

**“A distopia do Conto da Aia refletida na realidade da desigualdade salarial entre gêneros.”**



**Liz Tamane Dias**

**Aluna do curso de jornalismo 2019.2**

**Trabalho para a disciplina de Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação Social**

O presente artigo visa apresentar as problemáticas da desigualdade salarial entre gêneros que, apesar não muito discutida e articulada nas sociedades, vigora praticamente no mundo todo. Assim, para dissertar sobre tais diferenças, são retratadas aqui, pesquisas, dados e teorias que explicam os motivos para a ocorrência de tal problema que transpassa, em diversos aspectos, a ficção da sociedade representada na distopia de Margaret Atwood: “O Conto da Aia”. Tal obra foi analisada e estudada para que fossem, então, estabelecidas comparações desse clássico da literatura americana com a realidade do século XXI.

## Sumário

1) INTRODUÇÃO.....	4
2) OBJETOS.....	5
-QUESTÃO DA MATERNIDADE: REPÚBLICA DE GILEAD VS REALIDADE.....	5
-JORNADA DOMÉSTICA FEMININA.....	8
-REVERSÃO DO QUADRO DE DESIGUALDADE.....	9
3) QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIAS.....	10
4) OBJETIVOS.....	11
-OBJETIVOS GERAIS.....	11
-OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
5) PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	12
6) CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	12
7) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	13

## 1) Introdução

Com o avanço da humanidade, houve também o avanço dos veículos e aparelhos de comunicação. Desde então, quem dita o que a população pensa e fala são os meios de comunicação de massa. Ademais, com o desenvolvimento da indústria cultural os filmes, as séries, as músicas e os livros ditam diariamente a forma de pensar, agir e criticar de uma população.

Dessa forma, em 2017, a plataforma estadunidense de streaming “Hulu” lançou a série “The Handmaids’ Tale”, inspirada no livro de Margaret Atwood “O Conto da Aia”, e desde então tanto a série quanto o livro passaram a ser internacionalmente conhecidos. A série chegou a receber o Prêmio Emmy do Primetime: Melhor Série Dramática, e o livro está na lista de mais vendidos até hoje. O motivo desse sucesso pode ser interpretado pelo fato de que apesar de tais ficções apresentarem situações e condições radicais da sobrevivência das mulheres em meio a uma sociedade sexista, há diversas semelhanças com as convenções e consensos machistas da realidade, que justificam o fato de que o sexo feminino recebe um salário menor do que o masculino ao redor de todo o globo.

O presente artigo visa apresentar as motivações tanto históricas quanto as atuais que fazem com que a desigualdade salarial entre gêneros continue vigorando. Para isso, essas foram desenvolvidas em uma construção de comparações com acontecimentos e estilos de vida representados em “O Conto da Aia”.

Além disso, também são apresentadas aqui possíveis soluções para a redução gradativa e, posteriormente, extinção das disparidades de salário entre homens e mulheres que é maior em alguns países e empresas, e menor em outros, mas está sempre presente. Sendo assim, é inegável que a divulgação de livros, músicas, filmes, séries e até mesmo artigo como esse, que retratam tal desigualdade, são agentes quebradores de estereótipos e auxiliam também na sede por mudança.

A idéia de que desigualdade salarial entre gêneros se encontra muito além da discriminação contra o sexo feminino é exposta e desenvolvida aqui, pautando-se principalmente no universo da maternidade e suas consequências. Tal discussão foi então construída a partir da forma que o sexo feminino é obrigado a se comportar dentro de uma sociedade patriarcal que existe muito além das linhas e páginas do livro “O Conto da Aia”.

## 2) Objetos

A palavra “distopia”, do grego significa: lugar ruim. Dessa forma, atualmente, no âmbito literário o gênero distópico majoritariamente representa uma sociedade e um ambiente num futuro ficcional que deu errado a partir de boas intenções, como criar sociedades justas e equilibradas, em que o bem e a justiça prevaleçam, mas, tragicamente, acabam utilizando de governos autoritários, ditatoriais, e pessoas desumanizadas.

Margaret Atwood escreveu “O Conto da Aia” pois percebeu que as distopias famosas naquela época eram sempre narradas por homens, e não representavam bem as mulheres, e quando representavam as colocavam sempre em um papel secundário. Então, resolveu escrever uma que fosse narrada por mulher com o foco na perspectiva delas.

Desse modo, o livro representou uma sociedade radicalmente machista, patriarcal e sexista num regime titulado “República de Gilead”. Por isso, este artigo estudou e analisou as formas de vida descritas em tal texto, mostrando que, o prejuízo feminino dado pelas estruturas e convenções do senso comum, infelizmente, transpassam o meio ficcional e pairam em todos os lugares, fazendo com que as mulheres sofram por diversas questões, como na grave questão da desigualdade salarial entre gêneros.

### **Questão da Maternidade: República de Gilead x Realidade**

A República de Gilead era um Estado Teocrático Fundamentalista, logo, se baseava extrema e radicalmente em uma religião, no caso, o cristianismo com uma interpretação ultraradical da Bíblia. Esse tipo de regime gera um cenário de opressão para toda a população, mas como sempre, em especial às mulheres. Desse modo, interpretavam passagens de tal livro sagrado de maneira denotativa, como a seguinte parte do texto que utilizam para justificar a regra de que as mulheres que eram férteis – as aias- seriam obrigadas a ter relações sexuais para reproduzirem.

“Quando Raquel viu que não dava filhos a Jacó, teve inveja de sua irmã. Por isso disse a Jacó: ‘Dê-me filhos ou morreréi!’. Jacó ficou irritado e disse: ‘Por acaso estou eu no lugar de Deus, que a

impediu de ter filhos?’. Então ela respondeu: ‘aqui está Bila, minha serva. Deite-se com ela para que tenha filhos em meu lugar, e por meio dela e também possa formar família.’ Por isso, ela deu a Jacó sua serva Bila por mulher. Ele deitou-se com ela, Bila engravidou e deu-lhe um filho. Então Raquel disse ‘Deus me fez justiça, ouvi o meu clamor e deu-me um filho.’. (BÍBLIA SAGRADA, GÊNESIS, cap 30)

Assim, em um mundo com sucessões de desastres naturais, graves epidemias e acidentes nucleares, onde a maior parte da população dos EUA foi dizimada, e quase todos que sobreviveram passaram a ser inférteis, as mulheres que ainda desproviavam da fertilidade viravam escravas sexuais, não para a luxúria e prazer dos homens, mas para reprodução. Então, uma vez por mês elas tinham que se relacionar sexualmente com o comandante delas.

A República de Gilead se constitui por conta de um cenário catastrófico que, conseqüentemente, gerou crises políticas. Por isso, o Estado de Direito Americano foi substituído por um Estado Teocrático. Transpassando o contexto literário distópico, na realidade o machismo não é escancaradamente radical, mas graças a ele a disparidade de salários entre gêneros existe.

Quando reproduzido o conhecido discurso de “salário igual para trabalho igual”, faz parecer que mulheres recebem menos porque trabalham menos. Mas na realidade, elas recebem menos e trabalham tanto quanto ou mais que eles, então, recebem menos pelo simples fato de serem mulheres, isso significa: discriminação. Porém, apesar de recorrente, tal problemática não é o maior agente propagador da desigualdade salarial, mas a cultura de que o papel de criação dos filhos é mais responsabilidade da mãe do que do pai.

As explicações para a desigualdade salarial na década de 1950 eram nível de educação reduzido, não eram consideradas fortes para trabalhos manuais que exigissem esforço, deveriam ser donas de casa e educarem as suas crianças. Todas essas explicações são,

atualmente, retrógradas, com exceção da última. Apesar de mascarada, ainda existe o conceito de diferença de importância da maternidade em detrimento da paternidade.

Ao analisarmos o índice de participação da mulher no mercado de trabalho é possível perceber uma clara disparidade quanto ao gênero masculino. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgados em 2018, no Brasil, entre as mulheres em idade participativa apenas 48% delas estão inseridas no mercado, enquanto o índice entre homens é de 75%. Diferentemente da República de Gilead, onde elas perderam o direito de trabalhar, o direito de estudar, o direito a própria identidade, os direitos políticos, e acima de tudo a independência, passando ser posse dos seus maridos, na Constituição está assegurado que todos são iguais perante a lei independente do gênero, mas na prática não ocorre isso, logo, elas têm direitos, mas não conseguem gozar amplamente dos mesmos.

Esses números podem ser, muitas vezes, justificados pelo ônus da maternidade, já que segundo uma pesquisa da FGV 48% das mães saem de seus trabalhos nos primeiros 12 meses de seus filhos. Elas se tornam engenheiras, professoras, médicas, jornalistas, advogadas, não importa o ofício, a sociedade continua esperando que elas sejam responsáveis pela criação das crianças. Ademais, é comum que as pessoas não concordem com a escolha da mulher de voltar a trabalhar em horário integral após terem filhos e, quanto aos homens, essa perspectiva se inverte, a sociedade espera que ele trabalhe mais para garantir um bom sustento às crianças.

De acordo com uma pesquisa realizada com 10000 mulheres brasileiras em 2018, pelo portal informativo ao redor da maternidade “Trocando Fraldas”, 3 a cada 7 mulheres sentem medo de perder seu emprego em caso de gravidez. 56% das mulheres enxergam possibilidade de insucesso profissional caso tenham um filho. 23% alteraram os planos de ter filhos por motivos profissionais.

Atualmente, ainda é comum que em entrevistas de emprego perguntas sobre pretensão de gravidez ou quantos filhos têm sejam feitas às candidatas. Isso justifica o motivo pelo qual as mulheres se perderam no labirinto do poder, já que mesmo com uma taxa de escolaridade superior á masculina, apenas 2% dos cargos mais altos são ocupados por mulheres, abrindo espaço para um panorama de sensações de insegurança, incapacidade e medo. E assim como no livro de Atwood, a sociedade é estruturada de uma forma em que o modelo permaneça assim, pois as mulheres apesar de lutarem e conquistarem alguns direitos, não querem perder seus empregos já tão instáveis.

[...] Quero continuar vivendo de qualquer forma que seja. Renuncio a meu corpo voluntariamente para submetê-lo ao uso de outros. Eles podem fazer o que quiserem comigo. (ATWOOD, 2017, p. 337 e 338)

### **Jornada doméstica feminina**

No livro há 4 diferentes funções atribuídas às mulheres, e a cada função é atribuída uma cor. As Aias andam de vermelho, as Marthas (empregadas domésticas) andam de verde, as esposas pertencentes á elite andam de azul e as Econoesposas (esposas pobres) usam roupas coloridas com as três cores pois desempenham as 3 funções. Assim, há uma clara função social esperada da mulher em cada categoria. Dessa forma, é inegável que em Gilead também existia o esteriótipo direcionado ao gênero, por isso as mulheres são majoritariamente postas como subalternas e responsáveis pela atividade doméstica.

De fato, tal maneira de se estruturar a sociedade ultrapassa o livro de Margaret Atwood, e é comum na realidade o conceito de que mulheres têm o dever de se dedicarem a atividades do lar. Isso tudo graças à construções realizadas anteriormente por uma sociedade machista e patriarcal que vigoram até a contemporaneidade, fazendo com que elas sejam, majoritariamente, obrigadas a exercerem dois ofícios, um em seus respectivos empregos formais e outro em seu emprego informal (dentro de casa).

De acordo com A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) divulgada pelo IBGE em 26 de abril deste ano (2019), mulheres dedicam 21,3 horas semanais em atividades domésticas, enquanto homens perdem apenas cerca de 10,9 horas semanais nas mesmas tarefas. Tal pesquisa recente tem um cunho de extrema importância, já que apresenta um dos prejuízos que as mulheres sofrem, e que afetam diretamente na disparidade salarial entre gêneros, visto que esse tempo de mais de 10 horas que elas perdem relação a eles, poderia ser investido em pesquisas, estudos, adiantamento de trabalhos e até mesmo em um tempo livre para descanso o que é muito importante e necessário para a preservação da saúde mental e até mesmo física.

Além disso, há um consenso cultural de que as mulheres são responsáveis pelas obrigações domésticas e, obviamente, esse quadro se agrava quando elas são mães. Pois mesmo que o casal possua alguém que auxilie na criação dos filhos, um dos dois precisará estar presente em ocasiões especiais como casos de adoecimento, vacinação, vista ao médico, eventos escolares, entre outros, e na maioria das vezes, essa pessoa é a mãe. Assim, enquanto a mãe passa a ser obrigada a adotar um horário mais flexível, o

pai continua trabalhando regularmente e, é provável que com o passar dos anos ele ganhe promoções e acesso a autos-cargos. Isso explica mais uma vez como mulheres ganham menos e como a presença delas em cargos mais difíceis de serem alcançados é tão reduzida. E no livro aqui analisado, as mulheres que pertenciam à categoria das Marthas eram responsáveis pelas tarefas domésticas. Então, se tal grupo existisse na realidade, quase todas seriam Marthas.

### **Reversão do quadro de desigualdade.**

As divergências salariais variam dependendo do país ou da empresa. Na Polônia por exemplo a mulher recebe cerca de 0,91\$ a cada 1\$ do homem, em Israel 0,81\$ e na Coreia do Sul apenas 0,65. Percebe-se que em alguns lugares mais, em outros menos, mas a disparidade dos salários é evidente. E os dois países mais próximos de extinguir essa diferença são: Ruanda e Polônia.

Vale à pena ressaltar os fatores históricos que possibilitaram que a sociedade ruandesa chegasse a tal patamar de igualdade, pois antes de 1994, mulheres não tinham a permissão de falar em público, mas a partir daí, por conta do genocídio com a morte de cerca de 800000 homens, a população era cerca de 70% feminina. Nessa perspectiva, elas foram obrigadas a ocupar o mercado de trabalho e a agir para mudar e reconstruir o país. Foram então conquistando um espaço que jamais será retirado delas novamente, já que o preâmbulo da nova constituição promete igualdade de direitos entre homens e mulheres e estabelece que 30% de todos os níveis do governo fossem mulheres, visando uma garantia da maior participação feminina em cargos de poder. Atualmente, o maior número de participação do sexo feminino em parlamento no mundo é em Ruanda: 61% da parcela de representantes são mulheres. Ademais, elas representam 88% da mão-de-obra do país, e esse cenário se sustenta graças à criação do cargo de “fiscal de gênero” assegurado constitucionalmente.

Na Islândia a proximidade entre os salários entre mulheres e homens também se dá por heranças históricas. Pois em 1975 o movimento que ficou posteriormente conhecido como “Dia de Folga das Mulheres” foi um divisor de águas, as islandesas entraram em greve –recusaram-se a trabalhar, cozinhar e cuidar das crianças por um dia- foram as ruas protestar pela desigualdade salarial. Desde então, as desigualdades foram, gradativamente se esgotando, e as mulheres passaram a ter mais destaque em carreiras políticas. Em 1980, a Islândia elegeu democraticamente a primeira presidente mulher do mundo. Já no ano de 1981, foi criada uma nova lei que obrigava os empregadores a darem a novas mães uma licença de três meses, estendida para seis meses em 1988, a licença-maternidade foi, pela primeira vez, posta em voga . Porém, essa lei fazia com que as mães ficassem em casa enquanto os pais continuavam trabalhando, continuando a colaborar para a desigualdade salarial e, só posteriormente, no ano de 2000 foi estabelecida no país a licença-paternidade.

Desta forma, fica explícito o fato de que uma das principais vias para a redução e extinção da desigualdade salarial é a quebra da convenção de que a mulher é a principal responsável pela criação dos filhos. Segundo muitos estudiosos, essa mudança depende muito diretamente dos homens, pois enquanto ambos os pais não forem reconhecidos e exercerem igual papel de criador e provedor a disparidade de salário entre gêneros irá existir, visto que é também, claramente, um problema de estruturação e organização familiar. Porém para que as alterações aconteçam dentro do ambiente de família, é necessário agir em conjunto com o auxílio das empresas, como defende a Cartilha dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres.

A igualdade de gênero é um compromisso que deve ser assumido pela alta liderança para que ocorram mudanças estruturais na corporação. Ao defini-la como prioridade estratégica, é necessário desdobrá-la em metas e objetivos de toda a empresa e vinculá-los aos indicadores de gestão. A criação de um ambiente de igualdade de gênero é um compromisso de longo prazo. Portanto, a liderança precisa criar as estruturas institucionais e culturais na organização para que a igualdade de gênero se torne um valor compartilhado por todos e todas, permeando as diversas esferas que interagem na empresa - os processos internos relacionados ao avanço profissional, o relacionamento com a cadeia de suprimentos e a comunidade. (ONU MULHERES, 2017, p 10)

Então, para equiparar a importância dos gêneros não só na criação dos filhos, mas na participação nas empresas, caminhando, assim, os salários também se equivalham, o ideal é que as empresas se comprometam em manter os diálogos com as mães e pais, e que as licenças-maternidade e paternidade sejam equiparadas. É inegável também a necessidade de os países investirem na criação de mais creches em horário integral, já que as crianças não deveriam ser um projeto do país e não só dos pais (majoritariamente das mães). Pois não vivemos na distopia do “conto da Aia”, mas sim numa sociedade machista, que pode ser mudada gradativamente pela luta feminista, com ajuda de obras que reflitam temáticas como essa, já que, de fato, o auxílio dos meios de comunicação é indispensável em lutas como essa.

### **3) Quadro Teórico de Referências.**

O livro “O Conto da Aia” foi articulado no presente projeto de pesquisa por conta de sua temática que, apesar de fictícia e radical, articula muito bem o que as mulheres sofrem por conta do machismo. Então, a partir da obra foram discutidas e comparadas situações que justificam as motivações da questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Este artigo também se pauta em estudos de portais informativos e interativos, na Cartilha dos Princípios de Empoderamento das Mulheres em um episódio do podcast “Mamilos”, e até mesmo na análise de falas do cotidiano. Esses conteúdos foram aqui articulados a fim de apresentar os motivos e até possíveis estratégias para a extinção do problema.

Em primeira análise, o podcast “Mamilos – jornalismo de peito aberto” criado por Cris Bartis e Ju Wallauer tem cerca de 350 mil ouvintes mensais e episódios

semanais. A idéia principal do programa é abrir um espaço para a articulação de temas polêmicos que não recebem a devida atenção, desse modo, o episódio #196 – “Maternidade & Carreira”- foi uma grande motivação para a articulação do presente artigo, pois mostrou e explicou através da apresentação de dados verificados, entrevistas e exposição de idéias o principal agente gerador da desigualdade salarial entre gêneros: a maternidade.

Além disso, o portal de informações e interações “Trocando Fraldas” publica em sua plataforma digital publicações direcionadas a mulheres inseridas no universo da maternidade. Assim, neste artigo, foi utilizada a pesquisa “Maternidade e Carreira combinam no Brasil de 2018?”, tal material reúne gráficos e dados sobre as dificuldades das mães inseridas no mercado de trabalho, mostra como mulheres que ainda nem tem filho se sentem ameaçadas por conta da maternidade, e mostra também números que ilustram a dificuldade de se conseguir uma vaga em creche em porcentagem por estado do Brasil. Por isso, o material foi articulado aqui, auxiliando na discussão da disparidade de salários.

Outro material que foi estudado e articulado na construção do trabalho foi a Cartilha dos Princípios de Empoderamento das Mulheres divulgada por uma vertente da Organização das Nações Unidas –ONU Mulheres- que tem como objetivo gerar esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres, e conta com a ajuda da sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, universidades, empresas, entre outras corporações.

Finalmente, análises de situações da vida cotidiana permitiram e auxiliaram a construção deste artigo, já que as convenções de uma sociedade mundialmente patriarcal e machista são grandes colaboradoras para o gap salarial entre homens e mulheres. Por isso, a partir de “regras” que são heranças dessa sociedade e geram comportamentos e discursos que mantêm tal problema no geral, ao observá-las e escutá-las a partir de conversas com mulheres e mães do meu cotidiano foi possível desenvolver o presente artigo, que é de suma importância visto que há escassez de material sobre este assunto, então, se faz necessária a reunião e articulação de informações como as aqui presentes.

#### **4) Objetivos.**

##### **Objetivos Gerais.**

Articular situações presentes na obra distópica de Margaret Atwood –“O Conto da Aia”- mostrando semelhanças com a sociedade contemporânea que, apesar de alguns avanços, ainda é machista e as mulheres, na prática, são desfavorecidas só por serem mulheres. Então, apresentar, desenvolver e apontar possíveis soluções para a problemática da desigualdade salarial entre gêneros é o que este artigo visa. É de extrema importância a retratação desse assunto visto que os meios de comunicação de massa não dão a devida importância que o assunto merece, portanto, é de suma importância que trabalhos e

discussões esclarecedoras sobre o tema ganhem visibilidade a partir de outros veículos e formas.

### **Objetivos Específicos.**

Mostrar que assim como no livro, o sistema que constitui as sociedades se sustenta de uma forma em que as mulheres são desfavorecidas especialmente por conta da maternidade. Então, é esclarecido que a discriminação feminina não é o principal agente gerador da disparidade salarial entre mulheres e homens, mas sim o fato delas poderem ser mães. Há dentro das populações convenções amplamente aceitas por todos que apesar de possuírem um claro cunho machista, fazem com que homens continuem recebendo mais pelo simples fato de serem homens, aliás, eles podem trabalhar mais em tese. Porém, o presente artigo problematiza isso e apresenta a condição de que mulheres trabalham mais que homens por conta da dupla jornada de trabalho (emprego formal e emprego doméstico) e continuam recebendo menos.

#### **5) Procedimentos Metodológicos.**

Primeiramente, é apresentada e comparada com a sociedade do século XXI a estrutura da população na República de Gilead da obra “O Conto da Aia”. A partir de tal articulação foi desenvolvida a tese de que o principal agente propagador da desigualdade salarial entre homens e mulheres não é a discriminação contra o sexo, mas sim contra a maternidade.

A segunda parte visa apresentar a perspectiva da dupla jornada de trabalho e suas consequências enfrentadas pelas mulheres. Nessa parte, a articulação foi embasada em dados de pesquisas do IBGE, e foi ressaltado também o modo de como a Reforma da Previdência está sendo retratada pela grande mídia, que não deixa claro que mais uma vez as mulheres serão prejudicadas no mercado de trabalho.

Finalmente, também são dispostos aqui possíveis soluções a partir da citação de experiências concretas de sucesso nos dois países com menos desigualdade salarial entre gêneros do mundo: Islândia e Ruanda. Ademais, nessa parte, também foram expostos ideais da Cartilha dos Princípios de Empoderamento das Mulheres.

#### **6) Considerações Finais.**

Em pleno século XXI, vivemos em um mundo estruturado de modo para colocar as mulheres sempre no papel de subalternas, por isso é de extrema importância que assuntos como o da disparidade de salários entre gêneros seja cada vez mais discutido, não só pelo público feminino, mas por todos, visto que é um problema que, apesar de prejudicar diretamente somente uma parte, é articulado por todos.

Assim, é justa e necessária que obras como “O Conto da Aia” repercutam com sucesso na sociedade, pois é a partir de narrativas como essas que tal temática passará a ser discutida e questionada. Pois a maternidade, principal motivação da desigualdade salarial, obviamente continuará existindo. Aliás, as mulheres continuam escolhendo ter filhos, mais de 68% das brasileiras com idade a partir de 15 anos tem no mínimo um

filho segundo o último senso demográfico realizado pelo IBGE em 2010. Mas, o que precisa mudar é o papel de provedora e responsável pela criação que é agregado às mães, pois as crianças devem igualmente ser um projeto dos pais e do Estado, e só assim as mulheres, final e justamente, deixarão de ser prejudicadas por conta da maternidade. Aliás, não vivemos numa distopia do século XXI, então, ao mesmo tempo que a situação está ruim, há a possibilidade de melhora caso haja luta.

## **7) Referências Bibliográficas.**

**Demissão após maternidade – pesquisa brasileira mostra que 3 em cada 7 mulheres sentem medo de perder o emprego por conta da gravidez.** Disponível em: <<https://www.portalrondonia.com/2018/04/23/demissao-apos-maternidade-pesquisa-brasileira-mostra-que-3-em-cada-7-mulheres-sentem-medo-de-perder-o-emprego-por-conta-da-gravidez/>>. Acesso em 07 de Nov. 2019

**Participação das mulheres no mercado de trabalho segue menor que a dos homens, diz OIT.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-segue-menor-que-a-dos-homens-diz-oit.ghtml>>. Acesso em 07 de Nov. 2019

**Princípios de Empoderamento das Mulheres.** Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_ONU\\_Mulheres\\_Nov2017\\_digital.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf)>. Acesso em 07 de Nov 2019.