da participação da mulher tornou-se obrigatório, bem como o tempo mínimo de propaganda eleitoral foi aumentado de 10% (dez por cento) para 15% (quinze por cento) (AGRA, 2018).

Notadamente, este feito foi de grande importância para consolidação dos direitos feministas, haja vista que, até então, havia um preconceito enraizado no tocante à capacidade intelectual das mulheres e à consequente competência para participar dos debates públicos e dos cargos políticos. Sem dúvidas, o direito de votar e ser votada é considerado um marco para a luta feminista e para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

2.2. DO DIREITO À PARTICIPAÇÃO NAS CARREIRAS DIPLOMÁTICAS

A diplomacia é o instrumento chave para a construção de um mundo mais próspero e justo, que demanda, constantemente, esforços para a preservação do bem-estar coletivo. Representa, sobretudo, o simbolismo da cooperação entre povos e países para a manutenção das relações internacionais. Nesse sentido, exercer a carreira diplomática é, na verdade, ocupar um espaço de poder.

Contudo, para as mulheres, esse caminho novamente se tornou mais longo. A primeira mulher a se candidatar no Concurso de Admissão à Carreira Diplomática foi Maria José de Castro Rebello Mendes, em 1918. Nos moldes da Constituição de 1891 “todos os brasileiros poderiam postular cargos públicos”, porém, a sua inscrição foi negada. Nesses termos, a candidata, representada por Rui Barbosa, recorreu ao Chanceler Nilo Peçanha, o qual acatou o seu pleito. Após a realização do concurso, Maria José de Castro foi aprovada em primeiro lugar, tornando-se a primeira diplomata e servidora do país. Porém, no ano de 1938 ocorreu uma nova restrição, quando se definiu que o concurso passaria a ser privativo para homens (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2016).

Por conseguinte, em 1954 a política discriminatória de acesso à carreira diplomática foi abandonada permanentemente. Os demais obstáculos jurídicos que complicaram a presença feminina no Itamaraty foram removidos ao longo do século XX, dentre eles, a proibição de casamento entre diplomatas e servidores públicos e, depois, o fim da oposição de casais de diplomatas de servirem no mesmo posto, a qual, normalmente, acabava por levar a mulher a licenciar-se de suas funções para acompanhar o cônjuge (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2016).

Diante do exposto, percebe-se que a consolidação feminina na carreira diplomática foi estabelecida, efetivamente, há 68 (sessenta e oito) anos. Hodiernamente, é disciplinado pela Lei nº 11.140/2006, a qual incumbe aos servidores da Carreira de Diplomata “atividades de natureza diplomática e consular, em seus aspectos específicos de representação, negociação,

informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional” (BRASIL, 2006). Por consectário lógico do Paradigma Democrático, a lei não impõe qualquer distinção de gênero para ocupação desses cargos de poder, representando mais um avanço na constante jornada dos direitos das mulheres.

2.3. DA VEDAÇÃO LEGAL À DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

O século XVIII, marcado pela Revolução Industrial, proporcionou a entrada das mulheres no mercado de trabalho em ocupações que rotineiramente eram delegadas aos homens, quais sejam, as atividades dentro das fábricas. Tal fenômeno se justifica pela presença da produção em série, que exigia mão de obra mais barata, menos qualificada e não especializada. Nessa linha intelectual, é possível perceber que apesar do extenso período laborativo, que variava entre 14 (quatorze) e 16 (dezesesseis) horas por dia, as mulheres auferiam salário consideravelmente inferior ao dos homens (HOBBSAWM, 2000).

No Brasil, a industrialização começou na segunda metade do século XIX, com a instalação de fábricas têxteis e também as de gêneros alimentícios. Em 1894 a participação de mão de obra feminina na indústria têxtil na cidade de São Paulo representava 67,62% (sessenta e sete inteiros e sessenta e dois centésimos por cento) do total de operários, e no levantamento do ano de 1901 totalizavam 49,95% (quarenta e nove inteiros e 95 centésimos por cento) (RAGO, 1997). Dessa forma, é cediço que apesar das mulheres serem responsáveis por ocupar mais da metade da mão de obra dentro das fábricas, ainda estavam fadadas à decadente remuneração, sendo esta inferior a dos homens. Nesse sentido, afirma Bertolin:

Com a crescente industrialização nos grandes centros urbanos, as mulheres e as crianças chegaram a compor mais da metade da mão de obra nas fábricas e indústrias, principalmente nas de tecidos. Mas, por sua “condição inferior”, percebiam salários inferiores aos dos homens, sendo chamadas, por isso, de “meias-forças” (BERTOLIN, 2015).

Adiante, somente com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, que se teve uma proteção legal à equiparação salarial no mercado de trabalho, conforme está previsto no art. 461. Esse dispositivo sofreu recentes modificações com a implementação da Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017.

À vista disso, analisando o preceito legal, percebe-se que foi instituído com a prerrogativa de coibir discriminações dentro do mercado de trabalho. Sendo assim, a ordem jurídica estabelece um tipo legal característico para a equiparação, em que, caso estejam presentes seus elementos formadores, estará estabelecida a figura equiparatória; são eles: identidade de função exercida, de empregador e de localidade de exercício das funções (DELGADO, 2019). Mormente, é importante frisar que o *caput* do referido artigo faz menção expressa que não haverá distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade quanto ao salário recebido, quando presente os critérios mencionados (BRASIL, 2017).

Nesse ínterim, o professor Maurício Godinho afirma que por identidade funcional entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos. Por conseguinte, a identidade de empregador compreende a circunstância de os trabalhadores comparados laborarem para o mesmo patrão. E, finalmente, a identidade de localidade que abrange o mesmo estabelecimento empresarial, um mesmo espaço, uma mesma circunscrição geográfica (DELGADO, 2019).

Superada essa questão, a Lei ainda configura, taxativamente, fatos modificativos, extintivos e impeditivos da equiparação salarial. São hipóteses em que é possível inviabilizar a figura equiparatória, apesar de verificados seus requisitos constitutivos. Nesse sentido, analisar-se-á as que possuem maior relevância para o presente trabalho.

A primeira delas é a diferença de produtividade e de perfeição, previstas no parágrafo 1º do citado dispositivo. Estas se consubstanciam na intensidade laborativa do trabalhador em certo tempo delimitado (análise quantitativa) e na qualidade do trabalho executado. Observe-se que a demonstração de maior qualificação técnico-profissional do paradigma (cursos e estágios relevantes, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, etc.) é conduta que pode favorecer, substantivamente, à tese da diferenciação na produtividade do trabalho prestado (DELGADO, 2019).

Adiante, a diferença de tempo de serviço é outro fator que pode vir a impedir, modificar ou extinguir a equiparação salarial. Encontra disposição também no parágrafo 1º do art. 461 e incidirá quando a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não for superior a quatro anos e, concomitantemente, que a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos (DELGADO, 2019).

Não obstante, a existência de quadro de carreira (art. 461, §§ 2º e 3º, CLT) e de plano de cargos e salários, supõe à ordem jurídica que esse fato cria mecanismo suficiente de evolução funcional do trabalhador na empresa, afastando, assim, o remédio jurídico equiparatório. Logo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. Antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, exigia a jurisprudência que esse quadro fosse homologado pelo Ministério do Trabalho, através da Súmula nº 6, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TSJ)².

Finalmente, objetivando conferir maior proteção legal ao assunto, o legislador prevê no art. 461, §, 6º que:

No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo

²Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente (TST, 2015).

determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017).

Outrossim, é primordial mencionar que além das legislações específicas que disciplinam a matéria, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, traz normas protetivas no tocante à problemática. Nessa linha intelectual, o art. 5º, inciso I, assegura que:

Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

Não obstante, o art. 7º do mesmo diploma legal versa especificamente sobre os direitos sociais do trabalho. Dessa forma, confere ao trabalhador a proteção no ambiente laboral e também dispõe, especificamente, sobre alguns direitos atinentes às mulheres. Sendo assim, destacar-se-á os que mais se coadunam com os objetivos do presente trabalho:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (BRASIL, 1988).

Diante do exposto, a conquista do direito à equiparação salarial se demonstra como outro mecanismo, além dos demais já discutidos, que possibilitaram uma melhor colocação das mulheres dentro do mercado de trabalho. Logo, é possível perceber que no aspecto legislativo, as mulheres se encontram amparadas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, sendo a história um processo ininterrupto na direção do bem, da justiça e do avanço civilizatório, é primordial observar a luta pela igualdade entre os gêneros como um objetivo a ser alcançado e não como algo já consumado, haja vista que subsistem práticas discriminatórias que maculam a proteção legal conferida à mulher.

3. DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme demonstrado nos tópicos acima, diversos foram os direitos adquiridos pelas mulheres na seara trabalhista, que refletem o avanço da sociedade no tocante à problemática. Contudo, é possível constatar dados alarmantes que ainda traduzem a desigualdade ligada à ligada à classe feminina, perpassando pela ocupação de cargos de poder no setor público e privado até a equiparação salarial.

Sendo assim, questiona-se: como é possível coexistir um arcabouço legislativo tão robusto na proteção dos direitos feministas e números inquietantes com relação à desigualdade de gênero no espaço laboral? Logo, é notório que o desenvolvimento econômico e a consolidação da democracia ajudam a viabilizar avanços significativos na área da proteção social, mas não explicam (e não garantem), qual será o estágio alcançado em cada país.

A professora Vera Lúcia Navarro, socióloga do trabalho e professora do Departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP) da USP, comenta, em reportagem cedida para o Jornal da USP, na matéria “Mulheres ainda enfrentam desigualdade no trabalho”, que:

É cabível a essa altura estarmos lutando por igualdade de direitos entre homens e mulheres, quando isto já foi posto há séculos? Lutar pela igualdade de salário, para aqueles que desenvolvem atividades iguais? Isso é cabível? Não, não é, isso é muito atraso. Nesse século novo deveríamos estar envolvidos em outras ideias mais sofisticadas. Lutar por igualdade de salário e de direitos civis. Cinquenta anos já se passaram desde a sua oficialização pela Organização das Nações Unidas (ONU) e muita coisa ainda precisa mudar (JORNAL DA USP, 2020).

Sendo assim, em primeiro plano, analisar-se-á a desigualdade de gênero na ocupação dos espaços de poder no setor público, que se consubstancia na representatividade política e na participação das carreiras diplomáticas, e no âmbito privado, para depois debruçar-se sobre a questão que envolve a equiparação salarial.

3.1. DA OCUPAÇÃO DOS CARGOS DE PODER NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO

A princípio, em matéria publicada pela CNN Brasil, intitulada “Brasil é 142º na lista internacional que aponta participação de mulheres na política”, é revelado o estudo feito pela União Interparlamentar, organização responsável pela análise dos parlamentos mundiais, em que aponta que dentre 192 (cento e noventa e dois) países examinados, o Brasil ocupa a posição 142º em termos de ocupação de cargos femininos na política (CNN, 2021).

Dessa forma, insta ressaltar que o direito à participação das mulheres na política foi consolidado no Brasil há 88 (oitenta e oito) anos e em 2009 e 2015, respectivamente, foi instaurada a previsão de cotas femininas nos partidos políticos, bem como o aumento do tempo mínimo de propaganda eleitoral destinado às mulheres, consoante demonstrado no tópico “Do direito ao voto e à ocupação dos cargos políticos no Brasil”.

Contudo, vê-se que tais mecanismos não são eficazes no combate à desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho, uma vez que, em conformidade com a pesquisa supracitada, as mulheres brasileiras ocupam 15% (quinze por cento) das cadeiras da Câmara dos Deputados. Em valores absolutos, 161 (cento e sessenta e uma) deputadas federais foram eleitas no último pleito eleitoral. No Senado Federal brasileiro o número é ainda menor: 12,4%

(doze inteiros e quatro décimos por cento) (CNN, 2021). Frise-se que, não obstante a ínfima representatividade, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres compõem 51,5% (cinquenta e um inteiros e cinco décimos por cento) da população total do país (IBGE, 2022).

Sendo assim, a forma como foram aplicadas as cotas de distribuição de vagas por gênero feita pelos partidos ou coligações, não assegura uma maior participação feminina nos postos públicos, apesar do louvável propósito instituído pelo legislador. Isso porque as cotas para cargos eletivos podem ser de reserva de vagas nas listas partidárias ou de reserva de cadeiras nas casas legislativas. O Brasil adotou a primeira modalidade, que nem sempre garante que as mulheres terão candidaturas verdadeiramente competitivas, isto é, com a chance de elegibilidade. Por sua vez, a reserva de cadeiras nas casas se manifesta como uma forma muito mais assertiva de inclusão das mulheres nos cargos públicos, haja vista que as vagas são preenchidas por meio de uma lista eleitoral à parte, composta apenas de mulheres e os assentos são distribuídos de acordo com a votação que cada partido obtém em relação à lista (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2021).

Desse modo, o cientista político e doutor em Direito Geraldo Tadeu, afirmou na reportagem mencionada da CNN, que:

Os homens se preocupam mais com assuntos relacionados à segurança pública e à economia. Enquanto as mulheres dão prioridade a discussões relacionadas à saúde e à educação, que acabam ficando em segundo plano por conta de ter uma maioria masculina no parlamento (TADEU, 2021, *apud* CNN BRASIL, 2021).

Logo, é notório que a falta de representatividade diminui a pluralidade no debate parlamentar, uma vez que compromete a diversidade de gênero e dos debates públicos, o que acaba por ocasionar em prejuízo para os assuntos da coletividade de maneira geral.

Mormente, a desigualdade de gênero no espaço público se manifesta não somente na política interna, como também na representação do Brasil perante a comunidade internacional, isto é, nas carreiras diplomáticas. Lamentavelmente, depara-se com a difícil realidade paradoxal: mesmo após 68 (sessenta e oito) anos de consolidação das mulheres nos postos diplomáticos, consoante elucidado no tópico “Do direito à participação nas carreiras diplomáticas”, a discrepância em termos de apoderamento desses cargos se mostra veemente.

Nesse ínterim, apesar da classe feminina compor mais da metade da população, correspondem a apenas 23% (vinte e três por cento) do total de 1.500 (mil e quinhentos) integrantes do corpo diplomático (AGÊNCIA BRASIL, 2018). Sendo assim, é inconteste que a maioria dos cargos e as principais funções são desempenhadas por homens.

A embaixadora e primeira mulher a se intitular como ministra, Thereza Maria Machado Quintella, afirma:

O cargo era masculino. Diziam: 'A secretário fulano'. Botar o artigo no feminino já foi um ganho, porque 'o secretário Thereza' ficava horrível. Eu, quando fui promovida a Ministro e fui removida para o consulado em Londres, dei um coquetel de despedida. Quando eu imprimi o convite, escrevi: 'A senhora Ministro Thereza Quintella convida'. E foi um colega, Zé Guilherme Merquior, que estava na academia que disse: 'Thereza, você sabia que você não precisa ser a senhora Ministro, você é a senhora Ministra. Porque todo nome masculino tem feminino, você é Ministra'. E eu me lembro que eu achei tão bonito, que passei a usar o feminino. Mas não se usava. Quer dizer, o cargo era masculino (QUINTELLA, 2018 *apud* AMPARO; MOREIRA, 2020).

Não obstante, a presidente da Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB-Sindical), embaixadora Vitória Cleaver, destaca:

Sobre a questão da ascensão funcional, tem que se criar alguns critérios objetivos de mérito para que mulheres e homens sejam avaliados igualmente. A carreira ainda é dominada por certos critérios que favorecem a conexão política e uma certa discricionariedade que, às vezes, prejudica o trabalho da mulher e sua ascensão para os postos mais altos (CLEAVER, 2018 *apud* AGÊNCIA BRASIL, 2018).

Ademais, é fundamental pontuar que apenas quatro mulheres foram eleitas presidentes da Assembleia Geral, o maior órgão deliberativo da Organização das Nações Unidas (ONU), em seus 76 (setenta e seis) anos, e apenas 22 (vinte e dois) dos 193 (cento e noventa e três) Estados-membros representados atualmente têm uma mulher na condição de chefe de Estado ou de governo. As Nações Unidas nunca tiveram uma secretária-geral mulher (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2021). Sob essa perspectiva, a ministra Thereza Quintella pontua: "O que eu gostaria de ver é o rosto feminino no acesso ao poder. Nunca houve ministra [das Relações Exteriores] nem secretária-geral" (QUINTELLA, *apud* AGÊNCIA BRASIL, 2018).

No âmbito privado, a porcentagem de mulheres que ocupam cargos de poder ainda é consideravelmente menor que a dos homens. O relatório *Women in Business*³ 2022, divulgado pelo Grant Thornton, uma das maiores empresas de auditoria, consultoria e tributos do mundo, demonstrou que apenas 38% (trinta e oito) por cento das mulheres possuem funções de liderança dentro das empresas. No Brasil, o estudo foi realizado com 250 (duzentos e cinquenta) empresas, revelando outros dados: 35% (trinta e cinco por cento) dos postos de presidente-executivo (CEO) são ocupados por mulheres, um ponto percentual abaixo do apurado em 2021; 47% (quarenta e sete por cento) estão em cargos de liderança financeira; 6% (seis por cento) das empresas afirmaram não manter mulheres em cargos de liderança (GRANT THORNTON, 2022).

Ante o exposto, depreende-se que a valorização do masculino e das atividades associadas a este gênero relacionam-se com a construção política instaurada na sociedade, levando à hierarquização das atividades dentro do espaço laboral.

³Mulheres nos Negócios, 2022.

No atual ritmo, sem incentivos efetivos para a entrada de mulheres na diplomacia, bem como para a solidificação da classe feminina nas carreiras políticas e na ocupação de cargos de poder dentro das empresas privadas, a paridade entre homens e mulheres só será efetivamente alcançada daqui a muito tempo.

3.2. DA (DES)IGUALDADE SALARIAL

A participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu de forma exponencial nos últimos tempos, em virtude dos direitos protetivos que foram adquiridos. Desse modo, a presença da classe feminina entre os trabalhadores do país, sejam como autônomas, contratadas ou donas do próprio negócio mais que dobrou. Em estudo realizado pela economista Laísa Rachter, “Igualdade de gênero também traz benefícios para a economia”, pesquisadora do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV), foi constatado que em 1970 somente 20% (vinte por cento) de todas as pessoas trabalhando no Brasil eram mulheres. Em 2020, essa proporção havia aumentado para 42% (quarenta e dois por cento) e nas carreiras mais bem pagas, como médicos, engenheiros, arquitetos, advogados, o percentual é de 54% (cinquenta e quatro por cento) (CNN, 2021).

Todavia, a pesquisa supracitada aponta que apesar do crescimento da participação das mulheres no espaço laboral, os salários não seguiram para o mesmo caminho. Isto porque em 2020, os proventos percebidos pelas mulheres correspondiam somente a 81% (oitenta e um por cento) daqueles auferidos pelos homens, o que implica dizer, em valores absolutos, que se o homem recebe R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), as mulheres ganham apenas R\$ 4.050,00 (quatro mil e cinquenta reais), ou seja, 19% (dezenove por cento) a menos. Essa discrepância salarial se evidencia ainda mais nas profissões de topo, que passa a ser de 33% (trinta e três por cento) em relação ao salário obtido pelos homens (CNN, 2021).

Ademais, no relatório “Mulheres, Empresas e o Direito”, divulgado pelo Banco Mundial em março de 2022, foi exposto que cerca de 2,4 bilhões de mulheres em idade ativa não têm oportunidades econômicas iguais aos dos homens e 178 (cento e setenta e oito) dos países mantêm barreiras legais que impedem sua participação econômica plena. Ainda, destaca o estudo que ao longo da vida a diferença salarial entre homens e mulheres alcança o patamar de US\$172 trilhões de dólares, quase duas vezes o PIB mundial (BANCO MUNDIAL, 2022).

Outro dado intrigante com relação à problemática é que, como foi analisado no tópico “Do direito à equiparação salarial”, um dos fatos extintivos, modificativos ou impeditivos da igualdade salarial para aqueles que se enquadram nos critérios trazidos pelo art. 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é a qualificação técnico-profissional, que é medida pela significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, conforme prevê o parágrafo 1º do citado dispositivo. Logo, essa previsão legislativa permite que quanto maior a qualidade do trabalho executado, maior deverá ser o salário. Entretanto, na realidade, ocorre totalmente o oposto.

Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através do estudo “Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil”, aponta que mesmo em número maior entre as pessoas com ensino superior completo, as mulheres ainda enfrentam desigualdade no mercado de trabalho em relação aos homens. Assim, na população com 25 (vinte e cinco) anos ou mais, 19,4% (dezenove inteiros e quatro décimos) das mulheres e 15,1% (quinze inteiros e um décimo) dos homens tinham nível superior completo em 2019 (IBGE, 2021).

A economista Betina Fresneda, analista da Gerência de Indicadores Sociais do IBGE, explica, em reportagem cedida para a Agência Senado, intitulada “IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior”, que os resultados educacionais não se refletem necessariamente no mercado de trabalho. Segundo ela, as mulheres, por terem nível de instrução maior do que os homens, não deveriam ganhar o mesmo salário. Assim, pontua que “deveriam estar ganhando mais, porque a principal variável que explica o salário é a educação. Você não só não tem um salário médio por hora maior, como na verdade essa proporção é menor” (AGÊNCIA BRASIL, 2018).

Posto isso, constata-se o difícil cenário que se encontram as mulheres no mercado de trabalho, uma vez que não obtém reconhecimento proporcional ao trabalho executado e às funções que desempenham. Por esta razão, é de fundamental importância compreender as possíveis causas que permitem o desenfreamento da problemática, a fim de solver tais vícios sociais. Em função disso, analisar-se-á os aspectos atinentes à política de teto de vidro e à dupla jornada de trabalho.

4. A POLÍTICA DE TETO DE VIDRO E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Dentre as mais variadas causas que são responsáveis pela desigualdade de gênero no âmbito profissional, encontram-se a dupla jornada de trabalho e a política de teto de vidro. Inicialmente, a dupla jornada de trabalho se caracteriza pelo acúmulo de funções que a classe feminina se depara ao conciliar o labor remunerado com as atividades domésticas, considerando que estas ainda recaem, proeminentemente, sobre a figura da mulher (FEDERICI, 2019).

Sendo assim, em 2019, as mulheres dedicaram mais de 21 (vinte e uma) horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, quase o dobro do tempo dos homens, que por sua vez dispuseram apenas de 11 (onze) horas. Essa proporção não tem se alterado significativamente nos últimos anos. Além de desestimular o trabalho remunerado, isso também impacta nas características da ocupação e na remuneração recebida, de acordo com o pesquisador do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) André Simões (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Nesse sentido, o estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), ressalta que as mulheres trabalham 7,5 horas a mais

do que os homens, que inclui tarefas domésticas e o trabalho remunerado (IPEA, 2017). A especialista em políticas públicas Natália Fontoura afirmou:

A responsabilidade feminina pelo trabalho de cuidado ainda continua impedindo que muitas mulheres entrem no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, aquelas que entram no mercado continuam respondendo pelas tarefas de cuidado e tarefas domésticas. Isso faz com que tenhamos dupla jornada e sobrecarga de trabalho (FONTOURA *apud* IPEA, 2017).

De mais a mais, conforme relatório divulgado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), intitulado “A autonomia econômica das mulheres na recuperação sustentável e com igualdade”, a pandemia da Covid-19 retrocedeu em mais de uma década a participação das mulheres no mercado de trabalho, de modo que a taxa de desemprego das mulheres chegou à 12% (doze por cento) em 2020. Essa saída massiva da classe feminina do mercado de trabalho se deve ao fato de ter que atender às demandas de cuidados em seus domicílios e, por isso, não retornaram a procurar emprego (CEPAL, 2021 *apud* INSTITUTO ETHOS, 2021).

Por conseguinte, o estudo do Banco Mundial “Mulheres, Empresas e Direito 2022”, mencionado no tópico “Da (des)igualdade salarial”, apresenta também uma pesquisa-piloto em duas novas áreas: o ambiente jurídico para serviços de cuidado infantil e a implementação das leis. Isso se justifica pelo número crescente de economias que têm apostado em serviços de cuidados infantis como escape para solução da dupla jornada laboral, com vistas a estimular o desenvolvimento das crianças e reconhecer o trabalho não remunerado das mulheres (BANCO MUNDIAL, 2022).

Desse modo, destaca Carmen Reinhart, Vice-Presidente Sênior e Economista-chefe do Grupo Banco Mundial:

As mulheres não conseguirão conquistar a igualdade no ambiente de trabalho se houver desigualdade dentro de casa, isso significa nivelar as condições de igualdade e garantir que as mulheres com filhos não sejam excluídas de sua plena participação na economia e possam cumprir suas expectativas e ambições (BANCO MUNDIAL, 2022).

Nesse ínterim, depreende-se que fatores como a maternidade, os filhos e os afazeres domésticos, que não deveriam ser considerados empecilhos, acabam influenciando negativamente no desempenho profissional da classe feminina, quando sobrecarregadas com essas funções. Assim, as mulheres não conseguem se integrar a uma jornada de trabalho de mercado em paridade com as jornadas que os homens conseguem ter.

Adiante, a política de “teto de vidro” tem por escopo a menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que explica a baixa participação da classe feminina nos cargos de comando e das organizações nas altas esferas do poder, do prestígio e também das

remunerações. Nesse sentido, pontua Miranda que: “o teto de vidro é uma barreira sutil e transparente, forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde trabalham” (MIRANDA, 2006). Ademais, é observado até mesmo “quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino. Essa barreira sutil influencia nas oportunidades de carreira ao gênero feminino, bem como na progressão profissional” (LESCAUT, 2020).

Desse modo, uma pesquisa feita pelo Instituto Ethos em 2016, nomeada “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, informou que apenas 28,2% (vinte e oito inteiros e dois décimos por cento) das empresas participantes disseram possuir políticas de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres nesse sentido. Outro dado intrigante é que, de acordo com o estudo supracitado, ocorre um afunilamento hierárquico no corpo de funcionários, com menor inclusão de mulheres à medida que aumentam as atribuições de comando. Da supervisão à gerência, por exemplo, elas perdem 7,5 (sete inteiros e cinco décimos) pontos percentuais. Da gerência ao quadro executivo, mais 18 (dezoito) pontos (ETHOS, 2016).

A ocorrência desse fenômeno está intimamente atrelada a várias outras questões, como o reconhecimento social das competências intelectuais e profissionais para a ocupação dos postos de poder; a própria introjeção das mulheres em normas comportamentais seculares; a dificuldade de conciliar vida profissional e pessoal, que remonta diretamente à dupla jornada de trabalho (LESCAUT, 2020). Meyerson e Fletcher ressaltam que: “não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos” (FLETCHER; MEYERSON, 2000).

Dessa forma, é notório que a política de teto de vidro está ligada a questões culturais que não foram desamarradas do consciente coletivo, de modo que apesar de ser invisível aos olhos da população, os efeitos gerados influenciam diretamente na ocupação desigual da mulher dentro do mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente artigo científico foram observados os direitos protetivos fundamentalmente adquiridos pelas mulheres e as desigualdades que ainda subsistem no ambiente laboral, apesar do arcabouço legislativo atinente à matéria. Dessa maneira, concluiu-se que umas das possíveis razões para o protelamento dessa problemática é a dupla jornada de trabalho e a política de teto de vidro.

Contudo, é importante frisar que o Direito e a sociedade convivem em relação de simbiose, de modo que um é pressuposto para o outro existir. Por essa razão, é essencial que o ordenamento jurídico olhe para as necessidades sociais e busque instrumentos capazes de solucionar ou pelo menos apaziguar os vícios que estão contidos na coletividade.

Dessa forma, ao final da pesquisa, foi percebido que a ampliação de políticas públicas que visem a incentivar a inserção das mulheres no mercado de trabalho se demonstra como um meio eficaz no combate à desigualdade entre gêneros no espaço laboral. Nessa linha intelectual, a instauração de programas de licença paternidade, aprovação de leis que regulamentem serviços de cuidado infantil e a modificação da reserva de listas partidárias para reservas de cadeiras no Congresso Nacional, exemplificativamente, são mecanismos contundentes e capazes de solver as discriminações no espaço laboral. Sendo assim, possibilitarão a redução da dupla jornada de trabalho e da política de teto de vidro, e, conseqüentemente, maior introdução da mulher no mercado de trabalho em condições de paridade com os homens.

Ademais, o que se pleiteia, não é a entrada de normas protetivas no ordenamento jurídico que visem a conferir direitos basilares à classe feminina, porque como foi exposto ao longo do trabalho, isso já está bastante consolidado no Direito brasileiro, mas, sim, legislações que busquem assegurar a aplicabilidade desses direitos, de modo que eles não sejam conferidos apenas no papel.

Por isso exposto, depreende-se que o Estado Brasileiro tem falhado na defesa da mulher trabalhadora, o que torna necessário que o Congresso Nacional, juntamente com esforços da sociedade civil, instaurem políticas públicas com vistas a reduzir as desigualdades sofridas pela classe feminina no âmbito profissional, que perpassem desde a seara pública e privada, até à questão da equiparação salarial, a fim de resguardar os Direitos Fundamentais conferidos às mulheres, sob pena de fragilização das instituições democráticas.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>. Acesso em: 09 jun. 2022.

AGRA, Walber Moura. **Curso de Direito Constitucional.** Belo Horizonte: Fórum, 2018.

AGÊNCIA BRASIL. **Itamaraty destaca importância do protagonismo da mulher na diplomacia.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-09/itamaraty-destaca-importancia-do-protagonismo-da-mulher-na-diplomacia>. Acesso em: 07 jun. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres trabalham 7,5 horas a mais que homens devido à dupla jornada.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornadar>. Acesso em: 10 jun. 2022.

AGUIAR, Neuma. **Patriarcado.** In: FLEURY-TEIXEIRA, Elizabeth (Org.). **Dicionário Feminino da Infância.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Oswaldo Cruz, 2015.

AMPARO, Gabriella Santos; MOREIRA, Julia Bertino. **A diplomacia não tem rosto de mulher: o Itamaraty e a desigualdade de gênero.** Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/MED/article/view/32441>. Acesso em: 07 de junho de 2022.

BANCO MUNDIAL. **Cerca de 2,4 bilhões de mulheres em todo o mundo não têm os mesmos direitos econômicos que os homens.** Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>. Acesso em: 09 jun. 2022.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946.** Vol. 1. São Paulo: Atlas, 2015.

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

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF, out. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006.** Institui o Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro. Brasília, DF, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11440.htm. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009.** Altera as Leis nos 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 27 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.891, de 11 de dezembro de 2013.** Altera as Leis nos 4.737, de 15 de julho de 1965, 9.096, de 19 de setembro de 1995, e 9.504, de 30 de setembro de 1997, para diminuir o custo das campanhas eleitorais. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 27 mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula nº 6. Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 24 mai. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **A Conquista do Voto Feminino.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/index.html>. Acesso em: 22 mai. 2022.

CNN BRASIL. **Brasil é 142º na lista internacional que aponta participação de mulheres na**

política. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/brasil-e-142-na-lista-internacional-que-aponta-participacao-de-mulheres-na-politica/?amp>. Acesso em: 22 mai. 2022.

CNN BRASIL. **Mulheres ganham 19% menos que homens – no topo, a diferença é mais de 30%.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-19-menos-que-homens-no-topo-diferenca-e-de-mais-de30/#:~:text=Quando%20considerados%20todos%20os%20trabalhadores,os%20colegas%20do%20outro%20sexo>. Acesso em: 09 jun. 2022.

CNN BRASIL. **Voto feminino completa 89 anos, mas representatividade ainda é desafio.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/voto-feminino-no-brasil-completa-89-anos-mas-representatividade-ainda-e-desafio/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Cláusula Pétrea.** Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/476-glossario/8148-clausula-petrea#:~:text=Dispositivo%20constitucional%20imut%C3%A1vel%2C%20que%20n%C3%A3o,cidania%20ou%20o%20pr%C3%B3prio%20Estado>. Acesso em: 22 mai. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2019.

EXAME. **As pioneiras que abrem o caminho para as mulheres na política brasileira.** Disponível em: <https://exame.com/brasil/as-pioneiras-que-abrem-o-caminho-para-as-mulheres-na-politica-brasileira/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista.** São Paulo: Elefante, 2019.

FLETCHER, J.; MEYERSON, D. **A modest manifesto for shattering the glass ceiling.** Boston: Harvard Business Review, 2000.

GRANTTHORNTON. **Mulheres estão em 38% dos cargos de liderança no Brasil, mostra pesquisa.** Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/mulheres-estao-em-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 09 jun. 2022.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Conheça o Brasil – População: Quantidade de homens e mulheres.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-mulheres>. Acesso em: 06 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero:**

Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 09 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Mulheres e Política**: acesso feminino aos cargos políticos. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/mulheres-politica-acesso-feminino-aos-cargos-politicos>. Acesso em: 06 jun. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Pandemia retrocedeu em mais de uma década a participação das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/cepal-pandemia-retrocedeu-em-mais-de-uma-decada-a-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 11 jun. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das maiores 500 empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 11 jun. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em: 10 jun. 2022.

JORNAL DA USP. **Mulheres ainda enfrentam desigualdades no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/mulheres-ainda-enfrentam-desigualdades-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 31 mai. 2022.

LESCAUT, Ana. **O que significa a expressão “teto de vidro” para as mulheres líderes?** Disponível em: <https://republica.org/o-que-significa-a-expressao-teto-de-vidro-para-mulheres-lideres/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

MIRANDA, Roberto Lira. **Inteligência total na empresa**: uso integral das aptidões cerebrais no processo empreendedor. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **As mulheres na diplomacia brasileira**. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/paz-e-segurancainternacionais/manutencao-e-consolidacao-da-paz/as-mulheres-na-diplomacia-brasileira>. Acesso em: 22 mai. 2022.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e sexualidade**. In: PRIORE, M. Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997.