

REFLEXÕES SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO E A CONCREÇÃO AO DIREITO DAS MULHERES AO TRABALHO

REFLECTIONS ON GENDER INEQUALITY AND THE CONCRETION OF WOMEN'S RIGHT TO WORK

Bianka Jaquetti Macri¹

Juvêncio Borges Silva²

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo fazer reflexões sobre as desigualdades sociais ainda existentes entre homens e mulheres e suas consequências quando observado o mercado de trabalho. Para tanto, analisaremos as origens da desigualdade de gênero e, posteriormente, quais são os principais obstáculos enfrentados pela mulher trabalhadora brasileira. Além disso, apresentaremos dados de outros países (tanto de países em desenvolvimento quanto de países desenvolvidos) para possibilitar comparações com a realidade brasileira. Iremos expor, também, as normas e as políticas públicas adotadas pelo Estado brasileiro para promover a igualdade entre homens e mulheres no acesso e permanência no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho; desigualdade de gênero; direito ao trabalho.

ABSTRACT

This paper's main objective is to make reflections on the social inequality that still exist between men and women and their consequences when we look at the labour market. To do so, we will analyse the origins of gender inequality and, subsequently, what are the main obstacles faced by Brazilian working women. In addition, we will present data from other countries (both developing and developed countries) to enable comparisons with the Brazilian reality. We will

¹ Mestranda em Direitos Coletivos e Cidadania e Bacharel em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – Unaerp. Email: biankajaquetti@hotmail.com

² Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Doutor pela UNESP, Mestre pela Unicamp; Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Franca; Graduado em Ciências Sociais pela Faculdade de Direito de Passos; Docente do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto. Email: juvencioborges@gmail.com

also expose the norms and public policies adopted by the Brazilian State to promote equality between men and women in accessing and remaining in the labour market.

KEYWORDS: Labour market; gender inequality; right to work.

1- INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para adentrarem e se manterem no mercado de trabalho não é um fenômeno da era moderna, muito menos atinge exclusivamente o Brasil. Em muitos países do mundo mulheres enfrentam dificuldades no âmbito trabalhista, como a salários mais baixos e jornadas mais cansativas, causadas pelo acúmulo do trabalho realizado dentro e fora do ambiente doméstico. Esses problemas afastam as mulheres do mercado de trabalho e causam uma diferença entre o número de homens e mulheres que trabalham fora do ambiente familiar, além de prejudicar a renda feminina.

Por conta desses problemas, o Estado brasileiro toma algumas medidas que visam incentivar o trabalho feminino, diminuindo as dificuldades supracitadas. O Brasil conta com leis específicas para combater a diferença salarial entre homens e mulheres e, também, programas governamentais e políticas públicas para amenizar os efeitos da jornada dupla. Entretanto, com a análise de dados fornecidos pelo IBGE, constata-se que os problemas de

desigualdade de gênero no âmbito trabalhista ainda estão muito presentes na sociedade brasileira e afetam a vida de muitas mulheres.

O presente trabalho tem como objetivo debater os principais problemas enfrentados para a concreção do direito feminino ao trabalho e algumas medidas adotadas para combatê-los. Para tanto, apontaremos a origem histórica da desigualdade de gênero e a evolução do movimento feminista na conquista de direitos. Em seguida, analisaremos dados, nacionais e internacionais, sobre a participação feminina no mercado de trabalho, almejando apontar as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres e, também, comprovar que a desigualdade de gênero não é um problema exclusivamente nacional e não está ligado ao desenvolvimento econômico de um Estado. Depois, apresentaremos algumas medidas adotadas pelo Estado brasileiro para garantir a concreção do direito feminino ao trabalho.

2- DIREITO AO TRABALHO

O direito ao trabalho é essencial para a sociedade e, por isso, é amplamente protegido juridicamente. É tido como direito humano fundamental, uma vez que o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos aduz sobre todo ser humano ter direito ao trabalho, à livre escolha de emprego e a condições dignas de emprego (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Ademais, o artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal prevê a liberdade de qualquer cidadão em exercer qualquer trabalho, profissão ou ofício, desde que esteja profissionalmente apto (BRASIL, 1988). Deve-se ressaltar também que, no Brasil, além da proteção constitucional, há a Consolidação das Leis do Trabalho, que visa definir os direitos dos trabalhadores, bem como estabelecer as regras do direito processual do trabalho (BRASIL, 1943).

Como visto, o direito ao trabalho é fundamental e deve ser garantido para todos os cidadãos. Entretanto, por muitos anos o trabalho realizado fora do ambiente doméstico, remunerado e tido como produtivo, foi realizado unicamente por homens. Às mulheres eram destinadas, com exclusividade, as tarefas domésticas e trabalhos não-remunerados (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017).

3- BREVE HISTÓRIA SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO

A Pré-História³ foi um período de predominância do sistema matriarcal. Por conta da primazia da maternidade e da necessidade de povoamento. Nessa época, os homens não conheciam sua parte na procriação, por isso as mulheres tinham destaque na estrutura social e a proteção feita pela força masculina podia ser negociada. Por intermédio da observação do período de cio das fêmeas dos animais domesticados e do acompanhamento das gestações e dos partos humanos, os homens descobriram ser fundamentais para a procriação. A partir disso, as mulheres foram perdendo prestígio social e deu-se início ao sistema patriarcal (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017)⁴.

O patriarcalismo também se fez presente na Grécia antiga. Apesar de a desigualdade entre gêneros ser, à época, reinante, havia diferenças entre as duas principais Cidades-Estados gregas, Atenas e Esparta. As atenienses eram completamente submissas e não participavam da vida política, ficando reservadas às tarefas do lar. Já em Esparta as mulheres gozavam de uma autonomia um pouco maior. As espartanas eram presentes nas atividades políticas e sociais da *Pólis*, pois também participavam do treinamento militar (DIAS, 2012).

Em Roma, apesar de poderem desenvolver alguns tipos de trabalhos⁵, as mulheres eram tuteladas pelos homens, sendo, primeiro, responsabilidade de seus pais e depois de seus maridos. Por fim, já na velhice, eram tuteladas pelos seus filhos do sexo masculino (DIAS, 2012).

Na Idade Média, com a ascensão do cristianismo, a mulher foi ainda mais marginalizada. Era submissa ao pai e depois ao marido, devendo cumprir os princípios pregados pela Igreja Católica, como a humildade, a castidade, o trabalho e o silêncio. Tais princípios eram considerados fundamentais para se obter a boa conduta feminina (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017).

³ Usamos como referência para a discussão histórica a abordagem realizada por Siqueira e Sampara, 2017. Isso explica o período histórico estudado ser tão abrangente.

⁴ O texto ressalta que hodiernamente são poucas as sociedades com estrutura matriarcal. São citadas como exemplo os nagovis, da Austrália; os minangkabaus, da Indonésia; os kshis, do norte da Índia; e os ede, do Tibet (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017).

⁵ Em Roma, era permitido às mulheres desenvolver atividades como cabelereiras, médicas, bibliotecárias e lavadeiras (REIS; DE FREITAS, 2016).

Com a transição da Idade Média para a Idade Moderna, houve um afrouxamento das rígidas estruturas sociais e, com isso, significativas mudanças comportamentais e nos costumes passaram a acontecer. Muitas mulheres não tinham acesso às escolas, portanto sua educação era dada de forma privada. As meninas aprendiam em casa, por intermédio da leitura de sermões, espetáculos populares e trovas. O *status* civil da mulher era levado em consideração para a escolha do conteúdo ensinado. Apesar de a principal matéria de instrução serem as atividades domésticas e o ensino feminino ser predominantemente doméstico, algumas mulheres conseguiam obter instrução semelhante à de homens⁶ (GOVASKI, 2014).

Com isso, as mulheres passaram a ter, gradualmente, instrução escolar e, conseqüentemente, exigir e lutar pelo direito à liberdade e autonomia. Nesse período, algumas mulheres passaram a exercer profissões tidas como masculinas, como professoras, escritoras e médicas. Entretanto, por mais que exercessem a mesma profissão e trabalhassem de igual forma, o salário das mulheres era inferior ao dos homens (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017).

Na Idade Contemporânea, as mulheres participaram ativamente da Revolução Francesa, mas foram excluídas da proteção da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão. O filósofo iluminista Jean Jacques Rousseau, grande influenciador da Revolução Francesa, acreditava ser impossível a equidade entre os gêneros, uma vez que a mulher seria naturalmente inferior ao homem e deveria, portanto, apenas servi-lo. A Revolução Francesa, aliás, deu início à primeira onda do movimento feminista, que se manteve até o acontecimento da Primeira Guerra Mundial, com as manifestações pelo sufrágio feminino. É importante frisar que o

⁶ “Neste grupo podemos inserir ainda as celibatárias, damas que no interior dos conventos conseguiam obter formas de educação bastante semelhantes às ofertadas aos homens. Os mosteiros, além de representarem uma forma de alternativa ao casamento, eram espaços habitados por mulheres nas mesmas condições, que procuravam dar suporte umas às outras. Além disso, eram também uma oportunidade que estas damas tinham de se dedicar não só às questões religiosas como também às artes, às leituras, às traduções e aos demais conhecimentos da época. Vale também salientar o fato de que nesse momento as produções de livros ficavam sobre a responsabilidade tanto de monges quanto de freiras. Outra forma de instrução destinada às mulheres nesse contexto pode ser observada entre os membros da nova aristocracia. Em algumas famílias mais abastadas, também era comum que os pais fornecessem às filhas alguma instrução formal, mediante contratação de professores destinados a ensiná-las sobre a literatura, a música, a filosofia e demais aspectos da cultura letrada do Humanismo. Assim percebe-se que, ainda que o discurso misógino estivesse em clara oposição a este fato, muitas mulheres conseguiram na passagem da Idade Média para a Modernidade obter inserção na cultura letrada de sua época” (GOVASKI, 2014, p. 26).

movimento feminista tem fortes ligações com a divisão sexual do trabalho (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017)⁷.

Como se pode observar, durante boa parte da história as mulheres foram tachadas como sendo naturalmente inferiores aos homens, aptas unicamente ao trabalho doméstico e a educação dos filhos, devendo ser submissas aos homens. Enquanto o homem era costumeiramente visto como mais forte e com melhor desenvoltura para a realização do trabalho remunerado fora do ambiente familiar. Esses estereótipos funcionam como suporte ideológico para manter os homens na atuação profissional e as mulheres em atividades da esfera privada, voltadas para o lar e para os cuidados com os filhos (AMARAL, 2012). Entretanto, após o século XVIII, um grande número de mulheres passou a atuar em trabalhos de fora do ambiente familiar.

Durante a Revolução Industrial Inglesa, que ocorreu no século XVIII, as mulheres se viram obrigadas a trabalhar nas fábricas, especialmente na indústria têxtil, para fins de complementação da renda familiar. Elas eram, então, obrigadas a aceitar baixa remuneração e condições sub-humanas de trabalho, especialmente na indústria têxtil (AMARAL, 2012).

4- A RELAÇÃO ENTRE A PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL INGLESA, AS GUERRAS MUNDIAIS E O TRABALHO DA MULHER

Ao decorrer da Primeira Revolução Industrial, a mão de obra feminina era tida como subalterna, complementar e provisória⁸. Por isso, os donos de indústrias, principalmente

⁷ Segundo Siqueira e Sampara (2017, p. 298): “A segunda onda do feminismo aparece nos Estados Unidos, em meados de 1960, cuja discussão dominante era quanto à motivação e causa das injustiças por causa do gênero e a busca de soluções para tais inquietações. Nessa época surge, além das vertentes já mencionadas, o feminismo igualitário, o qual entendia que a desigualdade de gênero era advinda do sexismo, e o feminismo radical, que apontava o patriarcado como a origem de toda opressão feminina. Por sua vez, a terceira onda feminista, conhecida também como pós-feminista, propõe novas discussões acerca dos direitos humanos e igualdade, incluindo em seus debates questões que envolvem a raça, etnias, religião, classe e sexualidade, abrangendo assim a luta das mais diversas pessoas”.

⁸ Sobre a mão de obra feminina na época da Revolução Industrial, Cíntia Maria Teixeira (2009, p. 238) ensina que: “[...] as mulheres se inseriram no mercado de trabalho, sendo delas grande parte das funções e lugares não qualificados. A divisão do trabalho estabeleceu-se assim com a justificativa de que as mulheres não detinham o conhecimento técnico para supervisionar os serviços. São essas posições fragmentadas do saber fazer e do ter o conhecimento técnico para determinado ofício, e, conseqüentemente, a valorização e remuneração dos respectivos trabalhos, que fazem com que as mulheres se organizem na tentativa de estabelecer relações igualitárias entre

das fábricas de tecidos, utilizavam o trabalho feminino para baixar os salários e, conseqüentemente, aumentar seus lucros. Com isso, podemos constatar que o início da participação feminina no mercado de trabalho foi marcado pela destinação de mulheres a empregos subalternos, a figura feminina não era vista em cargos de chefia e poder. E, com o passar dos anos, o trabalho feminino, por oferecer a mesma mão de obra do trabalho masculino, porém com remuneração mais baixa,⁹ passou a chamar a atenção de outros ramos industriais (AMARAL, 2012).

Além da baixa remuneração, vale destacar que as mulheres, por conta de todo o estereótipo de feminilidade construído com o passar dos séculos, era vista pelos donos das indústrias como sendo mais dóceis e mais facilmente manipuláveis que os homens. Por isso, os patrões preferiam esse tipo de mão de obra, uma vez que a mulher estaria acostumada a seguir ordens (RODRIGUES *ET AL*, 2013).

As mulheres sofriam exacerbadamente. Além de lidarem com a sobrecarga de trabalho e com as jornadas duplas, isto é, executarem os afazeres doméstico e os serviços das fábricas, ainda podiam ser submetidas a castigos físicos por parte de seus empregadores. Quando as empregadas não agiam conforme o esperado por seus patrões, a eles era permitido castigá-las fisicamente, o que poderia, muitas vezes, resultar em sérias lesões (REIS; DE FREITAS, 2016).

Após a Primeira Guerra, aumentou a presença feminina no mercado de trabalho (indústria). Mesmo assumindo cargos administrativos, às mulheres não era dada a oportunidade de promoção (AMARAL, 2012).

Durante a Segunda Guerra Mundial, entre 1939 e 1945, uma vez que os homens foram convocados para os exércitos, a principal força de trabalho passou a ser a feminina e a infantil. Com isso, o trabalho feminino passou a ser a principal fonte de renda de muitas famílias

homens e mulheres no mundo do trabalho. A presença das mulheres no mercado de trabalho representou uma mudança significativa na história. O trabalho, fora de casa, constituiu um importante mediador para que as mulheres exercessem atividades além dos muros de suas residências, ocupando posições sociais e determinadas atividades profissionais até então permitidas e validadas única e exclusivamente para homens”.

⁹ Além das mulheres, foram contratadas crianças, por serem, também, uma mão de obra mais barata que a do homem adulto (RODRIGUES et al, 2015)

e, por isso, as mulheres tiveram que se adaptar às novas tecnologias e às modernas máquinas utilizadas, naquele momento, pelas indústrias (REIS; DE FREITAS, 2016).

No decorrer do Século XX, por conta da mecanização de tarefas e de novas tecnologias usadas no ambiente de trabalho, houve uma revolução administrativa. As mulheres fizeram parte dessa revolução e, a partir daí, passaram a participar do mercado de trabalho em condições mais parecidas com as dos homens (AMARAL, 2012).

Entretanto, ainda hoje, apesar dos avanços obtidos pelas mulheres, há discrepâncias entre as participações femininas e masculinas no mercado de trabalho. Embora haja igualdade formal, estabelecida em leis, entre homens e mulheres, ainda não conseguimos atingir a igualdade material, isto é, igualdade fática (DIAS, 2012)¹⁰. A igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho ainda não se concretizou e as mulheres ainda enfrentam muitos problemas para trabalhar e conseguir se manter empregadas. Como visto, as mulheres brasileiras, por exemplo, não desfrutam de salários igualitário e, também, enfrentam, ainda, preconceitos ligados aos estereótipos de gênero.

5- PROBLEMAS ENFRENTADOS HODIERNAMENTE PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O primeiro problema enfrentado pelas mulheres que integram o mercado de trabalho é a dupla jornada¹¹. Isto significa dizer que as mulheres dedicam uma maior quantidade de tempo que os homens para os afazeres domésticos como cuidar dos filhos, preparar refeições e limpar a casa (REIS; DE FREITAS, 2016).

Dados do IBGE de 2019, publicados em 2021, apontam que as mulheres dedicaram o dobro de tempo que os homens aos afazeres domésticos. Ademais, as mulheres com crianças

¹⁰ Igualdade formal não é igual a igualdade material. A igualdade formal é reconhecida em sociedade e pelas leis, entretanto a igualdade material ainda não foi conquistada, pois ainda há muita desigualdade no ambiente de trabalho entre homens e mulheres. Para se atingir a igualdade material, muitas barreiras ainda devem ser ultrapassadas, como, por exemplo, a barreira cultural (DIAS, 2012).

¹¹ Tal fato ocorre por conta da Divisão Sexual do Trabalho, isto é, a construção social de que o trabalho doméstico deve ser realizado preferencialmente por uma mulher. Sobre isso, temos que: a divisão sexual do trabalho impõe à mulher uma jornada ilimitada. Esse aspecto, associado à responsabilidade pelo trabalho familiar e aos menores recursos de que dispõe, representa para elas um esforço excessivo, que pode levar à deterioração de sua saúde física e mental” (BRITO, 2000 apud AMARAL, 2012).

de até 3 anos apresentam taxa de ocupação (trabalham, buscam trabalho ou estão disponíveis para o trabalho) de 54,6%. As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos apresentam as menores taxas de ocupação de apenas 49,7%. O nível de ocupação dos homens é maior tanto em lares com crianças de até 3 anos quanto em lares sem crianças sendo, respectivamente, de 89,2% e 83,4% (IBGE, 2021).

A pesquisa destaca ainda que, apesar de as mulheres do Sudeste dedicarem mais tempo às tarefas do lar, a maior desigualdade se encontra no Nordeste. Os dados apontam ainda que as mulheres de renda mais baixa dedicam mais horas às atividades domésticas do que as mulheres de renda mais alta (IBGE, 2021). Isso ocorre, pois as mulheres com maior renda podem pagar empregados para auxiliar nas tarefas domésticas (GIMENEZ, 2018).

Outro problema ainda enfrentado é a desigualdade salarial. Uma pesquisa do IBGE mostrou que a renda média das mulheres no ano de 2019 foi de R\$ 1.985,00. Já a renda média dos homens foi de R\$ 2.555,00. Isso significa que a renda feminina é 77,7% da renda masculina. A diferença entre as rendas aumentou, uma vez que em 2018 a renda da mulher era 78,8% da renda do homem. Apesar da piora, o número apresenta melhora com relação aos dados de 2012, em que a renda feminina era 73,6% da renda masculina (PAMPLONA, 2020).

A jornada dupla é, em parte¹², responsável pela disparidade salarial entre os gêneros. Isso ocorre, porque o excesso de trabalho acaba por fazer a mulher trabalhar menos horas que os homens ou, ainda, procurar um trabalho de menor remuneração (GUEDES, 2021).

Siqueira e Sampara (2017, p. 289) destacam que a desigualdade salarial não é um fenômeno brasileiro:

Em recentes pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos dias atuais, considerando uma média mundial, as mulheres recebem o equivalente a 77% dos salários dos homens, logo, se nenhuma medida for tomada, a igualdade salarial entre gêneros somente será alcançada em 2086, ou seja, após 71 anos.

Observemos, para fins de comparação com o cenário nacional, alguns dados do exterior sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

¹² O relatório da ONU “Mulheres no trabalho: tendências de 2016” demonstra que as mulheres laboram mais que os homens em trabalhos remunerados e não remunerados. Isso faz com que a desigualdade persista. Além disso, uma pesquisa da CNI indica que as mulheres são mais propensas a abandonar o trabalho para cuidar dos filhos ou de parentes (SIQUEIRA; SAMPARA, 2017).

6- DADOS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO E, ESPECIALMENTE, DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES

Em países com maior índice de desenvolvimento humano que o Brasil, como a Austrália, a desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho ainda existe, apesar de ser um pouco menor. O salário das australianas é, em média, 20,1% menor do que os dos homens. Além da diferença salarial, apenas 18,5% das mulheres ocupam cargos como diretoras executivas. Ademais, somente 6,8% dos homens utilizaram a licença para primeiros cuidados¹³ de recém-nascidos ou recém-adotados (WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY, s.d). Dados recentes mostram que nos Estados Unidos a diferença salarial entre os gêneros é de 18% (BARROSO; BROWN, 2021).

Até mesmo em países tidos como exemplo no tocante a igualdade de gênero há desigualdade salarial. As mulheres de países como a Suécia e a Finlândia, por exemplo, lidam com uma diferença salarial de 16,7% e 12,3%, respectivamente. Em outros países europeus como a Itália, Luxemburgo e Romênia a taxa de diferença salarial é de 5% ou menos (SAVAGE, 2019).

Nos países latino-americanos a diferença se assemelha à situação brasileira. Na Argentina, dados recentes comprovam que a diferença salarial entre os gêneros é de 20,2% (ARGENTINA, 2020). Já o Chile ocupa o quinto lugar no ranking de desigualdade salarial entre homens e mulheres. As chilenas recebem 27% menos que os chilenos. As mulheres chilenas, também, dedicam 2,5% mais tempo aos trabalhos domésticos que os homens chilenos. Em análise recente, o Governo Chileno acredita que, com a pandemia de Covid 19, as diferenças salariais entre gêneros irão aumentar (SENADO CHILENO, 2020)¹⁴.

Como é possível observar, mesmo em países desenvolvidos existe desproporção salarial entre homens e mulheres. Resta provado que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não é um problema exclusivamente brasileiro, uma vez que afeta diversos países de

¹³ A Austrália não possui uma legislação para licença parental compartilhada. Essa falta de lei expressa somada à diferença salarial e aos estereótipos de gênero faz com que a carreira das mulheres seja mais afetada que a dos homens ao se ter ou adotar filhos (DAVEY, 2019).

¹⁴ Com a pandemia, a taxa de desemprego feminino no Chile tornou-se acentuada. Para combatê-la, o governo chileno passou a oferecer incentivos para que as empresas permitam o retorno de empregados com contrato suspensos e, também, contratem novos funcionários. O incentivo é maior para a contratação de mulheres, pessoas com deficiência e jovens (ONU MULHERES, 2021).

culturas e tradições distintas, além de afetar países considerados ricos, não sendo um problema exclusivo de países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento. A causa dessa desigualdade está relacionada ao fato de, por muitos anos, as mulheres terem sido consideradas inferiores aos homens. Não há, portanto, relação com as condições da economia de determinado Estado.

O Brasil possui algumas leis e políticas públicas para amenizar e, aos poucos, superar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A seguir, analisaremos algumas dessas medidas.

7- POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES

Políticas Públicas são princípios que norteiam as ações tomadas pelo poder público. São organizadas entre ações, regras e procedimentos entre o Estado e os agentes da sociedade. Podem ser consideradas como uma forma de diálogo entre a sociedade civil e o Estado e, por intermédio das diretrizes estabelecidas, são capazes de transformar a realidade social (SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2013).

Segundo a Secretaria de Políticas para as Mulheres:

As políticas públicas traduzem, no seu processo de elaboração e implantação – mas, sobretudo, em seus resultados – formas de exercício do poder político, envolvendo a distribuição e redistribuição de poder e de recursos. Sistematizam o papel das tensões e do conflito social nos processos de decisão e na partição e repartição de custos e benefícios sociais (2013, p. 2).

As Políticas Públicas têm como principal objetivo responder às demandas sociais, acolhendo, promovendo a inclusão e efetivando os direitos de cidadania de grupos que são, geralmente, excluídos e marginalizados pela sociedade, como as mulheres e minorias étnicas. As Políticas Públicas voltadas para as mulheres, pouco debatidas até certo tempo atrás em território brasileiro, têm como escopo diminuir a desigualdade entre os gêneros (SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2013).

A desigualdade de gênero existe em diversas esferas da sociedade, entre elas, no mercado de trabalho e no acesso e permanência no trabalho. Segundo a *Workplace Gender Equality*, são necessários quatro requisitos para se alcançar a igualdade entre os gêneros no trabalho: salários iguais ou ao menos comparáveis; remoção de barreiras para o acesso igualitário de mulheres no mercado de trabalho; acesso à ocupação de qualquer tipo de cargo; e eliminação da discriminação com base em estereótipos de gênero, especialmente os

relacionados à família e à capacidade de arcar com responsabilidades¹⁵ (WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY, s.d).

8- LEIS PRÓPRIAS E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A CONCREÇÃO DO DIREITO FEMININO AO TRABALHO E A MANUTENÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedicam artigos exclusivos para a proteção do trabalho feminino. O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, por exemplo, proíbe que haja qualquer tipo de discriminação nos critérios de admissão a uma vaga de trabalho, bem como proíbe a diferença salarial e exercício de função por motivos de sexo, cor da pele, idade ou estado civil. O artigo 10º, inciso II, alínea b, veda a dispensa da empregada gestante, desde o descobrimento da gravidez até 5 meses após o parto (BRASIL, 1988).

Já a CLT dedica um capítulo inteiro para a proteção do trabalho feminino. Na seção V estão presentes normas que regulam o trabalho de gestantes; o limite de peso que a empregada pode levantar; e destaca que a gravidez não é motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, além de garantir o direito da mãe adotante à licença à maternidade (BRASIL, 1943).

Além disso, existem diversas políticas públicas para tentar amenizar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A inserção da população economicamente ativa feminina tem sido um dos principais objetivos das políticas públicas voltadas para o trabalho e para a renda. O foco dessas políticas públicas é, geralmente, para mulheres consideradas socialmente vulneráveis, como as chefes de família; que possuem baixo nível de escolaridade; jovens e para as trabalhadoras rurais. O objetivo principal dessas políticas

¹⁵ No original: Workplaces to provide equal pay for work of equal or comparable value; removal of barriers to the full and equal participation of women in the workforce; access to all occupations and industries, including leadership roles, regardless of gender; and elimination of discrimination on the basis of gender, particularly in relation to family and caring responsibilities.

públicas é promover a qualificação profissional dessas mulheres e, conseqüentemente, proporcionar o aumento de renda das participantes (YANNOULAS, 2002).

Outrossim, foi instituído, no ano de 2009, o Programa Empresa Cidadã, que tem como objetivo prorrogar por 60 dias a licença-maternidade e por 15 dias a licença-paternidade. A empresa tributada com base no lucro real que optar em participar do Programa Empresa Cidadã obterá a dedução do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (RECEITA FEDERAL, s.d).

Já em 2010, foi lançada a Nota Técnica Conjunta nº 01/2010, feita pela Anvisa em parceria com o Ministério da Saúde para orientar empresas a instalar salas de apoio à amamentação (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017). Dessa maneira, além de favorecer a prolongação do aleitamento materno, torna maior o tempo de convivência entre mãe e bebê e permite que a mulher continue trabalhando.

9- O EFEITO DE PROGRAMAS SOCIAIS NO INGRESSO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O Programa Bolsa Família e a Política Universal de Educação Infantil foram criadas com o objetivo de elevar a renda das famílias mais vulneráveis, seja pelo aumento de renda ou por garantir um local para os cuidados de crianças pequenas enquanto seus pais trabalham (SORJ; FONTES, 2010).

As mulheres eram as principais beneficiárias do Programa Bolsa Família, pois há estudos para comprovar que as mulheres utilizam os recursos distribuídos pelo Governo para promover o bem-estar dos filhos, ao passo que os homens têm a tendência de reservar parte desse dinheiro para seu próprio proveito (SORJ; FONTES, 2010).

O Programa Bolsa Família pode ser definido como:

[...] um programa de transferência monetária com condicionalidades que se dirigem a famílias pobres, de maneira semelhante à de muitos programas que proliferaram na América Latina da segunda metade dos anos 1990. Trata-se do maior programa assistencial do mundo, que, em 2007, atendeu 11,1 milhões de famílias ou 46 milhões de pessoas (SORJ; FONTES, 2010, p. 59).

O Programa tem dois objetivos: promover o alívio da pobreza de forma imediata, oferecendo dinheiro para que a família possa promover subsistência e, por intermédio dos cumprimentos das condicionalidades, estimular os direitos sociais da saúde e da educação. Atendia as famílias extremamente pobres (renda mensal *per capita* menor de R\$ 60,00) e as famílias moderadamente pobres (renda mensal *per capita* entre R\$ 60,00 e R\$ 120,00). As famílias extremamente pobres podiam ingressar no Programa independentemente de sua composição, já as famílias moderadamente pobres só podiam receber o auxílio se tivessem membros de zero a 15 anos; gestantes ou nutrizes (SORJ; FONTES, 2010).

Entretanto, apesar de o Programa Bolsa Família ter se mostrado eficiente no combate à pobreza, o auxílio não trouxe benefícios para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. No Nordeste e no Sudeste as mulheres que recebiam o Bolsa Família trabalhavam, respectivamente, 5,7 e 2,9 horas a menos do que as mulheres não beneficiárias. O salário-hora também é menor, sendo que as nordestinas beneficiárias do Bolsa Família recebem 29% menos que as não-beneficiárias. No Sudeste, esse número é de 21% (SORJ; FONTES, 2010).

Sorj e Fontes (2010, p. 61) deduzem que:

Apreende-se, assim, que o efeito negativo do Bolsa Família na quantidade e na qualidade do trabalho das mulheres é maior no Nordeste do que no Sudeste, podendo estar relacionado ao fato de a Bolsa, que é sempre a mesma, valer menos no Sudeste do que no Nordeste, uma vez que o custo de vida nesta região é mais baixo. Nesses termos, o impacto do Bolsa Família pode estar desencorajando a busca por trabalhos de melhor qualidade no Nordeste.

Apesar disso, a Política Universal de Educação Infantil, que dá acesso às crianças de zero a seis anos a creches e pré-escolas, se mostrou mais eficiente em promover o ingresso de mulheres mães no mercado de trabalho. Dados mostram que as mães cujos filhos têm acesso à educação infantil e creches têm participação mais expressiva no mercado de trabalho do que as mães cujos filhos não têm acesso à educação infantil (SORJ; FONTES, 2010).

Dados apontam que a taxa de participação no mercado de trabalho, no Nordeste de mulheres cujos filhos frequentam creches é de 60,7%. As mulheres cujos filhos não frequentam a educação infantil têm taxa de participação de 57,8%. No Sudeste as taxas de participação são, respectivamente, 59,1% e 55,6%. No Nordeste, mulheres que têm filhos em creches trabalham 0,6% mais horas do que as mulheres que não têm filhos pequenos em instituições de ensino. Já na região Sudeste, esse número cresce para 2,3%. Os salários também são diferentes. As

mulheres do sudeste com filhos que frequentam a pré-escola têm salários médios R\$ 14,98 mais altos do que as mulheres cujos filhos não frequentam a educação infantil. No Nordeste a diferença é de R\$ 3,65 (SORJ; FONTES, 2010).

Sobre a forma como o Programa Bolsa Família prioriza as mulheres no recebimento de auxílio, faz-se a seguinte crítica:

Recompensar as famílias tendo como contrapartida a especialização funcional das mulheres na dedicação ao cuidado dos filhos reforça a divisão sexual do trabalho e, como vimos, enfraquece o seu vínculo com o mercado de trabalho. Provavelmente o principal desafio a ser superado pelas políticas públicas no Brasil é o de conciliar o combate à pobreza com a promoção da autonomia das mulheres; mais especificamente, substituir as políticas de combate à pobreza com forte viés maternalista por políticas que fomentem a melhoria do nível e da qualidade de participação das mães no mercado de trabalho, sempre que a autonomia das mulheres for o valor social almejado. Outro desafio a ser enfrentado concerne à mudança na distribuição das responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Ainda que esse debate público não se tenha estabelecido no Brasil, mudanças na estrutura familiar e na composição sexual do mercado de trabalho mostram a sua grande importância nos dias de hoje (SORJ; FONTES, 2010, p. 73).

Com isso, conclui-se que a política universal de educação infantil, ao contrário do Programa Bolsa Família, é uma ferramenta valiosa para a inserção da mulher no mercado de trabalho, pois permite que as mães, além de trabalharem, trabalhem por mais tempo (SORJ; FONTES, 2010).

10- CONCLUSÃO

Por muitos anos as mulheres não receberam tratamento social adequado. Foram tratadas como pessoas de menor valor social e, até mesmo, como objeto pertencente a algum homem (pai, marido, filhos etc.). Esse fato fez com que, desde a Antiguidade Clássica até a Revolução Francesa, as mulheres tivessem poucos, ou nenhum, direitos sociais.

Com a Primeira Revolução Industrial, as mulheres passaram a trabalhar fora de seus lares, para fins de complementação de renda. Entretanto, a mão de obra feminina era pouco valorizada, sendo considerada subalterna e provisória, além de trabalharem em condições precárias, sendo expostas até mesmo à violência física. A partir disso, com o passar dos anos, em meio a muitas reivindicações e vitórias do movimento feminista, as mulheres foram adquirindo direitos, a fim de equipararem suas condições de trabalho a dos homens.

Hodiernamente, apesar de todos os avanços conquistados, as mulheres em diversos países ainda não possuem as mesmas condições de trabalho que os homens, muito menos gozam da mesma conjuntura social. Os dados oficiais indicam que os problemas enfrentados pelas mulheres persistem e são, principalmente, a desigualdade salarial e a dupla jornada. No Brasil, há algumas leis e Políticas Públicas para influenciar a entrada e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Entretanto, ao analisarmos os números recentes sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, percebemos que tais medidas, apesar de terem certa efetividade, não são capazes de efetivamente superar o problema.

Como dito, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não ocorre por questões financeiras, mas sim por questões culturais. A melhor forma de se extinguir esse problema é por intermédio da educação e da conscientização. Para isso, deveria haver investimento por parte do governo para informar e educar as crianças no tocante a igualdade de gênero. Dessa forma, haveria uma mudança na concepção da população em geral sobre o lugar das mulheres na sociedade e o problema poderia ser resolvido a longo prazo.

Em curto prazo, é preciso, também, investir mais em políticas públicas que garantam o acesso de mulheres no mercado de trabalho. Como, por exemplo, o aumento de vagas em creches pode diminuir a carga de trabalho doméstico enfrentada por mulheres que tem filhos e incentivá-las a ingressar no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Graziela Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**. v. 2. n. 3, 2012.

ARGENTINA. **La brecha salarial entre hombre y mujeres supera el 20%**, Buenos Aires, 19 de fev. de 2020. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-supera-el-20-0>. Acesso em: 01 de jul. 2021.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 06 de jun. de 2021.

BARROSO, Amanda; BROWN, Anna. Gender pay gap in U.S. held steady in 2020. **Pew Research Center**, Washington, 25 de mai. de 2021. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/05/25/gender-pay-gap-facts/>. Acesso em: 01 de jul. de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 de jun. de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 de jun. de 2021.

DAVEY, Melissa. Only one in 20 fathers take primary parental leave in Australia. **The Guardian**, Melbourne, 27 de mai. de 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2019/may/28/only-one-in-20-fathers-take-primary-parental-leave-in-australia>. Acesso em: 01 de jul. de 2021.

DIAS, Edgar Santos Tavares. **O Direito do Trabalho e a Proteção do Trabalho da Mulher**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2012.

GIMENEZ, Luna Pereira. **A mulher contemporânea e o feminino: Um estudo com mulheres inseridas no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). – Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2018.

GOVASKI, Patrícia. **A valorização da figura feminina nas obras de Cristina de Pizán e Baldassare Castiglione (1403-1528)**. Monografia (Bacharelado e Licenciatura em História). – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

GUEDES, Mylena. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. **CNN Brasil**, Rio de Janeiro, 04 de mar. de 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/04/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge>. Acesso em: 17 de jul. de 2021.

IBGE. Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres e menor em lares com crianças de até três anos. **Agência IBGE notícias**. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de->

noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos. Acesso em: 15 de jul. de 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Bases para a discussão da Política Nacional de Promoção, Proteção e Apoio ao Aleitamento Materno**. Brasília, 2017. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/bases_discussao_politica_aleitamento_materno.pdf. Acesso em: 23 de jul. de 2021.

ONU MULHERES. **Igualdade de gênero e a Covid-19: Políticas e instituições para mitigar a crise**. Série especial sobre a Covid-19, jul. 2021. Disponível em: <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/covid19-special-notes/Portuguese/pr-special-series-on-covid-19-gender-equality-and-covid-19.ashx>. Acesso em: 08 nov. 2022.

PAMPLONA, Nicola. Aumenta desigualdade salarial entre brancos e pretos, diz IBGE. **Folha de São Paulo**, Rio de Janeiro, 06 de mai. de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/aumenta-desigualdade-salarial-entre-brancos-e-negros-diz-ibge.shtml>. Acesso em: 16 de jul. de 2021.

RECEITA FEDERAL. **Programa Empresa Cidadã**. s.d. Disponível em: <https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 23 de jul. de 2021.

REIS, Suzéte da Silva; DE FREITAS, Priscila. A inserção da mulher no mercado de trabalho e a ampliação da participação social no espaço público. **XII Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, Santa Cruz do Sul, 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14719>. Acesso em: 28 de maio de 2021.

RODRIGUES, Paulo Jorge *et al.* O trabalho feminino durante a Revolução Industrial. **XII semana da mulher**. Marília, 2015. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf. Acesso em: 06 de jun. de 2021.

SAVAGE, Maddy. The ‘paradox’ of working in the world’s most equal countries. **BBC**, Estocolmo, 4 de set. de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190831-the-paradox-of-working-in-the-worlds-most-equal-countries>. Acesso em: 01 de jul. de 2021.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **Políticas Públicas para mulheres**. 2013. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/publicacoes/publicacoes/2012/politicas_publicas_mulheres. Acesso em: 15 de jun. de 2021.

SENADO CHILENO. Advierten que “brecha salarial entre hombres y mujeres se agudiza con la pandemia. **Senado Chileno**, 23 de out. de 2020. Disponível em: <https://www.senado.cl/advierten-que-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-se-agudiza-con-la/senado/2020-10-23/125122.html>. Acesso em: 01 de jul. de 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARA, Ana Julia Fernandes. Os direitos das mulheres no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito Em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. Políticas Públicas e a articulação entre trabalho e família: comparações inter-regionais. In **Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres**, org. Nalu Faria & Renata Moreno. São Paulo: SOF, 2010.

TEXEIRA, Cíntia Maria. As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres no Setor Fabril para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Abr-Jun 2009, Vol. 25 n. 2, pp. 237-244.

WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY. **Workplace gender equality**. s.d. Disponível em: <https://www.wgea.gov.au/about/workplace-gender-equality>. Acesso em: 30 de jun. de 2021.

YANNOULAS, Sílvia Cristina. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA_Dossi%EA_Pol%EDticas_p%FABlicas_rela%E7%F5es_g%EAnero_mercado_trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em: 21 jun. 2021.