

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

RODRIGUES, Camila Silva Oliveira ^a, SILVA, Maria Paula de Souza ^b

^a Graduanda em Direito – UNIFAGOC – camila.silva.oliveira.rodrigues@gmail.com

^b Graduanda em Direito – UNIFAGOC – mariapssilva05@gmail.com

RESUMO

O corrente artigo apresenta as constatações de desigualdade de gênero entre homens e mulheres presentes especialmente na área trabalhista brasileira, buscando desde a origem biológica do problema até a constância em que tal preconceito se situa. Será apresentada também as influências causadas por ele nos dias atuais, utilizando-se como fonte de fundamentação, dados oficiais recolhidos de anos anteriores até aos mais recentes, referentes à motivos pela qual a mulher é vista com um ar de inferioridade em relação aos homens diante da sociedade. Em vista disso, com base nas informações citadas e averiguadas ao longo do teor deste artigo, busca-se chegar a um melhor entendimento da razão pela qual está desigualdade ainda prevalece no mercado de trabalho de um país contemporâneo e enfatizar a necessidade de mudança para fins de reconhecimento de igualdade entre os trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Desigualdade. Trabalho. Problema. Gênero.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero, é caracterizada como um tipo de discriminação que ocorre quando há privilégio de um gênero em detrimento de outro, ou outros, e se tornou um grave problema social que persiste há muito tempo gerando enorme dificuldade na vida das mulheres, que precisam lutar diariamente para conquistarem um reconhecimento na sociedade, principalmente quando se trata do mercado de trabalho (NASCIMENTO, 2021).

A origem biológica da desigualdade de gênero se esclarece em acontecimentos históricos frutos do legado escravocrata e patriarcal que já se fizeram presentes em solo brasileiro. O desequilíbrio da igualdade entre homens e mulheres é resultante também do capitalismo passado, que se descreve com o domínio das classes mais alta da sociedade sobre os trabalhadores, resultando em um crescimento de riqueza desarmonico e desproporcional, favorecendo assim, somente uma parte da população brasileira (COSTA, 2021).

Se tratando da comunidade feminina, em tempos passados as mulheres não possuíam reconhecimento, e eram vistas como incapazes de realizar trabalhos com níveis similares aos homens, o que tornava elas seres inferiores aos olhos da sociedade (COSTA, 2021).

Essa sociedade patriarcal e conservadora, ainda é espelho nos tempos atuais, e reflete nos salários e na falta de reconhecimento das mulheres em suas áreas profissionais, por mais que indiretamente, pois mesmo que em eras diferentes, o preconceito e patriarquismo ainda se faz presente nos pensamentos individuais (COSTA, 2021).

Na declaração dos direitos humanos, fundada em 10 de dezembro de 1948, com base no teor do artigo art 23, “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias do trabalho e a proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.” (BRASIL, 2018, p. 1).

A letra da lei as mulheres tem seus direitos a reconhecimento e salários igualitários aos dos homem assegurados pela lei, uma vez que a prestação de serviço seja a mesma, porém na realidade o exercício da lei em questão é falho. Sendo assim, para a construção de um país mais justo quando se diz respeito a área trabalhista, é preciso que se tenha reconhecimento da realidade desigual que os homens e mulheres brasileiros estão inseridos.

Foi utilizado como metodologia para desenvolvimento do presente trabalho, uma breve revisão bibliográfica, feita em artigos publicados por institutos interessados pela temática, trabalhos acadêmicos, livros, teses e fontes nacionais e oficiais.

Contudo, o artigo tem como objetivo geral, descrever e analisar a situação do país atualmente, no assunto que tange a desigualdade de gênero na área trabalhista, enfatizando a desigualdade entre homem e mulher.

2 DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS NA DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

A declaração dos direitos humanos fundamentada no dia 10 de dezembro de 1948, possui 73 anos de idade, e foi dissertada com o intuito de amenizar as violências e discriminações entre os indivíduos ainda em vida. Assegurando não só seus direitos como pessoas mas também seus deveres para com a sociedade, a fim de promover o bem estar social (BRASIL, 2018).

O presente projeto visa aferir o artigo 23 da DUDH e seu vigor dentro da sociedade brasileira, uma vez que ele assegura os direitos trabalhistas de cada indivíduo como deixa claro o seu teor:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o

desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (BRASIL, 2018, p. 1).

No Brasil, não se faz presente somente a declaração dos direitos humanos. A necessidade de uma política referente ao trabalho e renda no Brasil, fez com que em 1930 fosse criado o Ministério do Trabalho, e junto a ele a consolidações das leis do trabalho, com o DECRETO-LEI N° 5.452, de 1° de maio de 1943, surgindo um pouco mais de uma década depois, com o desígnio de promover uma atenção melhor aos indivíduos proletariados do país. (CLT) (BRASIL,1943; TRABALHO, 2022).

Por mais que assegurados os direitos trabalhistas da sociedade brasileira por lei, não é toda população que desfruta de seus direitos, havendo uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Tornando os direitos de acesso ao trabalho e de igualdade salarial para as mulheres, um marco mais custoso.

3 A DESIGUALDADE ENFRENTADA PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

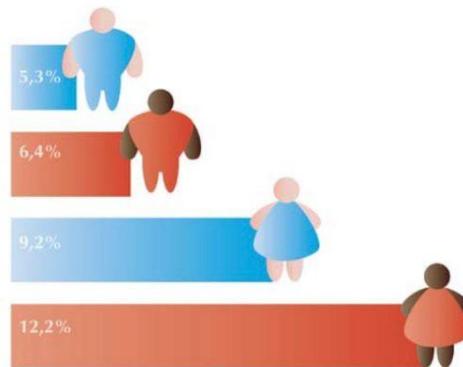
A desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho quando se referido a mulheres brasileiras, é bem acentuada em relação aos homens e esse problema não se diz respeito a minorias da sociedade nacional mas sim a grupos de alta relevância, se fazendo presente na área do desemprego, na desigualdade salarial e no reconhecimento social. A desigualdade de gênero é uma questão de política pública, em particular, política de emprego com um alto nível de escassez de planejamentos para a inclusão social e redução de pobreza de pessoas do sexo feminino na área trabalhista (ABRAMO, 2006).

O trabalho é rotulado na sociedade como algo essencial na vida humana, e é utilizado por inúmeras pessoas como fonte de sustento e realização pessoal, e se tratando do universo feminino, é usado como acesso para bens de consumo principalmente pelas mulheres de condições mais vulneráveis, que tem como obrigação manter seu próprio sustento ou até mesmo o sustendo de terceiros, como é o caso de mães solteiras. Na sociedade brasileira, as mulheres tem sua inserção no mercado de trabalho mais dificultado,

sendo essa limitação ainda mais presentes em trabalhos mais táticos, que requer um nível maior de conhecimento (ABRAMO, 2006).

As mulheres enfrentam dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho desde muito novas, com taxas de procura de empregos significantes desde os 16 e 17 anos de idade. A taxa de jovens empregados no ano de 2003 com essas respectivas idades se resumia em 69,4% para o lado feminino e 81,1% para o lado masculino, além do mais, a taxa de desemprego de mulheres brancas e negras conserva-se inferior aos homens independente da sua cor/raça, como pode se verificar no gráfico a seguir. O que concretiza que as mulheres sempre andam em desvantagem em relação aos homens quando o assunto é emprego (PINHEIRO et al., 2009).

Gráfico 1: Taxa de desemprego da população de 16 anos ou mais em 2007, sexo cor/raça



FONTE: PINHEIRO et al., 2009, p. 12.

Em tempos atuais, com as leis do trabalho, por mais que continue desarmônico as oportunidades de emprego, os jovens indivíduos tem o direito a um programa de primeiro emprego (PROJOVEM), assegurado pela legislação trabalhista, com teor redigido na LEI Nº 11.692, DE 10 DE JUNHO DE 2008 (BRASIL, 2008).

Apesar da participação precoce dos homens no mercado de trabalho serem maiores que os das mulheres, estes também enfrentam algumas turbulências na área trabalhista, como é o caso de homens e mulheres negros, que tendem a ficar mais tempo atuando como trabalhadores ativos e terem um acesso mais tardio a serviços de remuneração por tempo de trabalho, como à aposentadorias (PINHEIRO et al., 2009).

Isso se dá pelo fato da discriminação racial e de gênero se fazer presente no mercado empregador brasileiro, com seletividades paradoxais exigidas por grupos contratantes, que por fim acabam dando oportunidades de empregos a pessoas de gênero

padrão da sociedade, ou seja, a homens, em especial, brancos. Isso ocorre por falta de políticas públicas que comecem desde o difícil acesso a escolaridade das pessoas de baixa renda, a fim de inserir os indivíduos considerados incapazes a áreas melhores de trabalho com remuneração e tempo de serviço mais igualitários aos que possuem pessoas do sexo masculino, cor branca e de condições financeiras melhores (PINHEIRO et al., 2009).

As mulheres referindo-se às presentes em território nacional, por mais que nos últimos anos vem conquistando um reconhecimento paulatinamente maior no mercado de trabalho, estas ainda se fazem presente em maior escala nas áreas de afazeres domésticos e serviços primários, sendo muito deles não remunerados e sem carteira assinada. Essa situação é ainda mais prejudicial a mulheres, em especial negras que ocupam a pior posição da escala social brasileira referente ao mercado trabalhista (PINHEIRO et al., 2009).

Com base em dados disponibilizados pelo livro do retrato da desigualdade de gênero e raça com dados retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 24,5% das mulheres negras da população se encontram empregadas e com carteiras assinadas no país. Sendo as que se ocupam na área do trabalho doméstico 21,4%, levando em conta que 2/3 delas trabalham em prol de si mesma em situações precárias, sem fonte de renda e sem acesso aos seus direitos assegurados pela legislação do trabalho, como FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço), PIS (programa de integração social), entre outros programas previstos nas leis trabalhistas de 1943 (PINHEIRO et al., 2009).

Nos tempos atuais, as mulheres vem alcançando um maior reconhecimento na área trabalhista, e aos poucos ocupando cargos que antigamente não era nem de se imaginar. Mas ainda, se comparando aos homens, pessoas do sexo feminino independentemente da cor e raça são ainda inferiores, e não tem o nível de reconhecimento profissional que são delas por direito.

4 A LUTA PELA IGUALDADE SALARIAL

Durante muito tempo a mulher ficou submetida ao homem, ficando em segundo plano nas mais diversas esferas da sociedade. Com o passar do tempo, das lutas por direitos iguais e equidade e momentos feministas, a situação foi se transformando e já avançaram muito, mas ainda nos dias atuais há muita desigualdade de gênero.

A desigualdade salarial em relação aos homens e a baixa representatividade das mulheres em cargos de liderança nas empresas, podem ser consideradas as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Em fevereiro de 2021, uma agência de empregos chamada Catho constatou que mulheres, mesmo ocupando os mesmos cargos e realizando tarefas iguais às dos homens, chegam a ganhar até 34% menos do que eles. Em funções como gerente e diretor, essa diferença é de 24%. A diferença salarial continua nesse patamar elevado mesmo quando se trata de trabalhadores que possuem mesmo grau de escolaridade e idade e na mesma categoria de ocupação (COMO, 2022; ALVARENGA, 2022; ARAUJO, 2021).

Com base em dados apresentados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil sendo os homens a maioria com 57% da população, uma diferença de 14% que se traduzida ao número da população total do Brasil se torna uma diferença bastante desproporcional, tendo em vista que no ano de 2003 a sociedade brasileira se resumia em cerca de 180 milhões de pessoas. (Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 1980, 1991, 2000 e 2010, e Contagem da População 1996.) (GALVÃO, 2016).

É de extrema importância pensar em estratégias para reduzir essa desigualdade, pois uma vez que, ao não promover igualdade de oportunidades para indivíduos desenvolverem os seus talentos independentemente de sexo, raça, orientação sexual, religião, dentre outras, a sociedade acaba alocando os indivíduos de forma ineficiente no mercado, o que pode levar a uma redução do crescimento econômico.

No século XVII, o movimento feminista tornou-se uma ação política que lutava pela igualdade perante homens e mulheres.” (MARQUES, 2018, p.1). O surgimento desse movimento permitiu que as mulheres, que antes eram silenciadas, se juntassem em uma só voz para lutar e reivindicar direitos iguais aos dos homens na sociedade brasileira.

Com o início do capitalismo, as mulheres foram aos poucos sendo inseridas no mercado de trabalho. Elas eram submetidas a trabalharem em péssimas condições e por várias horas durante todos os dias, recebendo salários muito inferiores aos dos homens, o que gerou uma revolta entre as partes femininas, e as motivaram a lutarem por melhores condições de trabalho gerando tantas conquistas na sociedade atual.

É comemorado no dia 8 de março o dia internacional da mulher, data oficializada pela Organização das Nações Unidas, que representa as conquistas realizadas pelas

mulheres no século XX. Essa data simboliza toda a luta histórica das mulheres, não só em reivindicações pela igualdade salarial mas contra todo o machismo e violência sofridos.

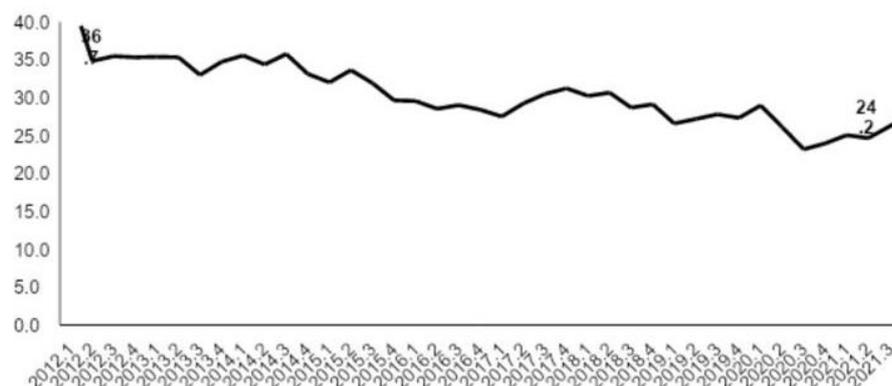
(SILVA, 2022)

A ideia de tornar a data internacional surgiu de uma ativista, comunista e defensora dos direitos das mulheres chamada Clara Zetkin, em 1910 durante uma Conferência Internacional de Mulheres Socialistas em Copenhague. Havia 100 mulheres, de 17 países, presentes, e elas aprovaram a sugestão dela por unanimidade. A data foi comemorada pela primeira vez em 1911, na Áustria, Dinamarca, Alemanha e Suíça. Esse dia é um feriado nacional em vários países, inclusive na Rússia, local em que a venda de flores dobra quando está perto da data. Já na Itália, é comemorado com a entrega de botões de mimosa às mulheres, e nos EUA, março é o mês da história das mulheres e todos os anos há um pronunciamento presidencial para homenagear as conquistas das mulheres americanas (O QUE..., 2022).

5 O AUMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Como visto anteriormente, a desigualdade de gênero é um problema que está presente no Brasil há muito tempo, mas durante o período de isolamento devido à pandemia da COVID-19, foi possível notar que esse fator se tornou ainda mais evidente. De acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE, em 2021, a diferença salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função aumentou de 20,7% para 22% (OLIVEIRA, 2022).

GRAFICO 2: Brasil: percentual de diferença do rendimento habitual mensal médio de homens em relação a mulheres (2012.1 – 2021.1)



FONTE: IBGE. Pesquisa nacional de amostra de Domícilios Continua (PNADC).

Isso ocorre pois durante uma crise, as mulheres são mais afetadas, por ocuparem predominantemente cargos precarizados, instáveis e informais.

Esse resultado também decorre da necessidade de cuidados que a pandemia exigiu, pois as pessoas passaram a ficar mais tempo no ambiente doméstico, principalmente as crianças, que necessitam de cuidados em tempo integral, recaindo essa responsabilidade sobre o sexo feminino (ACCARINI, 2021).

Essa situação é bem explicada na fala da secretaria da Mulher Trabalhadora da CUT quando ela diz que “Historicamente, a sociedade delega à mulher a responsabilidade do cuidado com a família, os filhos, os idosos, com a casa. Ela assume um papel que deveria ser da sociedade e do Estado e ainda por cima, é punida por isso, tendo salários menores e maior vulnerabilidade no mercado de trabalho” (apud, ACCARINI, p. 5). Essa forma de pensamento fez com que, durante o período de isolamento, a responsabilidade com os filhos e a casa sobrecarregassem as mulheres de tal forma que muitas optaram por abandonar o trabalho e ficar apenas cuidando dos afazeres domésticos (ACCARINI, 2021).

6 CONCLUSÃO

O corrente artigo buscou apresentar como a desigualdade de gênero se faz presente no cotidiano brasileiro, e a luta que as pessoas do sexo feminino passa diariamente em busca de reconhecimento em sua área profissional.

Essa questão de inferioridade do grupo feminino na sociedade vem de antepassados que se fizeram marcantes historicamente, e por tal motivo não é um fato fácil de ser convertido na sociedade brasileira. Por mas que se vivenciando a “nova era”, o século XXI, uma era considerada contemporânea, repleta de grupos mestiços e com ideias ativistas, pensamentos conservadores vão se passando de geração para geração, o que influencia no momento de dar espaço e acreditar no potencial de pessoas que fogem do padrão homem/branco imposto pela sociedade.

As mulheres ainda se encontram em grande escala nos trabalhos domésticos, trabalhando em condições desfavoráveis e em alguns casos sem seus direitos, sem remuneração, e sem carteira assinada. A presença feminina em afazeres domésticos se fez presente ainda mais na fase da pandemia, devido ao isolamento social necessário e

também a necessidade de emprego que pessoas de baixa renda ficaram expostas. Resultando em um desequilíbrio na área trabalhista e um aumento do nível de desigualdade de gênero no país em tempos de pandemia.

Além do mais, a presença de grupos do sexo feminino ainda são inferiores aos do sexo masculino no mercado de trabalho, mesmo que ocupando o mesmo cargo, fazendo as mesmas funções e realizando a mesma carga horária, a diferença de salários entre eles continuam, motivada pelo gênero de cada um.

Essa pauta de desigualdade se faz presente ainda nos dias atuais, motivada pela falta de políticas públicas focadas não só na área do trabalho, mais também na área da educação, pela falta de acesso a escolaridade de boa qualidade que grupos mais vulneráveis da sociedade não alcançam. Acredita-se que um futuro de sucesso, começa desde cedo na vida de um indivíduo, então trabalhando no início do problema pode se mudar o futuro da desigualdade presente no mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **SCIELO**, [s. l.], out./dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400020&script=sci_arttext Acesso em: 15 de nov. 2022

ACCARINI, Andre. Pandemia reforçou abismo salarial entre homens e mulheres. **CUT Brasil**, [s. l.], 8 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/pandemia-reforcou-abismo-salarial-entre-homens-e-mulheres-4676>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ALVARENGA, Darlan. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. **G1.globo.com**, [s. l.], 8 mar. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ARAUJO, Ana Luisa. Desigualdade salarial entre gêneros ainda é um problema no Brasil. **Euestudante**, [s. l.], 24 maio 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/amp/4926384-desigualdade-salarial-entre-generos-ainda-e-um-problema-no-brasil.html>. Acesso em: 15 nov. 2022.

BRASIL, Constituição; BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. Artigo 23º: Direito ao trabalho livre, justo e remunerado. Brasil: **GOV.BR**, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg->

direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado#:~:text=Todos%20t%C3%AAm%20direito%2C%20sem%20discrimina%C3%A7%C3%A3o, outros%20meios%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o%20social. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008. Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens-Projovem, instituído pela Lei no 11.129, de 30 de junho de 2005; altera a Lei no 10.836, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis nos 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, 10.748, de 22 de outubro de 2003, 10.940, de 27 de agosto de 2004, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.180, de 23 de setembro de 2005; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 2008. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11692_2008.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

COMO estamos combatendo a desigualdade salarial?. Brasil: Fundo Brasil, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/como-estamos-combatendo-a-desigualdade-salarial/>. Acesso em: 16 nov. 2022.

COSTA, Thauane da Silva. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego**. Orientador: José Paes de Santana. 2021. 23 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac, Brasil, 2021. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1095/1/Thaune%20da%20Silva%20Costa_0007141.pdf. Acesso em: 16 nov. 2022.

GALVÃO, Juliana de Castro. Desigualdade salarial entre homens e mulheres. **POLITIZE**. [S. l.], 3 mar. 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 15 nov. 2022

MARQUES, Bianca. **A Luta das Mulheres no Mercado de Trabalho**. Publicado em: 06/2018 Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66730/a-luta-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 15 nov. 2018.

NASCIMENTO, Jefferson et al. Desigualdade de gênero: causas e consequências. Brasil: **OXFAM**, 9 ago. 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/desigualdade-de-genero-causas-e-consequencias/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

NÓBREGA, Ana. **O que é desigualdade de gênero?**. Brasil: Ecycle, 2022. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

O QUE é o Dia Internacional das Mulheres e como começou a ser comemorado?. **Brasil: BBC News Brasil**, 7 mar. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-60646605>. Acesso em: 16 nov. 2022.

OLIVEIRA, Welber tomás de. Desigualdade de rendimento entre homens e mulheres na pandemia. **Comunica.ufu.br**, [s. l.], 7 abr. 2022. Disponível em: <https://comunica.ufu.br/noticia/2022/04/desigualdade-de-rendimento-entre-homens-e-mulheres-na-pandemia>. Acesso em: 15 nov. 2022.

PINHEIRO, Luana Simões et al. Retrato das Desigualdades de gênero e raça. [S. l.: s. n.], 2009. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3223/1/Livro_RetratoDesigual.pdf. Acesso em: 15 nov. 2022.

SILVA, Daniel Neves. “8 de março – Dia Internacional da Mulher”; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-da-mulher.htm>. Acesso em 15 de Nov. 2022

TRABALHO, Emprego e Renda. Brasil: **Assembleia Legislativa de Minas Gerais**, 2022. Disponível em: https://politicaspUBLICAS.almg.gov.br/temas/trabalho_emplogo_renda/entenda/informacoes_gerais.html?tagNivel1=10&tagAtual=10. Acesso em: 17 nov. 2022.