

**XXVI ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA – DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RENATA ALBUQUERQUE LIMA

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renata Albuquerque Lima; Rodrigo Garcia Schwarz - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-427-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Encontro Nacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Os artigos publicados foram apresentados no Grupo de Trabalho de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III, durante o XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado em Brasília, entre os dias 19 a 21 de julho de 2017, em parceria com o Curso de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNB - Universidade de Brasília, Universidade Católica de Brasília – UCB, Centro Universitário do Distrito Federal – UDF e Instituto Brasiliense do Direito Público – IDP.

Os trabalhos apresentados abriram caminho para uma importante discussão em torno da temática central – “DESIGUALDADES E DESENVOLVIMENTO: O papel do Direito nas políticas públicas”. Referida temática apresenta os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica terão que enfrentar, bem como as abordagens tratadas em importante encontro.

Na presente coletânea encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de avaliação por pares. Dessa forma, os 14 (quatorze) artigos, ora publicados, guardam sintonia, direta ou indiretamente, com este palpitante ramo do Direito, que é o Direito do Trabalho.

Com relação ao tema O emprego doméstico no Brasil e seus avanços legislativos: a EC nº 72 /2013 e LC nº 150/2015, tivemos o trabalho das professoras Camila Martinelli Sabongi e Ana Cristina Alves de Paula. O mesmo faz uma análise crítica e fundamentada sobre as mudanças legislativas mais recentes que ocorreram no âmbito do trabalho doméstico, destacando a amplamente divulgada “PEC das domésticas” e a Lei Complementar nº 150.

Com o tema O dano existencial nas relações de emprego e sua autonomia, os professores Kleber Henrique Saconato Afonso e Nelson Finotti Silva fizeram uma análise do dano existencial, especificamente, quanto à sua configuração nas relações de emprego, tratando-se o mesmo de uma espécie de dano extrapatrimonial, todavia, não devendo ser confundido com o dano moral, em razão de sua autonomia.

Para abordar à temática da discriminação de gênero, tivemos o trabalho de Suzete da Silva Reis com o tema Discriminação de gênero: reflexões sobre a necessária superação das desigualdades no âmbito laboral, em que o referido trabalho analisa a persistência dessa

violação aos direitos fundamentais e aos preceitos constitucionais, tentando identificar as causas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Já com relação ao artigo Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social, as autoras Erika do Amaral Veras e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira tem por objetivo, em seus estudos, proporcionar às mulheres condições de igualdade com o homem para o ingresso e permanência no mercado de trabalho, bem como para garantir que as novas formas de famílias possam exercer o direito à convivência com os filhos.

Analisando toda a conjuntura econômica e seus impactos do processo da globalização, Wallace Leite Nogueira e Victor Hugo Tejerina Velázquez, com o artigo Os fatores econômicos e a tecnologia no desemprego estrutural, fizeram um estudo jurídico e sociológico da posição do trabalhador no mundo contemporâneo frente aos meios tecnológicos. Ligando-se ao assunto tratado neste parágrafo, temos o trabalho de Beatriz Vessoni de Mendonça e Adenele Garcia Carneiro com o tema A formação e o desenvolvimento do direito do trabalho na sociedade moderna.

O artigo, dos professores Marylad Medeiros Da Silva e Rogério Coutinho Beltrão com o tema O caso dos homens placa e a violação da dignidade da pessoa humana, visa discorrer sobre a proteção da dignidade do trabalhador quando da utilização de pessoas como objeto, especificamente no caso dos Homens Placa.

Já o trabalho Aplicabilidade da Lei de Acesso à Informação aos sindicatos: além dos limites da literalidade para eficácia de um direito fundamental, de autoria de Joao Francisco da Mota Junior, questiona a aplicabilidade da Lei de Acesso à Informação (LAI) perante às entidades sindicais, sobretudo, quanto aos recursos provenientes da contribuição sindical.

Com a temática de assédio moral, tivemos a pesquisa de Euseli dos Santos com o tema A criminalização do assédio moral nas relações de trabalho. O mesmo fez uma análise da legislação brasileira, em que tem evoluído no sentido de criminalizar o assédio moral, assim como o assédio sexual, tramitando no Congresso Nacional 06 (seis) Projetos de Lei com essa finalidade.

Em se tratando de trabalho escravo, tivemos dois artigos. O primeiro foi com o tema A interpretação do conceito de trabalho análogo ao escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores de Luciana Paula Conforti e o segundo foi de autoria dos professores Rodrigo Garcia Schwarz e Candy Florencio Thome

com o tema Trabalho escravo contemporâneo, contexto e história: uma introdução ao caso brasileiro, em que referido artigo tenta identificar as especificidades do trabalho escravo contemporâneo no Brasil a partir de seu reconhecimento e de seu enfrentamento, valendo-se do recurso à história.

No trabalho A flexibilização descendente da jornada de trabalho: uma afronta à Constituição da Republica Federativa do Brasil de Rosanna Claudia Vetuschi D Eri, a autora analisa a violação à Constituição Federal de 1988, dando-se uma visão humanizada do trabalho, na perspectiva constitucional como alicerce à dignidade da pessoa humana, especificamente a do empregado.

Já no trabalho A discriminação na relação pré-contratual de trabalho sofrida pelos egressos do sistema prisional e seus reflexos no Direito Constitucional de Wagner Camilo Miranda e Leandro de Assis Moreira, faz-se uma reflexão sobre a necessidade de implementar novas políticas públicas através das ações afirmativas aos egressos para combater a prática discriminatória ilícita e negativa na fase pré-contratual de trabalho.

E, por último, na pesquisa A degeneração como álibi para o não reconhecimento da doença ocupacional, de Elsa Cristine Bevia, faz-se uma análise do conceito de doença degenerativa, previsto no § 1º, alínea a, do art. 20 da Lei 8213/91, como excludente da consideração como doença do trabalho, afastando o nexo causal entre a patologia e o trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores da presente obra pela sua inestimável colaboração, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Unoesc)

Profª. Drª. Renata Albuquerque Lima (UVA)

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO: REFLEXÕES SOBRE A NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DAS DESIGUALDADES NO ÂMBITO LABORAL

GENDER DISCRIMINATION: REFLECTIONS ON THE NECESSARY OVERCOMING OF LABOR INEQUALITIES

Suzete Da Silva Reis ¹

Resumo

Ainda que as mulheres representem 51,6% da população e sejam responsáveis por 37,3% dos lares brasileiros, no âmbito laboral persistem inúmeras formas de discriminação em relação aos homens, incluindo a disparidade salarial e os entraves à progressão na carreira. Diante disso, questiona-se: por que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste, mesmo sendo uma violação aos direitos fundamentais e aos preceitos constitucionais? Para realização deste trabalho, que tem como objetivo analisar as causas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, adotou-se o método hipotético-dedutivo e foi empregada a técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Discriminação, Gênero, Mercado de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Despite the fact that women represent 51,6% of the population and are responsible for 37,3% of the Brazilian households, there are still countless forms of discrimination in relation to men, including wage disparity and obstacles to career progression. In view of this question, the research problem presented here is: why does gender inequality persist in the labor market, when it is a clear violation of fundamental rights and constitutional norms? For the objective of research, which is to analyse the causes of gender inequality in the labor market, the hypothetical-deductive method was employed, as well as the technic of bibliographical.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Gender, Labor market

¹ Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC e professora na mesma Universidade.

1 Introdução

Pretende-se, no presente trabalho, analisar as causas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Apesar do direito ao trabalho estar assegurado pela Constituição Federal de 1988 no rol dos direitos fundamentais sociais e o mesmo texto, no inciso I do art. 5º, assegurar a igualdade entre homens e mulheres, constata-se que, no âmbito laboral, ainda persiste uma acentuada desigualdade de gênero.

As mulheres, com o mesmo nível de escolaridade e ocupando os mesmos postos de trabalho, recebem menos do que os homens nas mesmas condições. Também se verifica que as mulheres são minoria nos postos hierarquicamente superiores. O comando das empresas ainda está, majoritariamente, ocupado por homens. As mulheres sofrem inúmeras formas de discriminação e assédio, incluindo o assédio sexual, no qual são, na maioria das vezes, as vítimas. Sofrem também com a necessidade permanente de mostrarem que são tão competentes quanto os homens, sendo avaliadas desde suas condutas até seu modo de vestir, chegando ao ponto de adotarem uma postura agressiva e masculinizada para alçar postos de comando e de chefia. Tudo isso revela uma violação aos preceitos constitucionais.

As agendas internacionais, bem como o ordenamento jurídico interno, reiteram a necessidade de adoção de ações e estratégias que visem a eliminação da desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho nas sociedades contemporâneas. As desigualdades alcançam desde a remuneração inferior recebida pelas mulheres até as condições de acesso a cargos de chefia e comando. Por outro lado, as mulheres são as que mais sofrem com a discriminação e o assédio, especialmente o assédio sexual, no ambiente de trabalho.

Diante deste cenário, impõe-se questionar: por que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste, mesmo sendo uma violação aos direitos fundamentais e aos preceitos constitucionais? A igualdade, assegurada pela Constituição Federal de 1988, implica na adoção de ações e de estratégias com vistas a superação de todas as formas de discriminação. Da mesma forma, garante o tratamento isonômico entre homens e mulheres, seja em relação ao acesso, a permanência e as condições no mercado de trabalho, seja em relação à remuneração e a progressão na carreira.

Se outrora as atribuições das mulheres estavam relacionadas aos cuidados com os filhos e com os afazeres domésticos, enquanto o homem era o responsável pela subsistência da família, as transformações no modo de produção impulsionaram a saída das mulheres para o mercado de trabalho. Com isso, elas agregaram mais uma atividade, além daquelas que já eram de sua responsabilidade. Assim, a sua inserção laboral já iniciou com uma sobrecarga: a dupla

jornada de trabalho, pois além das horas trabalhadas fora de casa, as mesmas continuaram responsáveis pelos cuidados com os filhos e com as demais tarefas domésticas.

A inserção laboral, nessa perspectiva, não foi uma conquista, mas sim uma imposição do mercado e dos meios de produção. A partir da Revolução Industrial, marcada pela passagem dos métodos de produção artesanais para a produção por máquinas, o sistema produtivo deixou de necessitar apenas de trabalhadores com força física, passando a utilizar-se de trabalhadores com pouca força muscular: mulheres e crianças.

Ainda que a saída do âmbito doméstico e privado tenha permitido, de algum modo, que as mulheres deixassem a condição de dependência total, a discriminação e a desigualdade de gênero são uma das características mais marcantes do mercado de trabalho contemporâneo e violam os direitos humanos e fundamentais.

Para realizar o presente trabalho, utilizou-se o método hipotético-dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica, a partir da consulta em diferentes bases de dados.

2 A trajetória das mulheres: da casa para o trabalho

Ao longo da história, as mulheres ocuparam um espaço de pouca visibilidade e bastante restrito ao âmbito privado e aos cuidados com a família e os afazeres domésticos. Aos poucos, foram sendo inseridas no mercado de trabalho, muito mais por necessidade do próprio sistema produtivo do que por uma conquista de espaço.

Desde os primórdios a mulher foi responsável pelos cuidados com os filhos e com os afazeres domésticos. Enquanto o homem saía para caçar e garantir a alimentação do grupo familiar, a mulher era responsável pelo cuidado do espaço em que viviam, bem como das pessoas que ali viviam. Passado o tempo e quando o homem não mais necessitava sair para caçar, pouco mudou: o homem continuou responsável pela subsistência da família, só que ao invés de caçar, foi para o trabalho; a mulher continuou em casa, cuidando da família e das suas tarefas domésticas.

Os afazeres domésticos, contudo, não possuíam e não possuem até o presente momento, uma atribuição econômica de valor. O fato da distribuição desses trabalhos não remunerados ser desigual foi decisivo para a consolidação das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A não atribuição de valor econômico aos afazeres domésticos, faz com que os mesmos não sejam valorizados e reconhecidos como trabalho, o que é determinante para o não reconhecimento e não valorização daqueles que o executam.

Com isso, a mulher, apesar de ter uma jornada de trabalho superior a do homem, considerando que os afazeres domésticos permaneceram sob sua responsabilidade, não recebe nenhuma contraprestação pela realização dessas tarefas. Isso porque não há uma atribuição de valor ao trabalho no âmbito doméstico.

A atribuição de valor é decorrência das funções sociais de uma mercadoria, estando, portanto, dissociada das suas propriedades naturais. A produção de uma mercadoria demanda investir ou incorporar a ela determinada quantidade de trabalho, mas não qualquer trabalho, e sim o trabalho social. Ou seja, a produção de um bem para uso pessoal e direto resulta num produto, não numa mercadoria (ANTUNES, 2013, p. 62).

Nesse sentido, é pertinente a contribuição de Marx (2013, p. 578) quando refere que “a produção capitalista não é apenas a produção de mercadorias, mas essencialmente produção de mais-valor”, na medida em que o trabalhador não produz mais para si, mas sim para o capital. Desse modo, o trabalhador produtivo é aquele que produz mais valor ao capital ou que produz mais valor.

O trabalho realizado em prol do grupo familiar, no âmbito privado da família, é considerado um produto, e não mercadoria, por isso não recebe uma atribuição de valor. Do mesmo modo, aqueles que realizam esses trabalhos não são valorizados do mesmo modo que aqueles que produzem mercadorias. Ou, como defende Marx (2013), somente é produtivo aquele trabalhador que produz mais-valor ou que serve para a valorização do capital.

A trajetória das mulheres é marcada, desde os primórdios da história, por oscilações. Desde o início, homens e mulheres ocuparam lugares distintos na sociedade: na origem mítica, a mulher era tomada como causadora da metade dos males espalhados pelo mundo, sendo considerada perigosa para a humanidade; a partir da idade média, aparece uma mudança significativa em relação à época anterior e a mulher passa a ser exaltada, com todas as perfeições. Na segunda metade do século XX há uma verdadeira ruptura com as posições sociais que a mulher vinha ocupando nas épocas anteriores, especialmente com a legitimação do trabalho feminino nos anos 70 é acompanhada da entrada maciça de jovens mulheres nas universidades, onde se tornam mais numerosas que os homens (CALLEGARIA, 2000).

Aproximando-se dessa ideia, Betts (2000) afirma que as mulheres são agentes de transformação do mundo em que vivemos, trazendo mudanças sociais profundas, de valores, expectativas e paradigmas estruturantes do social, afetando todos os campos da vida. Porém, o autor afirma que o ideal de igualdade total entre os sexos não dá lugar à esperada eliminação da diferença, pois não há uma eliminação pura e simples das tradições. As referências que organizavam as relações de gênero no trabalho e na vida social e no lar mudaram.

E as mudanças vêm ocorrendo desde longa data. Num breve apanhado histórico, Miles (1989) ressalta a importância e a significância das mulheres para o desenvolvimento das sociedades e da própria humanidade, pois desde a era primitiva, a mulher, realizava inúmeras tarefas indispensáveis à sobrevivência do clã, especialmente quanto à coleta de alimentos. Também era responsabilidade da mulher a fabricação de ferramentas e instrumentos que eram utilizados para a caça. Entretanto, com o passar do tempo as mulheres foram sendo despidas do poder e a derrocada do feminino foi resultado de um processo no qual os homens foram, por vários meios, arrancando a autoridade das mulheres. Aos poucos, seus direitos foram descendo até o nível de uma quase servidão, tornando-se propriedade dos homens. Na medida em que as sociedades se desenvolviam, o controle masculino por meio da força bruta foi sendo substituído pela lei, que tornou as mulheres legalmente pertencentes ao homem, primeiro ao pai, depois ao marido.

A partir de então, a mulher passou a sofrer com a discriminação e iniciou o processo de luta para conquistar um espaço em igualdade de tratamento e de condições. A luta das mulheres pela afirmação dos seus direitos foi e continua sendo permeada por avanços e retrocessos. Historicamente, uma conjuntura de fatores contribuiu para reafirmar, sistematicamente, a inferioridade feminina. Dentre eles, destacam-se a organização industrial e a ascensão do capitalismo, o nascimento da ciência moderna e a redefinição da natureza da mulher (MILES, 1989).

É justamente a ascensão do capitalismo e as novas formas de produção que acabam sendo fatores decisivos para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, alterando o cenário no qual a mulher ficava em casa, cuidando dos filhos e das atividades domésticas, enquanto o homem saía para o trabalho.

Em um interessante estudo, Pena (1981) relata que no período compreendido entre os anos de 1850 e 1950, ocorreram três momentos do trabalho da mulher nas fábricas, sendo o primeiro relacionado com a sua integração no setor fabril. No mesmo sentido, Scott (2013, p. 18) aponta que “em 1872 (ano do primeiro recenseamento geral do Brasil), as mulheres constituíam 76% da força de trabalho nas fábricas; já em 1950 somavam pouco mais de 20%”.

Matos e Borelli (2013) ressaltam que, assim como ocorreu na Europa com a Revolução Industrial, o Brasil também teve sua fase de modernização, tendo em vista migrações, crescimento da urbanização, fim da monarquia e da escravidão. Nesse período houve diversas mudanças econômicas e sociais e o crescimento da mulher trabalhando no campo e na cidade.

Rago (2004) aponta que a industrialização ocorrida no Brasil iniciou no Nordeste, com a indústria de tecidos de algodão da Bahia, deslocando-se, após, para a região Sudeste. As

mulheres eram responsáveis por 70% da mão de obra em indústrias de fiação e tecelagem; também eram responsáveis pelo setor do vestuário, setores de manufaturas, tais como as de fósforos, velas, cigarros, fumos. Já na construção civil, não estavam tão presentes, “pesava na opção por empregar mulheres em determinados setores a ideia bastante difundida de que delicadeza para lidar com certos produtos, submissão, paciência, cuidado e docilidade eram atributos femininos” (MATOS; BORELLI, 2013, p. 185). Para Pena (1981), essa seria caracterizada como o segundo momento da participação feminina nas indústrias. O terceiro momento, caracterizou-se pela concentração em atividades que exigiam pouca qualificação e com as piores remunerações.

O processo de migrações, especialmente na metade do século XX, alterou o cenário e a mulher perdeu espaço:

[...] expulsas paulatinamente das fábricas, as mulheres continuavam a trabalhar nos *ateliers* domésticos e prestando humilhantes serviços pessoais; no jogo de esconde-esconde ao qual estavam submetidas, no canto escuro de suas famílias, elas reproduziam o proletariado para as fábricas e criavam o excedente para o capital [...] (PENA, 1981, p. 131).

Essa alteração gerou também uma alteração nas demais relações, com o surgimento de códigos abordando como a figura feminina devia se portar. De acordo com Rago (2004), tais códigos tratavam de modo diverso as mulheres vindas de famílias de classes bem providas na sociedade, com ênfase acentuada no moralismo

Já as trabalhadoras pobres recebiam outro tratamento e outra atenção:

eram consideradas profundamente ignorantes, irresponsáveis e incapazes, tidas como mais irracionais que as mulheres das camadas médias e altas, as quais, por sua vez, eram consideradas menos racionais que os homens. No imaginário das elites, o trabalho braçal, antes realizado em sua maior parte pelos escravos, era associado à incapacidade pessoal para desenvolver qualquer habilidade intelectual ou artística e à degeneração moral.[...] as várias profissões femininas eram estigmatizadas e associadas a imagens de perdição moral, de degradação e de prostituição (RAGO, 2004, p. 589)

Para além das questões econômicas, outros fatores contribuíram para a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho. Dentre as causas do crescimento dessa participação, principalmente nas últimas décadas do século XX, estão as transformações demográficas, culturais e educacionais, assim como econômicas, de grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino. Outro fator é o aumento da proporção de domicílios chefiados por mulheres sem a presença do cônjuge. Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. A expansão da escolaridade e o

ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho (BRUSCHINI, 2011).

No entanto, se a participação no mundo do trabalho redesenhou a vida familiar, permanece nítida a desigualdade entre homens e mulheres. Em relação à participação política, fica evidente a dicotomia entre os espaços público e privado. Ao longo da história atribuiu-se às mulheres a esfera privada – os cuidados com o marido, com os filhos e com os afazeres domésticos – enquanto aos homens foi confiada a esfera pública. Mesmo com o aumento da participação feminina no âmbito público nas últimas décadas, ainda remanesce o desafio de democratizar o domínio privado (PIOVESAN, 2011).

No âmbito laboral, as desigualdades persistem e parte delas é decorrente da desvalorização do trabalho doméstico, que é realizado em prol da família. Por outro lado, a forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho também contribuiu para a instalação das desigualdades. (2013, p. 468) refere que à medida que a força muscular tornou-se prescindível, a “maquinaria converte-se no meio de utilizar trabalhadores com pouca força muscular ou desenvolvimento muscular imaturo”. A utilização capitalista da maquinaria contou, portanto, com o trabalho das mulheres e das crianças, usurpando o tempo do trabalho livre no âmbito doméstico, bem como o tempo da recreação infantil.

A desvalorização da força de trabalho decorre, justamente, da utilização de todo o grupo familiar, pois “ao lançar no mercado de trabalho todos os membros da família do trabalhador, a maquinaria reparte o valor da força de trabalho do homem entre sua família inteira” (MARX, 2013, p. 468). Com isso, a mulher, que foi inserida por necessidade, e não pela via da conquista do direito ao trabalho, torna-se uma trabalhadora mal remunerada, tendo que empenhar mais da sua força de trabalho, porque continua com os afazeres domésticos sob sua responsabilidade.

Para Antunes (2013), a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho, que é um processo entre o ser humano e a natureza. O ser humano media, regula e controla os elementos dos processos de trabalho, orientados de acordo com os seus fim, seu objeto e seus meios. Em relação aos meios de trabalho, o autor refere que os mesmos “não são só medidores do grau de desenvolvimento da força de trabalho humana, mas também indicadores das condições sociais nas quais se trabalha” (ANTUNES, 2013, p. 35).

Partindo da perspectiva dos direitos fundamentais, o trabalho é “o mais importante veículo (se não o único) de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista” (DELGADO, 2007, p. 16), além de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social.

Entretanto, e apesar das previsões legislativas, oriundas de inúmeros tratados e normas internacionais e nacionais, que asseguram a igualdade formal, sem distinção de gênero, no campo material, a desigualdade está ainda presente e, em algumas comunidades, mais fortemente arraigada (MILLES, 1989).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destina um capítulo para a proteção do trabalho da mulher em seus artigos 372 a 401, com destaque para a proteção à maternidade e as condições de trabalho da mulher. Também visando assegurar a proteção da mulher no ambiente de trabalho, em 15 de abril de 2016 foi sancionada a Lei n. 13.271, que dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho.

Os avanços constitucionais e internacionais, que consagram a ótica da igualdade entre os gêneros, têm a sua força normativa gradativamente pulverizada e reduzida frente a práticas e valores culturais que praticamente desprezam o alcance destas inovações. Os ganhos legais não implicaram automaticamente a mudança cultural. As últimas três décadas compõem o marco divisório no qual se concentram os maiores avanços emancipatórios na luta das mulheres por dignidade, direitos e justiça, porém ainda há muito a ser alcançado (PIOVESAN, 2011).

Diante das desigualdades materiais e das constantes e corriqueiras formas de discriminação no âmbito laboral é que se faz necessário implementar políticas públicas voltadas à superação dessas desigualdades. Além disso, é preciso implementar políticas públicas que garantam o acesso e a permanência no mercado de trabalho, em igualdade de condições, incluindo-se a isonomia salarial e desprovidas de discriminação.

3 O surgimento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho

As últimas décadas foram marcadas por avanços e constâncias. Ao mesmo tempo em que se verifica que as mulheres brasileiras estão cada vez mais escolarizadas, ingressando em profissões consideradas de prestígio e ocupando postos de comando, permanecem ganhando salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações. Por outro lado, são maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e sem remuneração, além de recair sobre elas grande parte das tarefas domésticas (BRUSCHINI, 2011).

No entanto, mesmo sendo essenciais para o sistema produtivo e ocupado postos de trabalho antes destinados apenas aos homens, as mulheres ainda hoje sofrem com a discriminação, recebem salários inferiores aos homens com a mesma escolaridade e exercendo as mesmas funções e enfrentam inúmeros empecilhos para progredir profissionalmente. Nocchi (2012) revela que a presença do sistema patriarcal é visível quando se constata que em cada dez

cargos executivos nas grandes empresas, apenas um é ocupado por mulheres; nos cargos de gerência, oito cargos são ocupados por homens e apenas dois por mulheres; e nos cargos de chefia, a proporção é de sete homens para três mulheres. Tais dados comprovam que os homens têm prioridade nas questões relacionadas ao emprego e acesso a condições melhores de trabalho.

Ademais, é preciso destacar que a inserção no mercado laboral implicou no acúmulo de funções, pois as atribuições familiares permaneceram como sendo responsabilidade das mulheres, configurando, com isso, a dupla jornada de trabalho, que sequer é reconhecida como uma atividade econômica e, portanto, não é remunerada.

Historicamente, observa-se que a mulher trabalhadora não teve o mesmo reconhecimento que o homem. Hobsbawn (2015, p. 148)) refere que “a trabalhadora proletária não é muito representada pelos artistas, fora as das poucas indústrias onde a presença feminina era predominante”. O papel das mulheres era sempre secundário, mesmo quando participavam e contribuía com a renda familiar, sendo vistas, inclusive pelos sindicatos, como dependentes do homem, que era o arrimo da família.

Isto é resultado, de acordo com Hobsbawn (2015) da divisão sexual do trabalho entre trabalho doméstico, que não era remunerado, e o trabalho externo, este sim remunerado. A esposa trabalhadora assalariada era considerada como um sintoma de uma situação econômica indesejável, revelando que o homem não ganhava o suficiente para sustentar sua família.

Talvez aí resida o início da desigualdade e da discriminação, pois o aumento da participação feminina na população economicamente ativa contrapõe-se à má qualidade do trabalho feminino; ainda que já tenha acesso a bons empregos e a carreiras que anteriormente eram ocupadas apenas por homens, bem como em alguns casos ocupem cargos de gerência e de chefia, constata-se o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais, especialmente dentre aquelas com menos escolarização.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres é conciliar o trabalho fora de casa com os afazeres domésticos, pois elas permanecem com a responsabilidade pelas atividades dentro de casa e pelos cuidados com os filhos, o que demonstra uma continuidade dos modelos familiares tradicionais. Com isso, há uma sobrecarga para as trabalhadoras (BRUSCHINI, 2011).

Em relação ao perfil das trabalhadoras, observa-se que as mesmas são mais jovens, o que também acaba sendo uma das dificuldades a serem superadas, pois a presença de filhos pequenos pode ser um dos fatores que dificultam a sua presença no mercado de trabalho. As políticas públicas voltadas à inserção feminina no mercado de trabalho precisam, portanto,

contemplar a abertura de escolas de educação infantil e de turno integral para o atendimento das crianças pequenas enquanto as mães estão no trabalho.

Se as dificuldades para conciliar as responsabilidades domésticas com as atividades econômicas realizadas fora de casa representam uma dificuldade para a própria inserção laboral, ao chegar ao mercado de trabalho as mulheres enfrentam outra série de dificuldades e de discriminações.

As mulheres enfrentam, ao longo da vida profissional, inúmeros obstáculos no acesso a empregos dignos e, mesmo após ingressarem no mercado de trabalho, enfrentam obstáculos. Piovesan aponta que no mercado de trabalho, para as mesmas profissões e níveis educacionais, as mulheres brasileiras ganham cerca de 30% a menos do que os homens. Somado a isso, além da jornada semanal de 40 horas, as mulheres adicionam uma jornada semanal de trabalho doméstico de quase 30 horas – o que resulta em 70 semanais, enquanto os homens acrescem à jornada semanal apenas 5 horas com o trabalho doméstico (PIOVESAN, 2011).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os indicativos apontam para a persistência da desigualdade entre homens e mulheres nos mercados de trabalho globais. Essas desigualdades dizem respeito às oportunidades, ao tratamento e aos resultados da inserção laboral. Muito embora nas últimas duas décadas tenham sido observados progressos significativos alcançados pelas mulheres na educação, esses progressos não se traduziram numa melhoria comparativa na sua situação no trabalho (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf).

As causas para a desigualdade são multifacetárias. Saffioti (1984) destaca que, diferentemente do ocorrido nos países europeus, onde a utilização da mão de obra feminina deu-se em função do ocorrido no período da 2ª Grande Guerra, a cultura do machismo presente no Brasil tornou a inserção da mulher no mercado de trabalho mais difícil, sendo grandes as discriminações sofridas pelo gênero.

Nas áreas subdesenvolvidas, especialmente na América Latina, as “técnicas de dominação das mulheres e as justificativas de sua expulsão do mercado de trabalho são mais rudes e menos refinadas que nas nações desenvolvidas” (SAFFIOTI, 1984, p. 86). Na Europa, o preconceito perdeu muito espaço, frente a necessidade de mão de obra e de trabalho para o sustento da família, enquanto que, nos países latino-americanos, principalmente Brasil, pelo fato de não ter havido esse momento de crise e necessidade de trabalho e mão de obra, a prática de desigualdades manteve-se forte (SAFFIOTI, 1984).

Ribeiro (2016), ao analisar a desigualdade de gênero entre homens e mulheres com educação universitária, no período compreendido entre 1981 e 2006, conclui que apesar de uma redução da disparidade educacional, a desigualdade ocupacional permanece:

Na realidade, o desempenho educacional das mulheres ultrapassou mesmo o dos homens, tendo em vista que, em média, elas permanecem mais tempo na escola do que eles. No mercado de trabalho, no entanto, os homens estão em posições hierarquicamente superiores, têm salários mais elevados e participação maior em termos percentuais. Embora as mulheres estejam crescentemente entrando no mercado de trabalho, os homens continuam em situação de vantagem (RIBEIRO, 2016, n.p).

Conclui-se que os fatores educacionais não são, portanto, determinantes para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Sendo multifacetárias, as causas desta desigualdade precisam ser analisadas a partir de um prisma mais amplo. Alves e Cavenagni (2012) destacam que, embora a População Economicamente Ativa feminina tenha crescido mais rapidamente que a masculina, entre as mulheres o grau de informalidade e de desemprego é maior do que entre os homens. Isso decorre da segregação ocupacional, porque ao “oferecer mais opções para os homens, o mercado atingiria um equilíbrio em um nível mais baixo de desemprego masculino, enquanto a disputa pelas poucas ofertas de emprego feminino torna o desemprego das mulheres e a informalidade um fenômeno mais frequente” (ALVES; CAVENAGNI, 2012, p. 95).

De qualquer forma e independentemente das causas que originam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, é imprescindível que as mesmas sejam superadas.

4 As perspectivas de superação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Ainda que a presença e a participação da mulher no mercado de trabalho está consolidada, há muito o que avançar em termos de igualdade de condições de acesso, de permanência e de tratamento isonômico. Como destaca Macedo (2003, p. 55), mesmo que “as sociedades ocidentais estejam progressivamente incrementando e operacionalizando o discurso igualitário entre homens e mulheres em áreas como cultura, educação e legislação, mudanças reais são escassas quando se analisa a divisão hierárquica do trabalho”.

No mesmo sentido, Sandberg (2013) ressalta que no âmbito laboral as decisões mais importantes ainda são decididas pelos homens. Isso ocorre tanto no âmbito público quanto privado. No caso brasileiro, as “mulheres ocupam aproximadamente 14% dos cargos executivos nas quinhentas maiores empresas do país. Na América Latina [...] 1,8 das maiores empresas tem mulheres na direção executiva” (SANDBERG, 2013 p. 18).

A preocupação com o tema não é recente. No cenário internacional, desde a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, inúmeras convenções foram adotadas visando assegurar a proteção ao trabalho da mulher. No mesmo ano de sua criação, foram adotadas a Convenção n. 03, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, e a Convenção n. 04, relativa ao trabalho noturno das mulheres, que posteriormente foi revista pela Convenção n. 41 de 1934. No ano seguinte, foi adotada a Convenção n. 45, sobre o emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas.

Para análise do tema da igualdade de gênero, uma das mais importantes é a Convenção n. 100, de 1951, relativa à igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. No Brasil, essa Convenção foi promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957 e entrou em vigor no dia 25 de abril de 1958.

Um documento importante voltado à promoção da igualdade de gênero é a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 01 de fevereiro de 1984. Dentre as justificativas para a adoção da referida Convenção estão a afirmação dos direitos fundamentais, da dignidade e no valor da pessoa humana. Da mesma forma, remete à Declaração Universal dos Direitos Humanos que afirma que o princípio da não-discriminação e proclama que todos nascem livre e iguais em dignidade e direitos, não se admitindo nenhuma distinção, inclusive de sexo. A Convenção estabelece ainda, que os Estados Partes têm obrigação de garantir a igualdade entre homens e mulheres no exercício de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos. A partir da ratificação da Convenção, os Estados Partes passaram a adotar políticas públicas voltadas ao combate à desigualdade de gênero.

No Brasil, destacam-se a criação do Observatório Brasil de Gênero, lançado em 08 de março de 2009. O Observatório é uma iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, em parceria com outras instituições públicas, organizações da sociedade civil e organismos internacionais com a finalidade precípua de disseminar as informações acerca da desigualdade de gênero e dos direitos da mulher, para subsidiar o processo de formulação e implementação das políticas públicas. Os objetivos do Observatório são: promover o acesso à informação e produzir conteúdo sobre igualdade de gênero e políticas para as mulheres; monitorar e avaliar a situação socioeconômica das mulheres brasileiras; monitorar e avaliar o alcance das políticas públicas para a igualdade de gênero; fomentar a gestão da informação; e acompanhar a mídia brasileira sobre os temas mulheres e gênero (<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/quem-somos>).

Dentre as ações realizadas e que possuem significativa relevância, estão a instituição do Grupo de Trabalho e monitoramento de indicadores, em 27 de setembro de 2012, através da Portaria n. 119, e a elaboração do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), instituído pela Lei. n. 12.227 de 12 de abril de 2010. A publicação dos dados e dos indicadores referentes ao perfil demográfico e socioeconômico das mulheres brasileiras é uma referência para o monitoramento da igualdade (e das desigualdades) de gênero no Brasil (<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/quem-somos>).

O primeiro relatório foi publicado em 2015, contendo dados do Censo de 2010 e dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). Dentre os indicadores, está o de que, em 2012, as mulheres eram mais do que 51% da população brasileira (BRASIL, 2015). Em 2013, o percentual aumentou para 51,4%, ou seja, viviam no Brasil 103,5 milhões de mulheres.

Em relação à atividade econômica, em 2012 a taxa de atividade das mulheres com idade entre 16 e 59 anos era de 64,2% enquanto a dos homens era de 86,2%, o que demonstra um obstáculo à conquista da autonomia econômica das mulheres, já que a promoção da autonomia passa pela inserção no mercado de trabalho. Outro fator relevante diz respeito à divisão sexual do trabalho, que “sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e de cuidado, dificulta seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional” (BRASIL, 2015, P. 16).

Os indicadores apresentados pelo RASEAM mostram também a desigualdade em relação à jornada: as mulheres dedicam mais de 35 ao trabalho principal e quase 21 horas aos afazeres domésticos, totalizando 55,9 horas semanais; enquanto a jornada dos homens era de 42 horas dedicadas ao trabalho principal e apenas 10 aos afazeres domésticos, perfazendo 51,8 horas semanais. Em relação à remuneração, os indicadores apontam que as mulheres recebem remuneração menor pelo trabalho realizado do que os homens (BRASIL, 2015).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) aponta que as mulheres continuam recebendo menos do que os homens. Em 2014 as mulheres receberam em média 74,5% da renda dos homens, que receberam uma média de R\$ 1.987,00, enquanto a média das mulheres foi de R\$ 1.480,00. No ano de 2013, o percentual era de 73,5%. A diferença de renda também foi observada entre aqueles que receberam até um salário mínimo: enquanto 21,5% dos homens ocupados tiveram esse rendimento, apenas 30,6% das mulheres tiveram o mesmo rendimento(http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40).

Em termos globais, a situação não difere em muito. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou, através do Relatório “Mulheres no Trabalho: Tendências 2016” que,

em 2015, 586 milhões de mulheres ao redor do mundo estavam trabalhando por conta própria ou trabalhando para a unidade familiar. Segundo os dados apresentados, 52,1% das mulheres e 51,2% dos homens presentes no mercado de trabalho são assalariados. No entanto, isso não significa qualidade de emprego. Ao redor do globo, 38% das mulheres e 36% dos homens com emprego assalariado não contribuem para a proteção social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016).

As disparidades de gênero ocorrem tanto em termos de número quanto de qualidade dos postos de trabalho. Nos países de rendimento médio e alto, mais de um terço das mulheres trabalham no comércio, alcançando 33,9%. No setor industrial, o percentual é de 12,4%. Já nos países de rendimento alto, as mulheres trabalham majoritariamente nos setores da saúde e da educação, alcançando cerca de 30,6%. Enquanto isso, nos países de médio e baixo rendimento, a agricultura é a fonte mais importante de emprego para as mulheres (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016).

Em relação as atividades não remuneradas, percebe-se que as mulheres são a maioria, o que lhes dificulta a realização de atividade remuneradas. Em média, elas realizam pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados que o homem. Ou seja, “quer nos países de rendimento elevado, quer nos de baixo rendimento, as mulheres continuam a trabalhar menos horas no emprego remunerado, enquanto se ocupam da maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p. 07). Os estudos indicam que, apesar dos progressos observados em relação às disparidades de gêneros, os mesmos são pequenos e se as atuais tendências se mantiverem, serão necessários mais de 70 anos até que as disparidades salariais de gênero sejam completamente eliminadas.

As Nações Unidas, também preocupada e engajada com a eliminação de todas as formas de desigualdade de gênero, priorizou a temática. Dentre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), dois se destacam: o objetivo n. 5, que trata da igualdade de gênero, pretende reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais e o objetivo n. 8, que trata do trabalho decente e econômico e que busca alcançar, até o ano de 2030, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor (<https://nacoesunidas.org/pos2015/>).

No entanto, apesar das garantias estabelecidas, tanto no âmbito nacional quanto internacional, as mulheres continuam sofrendo inúmeras discriminações. A necessidade de superação dessa condição é crucial para o desenvolvimento econômico e social, conforme destacam Alves e Cavenaghi (2012, p. 92):

O desenvolvimento econômico e social de um país depende do pleno emprego dos insumos produtivos disponíveis e do crescimento da produtividade dos fatores de produção, especialmente das mulheres que são mais da metade da população e possuem dificuldades para uma inserção de qualidade no mercado de trabalho.

Portanto, é imprescindível a adoção de estratégias voltadas à superação das desigualdades de gênero, especialmente no âmbito laboral. Do mesmo modo, é necessária a elaboração e implementação de políticas públicas voltadas às mulheres, possibilitando a inserção das mesmas no mercado de trabalho, em iguais condições em relação aos homens.

5 Conclusão

A trajetória histórica das mulheres é marcada por avanços e conquistas. Entretanto, o caminho a percorrer até se alcançar a igualdade em relação aos homens ainda é longo. A saída do âmbito privado e da dependência do homem – inicialmente o pai e depois o marido – não foi um processo simples. Ao contrário, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos para chegar ao espaço público.

Reconhecidas como dependentes e incapazes, viveram por longo período, sob a tutela do homem, tendo como incumbência os cuidados com os filhos e afazeres domésticos. A ocupação com essas atividades lhe tomava praticamente todo o tempo. Ao mesmo tempo, não eram reconhecidas pela realização dessas atividades.

O ingresso no mercado de trabalho foi um marco importante para a sua emancipação, ainda que isso tenha ocorrido muito mais por necessidade e imposição do próprio mercado do que por escolha e conquista das mulheres. Com a Revolução Industrial, os modos de produção se transformaram, passando a não mais precisar de força física. Assim, mulheres e crianças foram inseridos no mercado de trabalho. Porém, em termos de jornada e remuneração, não foram iguais aos homens nas mesmas condições.

Mesmo exercendo uma atividade remunerada fora de casa, a mulher manteve, dentre suas atribuições e responsabilidades, as tarefas domésticas e cuidados com filhos e demais pessoas que o necessitassem. Com isso, sua jornada tornou-se bem superior a do homem. Como as atividades em prol da família não eram, e ainda não são, reconhecidas como atividades

econômicas, não possuem caráter econômico e, assim, quem as realiza, não é valorizado por isso.

Ainda que expostas à sobrejornada e a uma remuneração inferior a dos homens, as mulheres, ao longo das últimas décadas, conquistaram espaço no mercado de trabalho, tendo se inserido em ocupações que anteriormente eram ocupadas exclusivamente por homens, como é o caso das forças armadas, construção civil, engenharias, chefias de grandes conglomerados econômicos, dentre outros.

No entanto, mesmo sendo essenciais para o sistema produtivo e ocupando postos de trabalho antes destinados apenas aos homens, as mulheres ainda hoje sofrem com a discriminação. Constata-se, portanto, as desigualdades permanecem. Essas desigualdades dizem respeito à remuneração, pois as mulheres ainda recebem menos do que os homens, laborando nas mesmas condições e tendo a mesma escolaridade que eles.

Sobre a discrepância salarial, Nocchi (2012, p.129) afirma:

Não há justificativa, entretanto, para a existência de discrepâncias salariais quando se trata de ocupar o mesmo emprego e função, especialmente, quando a maior parte da população depende exclusivamente, ou em grande medida, dos rendimentos advindos do trabalho remunerado das mulheres.

Da mesma forma, são sobrecarregadas, porque continuam tendo a responsabilidade pelos afazeres e atividades domésticas e de cuidados com filhos. Contudo, não são remuneradas por isso e, muitas vezes, isso se configura num empecilho para a inserção no mercado de trabalho, pois necessitam de um local para deixar os filhos pequenos quando estão no trabalho. Desse modo, as políticas públicas voltadas a assegurar a igualdade de gênero no mercado de trabalho necessitam contemplar essas questões. A oferta de vagas em escolas de educação infantil, em horário compatível com a jornada de trabalho das mulheres é fundamental para sua inserção laboral.

Com isso, as mulheres “tem menos tempo disponível para lazer e descanso, podendo afetar em maior grau a saúde mental e física, bem como para desempenhar um trabalho remunerado, para participação política e social na comunidade” (NOCCHI, 2012, p. 129).

Ademais, além da discriminação em termos de remuneração e de acumulação com as atividades domésticas, as mulheres sofrem, ao longo de suas carreiras, com outras formas de discriminação, incluindo desde o seu modo de vestir e de agir. Espera-se delas o mesmo comportamento dos homens e, muitas delas, para se adequar ou para conseguir se impor, acabam se masculinizando, vestindo-se como homens, para não demonstrar fragilidade ou superficialidade.

As causas que levam a discriminação e a desigualdade de gênero são múltiplas e vários fatores contribuem para a perpetuação destas práticas. Destacam-se, além dos fatores econômicos, os fatores culturais e sociais, com a prevalência de uma valorização do trabalho do homem em detrimento do trabalho feminino.

Ainda que o século XXI já esteja em sua segunda década, muitos são os entraves a serem superados no sentido de assegurar a igualdade entre homens e mulheres conforme previsão dos documentos internacionais e do texto constitucional brasileiro.

Referências

ALVES, José Eustáqui Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. Revista *Mediações*. Londrina,, vol. 17 n. 2, P. 83-105, jul/dez 2012. Disponível em file:///C:/Users/User/Downloads/16472-66939-1-SM.pdf. Acesso em 08 mai 2017.

ANTUNES, Ricardo (org.). *A dialética do trabalho* – escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

BETTS, Jaime Alberto Betts. Labirintos do êxito feminino. In: APPOA (Associação Psicanalítica de Porto Alegre). *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015.

BRUSCHINI, Cristina; et al. Trabalho, renda e Políticas sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline. (orgs.) *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

CALLEGARI, Anna Irma. A mulher no trabalho: realização – mal-estar. In: APPOA (Associação Psicanalítica de Porto Alegre). *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória – FDV, n. 02, jan/dez 2007, p. 11-40.

HOBBS, Eric. *Mundos do trabalho: novos estudos sobre a História Operária*. Trad. Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

MACÊDO, G. N. S. *A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional*. 2003. 181 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social)– Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATOS, M. I; BORELLI, A. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Orgs). *Nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2013, p. 126-147.

MILES, Rosalind. *A história do mundo pela mulher*. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda, 1989.

NOCCHI, Andrea Saint Pastous. Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). *Trabalho e igualdade – tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 127-148.

OBSERVATÓRIO BRASIL DE GÊNERO. Disponível em <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Mulheres no trabalho – tendências* 2016. Genebra, 2016.

PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1981.

PIOVESAN, Flavia. Direitos humanos, Civis e políticos: A conquista da Cidadania feminina. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline. (orgs.) *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del. *História das mulheres no Brasil*. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Desigualdade de gênero no ensino superior e no mercado de trabalho no Brasil: uma análise de idade, período e coorte. In: *Revista Sociedade e Estado*. Vol. 31. N. 2. Brasília, mai/ago 2016. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922016000200301&lng=pt&tlng=pt. Acesso em 08 mai 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. *Mulher brasileira: opressão e exploração*. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984.

SANDBERG, S. *Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar*. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SCOTT, Ana Silvia. O caleidoscópio dos arranjos familiares. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. ((Orgs). *Nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2013, p. 15-42.