

ESCOLA SUPERIOR DO PARLAMENTO CEARENSE - UNIPACE

Equidade de Gênero e Mercado de Trabalho no Brasil: Desafios Estruturais e a Intervenção do Serviço Social

Adriana Brito¹

Felipe Lira Formiga Andrade²

RESUMO

A equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro configura-se como um desafio estrutural complexo, influenciado por construções históricas, desigualdades socioeconômicas, mecanismos de discriminação e barreiras psicossociais que limitam a plena inserção e valorização das mulheres. O presente artigo analisa os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres, tais como a persistência de estereótipos de gênero, a dupla jornada, o assédio moral e sexual e as limitações impostas por políticas institucionais ainda incipientes. Sob a perspectiva do Serviço Social, examina-se o papel estratégico do assistente social no acolhimento, orientação e fortalecimento da autonomia de mulheres em situação de vulnerabilidade laboral. Para tal, são consideradas práticas profissionais, políticas sociais e estratégias de intervenção que visam a mitigação das desigualdades. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e analítica, fundamentada em referenciais teóricos do Serviço Social, dos estudos de gênero e das políticas públicas. Conclui-se que a superação dos desafios estruturais para a equidade de gênero exige articulação de ações multissetoriais, combinando transformações culturais profundas, a implementação de políticas corporativas eficazes e o fortalecimento do trabalho profissional do assistente social.

Palavras-chave: gênero; mercado de trabalho; Serviço Social; desigualdades estruturais; políticas públicas.

¹ Adriana Brito; Graduação; adrianafortaleza02@gmail.com

² Felipe Lira Formiga Andrade; Mestrado; felipe.andrade@al.ce.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro, embora tenha passado por transformações nas últimas décadas com o aumento da participação feminina, ainda se depara com a persistência de desigualdades históricas em múltiplas dimensões. Apesar de as mulheres constituírem a maioria entre as pessoas com ensino superior (IBGE, 2022), elas frequentemente ocupam posições menos valorizadas, percebem salários inferiores e enfrentam maiores dificuldades na ascensão a cargos de liderança. Tais disparidades são reflexo de construções socioculturais de gênero que historicamente vincularam a mulher aos papéis de cuidado, à esfera doméstica e à afetividade, restringindo sua inserção e valorização no espaço público (Saffioti, 2004; Hirata, 2018). Adicionalmente, essas desigualdades são aprofundadas por marcadores sociais da diferença — como raça, classe e maternidade — manifestando-se de forma mais aguda para mulheres negras, pobres e chefes de família (Carneiro, 2003; Hirata, 2015).

A partir dos anos 2000, o trabalho doméstico e de cuidado, tanto remunerado quanto não remunerado, ascendeu à centralidade dos debates sociais e acadêmicos. No âmbito internacional, esse conjunto de atividades essenciais para a manutenção da vida e o funcionamento da economia passou a ser conceituado como "economia do cuidado", apesar de sua frequente subvalorização. No contexto brasileiro, o trabalho doméstico remunerado possui uma relevância histórica particular, similar à de outros países latino-americanos com forte legado escravocrata e acentuadas desigualdades de renda. Este setor é caracterizado por intensa racialização e feminização, sendo a maioria das trabalhadoras domésticas composta por mulheres negras, muitas das quais em situação de informalidade ou com direitos trabalhistas precariamente assegurados.

A análise desses desafios sob a perspectiva do Serviço Social exige o reconhecimento de que eles não se originam apenas de dinâmicas organizacionais, mas de estruturas sociais que, historicamente, designaram à mulher funções de cuidado — não remunerado ou subvalorizado — e reservaram à esfera pública uma predominância masculina. Diante disso, o objetivo central deste artigo é identificar os principais desafios estruturais e psicossociais enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo. Argumenta-se que o Serviço Social, enquanto profissão pautada pelo compromisso com os direitos humanos e a justiça

social, detém um papel estratégico na compreensão e no enfrentamento dessas desigualdades.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E/OU DESENVOLVIMENTO

A análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho exige um referencial teórico robusto, capaz de articular perspectivas feministas, sociológicas, econômicas, jurídicas e, notadamente, as próprias do Serviço Social. Essa fundamentação é crucial para sustentar as discussões apresentadas, visto que os desafios em foco emergem de processos estruturais historicamente consolidados.

2.1 Patriarcado, gênero e relações de poder

O patriarcado, conforme a análise de Saffioti (2004), constitui um sistema social que estabelece hierarquias de gênero e legitima a supremacia masculina nas esferas pública e privada. Sua estrutura baseia-se na naturalização das desigualdades e na reprodução de papéis sociais rígidos, o que impacta diretamente a inserção e a valorização da mulher no mercado de trabalho. Complementarmente, Scott (1995) ressalta que o gênero é uma categoria histórica e relacional, atuando como elemento constitutivo das relações de poder. Essa perspectiva permite compreender por que as mulheres, historicamente alijadas dos espaços de decisão, ainda enfrentam barreiras significativas no acesso a cargos de liderança e na busca pela igualdade salarial.

2.2 Divisão sexual do trabalho e dupla jornada

Hirata e Kergoat (2007) definem a divisão sexual do trabalho como uma construção social que opera a distribuição desigual de tarefas entre homens e mulheres, designando às mulheres as atividades vinculadas ao cuidado e ao espaço doméstico. Essa divisão perpetua a subvalorização do trabalho feminino, seja ele remunerado ou não. A inter-relação entre trabalho produtivo e reprodutivo — conceito central em autoras como Federici (2017) e Beauvoir (1949) — serve de base para analisar os impactos da dupla jornada na saúde mental e na ascensão profissional, justificando a discussão sobre sobrecarga, limitação de oportunidades e adoecimento psíquico.

2.3 Violências de gênero e sua função estruturante no mundo do trabalho

A literatura sobre violências de gênero, como aponta Hirigoyen (2002), evidencia que o assédio moral e sexual são expressões de relações de poder assimétricas, reforçadas pelo patriarcado institucional. Essas violências não são acontecimentos isolados, mas mecanismos estruturais de controle social e disciplinamento das mulheres no ambiente de trabalho. Essa fundamentação teórica sustenta a discussão sobre como tais práticas funcionam como barreiras à permanência e à progressão profissional.

2.4 Políticas públicas, direitos sociais e proteção às mulheres trabalhadoras

No âmbito jurídico-político, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislações mais recentes — a exemplo da Lei nº 14.611/2023 — estabelecem o arcabouço institucional para o enfrentamento das desigualdades de gênero. Autores como Barsted e Pitanguy (2019) enfatizam o papel das políticas públicas de promoção da igualdade de gênero como instrumentos de transformação social. Este referencial teórico subsidia a análise de políticas corporativas, como a licença parental igualitária, programas de liderança feminina e protocolos de combate ao assédio, permitindo destacar seus limites e potencialidades.

2.5 Serviço Social, mediação e enfrentamento das desigualdades

O Serviço Social é fundamentado pela teoria social crítica, com destaque para as contribuições de Iamamoto (2008) e Netto (2011), que sublinham o papel do assistente social como mediador entre as expressões da questão social e as estruturas sociais. A profissão, orientada pelo seu projeto ético-político, tem como pilares a defesa dos direitos humanos, da equidade e da justiça social. Essa perspectiva teórica sustenta a discussão sobre a atuação do assistente social, que engloba o acolhimento, a orientação, o fortalecimento da autonomia, a articulação intersetorial e a incidência institucional.

2.6. Interseccionalidade: gênero, raça e classe

Para aprofundar a análise dos desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras, é imprescindível a incorporação da perspectiva interseccional, conforme defendida por Crenshaw (1989), Davis (1981) e Hooks (2000). A interseccionalidade demonstra que mulheres negras, indígenas, periféricas e mães vivenciam desigualdades múltiplas e sobrepostas, o que agrava as barreiras no mercado de trabalho. Este referencial é crucial para a compreensão de que a equidade de gênero não pode ser analisada sob uma ótica universalista, exigindo a consideração de recortes que intensificam as vulnerabilidades.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica e documental. O corpus de análise incluiu produções clássicas e contemporâneas das áreas de gênero, sociologia do trabalho e Serviço Social, bem como relatórios institucionais (ONU Mulheres, OIT, IBGE) e o arcabouço legal brasileiro, a exemplo da Lei nº 9.029/95 (que proíbe práticas discriminatórias no trabalho) e da CLT. O processo de revisão visou identificar análises consistentes acerca das desigualdades estruturais, psicossociais e organizacionais que afetam as mulheres trabalhadoras, além de referências sobre a atuação do Serviço Social nas relações de trabalho. A sistematização das informações subsidiou uma discussão crítica ancorada em autores como Saffioti (2015), Hirata (2015), Biroli (2018), Nogueira (2017), Beauvoir (1970) e Iamamoto (2012).

O objetivo metodológico foi compreender a articulação entre os desafios estruturais, as práticas institucionais e as relações de poder, e como essa dinâmica influencia a trajetória profissional das mulheres. A análise foi, subsequentemente, organizada em categorias temáticas que correspondem às perguntas norteadoras da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

4.1 Construções sociais de gênero e a inserção da mulher no mercado de trabalho

As hierarquias de gênero resultam de um processo histórico-social que estabeleceu o homem como provedor e a mulher como cuidadora. Essa construção, intrínseca ao patriarcado, manifesta-se contemporaneamente na segregação ocupacional, na desvalorização das profissões majoritariamente femininas e na persistente desigualdade salarial (Saffioti, 2004).

Embora a Constituição Federal de 1988 (CF/88) assegure a igualdade de direitos, a realidade prática demonstra que as mulheres permanecem sub-representadas em áreas estratégicas, notadamente STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), e, inversamente, super-representadas em ocupações de cuidado, as quais historicamente apresentam remuneração inferior (ONU Mulheres, 2023).

No Brasil, a incorporação feminina ao mercado de trabalho ocorreu de maneira tardia e foi inicialmente marcada pela precarização, baixos salários e concentração em profissões associadas ao cuidado, como enfermagem, magistério e serviços domésticos (Nogueira, 2017).

Do ponto de vista legislativo, houve avanços significativos, como a Emenda Constitucional nº 72/2013 (PEC das Domésticas) e a Lei Complementar nº 150/2015. Esta última regulamenta direitos essenciais, como jornada máxima de 44 horas semanais, horas extras, FGTS obrigatório, seguro-desemprego e salário família. Tais medidas visam equiparar, ainda que parcialmente, esses vínculos de trabalho às demais relações formais. Contudo, apesar das garantias legais, a informalidade permanece elevada e, desde 2015, verifica-se uma retração no número de vínculos formais no emprego doméstico, fenômeno agravado pela crise econômica e pela pandemia. Desse modo, o trabalho doméstico remunerado persiste como um dos setores mais precarizados do mercado laboral brasileiro.

Em contraste, o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, realizado no âmbito familiar, mantém-se invisível nas contas nacionais e culturalmente subvalorizado. Este engloba atividades como limpeza, preparo de alimentos,

organização da casa e o cuidado com crianças, idosos e pessoas dependentes. Pesquisas recentes apontam que, no Brasil, ser mulher implica uma dedicação média de mais de 10 horas semanais adicionais a tarefas domésticas em comparação aos homens, mesmo em cenários de escolaridade similar e independentemente da presença de filhos. Esse padrão evidencia que, para além das condições objetivas, fatores culturais, simbólicos e normativos reforçam a associação feminina ao cuidado. A pandemia de Covid-19 exacerbou essa realidade: o fechamento de escolas, o aumento da demanda por cuidados e a adoção massiva do teletrabalho levaram as mulheres a acumularem ainda mais responsabilidades, resultando em pesquisas que indicaram a deterioração dos indicadores de saúde mental e exaustão.

Apesar dos avanços obtidos após a Constituição de 1988, o mercado de trabalho ainda é caracterizado pela segregação ocupacional, pelo menor reconhecimento profissional e por significativas disparidades salariais. Mulheres negras, em particular, enfrentam barreiras adicionais devido ao racismo estrutural, que historicamente as concentra em ocupações mais precarizadas.

A contribuição de autoras como Angela Davis e Patricia Hill Collins é fundamental para a compreensão da articulação entre raça, gênero e classe. No contexto brasileiro, a perspectiva interseccional é central para explicar a sobrerrepresentação de mulheres negras em ocupações domésticas de baixa remuneração e alta precariedade, em contraste com sua sub-representação em cargos de gestão.

De acordo com dados do IPEA e do Ministério da Igualdade Racial (2023), aproximadamente 70% das trabalhadoras domésticas são mulheres negras, o que evidencia uma profunda marca de desigualdade racial e de classe. Este dado é crucial para a avaliação aprofundada do perfil socioeconômico com recorte de gênero.

4.2 Dupla jornada e impactos na saúde mental e ascensão profissional

As famílias monoparentais femininas representam um eixo de análise particularmente relevante neste contexto. O crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres no Brasil ao longo do século XXI está associado, frequentemente, a uma renda mais baixa e a uma maior instabilidade no mercado de

trabalho. Em grande parte dos casos, são essas mulheres que provêm o sustento financeiro do lar e, concomitantemente, assumem a quase totalidade do trabalho de cuidado. A ausência de corresponsabilidade masculina agrava a dupla ou tripla jornada, contribuindo para a manutenção de ciclos de vulnerabilidade socioeconômica e para a feminização da pobreza. Embora políticas públicas como creches, programas de transferência de renda e serviços de apoio ao cuidador possam mitigar parte dessa sobrecarga, o investimento nessas áreas permanece insuficiente.

A naturalização do trabalho doméstico como responsabilidade feminina constitui um dos principais entraves à equidade de gênero. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (IBGE, 2023) demonstram que as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais a tarefas domésticas e de cuidado, ao passo que os homens dedicam aproximadamente 11 horas.

No que concerne aos setores de atividade e ocupação, a participação feminina é mais expressiva em áreas como educação, saúde, serviços administrativos, comércio e cuidados. Tais setores, em geral, apresentam remuneração média inferior à de atividades tradicionalmente masculinas, como construção civil, tecnologia e engenharia. Essa concentração é definida como segregação ocupacional, que se manifesta de forma horizontal (diferença de setores) e vertical (barreiras à ascensão a cargos de chefia). A desigualdade salarial de gênero é notavelmente significativa: mesmo possuindo maior escolaridade média, as mulheres percebem cerca de 20% a menos que os homens em ocupações equivalentes, sendo essa disparidade ainda mais acentuada entre mulheres negras.

A dinâmica do mercado de trabalho brasileiro apresentou oscilações notáveis a partir dos anos 2000. O período inicial (2000-2015) foi caracterizado por crescimento econômico, expansão do emprego formal e valorização dos salários reais, o que favoreceu a inclusão feminina no mercado formal. Contudo, a crise econômica iniciada em 2015, seguida pela pandemia de 2020, resultou na redução da formalização, no aumento do desemprego e na ampliação da informalidade. Durante a pandemia, a queda na participação feminina foi desproporcionalmente maior que a masculina, sobretudo devido à necessidade de mulheres com filhos pequenos assumirem cuidados intensificados. Após a reabertura econômica, a recuperação da taxa de participação feminina tem sido lenta, persistindo obstáculos relacionados à carência de serviços públicos de cuidado e à rigidez dos modelos de

jornada tradicionais.

A formalização do emprego no Brasil, que avançou significativamente entre 2003 e 2014 em decorrência de políticas de valorização do salário-mínimo, ampliação da fiscalização e dinamização econômica, iniciou um processo de retrocesso a partir das reformas trabalhistas e dos subsequentes períodos de recessão.

A sobrecarga impacta diretamente na saúde mental, gerando estresse, depressão e ansiedade; tempo para qualificação profissional; disponibilidade para assumir cargos de liderança; produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Hirata (2018) destaca que a dupla jornada é um fator que perpetua desigualdades ao limitar a trajetória profissional de grande parte das mulheres. Tais fatores geram desigualdades cumulativas, reforçando a ideia de que mulheres são “menos disponíveis” para posições estratégicas.

4.3 Assédio moral e sexual como barreiras à permanência e progressão na carreira

O ambiente de trabalho continua sendo um espaço onde desigualdades de poder materializam-se por meio do assédio moral e sexual. O assédio sexual é crime segundo o art. 216-A do Código Penal, enquanto o assédio moral constitui falta grave segundo a CLT.

Tais violências funcionam como instrumentos de controle e intimidação, afetando a autoestima profissional da mulher e contribuindo para abandono de carreiras, adoecimento psíquico, perda de oportunidades de promoção, retraimento e isolamento no ambiente laboral.

Essas práticas violam a dignidade humana e constituem barreiras estruturais à equidade, exigindo intervenções institucionais firmes. A violência de gênero no trabalho é marcada por práticas como: constrangimentos e xingamentos relacionados ao gênero, chantagens sexuais para manutenção do emprego ou promoção, desqualificação e invisibilização das competências femininas, isolamento e boicote no ambiente organizacional, avaliação desigual de desempenho.

Segundo pesquisa da OIT (Organização Internacional do Trabalho e do Instituto Patrícia Galvão (2019), mais de 40% das trabalhadoras brasileiras afirmam já ter vivido assédio sexual ou moral no trabalho.

Do ponto de vista do Serviço Social, tais práticas configuram violações de direitos e demandam intervenções institucionais robustas, como canais de denúncia, acompanhamento psicossocial e políticas organizacionais de prevenção.

4.4 Políticas públicas e iniciativas corporativas: avanços e limitações

Diversas políticas públicas e práticas empresariais têm buscado enfrentar desigualdades de gênero, tais como: licença parental estendida. A ampliação da licença-paternidade, prevista no Programa Empresa Cidadã, contribui para a redistribuição do trabalho de cuidado, mas ainda é restrita a poucas empresas.

A criação de creches públicas e corporativas apesar de previstas na Constituição, a oferta ainda é insuficiente, afetando principalmente mulheres pobres. Empresas que oferecem creches internas ou auxílio-creche apresentam melhores índices de retenção feminina (ONU Mulheres, 2021).

Cotas e programas de liderança feminina assim como, iniciativas corporativas de compliance e metas de diversidade, têm mostrado eficácia, mas carecem de monitoramento contínuo. Metas sem acompanhamento tornam-se apenas marketing institucional (gender washing).

Programas de mentoria e apoio à carreira de mulheres tornam-se eficazes quando acompanhados de mudanças estruturais e avaliação de desempenho transparente, reforçadas por políticas de prevenção ao assédio e comitês de equidade. Apesar desses avanços, muitas medidas permanecem superficiais. Biroli (2018) destaca que a equidade só se concretiza quando as instituições reconhecem a natureza estrutural das desigualdades de gênero e organizam seus modelos de gestão. O avanço depende de articulação intersetorial e compromisso institucional contínuo.

4.5. O papel do Serviço Social e estratégias de intervenção

O Serviço Social, enquanto profissão regulamentada e comprometida com a defesa dos direitos humanos e da justiça social (CFESS/CRESS), possui papel estratégico no enfrentamento das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Por meio de escuta qualificada de mulheres que enfrentam assédio, discriminação ou sobrecarga laboral, o profissional encarregado pelo serviço social da empresa ou mesmo de órgãos públicos, possui articulação para que sejam dirimidos os impactos

causados na vida dessa funcionária. Realizando de forma assertiva encaminhamentos para a rede de serviços de saúde mental e jurídica.

Estudos e diagnósticos sociais sobre desigualdades de gênero na empresa, proposição de políticas internas de equidade, ações de educação corporativa sobre gênero e direitos trabalhistas, articulação com RH e comissões de ética, estão dentre as propostas de atuação do assistente social.

Para a plena efetivação da jornada de trabalho a que estão submetidas, conhecer sobre seus direitos trabalhistas, previdenciários e redes de proteção, ações socioeducativas e preventivas, como campanhas, rodas de conversa e formações, podem fazer com que essa mulher não desista da profissão.

Promover articulação intersetorial, estabelecendo vínculos com serviços de saúde, psicologia, jurídico e defensorias públicas, promoção da autonomia e empoderamento, fortalecendo capacidades individuais e coletivas, estão dentre as boas práticas a serem seguidas pelo assistente social. Devendo seguir os princípios do Código de Ética, pautando-se pela justiça social, igualdade e defesa intransigente dos direitos humanos.

Especialmente para mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica, o assistente social atua na articulação com políticas públicas — CRAS, CREAS, saúde, educação e programas de renda. Ao assumir postura crítica e propositiva, o assistente social contribui para a construção de ambientes laborais mais justos e inclusivos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro demanda transformações estruturais, culturais e institucionais. As mulheres continuam enfrentando desigualdades derivadas da divisão sexual do trabalho, da dupla jornada, do assédio e da desvalorização histórica de sua força de trabalho.

Em síntese, a presente pesquisa demonstrou que a busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho é um desafio multifacetado e complexo, cuja superação exige a articulação de ações em diversas frentes. É imperativo promover transformações culturais que desnaturalizam a divisão sexual do trabalho, aprimorar as políticas públicas de cuidado e proteção, e, fundamentalmente, fortalecer a atuação do Serviço Social como agente de transformação e defesa de direitos.

Nesse cenário, o Serviço Social destaca-se como profissão essencial na promoção de direitos, apoio psicossocial e construção de ambientes de trabalho mais inclusivos, atuando na interface entre sujeitos, instituições e políticas sociais. Obstáculos como a divisão sexual do trabalho, a dupla jornada, as violências simbólicas e materiais e o assédio moral e sexual evidenciam que a desigualdade é multidimensional. Políticas públicas e iniciativas corporativas têm avançado, mas ainda enfrentam limitações significativas, especialmente devido à falta de integração entre ações governamentais, empresariais e sociais.

A transformação das estruturas requer mudanças profundas nos mecanismos de gestão, nas práticas de cuidado e na distribuição das responsabilidades domésticas. Nessa perspectiva, o Serviço Social desempenha papel central, atuando no acolhimento, orientação, mediação e promoção de políticas inclusivas. O assistente social contribui para a construção de ambientes de trabalho mais equitativos, fortalecendo mulheres, denunciando práticas discriminatórias e propondo ações estruturantes.

A mitigação das desigualdades exige esforços integrados entre Estado, empresas e sociedade civil, de modo a transformar estruturas, práticas e mentalidades ainda arraigadas. A equidade de gênero só será plenamente alcançada a partir da institucionalização de políticas robustas, da valorização do cuidado e do compromisso coletivo com a justiça social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. E. et al. Care and Domestic Work in the Context of COVID-19 Pandemic in Brazil. UFMG/USP/UFRN, 2022.

BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline. O Progresso das Mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: CEPIA/ONU Mulheres, 2019.

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. (Original publicado em 1949).

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993. Dispõe sobre a Profissão de Assistente Social.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Estabelece igualdade salarial entre homens e mulheres.

CARNEIRO, C. M. M. et al. Trabalho doméstico não remunerado: persistência da divisão sexual e transtornos mentais. *Revista de Saúde Pública*, 2023.

CFESS. Código de Ética do Assistente Social. Brasília, 2012.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, v. 1989, p. 139–167, 1989.

DAVIS, Angela. *Women, Race & Class*. New York: Random House, 1981.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante, 2017.

HIRATA, H. et al. *Gênero, Trabalho e Famílias no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2015.

HIRATA, H. *Gênero, Patriarcado e Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2018.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, 2007.

HIRATA, Helena. *Gênero, Patriarcado e Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOOKS, bell. *Feminist Theory: From Margin to Center*. Boston: South End Press, 2000.

IAMAMOTO, Marilda Villela. *Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

IBGE. *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Relatórios anuais.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)*. Rio de Janeiro, 2023.

IPEA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. Brasília: IPEA, diversas edições.

IPEA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. Brasília, 2022.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOAR, C.; SENOTIER, D. (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Unesp, 2007.

NETTO, José Paulo. *Transformações societárias e Serviço Social*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ONU MULHERES. Relatórios e publicações institucionais. Disponível em: <https://www.unwomen.org>.

PINHEIRO, L.; MEDEIROS, M.; COSTA, J. Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil. Texto para Discussão, IPEA, 2023.

SAFFIOTI, H. I. B. Gênero, Patriarcado e Violência. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Gênero, patriarcado e violência. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, v. 20, n. 2, p. 71–99, 1995.

VASCONCELOS, M. S. Divisão sexual do trabalho durante o teletrabalho: estudo de caso. Práticas de Administração Pública, 2023.