

Trabalho Destaque

Gênero e labor: desigualdade salarial no âmbito sanitário¹

Aline Gomes Silva²

Emerson de Lima Pinto³

Resumo: O Brasil ainda possui como desafio a desigualdade salarial entre homens e mulheres, já que apesar de existir consistentes bases legais na Constituição Federal (art. 3º inciso IV; art. 5º, inciso I; art. 7º, incisos XX e XXX) e na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 373-A e art. 461), o devido cumprimento ainda é emblemático. No presente artigo o objetivo é versar os direitos laborais das mulheres, com ênfase nas que trabalham no setor sanitário, com as dificuldades que elas encontram em suas vidas em termos de disparidade e desigualdade de gênero. Desta forma, verificar-se-á (i) um panorama histórico que explica a origem destes problemas de cunho social, (ii) uma análise das disposições legais criados para este fim, bem como seu entendimento majoritário e (iii) uma compilação especial de recortes dentro da área da saúde, a partir de um olhar jurídico e estatístico, a fim de verificar não apenas a disparidade, mas também o reconhecimento fundamental do trabalho feminino. Todas as considerações foram alcançadas a partir da utilização do método bibliográfico. Ao final, a intenção é que o leitor possa compreender a temática de forma ampla, identificando suas maiores fragilidades e sendo capaz de desenvolver pensamento crítico acerca de ações afirmativas nesse sentido.

Palavras-chave: Desigualdade Salarial; Gênero; Âmbito Sanitário.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres iniciaram sua jornada profissional e acadêmica, em termos históricos, séculos depois dos homens. A base legislativa de anos passados reflete essa realidade na qual a mulher era estritamente o esteio do lar e fiel aos afazeres domésticos. Contudo, em pleno século XXI, a realidade é radicalmente outra, contando com mulheres capacitadas nas mais diversas áreas, inclusive no nicho sanitário.

¹ Este trabalho foi destaque na XVI Mostra Científica do Cesuca.

² Estudante do Curso de Direito e Bolsista de Iniciação Científica do Centro Universitário Cesuca. E-mail: a345523@gmail.com

³ Docente do curso de Direito do Centro Universitário Cesuca. Pesquisador-Líder do Grupo de Pesquisa de Direito Sanitário e Saúde Coletiva do Cesuca. Doutor em Filosofia. E-mail: emersonpinto@cesuca.edu.br

A partir desta perspectiva, é possível ainda encontrar máculas na equiparação entre homens e mulheres no contexto profissional. Consequências como a ausência de credibilidade colocam mulheres em patamar inferior de contraprestação pecuniária, mesmo que estejam desempenhando as exatas mesmas função de um homem.

O presente artigo busca versar sobre esta situação fática especialmente no ramo sanitário, a partir de uma análise fruto do método bibliográfico. Nesse sentido, o tema secciona-se (i) na apresentação do contexto histórico que desaguou na problemática, (ii) na análise legislativa que as mulheres possuem como égide de sua dignidade profissional e, por fim, (iii) informações diretamente da esfera sanitária, contando com a participação ímpar feminina.

Busca-se que ao final o leitor esteja apto a reconhecer as dificuldades que a classe feminina possui, especialmente dentro do recorte sanitário, e quais medidas poderiam ser tomadas para tratar esta questão, começando pela própria mudança das “lentes” pela qual vislumbra o mundo.

2 PANORAMA HISTÓRICO ACERCA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO TRABALHO

A teoria do materialismo histórico trouxe em voga aspectos interessantes, dentre eles, há o fato que a humanidade não é uma espécie animal, mas sim uma realidade histórica. Neste contexto as pessoas não seriam apenas agentes passivos frente a Natureza, tendo retomado ela em suas mãos. A mulher, neste contexto, não poderia ser simplesmente um organismo sexuado, tendo além de aspectos biológicos um valor concreto, bem como uma consciência própria. (BEAUVOIR, p. 73, 1970).

Em contraponto a essa perspectiva, na qual todos os seres humanos seriam iguais, a trajetória feminina, em termos de igualdade, não se verificou de forma espontânea. O art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, fruto da Revolução Francesa, já ecoava a igualdade para todos. Por sua vez, no Brasil, desde a Constituição do Império foi posta a igualdade formal em voga, mas tal previsão não foi o bastante para realizar a manutenção (de fato) do Estado Democrático de Direito. (MARTA e PINTO, 2020, p. 89)

O Código Comercial brasileiro de 1850, por exemplo, possuía previsto em seu artigo 1º, inciso IV, que poderiam comerciar no Brasil “as mulheres casadas maiores de dezoito anos, com autorização de seus maridos para poderem comerciar em seu próprio nome,

provada por escritura pública”. No Código Civil de 1916, na mesma linha, restava positivado que o homem era o responsável legal da família, cabendo a ele administrar os bens, apesar de estes poderem ser da mulher de alguma forma. Inclusive, a figura feminina só poderia trabalhar fora do lar com expressa autorização do marido. (RAMAL, 2019, p. 6)

Neste contexto, não havia participação política da mulher em grande parte do mundo, até começarem a surgir os primeiros movimentos: o estado norte-americano Wyoming aprovou o voto feminino e na Inglaterra as mulheres foram autorizadas a escolher ao menos seus representantes em 1918. O Brasil, por sua vez, conquistou o direito ao voto apenas em 1932, a partir de muitas lutas. (RAMAL, 2019, p. 6)

A partir do direito ao voto, diversas foram as mudanças na vida das mulheres, a qual vem se transformando ao longo do tempo. De toda sorte, inegável notar o quanto essas “feridas sexistas” ainda reverberam, especialmente em termos laborais.

Além das questões de ordem cultural da hegemonia masculina, a mulher sofre com preconceitos relacionados a sua “condição”, uma vez que causa desconforto em cargos de autoridade, por serem direitos recentes e ainda em razão de poderem estar grávidas. (LIMA, 2018, p. 26)

Diante desta questão de cunho social, o Estado procurou munir-se de instrumentos legislativos que pudessem trazer razoabilidade a situação que as mulheres encontraram no mercado de trabalho, e a partir disso é possível vislumbrar o tópico seguinte.

3 ANÁLISE LEGISLATIVA

Elementar iniciar a análise legislativa acerca do tema voltando-se a Constituição Federal de 1988, famosa Constituição Cidadã, a qual se preocupou em estabelecer e preservar os direitos das mulheres. Nesse sentido, vislumbra-se no artigo quinto⁴:

Art. 5º **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - **homens e mulheres são iguais** em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (Grifei)

No mesmo sentido, os artigos terceiro e sétimo também dispõem:

⁴ Importante verificar que há legislações infraconstitucionais, que apesar de não serem aprofundadas no presente artigo, ratificam as disposições constitucionais, tais como a Lei nº 5.473/68 (dispõe que são nulas disposições e providências que criem discriminações entre sexos) e Lei nº 9.029/95 (proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização para admissões).

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
IV - promover o bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, **sexo**, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (Grifei)

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores** urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - **proteção do mercado de trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - **proibição de diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (Grifei)

A interpretação correta do art. 5º inciso I inviabiliza qualquer discriminação de sexo que possa vir a existir, considerando o propósito de colocar homem e mulher em situação de disparidade. Todavia, aceita-se “diferenciação” quando pretendido atenuar desníveis. (MORAES, 2022, p. 50)

O Supremo Tribunal Federal efetiva tal disposição através de suas decisões: (i) tornando cláusula pétrea a licença à gestante, (ii) ressaltando que a imposição de discrimen de gênero para fins de Concurso Público seria incompatível com a Constituição, (iii) reconhecendo direitos relacionados a estabilidade de mulheres gestantes, (iv) admitindo ações afirmativas em vias eleitorais e ainda (v) considerando violência de gênero grave violação aos direitos humanos e à dignidade de pessoa humana. (MORAES, 2022, p. 50)

Compreendido o inegável caráter isonômico que a Constituição possui por objetivo, vale a pena mirar a Consolidação das Leis do Trabalho, na qual de forma ainda mais pontual consta o aspecto da equiparação salarial, *vide* os seguintes artigos:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que

afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Art. 461. **Sendo idêntica a função**, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, **corresponderá igual salário, sem distinção de sexo**, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Nestes termos, é possível falar em “equiparação salarial” considerando que sejam funcionários de mesma: função, empregador, estabelecimento empresarial, simultaneidade no exercício da função, perfeição técnica, produção, produtividade e que possuam até dois anos de diferença de tempo de serviço na função e até quatro anos de diferença de tempo de serviço no emprego. Também precisará verificar a inexistência de plano de carreira ou plano de salários que pudessem justificar a disparidade. (RESENDE, 2020, p. 652)

Cabe então ao empregado comprovar o cumprimento de todos os requisitos dispostos no artigo 461 da CLT. Ao empregador, por sua vez, cabe a comprovação de fato modificativo do caso concreto. (RESENDE, 2020, p. 652)

Em termos de equiparação salarial, importante vislumbrar a seguinte súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a qual apesar de reformada em 2017 com as alterações da CLT, traz importantes leituras:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000).

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003).

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970).

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980).

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003).

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977).

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002).

Observação: (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

As disposições desta súmula de forma geral ratificam o que até aqui restou exposto. Contudo, elementar o inciso VII, grifado, no qual afirma-se que cumprindo o artigo 461 da CLT é possível a equiparação salarial, o qual ensejará impreterivelmente uma análise técnica.

Com estas informações é possível prosseguir ao próximo tópico, já que resta claro que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas dispõem no mesmo sentido garantista as mulheres, e mesmo que estas exerçam funções intelectuais será passível de reivindicar pretensão direita.

4 DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO ÁREA DA CIÊNCIA SANITÁRIA

A atuação das mulheres cresce em todas as áreas, inclusive nas que dizem respeito a saúde. Nesse sentido, é possível iniciar a abordagem com dados da engenharia clínica, por exemplo. A fim de realizar a discussão do tema, foi realizada uma pesquisa por meio de formulário eletrônico para compreender a participação feminina nas áreas de ciência e saúde (com foco em engenharia clínica), e de 88 formulários validados, obteve-se 81 formulários preenchidos por mulheres com curso superior, trabalhando na saúde em tempos emergências da Covid-19. (TOSCAS, HOLSBACH; SANTOS, 2021)

Essa é uma constatação que não se restringe a área da engenharia clínica, estendendo-se para todas as áreas médicas e sanitárias. No ano de 2020 foi realizado um censo pelo Conselho Federal de Medicina, no qual é possível depreender que apesar de os médicos homens ainda serem a maioria, o aumento da curva feminina vem aumentando a cada ano, nos termos dispostos na tabela abaixo:

Tabela 1 – Evolução do número de médicos homens e mulheres⁵

Evolução do número de médicos entre 1910 e 2020 segundo sexo – Brasil, 2020				
Ano	Feminino	(%)	Masculino	(%)
1910	2.956	22,3	10.314	77,7
1920	3.015	21,5	11.016	78,5
1930	3.037	19,1	12.862	80,9
1940	3.131	15,1	17.614	84,9
1950	3.450	13,2	22.670	86,8
1960	4.519	13,0	30.273	87,0
1970	9.341	15,8	49.653	84,2
1980	32.239	23,5	105.108	76,5
1990	67.483	30,8	151.601	69,2
2000	104.554	35,8	187.372	64,2
2010	145.568	39,9	219.189	60,1
2020	222.942	46,6	255.040	53,4

Nota: nesta análise foi usado o número de médicos (indivíduos), e 0,86% desses registros estavam com informações incompletas. **Fonte:** Scheffer M. et al., *Demografia Médica no Brasil 2020*.

Fonte: CRM (2020)

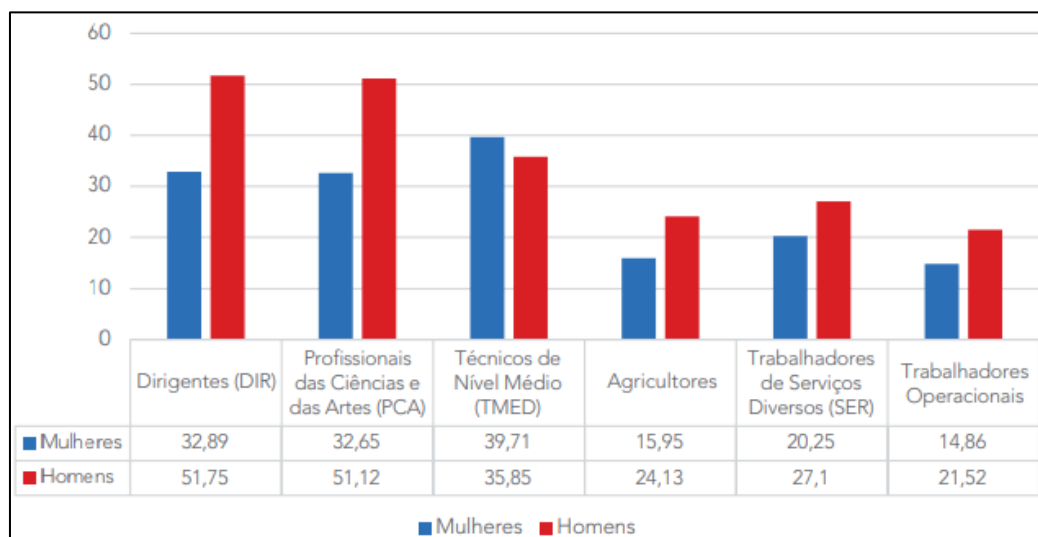
O papel das mulheres torna-se imprescindível no Brasil do século XXI. Mesmo assim, estudos apontam que profissionais mulheres das ciências e das artes (PCA) e de

⁵ Acesso em 29 de set. de 2022: https://www.fm.usp.br/fmusp/conteudo/DemografiaMedica2020_9DEZ.pdf

serviços, possuem remuneração inferior a dos homens. Em realidade, em todas as ocupações os homens auferem maiores valores quando comparados às mulheres, com exceção da ocupação de técnicos de nível médio. (ALVES, SOUZA, PAIVA e GOMES, 2019, p. 120-44)

O gráfico compilado no trabalho dos autores referenciados demonstra com precisão a desvantagem salarial das mulheres qualificadas no país, que foram bases para diversos estudos em análises de decomposição de Oaxaca-Blinder. (ALVES, SOUZA, PAIVA e GOMES, 2019, p. 120-44)

Tabela 2 – Disparidade salarial na área das ciências



Fonte: IBGE (2010)

Em nível de Rio Grande do Sul, com base no Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Restou verificado que mulheres com o mesmo nível de experiência dos homens ganham, em média, R\$ 1,29 a menos por hora trabalhada do que eles. Em vias de anos de escolaridade, mulheres com o mesmo número de anos de escolaridade ganham aproximadamente R\$ 1,01 a menos que os homens por hora trabalhada sem o controle para os setores da economia, e R\$ 1,03 a menos quando inclui-se este controle. (RAFAEL e CRISTIANO, 2016, p. 167)

Ao observar o aspecto mensal, isso equivale a uma diferença salarial de aproximadamente R\$ 186,65, em média. Ou seja, embora as mulheres no Rio Grande do Sul possuam mais anos de escolaridade que os homens, em média, esse atributo é mais valorizado em favor dos homens. (RAFAEL e CRISTIANO, 2016, p. 167)

Os dados são claros: as mulheres cada vez mais estão capacitando-se e dedicando-se para as áreas médicas e sanitárias, entretanto o preconceito estrutural da sociedade coloca elas em situação de desigualdade salarial, o que corresponde a desequiparação do aspecto mais relevante de um trabalho: o reconhecimento.

5 CONCLUSÃO

Buscou-se através do presente estudo compreender os desafios da desigualdade salarial entre homens e mulheres, e foi possível constatar que essa é uma questão emblemática em terras brasileiras. Apesar das mulheres estarem cada vez mais capacitadas e em maior quantidade em muitas áreas, os homens ainda são a maior massa mais remunerada. Contudo, situações de desigualdade e de discriminação da mulher estão tendo movimentos para serem combatidos pelo direito ocidental contemporâneo. (LIMA, 2018)

Em temas de áreas médicas e sanitárias o desafio permanece o mesmo. As mulheres estão em grande número ocupando grande fatia da medicina e quase totalidade na área de enfermagem, porém ainda precisam lutar pelos seus direitos de serem reconhecidas e tratadas tal qual homens de mesma função, mesmo tempo de serviço em um mesmo estabelecimento.

Nesta seara, em 2009 o ex-deputado federal Marçal Filho apresentou projeto para defender a igualdade salarial entre gêneros, a fim de dispor sobre valor para empresas que empreguem a discriminação a pessoas de funções equiparadas, respeitando os demais quesitos. O projeto PLC 130/2011 dispõe que nessa situação o valor a pagar ao colaborador será o da diferença em cinco vezes, até o limite prescricional.

Apesar da promessa ser animadora, o projeto passou os últimos anos em demorada tramitação. Após aprovação do Senado Federal, retornou a Câmara dos deputados a fim de reavaliar aspectos do texto que há tanto tempo sequer são lidos.

De toda sorte, entende-se através do presente estudo que iniciativas como esta, porém mais efetivas e rápidas, são boas soluções para que essa problemática possa ser tratada, fazendo com que os números de disparidade diminuam a cada vez mais.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, A.G.M.; ASSIS, A.F.G. A proteção jurídica do trabalho da mulher: um olhar sobre o viés das discriminações. In: ASSIS, A.F.G. (coord.). **Direitos das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. São Paulo: Almedina, 2020.

ALVES, P. R.; SOUZA, S. de C. I. de; PAIVA, V. F. de; GOMES, M. R. Ocupações e salários de mulheres qualificadas no Brasil. **Revista de Economia Mackenzie**, [S. l.], v. 16, n. 2, 2019. Disponível em:
<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rem/article/view/12506>. Acesso em: 5 dez. 2022.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do livro, 1970.

LIMA, C.R.N.A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, 2018.

MARTA, T.N.; PINTO, G.C.G. Uma visão jurídica do trabalho como revolução social e transformação pessoal da mulher. In: ASSIS, A.F.G. (coord.). **Direitos das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. São Paulo: Almedina, 2020.

MORAES, A.D. **Direito constitucional**. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. DE. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes**, v. 21, n. 1, p. 148-173, 6 maio 2016.

RAMAL, A. **Mulheres líderes empreendedoras**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

RESENDE, R. **Direito do trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

TOSCAS, F.; HOLSBACH, L.R.; SANTOS, A.P.L.J. Mulheres na gestão de tecnologias e engenharia clínica: o caso dos ventiladores pulmonares na Covid-19. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 45, supl. 1, out./2021.