

# MULHERES, TRABALHO E AMÉRICA LATINA

## TRABALHO FEMININO LATINO-AMERICANO E OS IMPACTOS DA COVID-19

Mayara Grasiella Silvério<sup>1</sup>  
Karen Renata Capelesso<sup>2</sup>  
Rodrigo Róger Saldanha<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito e pesquisadora do GEVIGE - Grupo de Estudos sobre Violências de Gênero da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PUC PR - Campus Toledo. Graduada em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PUC PR – Campus Toledo. MBA em Administração Financeira, Contábil e Controladoria, pela UNIVEL.

E-mail: [mayaragradiella@hotmail.com](mailto:mayaragradiella@hotmail.com)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9578301501312173>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6420-399X>

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Direito e pesquisadora do GEVIGE - Grupo de Estudos sobre Violências de Gênero da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, *campus* Toledo. Mestre e graduada em História pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE).

E-mail: [karencapelesso@gmail.com](mailto:karencapelesso@gmail.com)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1080357628149516>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4943-9344>

<sup>3</sup> Professor do Curso de Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pós-doutorado em Democracia e Direitos Humanos Universidade de Coimbra - Portugal (2023-). Doutor em Ciências Jurídicas pela Unicesumar (2019-2022). Mestre em Ciências Jurídicas pela Unicesumar (2015-2017). Especialista em Direito Administrativo pela Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo (2021-2022). Especialista em Educação Ambiental pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM (2014-2015). Especialista em Ciências Penais pela Universidade Estadual de Maringá - UEM (2012 - 2013). Bacharel em Direito pela Faculdade Metropolitana de Maringá - Bolsa PROUNI (2007-2011). É professor visitante na Universidad de Belgrano - Buenos Aires, lecionando anualmente temáticas complementares sobre legislação latino-americana de direitos humanos e organizar anualmente um evento internacional nesta instituição (2012-atualmente). Formação complementar: Curso de extensão em Ciência Política - Universidade de São Paulo, USP. Curso de extensão em Ética - Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Curso de extensão em temáticas de sustentabilidade pela Universidad de Salamanca, Espanha. Curso de Successful Negotiation: Essential Strategies and Skills pela Universidad of Michigan (EUA). Curso de Intellectual Property Law and Policy

**Resumo:** Este estudo aborda a inserção da mulher no mercado de trabalho, destacando os principais marcos históricos e desafios enfrentados ao longo do tempo. Seu objetivo central é analisar a evolução da proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, identificando lacunas e desigualdades a partir da análise das legislações da Argentina, Brasil e Chile utilizando-se do método hipotético-dedutivo, fazendo um levantamento dos direitos trabalhistas voltados às mulheres. O estudo apresenta uma contextualização histórica que descreve a transição das mulheres do trabalho doméstico para o trabalho remunerado, apontando diversos momentos históricos, relacionando o contexto por uma análise de gênero. Quanto aos objetivos específicos, percebe-se na análise as desigualdades salariais e desafios das mulheres na contemporaneidade, a partir de uma análise de esboço histórico da América-latina, bem como, diversas áreas interligadas sobre a ênfase da análise de gênero. Conclui-se nesse estudo, que muitos são os fatores que promovem a desigualdade de gênero, sendo as normas culturais e sociais muito mais abrangentes do que uma análise de direito do trabalho, merecendo destaque as políticas públicas para paridade de gênero.

**Palavras-chave:** Mulheres. Gênero. Direitos trabalhistas. América Latina. Covid-19.

## WOMEN, JOB AND LATIN AMERICA: LATIN AMERICAN WOMEN EMPLOYMENT AND THE IMPACTS OF COVID-19

**Abstract:** This study addresses the insertion of women in the job market, highlighting the main historical milestones and challenges faced over time. Its central objective is to analyze the evolution of the protection of women's rights in the labor market, identifying gaps and

---

pela Universidade Of Pennsylvania, Penn Law School (EUA). Curso de CS50 for Lawyers pela Harvard University (EUA). Avaliador ad hoc do Ministério da Educação para o Curso de Direito (INEP/MEC - 2018 - atualmente).

E-mail: [rodrigo.roger@pucpr.br](mailto:rodrigo.roger@pucpr.br)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8968070508046566>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5329-2316>

inequalities based on the analysis of legislation in Argentina, Brazil and Chile using the hypothetical-deductive method, making a survey of labor rights aimed at the women. The study presents a historical contextualization that describes the transition of women from domestic work to paid work, pointing out several historical moments, relating the context through a gender analysis. As for the specific objectives, the analysis shows salary inequalities and challenges facing women in contemporary times, based on an analysis of the historical outline of Latin America, as well as several interconnected areas based on the emphasis of gender analysis. This study concludes that there are many factors that promote gender inequality, with cultural and social norms being much more comprehensive than an analysis of labor law, with public policies for gender parity worth highlighting.

**Keywords:** Women. Gender. Employee rights. Latin America. Covid-19.

## Introdução

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno que evoluiu ao longo da história, marcado por mudanças fundamentais na organização social e econômica. Tradicionalmente, as mulheres eram confinadas ao trabalho doméstico, com poucas oportunidades de participação no âmbito público. No entanto, esse panorama foi transformado pela ascensão do modo capitalista de produção, impulsionada pela Revolução Industrial e pela demanda pela mão-de-obra durante conflitos armados. A partir das décadas de 1970 a 2010, o trabalho remunerado das mulheres ganhou maior destaque, alimentado pela globalização econômica, movimento feminista e busca por direitos.

Apesar desses avanços, a evolução dos direitos das mulheres no mercado de trabalho não acompanhou o progresso dos direitos tra-

balhistas masculinos. Somente em 1919, com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram estabelecidos os primeiros padrões internacionais para a proteção da mulher trabalhadora.

A pandemia da COVID-19 agravou essas desigualdades, com as mulheres enfrentando o desafio de equilibrar trabalho remunerado, maternidade e tarefas domésticas. A desigualdade de gênero na América Latina, em geral, é evidente em vários aspectos, incluindo acesso à educação, representação política e oportunidades de trabalho.

A pandemia também trouxe à tona a desvalorização histórica do trabalho doméstico, que é amplamente realizado por mulheres, muitas vezes em condições precárias e sem proteção social adequada. As mulheres trabalhadoras domésticas enfrentaram perda de empregos e riscos à saúde e segurança durante a pandemia, expondo desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Após a pandemia, a promoção da igualdade das mulheres no mercado de trabalho exige uma abordagem abrangente, que vai além das medidas superficiais e inclui mudanças substanciais em áreas interconectadas, como mercado de trabalho, serviços de cuidados, sistema educacional e formulação de políticas. É crucial reconhecer que as respostas a esses desafios não são apenas uma questão de justiça social, mas também de desenvolvimento econômico e social sustentável.

Através de uma análise minuciosa, o objetivo desse trabalho é explorar as transformações socioeconômicas e culturais que moldaram o papel da mulher no mercado de trabalho, desde a Revolução Industrial até os dias atuais, com foco na América Latina, mais especificamente nas legislações trabalhistas da Argentina, Brasil e Chile. O estudo considera as diversas etapas dessa jornada, como as conquistas dos direitos das mulheres, a regulamentação do trabalho

feminino, as disparidades salariais de gênero, e a influência das leis e políticas públicas no cenário laboral.

Adicionalmente, este artigo explora os impactos da pandemia de COVID-19 na participação e no emprego das mulheres, destacando as desigualdades salariais e as dificuldades enfrentadas por mulheres que desempenham papéis de cuidado e responsabilidades domésticas.

A compreensão aprofundada dessas questões é fundamental para desenvolver estratégias mais eficazes de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Ao analisar as raízes históricas e os desafios atuais, este trabalho busca contribuir para um debate informado e embasado em dados que, por sua vez, pode impulsionar a formulação de políticas públicas mais eficazes e criar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário para as mulheres no Brasil e na América Latina.

Para a realização deste estudo, foram adotados diversos procedimentos metodológicos com o objetivo de aprimorar sua elaboração e produzir um conteúdo acadêmico a partir de uma perspectiva embasada através das metodologias feministas. Isso incluiu a utilização de pesquisa bibliográfica, contextualização histórica, método hipotético-dedutivo e uma revisão da literatura acadêmica, com base em doutrinas, artigos científicos, análise de dados estatísticos que evidenciam a situação da mulher no mercado de trabalho.

Por metodologias feministas, entendemos que a complexidade do processo de investigação desde o seu início, começando pela escolha do delineamento da pesquisa têm como objetivo comum a mudança social, a valorização das experiências femininas, o uso de análises e linguagem não sexista, bem como o empoderamento dos grupos oprimidos, especialmente as mulheres. O emprego dessas abordagens metodológicas contribuiu para a obtenção

de resultados robustos e embasados, fortalecendo assim o conteúdo apresentado nesta pesquisa.

## **1 Mulheres e mercado de trabalho na América Latina: breve contextualização**

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu através de um processo histórico caracterizado pela mudança do trabalho doméstico, tradicionalmente atribuída às mulheres, para o trabalho no âmbito público. Contudo, esse processo foi acompanhado por desafios decorrentes da profunda desigualdade entre homens e mulheres, que consequentemente também afetou o âmbito trabalhista.

Com a ascensão do modo capitalista de produção, a presença das mulheres no mercado de trabalho tornou-se mais evidente, especialmente após a Revolução Industrial e a substituição da força física humana por máquinas, bem como devido à necessidade de mão de obra durante o período de guerras (LOBO, 2011).

No entanto, foi nos anos 1970, com maior destaque entre as décadas de 1990 e 2010, que o trabalho remunerado das mulheres ganhou maior relevância a nível mundial, impulsionado pela globalização econômico-financeira, e pelo avanço do movimento feminista e a busca por seus direitos (LOBO, 2011).

Entretanto, é importante mencionar que a evolução da proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho não acompanhou o ritmo do progresso nos direitos trabalhistas masculinos, como enfatizado por Léa Elisa Silingowschi Calil (2007).

Somente em 1919 com a promulgação das convenções nº 003 e 004 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que abor-

daram a questão da mulher trabalhadora, sendo estas as primeiras normas a tratar sobre esse tema.

A convenção nº 003, vigente a partir de 13 de junho de 1921, concedeu o direito da mulher trabalhadora a uma licença remunerada de seis semanas antes e depois do parto, além de intervalos diários de trinta minutos para amamentação durante o período de expediente. Essa convenção garantia também que a mãe recebesse uma remuneração adequada do Estado durante o período em que estava ausente das suas funções laborais, mediante atestado médico ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 1921a). Já a convenção nº 004, por sua vez, proibia o trabalho noturno para as mulheres em setores público e privado (OIT, 1921b).

Atualmente, segundo dados do relatório Mulheres, Empresa e o Direito (2022) produzido pelo Banco Mundial, em um índice de 0 a 100 que mede a igualdade entre homens e mulheres no quesito renda e emprego, a região da América Latina teve a terceira maior pontuação, com percentual médio de seus países de 80,4 pontos, sendo o Peru e o Paraguai os países mais igualitários, atingindo mais de 90 pontos cada um. No entanto, ainda de acordo com relatório, as mulheres da América Latina e Caribe têm menos de três quartos dos direitos concedidos aos homens, sendo um dos principais fatores a responsabilização feminina pelo cuidado com os filhos (G1, 2022).

Segundo dados da Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), a taxa de atividade feminina antes crise causada pelo vírus da COVID-19 na região era de 52% havendo uma queda para 46%, já que os postos de trabalho ocupados por elas foram os mais atingidos pela pandemia (COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA - CEPAL, 2021).

Para a Organização Internacional do Trabalho, embora haja um restabelecimento do emprego masculino, a taxa de desemprego entre as mulheres se mantém em 12,4% desde 2020 na região, em contrapartida a taxa de 9,6% dos homens, muito mais próxima a média de 8% registrada antes da pandemia, o que demonstra que a crise trabalhista, assim denominada pela OIT o fenômeno de perda de emprego devido a pandemia, foi muito mais severa para elas. (OIT, 2022).

Neste sentido, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, historicamente, representou uma mudança do trabalho doméstico tradicional para o emprego público, porém, essa transição enfrentou desafios decorrentes da desigualdade de gênero. Embora tenham surgido convenções internacionais em 1919, a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres ainda não acompanhou plenamente os direitos masculinos. Especialmente na América Latina, as mulheres enfrentam emprego informal e disparidades de gênero. A pandemia da COVID-19 agravou essas questões, resultando em uma redução na participação feminina no mercado de trabalho e taxas de desemprego mais altas para as mulheres. Isso enfatiza a necessidade contínua de abordar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

## **2 Direitos trabalhistas das mulheres nos países da América Latina**

Na América Latina, cerca de 2,4 bilhões de mulheres em idade ativa enfrentam desigualdades econômicas quando comparadas aos homens. O relatório intitulado “Mulheres, Empresas e o Direito”, que analisa as leis e regulamentos de 190 países, revela que 178

países ainda mantêm obstáculos legais que restringem a participação plena das mulheres na economia. Em 86 nações, as mulheres se deparam com algum tipo de restrição no mercado de trabalho e em 95 países, não existe uma garantia de iguais condições para trabalho com igual valor (*THE WORLD BANK*, 2022).

Carmen Reinhart, do Grupo Banco Mundial, destaca que “as mulheres não conseguirão conquistar a igualdade no ambiente de trabalho se houver desigualdade dentro de casa”. Ela enfatiza a importância de criar condições igualitárias e garantir que as mulheres que são mães possam também alcançar suas metas e aspirações (*THE WORLD BANK*, 2022).

O foco da presente pesquisa neste tópico está direcionado para a análise dos direitos das mulheres nos países latino-americanos, especialmente os direitos trabalhistas. No entanto, dada a diversidade e abrangência dessa região, esse estudo concentra sua atenção em três nações específicas: Argentina, Brasil e Chile.

## 2.1 Argentina

A Superintendência de Riscos do Trabalho (SRT) argentino foi criada para supervisionar a legislação trabalhista na Argentina. A Lei 4.661/1905, que estabelece o descanso dominical, foi a primeira regulamentação das relações de trabalho (RTs) no país. Em 1907, o Departamento Nacional do Trabalho foi criado, que mais tarde se tornou o Ministério do Trabalho atual. A Argentina foi um dos primeiros países do mundo a ter uma agência estatal especialmente dedicada a resolver problemas das relações de trabalho. Em 1929, a Lei 11.544 foi aprovada para regulamentar a duração máxima da

jornada de trabalho na Argentina Argentina (1929). A lei estabeleceu que a jornada de trabalho não poderia exceder 8 horas diárias ou 48 horas semanais e ainda está em vigor no país (LIMA; CARVALHO NETO; DINIZ, 2021).

Os contratos de trabalho na Argentina podem ser classificados em cinco modalidades: contrato por prazo indeterminado, contratos de prazo fixo, contratos de meio período, contratos de trabalho temporário e contratos de aprendizagem (*BIZ LATIN HUB*, 2023).

De acordo com a legislação trabalhista da Argentina, um funcionário é obrigado a avisar com 15 dias de antecedência sobre sua intenção de se demitir de sua função. Caso o aviso prévio seja menor, o empregador pode reduzir do pagamento final devido, mas somente se entrar com um processo judicial adequado e provar que a saída prematura lhe causou danos pecuniários (*BIZ LATIN HUB*, 2023).

No caso de licença maternidade e licença paternidade as mães têm direito a um total de 90 dias corridos de licença maternidade, que pode começar 30 ou 45 dias antes da data do parto documentada por um médico certificado. Além disso, se ocorrer um nascimento prematuro, a mãe ainda tem garantidos os 90 dias completos de licença. Para os pais, são concedidos dois dias consecutivos de licença paternidade (*BIZ LATIN HUB*, 2023).

De acordo com dados da *International Labor Organization (ILOSTAT)*, em 2023 na Argentina, o mercado de trabalho com faixa etária de 15 a 24 anos de idade é composto por 41,2% por homens e 30,9% para mulheres. Já na faixa etária acima de 25 anos de idade o cenário é outro, 76,6% do mercado de trabalho é composto por homens e 54,4% é ocupado por mulheres (*INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION*, 2023).

Em julho de 2021, a Argentina suspendeu os períodos de ausência relacionados ao cuidado infantil como tempo de serviço válido para a aposentadoria. Essa medida beneficia mulheres em idade de aposentadoria que não cumpriram os 30 anos mínimos de contribuição exigidos. A estimativa é que cerca de 155 mil mulheres possam adicionar de um a três anos de tempo de serviço para cada filho nascido com vida. O decreto também considera dois anos por filho adotado e um ano adicional para cada filho com deficiência. Além disso, são acrescentados dois anos por filho para aquelas mulheres beneficiárias do programa argentino de assistência às famílias de baixa renda, conhecido como Abono Universal por Filho para Proteção (INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA - IBDFAM, 2021).

A Argentina também implementou o Plano de Mil Dias, que fornece apoio financeiro mensal a mulheres grávidas desempregadas, trabalhadoras domésticas, inscritas em programas sociais do governo ou com renda inferior ao salário mínimo local (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES BRASIL - CUT, 2021).

Em resumo, a evolução da legislação trabalhista na Argentina reflete um compromisso constante com a proteção dos direitos dos trabalhadores e o equilíbrio das relações de trabalho. Desde a promulgação da Lei 4.661 em 1905 até as medidas mais recentes, como a suspensão dos períodos de ausência relacionada ao cuidado infantil para aposentadoria e o Plano de Mil Dias, o país demonstra uma preocupação real em promover a igualdade de gênero e garantir que os trabalhadores sejam tratados com dignidade e justiça. A Argentina se destaca como um dos pioneiros em criar uma agência dedicada às relações de trabalho, um marco importante em sua his-

tória laboral. Essas iniciativas mostram o esforço contínuo do país em melhorar suas políticas trabalhistas e promover um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

## 2.2 Brasil

No Brasil, as primeiras leis externas para a proteção dos direitos das mulheres surgiram em São Paulo, com a Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que proibia o trabalho de mulheres em indústrias durante o último mês de gravidez e no primeiro pós-parto. Em nível federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, por meio do Decreto nº 16.300/1923, concede às mulheres empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais um período de descanso de trinta dias antes e após o parto (CALIL, 2007).

No Brasil a Constituição Federal de 1934 foi pioneira ao garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres. No entanto, essa proteção foi removida na Constituição de 1937, o que abriu espaço para que as mulheres recebessem remunerações inferiores aos homens, conforme previsto pelo decreto-lei nº 2.548, promulgado em 30 de agosto de 1940, o qual permitia que as mulheres empregadas recebessem dez por cento a menos de um salário-mínimo (CALIL, 2007).

Somente com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 que houve uma regulamentação maior em relação aos direitos das mulheres no trabalho, com o Capítulo III da CLT intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, que abordou diversos aspectos, incluindo duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade (BRASIL, 1943).

Em 27 de agosto de 1962, entrou em vigor a Lei nº 4.121/62, popularmente conhecida como Estatuto da Mulher Casada, trazendo consigo mudanças significativas no sistema jurídico brasileiro. Uma das alterações mais impactantes foi a eliminação da condição de relativa invalidez da mulher casada, conforme estipulado pelo antigo Código Civil de 1916 (CALIL, 2007).

As restrições impostas às mulheres naquele período não eram meramente simbólicas, elas tinham implicações reais ao limitar o acesso das mulheres à participação política e à educação, além de dificultar que as trabalhadoras efetivassem seus direitos trabalhistas e sociais. Embora esses direitos tenham sido concebidos como universais, na prática, as mulheres casadas não podiam desfrutar deles plenamente (CALIL, 2007).

Além disso, a nova lei também teve impacto na CLT, retirando do marido o poder de autorizar o trabalho de sua esposa. Embora essa mudança tenha sido aplicada apenas após o casamento, o Estatuto da Mulher Casada desempenhou um papel progressista ao expandir o papel social das mulheres, inclusive no contexto do trabalho (CALIL, 2007).

A Constituição de 1967 trouxe inovações ao proibir critérios de admissão discriminatórios com base no sexo, cor ou estado civil, além de garantir o direito à aposentadoria integral para mulheres após trinta anos de serviço (CALIL, 2007).

Em 7 de novembro de 1974, a Lei nº 6.136 transferiu a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade a empresa privada para o sistema de previdência social, conforme a Convenção nº 103 da OIT, que havia sido ratificada pelo Brasil uma década antes. Essa medida teve como objetivo aliviar os trabalhadores do ônus

do pagamento do salário-maternidade e da distribuição entre toda a sociedade, como forma de combater a discriminação contra o trabalho das mulheres relacionadas à maternidade (OIT, 1966).

No entanto, de acordo com Lopes, foi a Constituição de 1988 que representou um marco histórico na promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A inclusão de artigos na Constituição com o objetivo de proteger a maternidade, combater a discriminação e garantir a igualdade salarial reflete a transformação do direito do trabalho, passando de uma perspectiva meramente protetiva para uma abordagem promocional das mulheres no ambiente de trabalho (LOPES, 2016).

Silvia Chakian, ao analisar os direitos das mulheres na Constituição de 1988, destaca a licença de 120 dias para gestantes sem prejuízo de emprego e salário, a vedação a desigualdade salarial, o direito à posse e propriedade, a igualdade de direitos e deveres na sociedade conjugal e o direito ao planejamento familiar (CHAKIAN, 2020).

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista em 13 de julho de 2017, através da Lei nº 13.467/2017, ocorreram mudanças que impactaram os direitos dos trabalhadores, incluindo as mulheres. Antes da reforma, o artigo 384 da CLT estabeleceu um intervalo de 15 minutos para as mulheres entre o término da jornada regular e o início da jornada extraordinária. A justificativa para esse intervalo era o resqúcio do texto celetista de 1943, que presumia que as mulheres precisavam de um tempo de descanso para conseguirem trabalhar até mais tarde. No entanto, esse artigo foi revogado pela reforma (ALVES; FARIAS, 2020).

Márcia Carvalho de Azevedo destaca a persistência de uma posição de gênero na sociedade, especialmente no mercado de traba-

lho, que não pode ser facilmente eliminada. Essa posição não apenas tem implicações práticas no mundo do trabalho, mas também desempenha um papel simbólico nas relações de gênero (Azevedo, 2007).

De acordo com dados de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD Contínua) do IBGE, observam-se diferenças significativas nos níveis de ocupação entre homens e mulheres. No quarto trimestre de 2022, a taxa de ocupação no mercado de trabalho brasileiro foi estimada em 67,5% para homens e 47,5% para mulheres (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2022).

No que diz respeito à renda, uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) revela que o rendimento médio mensal das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é 21% menor do que o dos homens, com eles ganhando R\$ 3.305,00 e elas, R\$ 2.909,00 (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE, 2023).

Segundo um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) de 2023, a maioria das mulheres entrevistadas enfrentou dificuldades para encontrar empregos que correspondessem à sua formação e para conciliar suas responsabilidades familiares, o que as torna mais vulneráveis às demissões e ao trabalho informal. Além disso, elas frequentemente sofrem violência e assédio moral e sexual no ambiente de trabalho (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV, 2023).

A partir de 10 de julho de 2023, entrou em vigor no Brasil a Lei nº 14.611/2023, que aborda a questão da igualdade salarial entre homens e mulheres desempenhando as mesmas funções. Essa legislação se tornou necessária devido às disparidades salariais resultan-

tes da discriminação de gênero, raça ou etnia. A deliberação por não cumprir essa exigência será equivalente ao maior salário pago pela empresa multiplicado por dez vezes, com aumentos em caso de reincidência (BRASIL, 2023).

Diante disso, fica evidente que no que tange aos direitos das mulheres no Brasil, com ênfase nas políticas e regulamentações que visam promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, desde a promulgação da Lei nº 1.596 em 1917 até a Constituição de 1988 e a recente Lei nº 14.611/2023, é imprescindível destacar a série de desafios e conquistas que marcaram a trajetória das mulheres no cenário profissional do país. Esse percurso enfrentou obstáculos como as restrições decorrentes de normas sociais, disparidades salariais, o enfrentamento do assédio e da violência de gênero, bem como os impactos da maternidade na evolução da carreira. Para superar as barreiras que ainda se impõem às mulheres no mercado de trabalho, é essencial que sejam implementados programas de proteção social, apoio financeiro e capacitação direcionados às trabalhadoras informais e autônomas.

### 2.3 Chile

Os dados apresentados pelo relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre as condições atuais laborais das mulheres no Chile são reveladores e apontam para um mercado de trabalho que desvaloriza o trabalho feminino e oferece inserção laboral precária e desprotegida. As estatísticas demonstram que as taxas de desemprego para as mulheres são até 45% superiores em relação aos homens, mesmo que elas, em média, tenham um nível de escolaridade

mais alto. Infelizmente, essa maior escolarização não tem sido um fator de mudança no índice de desemprego (ONUBR, 2018).

A desigualdade na participação das mulheres no mercado de trabalho chileno é resultado da divisão tradicional do trabalho. As mulheres desempenharam historicamente papéis de reprodução, cuidado, serviços e comércio, enquanto os homens ocuparam predominantemente posições na indústria, agricultura e mercados financeiros. Em 2010, a participação média das mulheres no mercado de trabalho no Chile foi de 46,8%, em comparação com 74,2% dos homens, conforme dados do Instituto Nacional de Estatística -INE (2021).

Em maio de 2019, o presidente chileno, Sebastián Piñera, propôs uma reforma trabalhista com foco na “conciliação, trabalho, família e inclusão”, promovendo uma hiper flexibilidade nas horas diárias de trabalho. No entanto, houve críticas de que isso poderia aumentar a precariedade do trabalho e a exploração laboral no país (TORRE, 2020).

Os direitos trabalhistas das mulheres chilenas continuam pendentes, incluindo a igualdade salarial e o direito à creche, que ainda depende de negociações individuais com empresas e funcionários (TORRE, 2020).

Nos últimos anos, houve um aumento gradual da participação das mulheres no trabalho remunerado, atingindo 53,3% entre novembro de 2019 e dezembro de 2020. No entanto, a crise da Covid-19 afetou significativamente a participação das mulheres, diminuindo-a para 41,2% no segundo trimestre de 2020, em comparação com 62,7% dos homens. Embora tenha obtido uma recuperação posterior, a participação feminina ocorreu abaixo dos níveis pré-crise (INE, 2021).

Na região de La Araucanía, uma das mais pobres do Chile e marcada por conflitos com o povo Mapuche, a situação é ainda mais desafiadora. A maioria das mulheres estão inativas no mercado de trabalho, principalmente devido às responsabilidades domésticas e ao cuidado de terceiros. A participação feminina no trabalho caiu de 48% antes da pandemia para 36% devido à situação sanitária. Além disso, a região perdeu 42 mil empregos para mulheres desde o início da crise, recuperando apenas 19 mil (CASEN, 2020; *OBSERVATÓRIO LABORAL DE LA ARAUCANÍA*, 2021 *apud* CARRASCO; LÓPEZ, 2022).

Embora existam políticas de inserção laboral para mulheres no Chile, administradas pelo Ministério da Mulher e da Equidade de Gênero, como os programas “*Mujeres jefas de Hogar en La Araucanía*”, “4 a 7” e “*Mujer Emprende y Buenas Prácticas Laboral*”, essas políticas podem não ser suficientes para enfrentar os desafios econômicos e trabalhistas atuais (CARRASCO; LÓPEZ, 2022).

Em síntese, as condições laborais das mulheres no Chile ainda persistem na desigualdade de gênero em relação ao mercado de trabalho. Embora tenha havido avanços na participação feminina, as estatísticas alarmantes de desemprego e a persistência de estereótipos de gênero que moldam a divisão tradicional do trabalho demonstram que há muito a ser feito. As políticas propostas visando à conciliação, trabalho, família e inclusão têm gerado debates sobre sua eficácia e possíveis consequências negativas. Em um país onde as mulheres ainda enfrentam desafios significativos em relação à igualdade salarial e ao acesso a serviços de creche, é fundamental que as autoridades, empresas e a sociedade como um todo continuem a trabalhar em conjunto para promover um mercado de trabalho mais inclusivo e igualitário.

### **3 Mulheres e o mercado de trabalho e os impactos da Pandemia Covid-19 na América Latina**

Há quase cinco décadas, as agendas internacionais de desenvolvimento priorizam os direitos econômicos das mulheres, como emprego e condições de trabalho adequadas. No entanto, a pandemia de COVID-19 trouxe desigualdades surpreendentes em relação à participação, trabalho e emprego das mulheres na esfera produtiva.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste, especialmente quando consideramos o impacto da maternidade. Essa disparidade pode ser medida de duas maneiras: em primeiro lugar, pela “penalização da maternidade”, que se refere à redução de renda e carga horária entre mulheres que são mães em comparação com aquelas que não são. Em segundo lugar, pela “disparidade de gênero na parentalidade”, que envolve uma comparação entre pais e mães. As mulheres com filhos pequenos tendem a trabalhar menos horas por semana do que aqueles sem filhos (GOLDIN; KERR; OLIVETTI, 2022).

Muitas vezes, as mães ajustam sua carga de trabalho, saem temporariamente do mercado de trabalho ou buscam empregos mais flexíveis, principalmente quando seus filhos estão na primeira infância, que exigem mais cuidado materno. Isso explica, em grande parte, por que as mulheres ganham menos do que os homens durante um período de dez anos ou mais após o nascimento do primeiro filho (GOLDIN; KERR; OLIVETTI, 2021).

Durante a pandemia, as mulheres tiveram que equilibrar o trabalho remunerado, a maternidade e as tarefas domésticas, especialmente nos Estados Unidos, onde uma em cada quatro mulheres

deixou a força de trabalho ou reduziu seu nível hierárquico, em comparação com um em cada cinco homens. As mulheres mais afetadas foram aquelas com filhos, especialmente aquelas com menos de 10 anos. Estudos na América Latina e no Caribe confirmam que as mulheres que cuidam de crianças na idade escolar também enfrentam impactos negativos em sua capacidade de trabalho (ARGUETA *et al.*, 2023).

De acordo com Carlos Antonio Costa Ribeiro, a desigualdade na América Latina se manifesta de várias formas, sendo mais evidente na distribuição de renda, onde uma minoria detém a maior parte da riqueza, enquanto a maioria enfrenta desigualdades específicas. Além disso, em muitos países da região, os grupos mais ricos são predominantemente compostos por pessoas de ascendência europeia, enquanto os povos indígenas e afrodescendentes estão sobre-representados nos estratos sociais mais pobres e marginalizados (RIBEIRO, 2006).

A desigualdade de gênero é um problema generalizado em muitos países latino-americanos, pois as mulheres enfrentam frequentemente discriminação no acesso à educação, à representação política e no local de trabalho. Além disso, o trabalho não remunerado de cuidado, que é em grande parte realizado por mulheres, as coloca em posições desfavoráveis (PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD, 2023).

Embora o trabalho doméstico seja uma importante fonte de emprego na América Latina, especialmente para as mulheres, ele sofreu historicamente desvalorização e estigmatização. Muitas trabalhadoras domésticas enfrentam dificuldades, longas jornadas e mais condições de trabalho. Isso muitas vezes resulta em empregos infor-

mais, privando esses trabalhadores de direitos trabalhistas e proteção adequada (COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE - CEPAL, 2014).

De acordo com o relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe de 2020 (CEPAL, 2021), a crise de saúde causada pela COVID-19 desencadeou uma recessão econômica significativa na América Latina, resultando em uma estimativa de queda de 7,7% no Produto Interno Bruto (PIB) regional em 2020. Essa recessão teve um impacto substancial no mercado de trabalho, com a taxa de desemprego na região aumentando para 10,7% em 2020, representando um aumento de 2,6 pontos percentuais em comparação a 2019. Segundo a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021), cerca de 15 milhões de indivíduos estão envolvidos no trabalho doméstico na América Latina, sendo que 93% destes são mulheres, e mais de 77,5% delas estão em situação de informalidade.

Consequentemente, o trabalho doméstico constitui uma parte substancial da força de trabalho na região, porém, a maioria das pessoas que se dedicam a essa ocupação o faz em condições precárias e sem proteção social. Muitas delas são mulheres migrantes ou pertencem a grupos marginalizados, como populações afrodescendentes e indígenas (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE, 2020).

A pandemia acentuou ainda mais as desigualdades e injustiças estruturais enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas na América Latina, resultando na perda de empregos, aumento das horas de trabalho e riscos à sua saúde e segurança. Muitas trabalhadoras domésticas perderam seus empregos devido à redução do pessoal

doméstico pelas famílias, visando minimizar o risco de contágio. Em resposta aos impactos da COVID-19, os governos da região adotaram diversas políticas voltadas para apoiar os trabalhadores informais, incluindo as trabalhadoras domésticas, durante a pandemia, como auxílio financeiro, proteção social e reformas trabalhistas destinadas a melhorar as condições de trabalho, a saúde e a segurança (OCDE, 2020).

Entre 2019 e 2020, houve uma ligeira melhoria na proporção de mulheres em cargos de gestão em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), mas essa melhoria estagnou pela primeira vez em quase uma década. A partir de 2020, o Índice de Paridade de Gênero na força de trabalho começou a diminuir, chegando ao seu valor mais baixo (62,9%) em 2022 desde sua primeira publicação em 2006. No final de 2021, a América Latina e o Caribe mostraram uma recuperação da participação laboral das mulheres altamente variável, com alguns países igualando ou superando os níveis anteriores à pandemia, enquanto outros ainda ficaram atrasados em sua evolução (ARGUETA *et al*, 2023).

A recuperação dos empregos na região também foi desigual e teve diferenças significativas de gênero. Nos dois primeiros anos da pandemia, a recuperação foi mais lenta e atrasada para as mulheres, mas a partir do segundo semestre de 2022, foi mais dinâmica para elas. No entanto, em 2023, o crescimento desacelerou para ambos os sexos, de acordo com estimativas do Observatório do Trabalho do Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID (ARGUETA *et al*, 2023).

A retirada temporária ou permanente das mulheres da força de trabalho tem implicações que vão além dos números de empregos

perdidos ou recuperados durante a pandemia. As mulheres enfrentam mercados de trabalho de maneira diferente dos homens e têm trajetórias profissionais mais vulneráveis. Embora saibamos que a pandemia destacou essas vulnerabilidades, ainda não compreendemos completamente o impacto na qualidade dessas trajetórias (ARGUETA *et al.*, 2023).

Diante do novo contexto do pós pandemia, é fundamental redesenhar essas políticas, revisar seus instrumentos e a distribuição de recursos, levando em consideração as diferenças regionais e as desigualdades específicas. Também é crucial que o Estado reconheça e valorize as atividades de cuidado e trabalho doméstico. A co-responsabilidade efetiva, o fim dos estereótipos de gênero e a segurança no trabalho e proteção social para quem realiza trabalhos de cuidado são passos urgentes a serem tomados (CARRASCO; LÓPEZ, 2022).

Não se pode deixar de mencionar que em decorrência do isolamento e redução na taxa de emprego, os países da América Latina estabeleceram medidas para reduzir os elevados índices de violência de gênero, principalmente em tempos de pandemia. Países como Colômbia, Argentina e Peru reforçaram linhas de ajuda. No Chile, o Ministério da Mulher e a *Equidad de Género* lançaram um Plano de Contingência específico para as vítimas.

*Como resultado del aislamiento social a causa de la COVID-19, se ha reportado un aumento de casos de violencia de género dentro de los hogares; a pesar del desarrollo de nuevas estrategias implementadas por los mecanismos de ayuda ante esta problemática en los países de América Latina, quienes compartieron la experiencia de mecanismos de denuncia de violencias a través de tiendas o farmacias dispuestas con tecnología para dicho propósito. Para algunos autores, estas violencias contra las mujeres en el contexto de la COVID-19 se explican por factores asociados a la dependencia económica de sus parejas, el desempleo ocasionado*

*por la pandemia, los trabajos de informalidad y factores culturales, entre otros. Lo anterior demuestra la necesidad de generar políticas públicas que además de la promoción de escenarios de igualdad de género favorezcan la división equitativa de los trabajos de cuidado en los hogares. En la región, aspectos religiosos, culturales y sociales dificultan que se generen estos espacios de igualdad<sup>4</sup> (RUIZ-PÉREZ; PASTOR-MORENO, 2021, tradução nossa).*

Nas últimas cinco décadas, as agendas internacionais de desenvolvimento têm priorizado os direitos econômicos das mulheres, incluindo emprego e condições de trabalho adequadas. No entanto, a pandemia de COVID-19 exacerbou as desigualdades de gênero na esfera produtiva. A desigualdade de gênero também persiste na América Latina, refletindo-se na distribuição desigual de riqueza, discriminação na educação, representação política e local de trabalho, bem como na desvalorização do trabalho de cuidado não remunerado. Além disso, a violência de gênero aumentou durante a pandemia, exigindo medidas específicas para combatê-la. Essa complexa interseção de desafios ainda não superados, exige políticas públicas que promovam igualdade de gênero e a divisão equitativa das responsabilidades de cuidado nos lares.

---

<sup>4</sup> Como resultado do isolamento social devido à COVID-19, foi relatado um aumento de casos de violência de gênero dentro de casa; apesar do desenvolvimento de novas estratégias implementadas por mecanismos de ajuda para resolver este problema nos países latino-americanos, que compartilharam a experiência de mecanismos de denúncia de violência através de lojas ou farmácias equipadas com a tecnologia para esse fim. Para alguns autores, esta violência contra as mulheres no contexto da COVID-19 é explicada por fatores associados à dependência econômica dos seus parceiros, ao desemprego causado pela pandemia, aos empregos informais e a fatores culturais, entre outros. O exposto demonstra a necessidade de gerar políticas públicas que, além de promoverem cenários de igualdade de gênero, favoreçam a divisão equitativa do trabalho de cuidado nos lares. Na região, os aspectos religiosos, culturais e sociais dificultam a geração desses espaços de igualdade.

## Conclusão

Em síntese, é possível concluir que a trajetória da inserção da mulher no mercado de trabalho é um tema intrinsecamente ligado a complexas transformações econômicas, sociais e culturais. Desde os primórdios das regulamentações trabalhistas até as questões contemporâneas, a história dessa inserção é repleta de desafios, conquistas e desigualdades persistentes. Este artigo ofereceu uma análise detalhada desse percurso, enfatizando tanto as mudanças positivas quanto as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao longo do tempo.

A Revolução Industrial e os movimentos feministas desempenharam papéis cruciais na progressiva ascensão das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, o ritmo da evolução dos direitos das mulheres no contexto laboral frequentemente ficou atrás dos direitos dos homens, como demonstrado pela disparidade salarial persistente e a prevalência de empregos informais e precários. A pandemia de COVID-19 trouxe à tona desafios adicionais, destacando as complexas interseções entre o trabalho remunerado e as responsabilidades de cuidado, especialmente para as mulheres.

A legislação trabalhista, tanto no Brasil quanto na América Latina, tem sido uma ferramenta importante na busca por equidade de gênero no mercado de trabalho, com marcos significativos, como a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 14.611/2023. No entanto, a implementação efetiva dessas políticas é um desafio constante, e as desigualdades persistem.

O estudo demonstrou que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho está intrinsecamente ligada à divisão sexual do trabalho e à falta de reconhecimento e valorização do trabalho doméstico e de cuidado, em grande parte desempenhado por mulheres. Essa

desigualdade não se limita à questão salarial, mas permeia todas as esferas da vida das mulheres, incluindo o acesso à educação, à representação política e às oportunidades de carreira.

Portanto, para promover uma inserção igualitária das mulheres no mercado de trabalho, é fundamental abordar não apenas as questões trabalhistas, mas também as normas culturais e sociais que perpetuam estereótipos de gênero e desigualdades. A formulação de políticas públicas mais eficazes, a proteção dos direitos das mulheres no local de trabalho e o combate às disparidades salariais são passos essenciais nessa jornada.

Em última análise, este estudo ressalta a necessidade de uma abordagem holística e interdisciplinar para enfrentar os desafios e perspectivas da inserção da mulher no mercado de trabalho. Somente com uma compreensão profunda das raízes históricas e das questões contemporâneas que envolvem essa temática, podemos trabalhar para criar um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e inclusivo, onde as mulheres possam alcançar seu pleno potencial e contribuir de forma significativa para o desenvolvimento econômico e social.

## Referências

ALVES, Amauri César; FARIAS, Michelle Cristina. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 6, p. 177-216, 2020. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020\\_04\\_0177\\_0216.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf)>. Acesso em: 06 out. 2023.

ARGENTINA. Ley n° 11.544 de 12 de septiembre de 1929. Jornada de Trabajo. **InfoLEG Información Legislativa**, Buenos Aires,

12 sept. 1929. Disponível em: <<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>>. Acesso em: 25 out. 2023.

ARGUETA, Nancy *et al.* Como promover a igualdade de gênero no mundo do trabalho. **IDEAÇÃO: Inovação em Gestão Pública**, 24 maio/2023. Disponível em: <<https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/como-promover-a-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho/>>. Acesso em: 09 out. 2023.

AZEVEDO, Marcia Carvalho de. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO COM PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal, RN, jun. 2007. Disponível em: <[https://arquivo.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=Njg3Mw==](https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Njg3Mw==)>. Acesso em: 06 out. 2023.

BIZ LATIN HUB. **Lei trabalhista na argentina**: um guia. 31 out. 2023. Disponível em: <<https://www.bizlatinhub.com/pt-br/lei-trabalhista-na-argentina-um-guia/>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943** - Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Planalto, 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 06 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023** - Dispõe sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres. Brasília, DF: Planalto, jul. 2023. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm)>. Acesso em: 06 out. 2023.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: Imprensa: 2007.

CARRASCO, Camila; LÓPEZ, Renata. Retrocessos na participação laboral das mulheres no Chile. **Latinoamerica21**, 21 jan. 2022. Disponível em: <<https://latinoamerica21.com/br/retrocessos-na-participacao-laboral-das-mulheres-no-chile/>>. Acesso em: 20 out. 2023.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES BRASIL (CUT). **Mães que cuidam dos filhos terão direito à aposentadoria na Argentina**. São Paulo: CUT, 22 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/maes-que-cuidam-dos-filhos-terao-direito-a-aposentadoria-na-argentina-f22d>>. Acesso em: 19 out. 2023.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **Panorama Social da América Latina, Síntese, 2014 (LC/L.3954)**. Santiago, Chile, 2014. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones/37706-panorama-social-a-america-latina-2014-sintese>> Acesso em: 06 out. 2023.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **Panorama Social da América Latina 2020 (LC/PUB.2021/3-P)**. Santiago, Chile, 2021. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones/46784-panorama-social-a-america-latina-2020-resumo-executivo>> Acesso em: 06 out. 2023.

CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres: histórico, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA (CEPAL). **La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región**. Chile: CEPAL, 10 Feb. 2021. Disponível em: <<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>>. Acesso em: 17 out. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim especial, 8 de março, dia da mulher**. São Paulo: DIEESE, mar. 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2023.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). **Sondagem do mercado de trabalho: questões de gênero**. 2023. Rio de Janeiro: FGV; IBRE, 2023. Disponível em: <<https://portalibre.fgv.br/system/files/2023-04/sondagens-mercado-de-trabalho-e-consumidor-recortes-de-genero-2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2023.

G1. Economia. **Mais de 2 bilhões de mulheres têm menos oportunidades e direitos econômicos que homens no mundo**. 2022. Disponível em: <[https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/01/mais-de-2-bilhoes-de-mulheres-tem-menos-oportunidades-e-direitos-economicos-que-homens-no-mundo.ghtml?utm\\_source=linkedin&utm\\_medium=social&utm\\_content=post&utm\\_campaign=g1](https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/01/mais-de-2-bilhoes-de-mulheres-tem-menos-oportunidades-e-direitos-economicos-que-homens-no-mundo.ghtml?utm_source=linkedin&utm_medium=social&utm_content=post&utm_campaign=g1)>. Acesso em 17 out. 2023.

GODIN, Claudia; KERR, Sari Pekkala; OLIVETTI, Claudia. O outro lado da montanha: emprego e rendimentos das mulheres ao longo do ciclo familiar . *In: Revisão das Desigualdades do IFS Deaton*. Londres, Inglaterra: Instituto de Estudos Fiscais (IFS), 2022. Disponível em: <<https://scholar.harvard.edu/goldin/publications/other-side-mountain-womens-employment-and-earnings-over-family-cycle>>. Acesso em: 09 out. 2023.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). **Taxa de participação na força de trabalho por sexo e idade - estimativas modeladas pela OIT**. Genebra, Suíça, 2023. Disponível em: <[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer2/?region=AMERICAS&lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer2/?region=AMERICAS&lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)>. Acesso em: 25 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA (IBD-FAM). **Cuidado materno é trabalho com direito a aposentadoria na Argentina; especialista compara situação brasileira.** Belo Horizonte, MG: IBDFAM, 19 jul. 2022. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/8738/Cuidado+materno+%C3%A9+trabalho+com+direito+a+aposentadoria+na+Argentina%3B+especialista+compara+situa%C3%A7%C3%A3o+brasileira#>>. Acesso em: 19 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNA-D-Contínua) 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/2022/pnadc\\_202204\\_trimestre\\_caderno.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2022/pnadc_202204_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em: 06 out. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE-CHILE). **Género y empleo: impacto de la crisis económica por COVID-19.** 08 marzo 2021. Disponível em: <<https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2023.

LIMA, Marcelo Simão; CARVALHO NETO, Antônio Moreira; DINIZ, Daniela Martins. **Sistemas de relações de trabalho comparados: a visão dos empregadores sobre direitos trabalhistas no Brasil e na Argentina.** Teoria e Prática em Administração, v. 12, n. 1. 2021. Disponível em: <[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/10-sistemas-de-relaes-de-trabalho-comparados%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/10-sistemas-de-relaes-de-trabalho-comparados%20(1).pdf)>. Acesso em: 10 out. 2023.

LOBO, Elisabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência.** São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405-430, 2016.

Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644747>>. Acesso em: 06 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL (ONUBR). **Chile e PNUD realizam fórum global sobre igualdade de gênero no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/chile-e-pnud-realizam-forum-global-sobre-igualdade-de-genero-mercado-trabalho/>>. Acesso em: 20 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 003**. 1921a. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_234869/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 004**. 1921b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_234871/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 103**. Genebra, Suíça: OIT, 1966. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho doméstico na América Latina e no Caribe é marcado pela informalidade e forte perda de empregos devido à COVID-19**. Genebra, Suíça: OIT, 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_806535/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_806535/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT: Após dois anos de pandemia, a recuperação do emprego tem sido insuficiente na América Latina e no Caribe**. Fev. 2022. Dispo-

nível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_836203/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_836203/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 17 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **COVID-19 na América Latina e no Caribe**: Uma visão geral das respostas dos governos à crise. Paris, França: 04 maio 2020. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-na-america-latina-e-no-caribe-uma-visao-geral-das-respostas-dos-governos-a-crise-9290226e/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **La COVID-19 y sus efectos sobre la desigualdad en el trabajo**. 2023. Disponível em: <<https://www.undp.org/es/argentina/blog/la-covid-19-y-sus-efectos-sobre-la-desigualdad-en-el-trabajo>>. Acesso em: 10 out. 2023.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Um panorama das desigualdades na América Latina: Análise de Conjuntura. **Observatório Político Sul-Americano**, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <[Observatório Político Sul-Americano Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro IUPERJ/UCAM - PDF Download grátis \(docplayer.com.br\)](http://Observatório Político Sul-Americano Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro IUPERJ/UCAM - PDF Download grátis (docplayer.com.br))>. Acesso em: 10 out. 2023.

RUIZ-PÉREZ, Isabel; PASTOR-MORENO, Guadalupe. Medidas de contención de la violencia de género durante la pandemia de COVID-19. **Gaceta sanitaria**, Milan, v. 35, n. 4, p. 389-394, July/Aug. 2021. Disponível em: <<https://scielo.isciii.es/pdf/gv/v35n4/0213-9111-gs-35-04-389.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2023.

THE WORLD BANK. **Cerca de 2,4 bilhões de mulheres em todo o mundo não têm os mesmos direitos econômicos que os homens**. 01 Mar. 2022. 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: 19 out. 2023.

TORRE, Ana Karen de la. No Chile, faltam direitos para as mulheres que entram no mercado de trabalho. **Lexlatin**, 08 março 2020. Disponível em: <<https://br.lexlatin.com/reportagens/no-chile-faltam-direitos-para-mulheres-que-entram-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Sobre%20os%20direitos%20trabalhistas%20das,com%20as%20empresas%20e%20funcion%C3%A1rios>>. Acesso em: 20 out. 2023.

UNIDAD DE ESTUDIOS Y PROYECTOS ESPECIALES. **Historia del derecho laboral argentino**. Buenos Aires: Cámara Argentina de Comercio y Servicios, 2018.