

**ADELIANE BRAZ MARTINS
JAQUELINE CÂNDIDA DA SILVA
PAULIANE DE SOUZA BURGARELLI VIEIRA**

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**ITC – MINAS GERAIS
2017**

**ADELIANE BRAZ MARTINS
JAQUELINE CÂNDIDA DA SILVA
PAULIANE DE SOUZA BURGARELLI VIEIRA**

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Monografia apresentada à banca examinadora do Curso de Administração do Instituto Tecnológico de Caratinga-DOCTUM, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação do Prof. MSc Vagner Bravos Valadares.

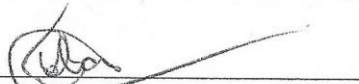
**ITC - CARATINGA
2017**

TERMO DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: Desigualdade de gênero no mercado de trabalho, elaborado pelo(s) aluno(s) Adeliane Braz Martins, Jaqueline Cândida Silva e Pauliane de Souza Burgarelli Vieira foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de ADMINISTRAÇÃO das FACULDADES DOCTUM CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de

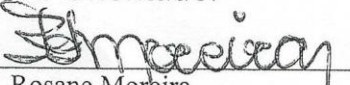
BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO.

Caratinga 11 de Dezembro de 2017



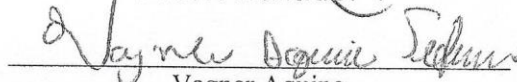
Vagner Bravos

Prof. Orientador



Rosane Moreira

Prof. Avaliador 1



Vagner Aquino

Prof. Examinador 2

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa Etária das Entrevistadas	36
Gráfico 2 – Formação Profissional e Acadêmica.....	36
Gráfico 3 – Período no Mercado de Trabalho	37
Gráfico 4 – Período no Cargo de Chefia	38
Gráfico 5 – Período em que Estão na Empresa	39
Gráfico 6 – Se sofreu discriminação por ser mulher.....	42
Gráfico 7 – Se percebeu discriminação contra outras mulheres	43

RESUMO

Desde o início das civilizações, as mulheres eram incumbidas de cuidar do lar e dos filhos enquanto o homem saía para caçar. Milhares de anos se passaram e essa realidade permaneceu: o homem continuava sendo o provedor da casa enquanto a mulher não precisava ou não deveria ganhar dinheiro, ficando designada a cuidar da casa, dos filhos e ser totalmente submissas aos pais e maridos. As mulheres provaram que são perfeitamente capazes de realizar qualquer tarefa anteriormente exercida pelos homens, porém todo esse histórico patriarcal pesou sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e hoje ela sofre as consequências dessa discriminação. Elas já mostraram que além de ótimas cozinheiras e lavadeiras também podem ser ótimas motoristas, mecânicas, engenheiras, médicas e advogadas. E assim como na luta pelo direito à educação e ao voto, a luta da mulher pela igualdade no mercado de trabalho continua. As políticas públicas e as próprias leis trabalhistas têm papel fundamental nessa mudança. E não menos importante que as campanhas de conscientização e as Leis, é a educação. É nosso dever educar os filhos e alunos dessa nova geração a tratar homens e mulheres com igualdade em direitos e deveres, sem distinção, afinal eles serão os funcionários, gestores e empresários de amanhã. Nosso principal objetivo foi mostrar que todos têm direitos iguais, mostrar as lutas, desigualdades e conquistas já realizadas e que ser mulher, não é ser o sexo frágil.

Palavras-chave: Mulheres, Mercado de trabalho, Desigualdade.

ABSTRACT

From the beginning of civilization, women were assigned to take care of the home and children while the man went out to hunt. Thousands of years passed and this reality remained: the man remained the provider of the house while the woman did not need or should not make money, being assigned to take care of the house, the children and be totally submissive to the parents and husbands. Women have proved that they are perfectly capable of performing any task previously performed by men, but all this patriarchal history has weighed on the insertion of women in the labor market and today it suffers the consequences of this discrimination. They have already shown that besides great cooks and washerwomen they can also be great drivers, mechanics, engineers, doctors and lawyers. And just as in the struggle for the right to education and voting, women's struggle for equality in the labor market continues. Public policies and labor laws themselves play a key role in this change. And no less important than awareness campaigns and laws, is education. It is our duty to educate the children and students of this new generation to treat men and women with equal rights and duties, without distinction, after all they will be the employees, managers and entrepreneurs of tomorrow. Our main goal was to show that everyone has equal rights, to show the struggles, inequalities and achievements already achieved and that being a woman is not being a fragile sex.

Keywords: Women, Labor market, Inequality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	11
1. O DESENVOLVIMENTO SOCIAL, POLÍTICO E ECONÔMICO DA MULHER	19
1.1 A PROMOÇÃO DA IGUALDADE	19
1.2 A IMPORTÂNCIA DE SE FAZER PRESENTE	25
1.2.1 Direitos da Mulher no Brasil	26
2. METODOLOGIA.....	37
2.1 TIPO DE PESQUISA.....	37
2.2 COLETA DE DADOS	37
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXO.....	54
Anexo 1 - Questionário	54

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa justifica-se pela relevância da desmistificação do trabalho da mulher como sendo uma “força de trabalho secundária”, propondo novas perspectivas para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamentos através da equidade de gênero no mercado de trabalho.

Nesse sentido, é destacado a importância de assegurar o desenvolvimento social, político e econômico através da participação ativa da mulher no mercado de trabalho, não apenas como figurante, mas como protagonista, ocupando cargos de liderança, à frente de centrais sindicais, de cargos políticos e na gerência de grandes empresas, garantindo as mesmas oportunidades de ascensão.

Adotou-se, como objeto de estudo: “O efeito da discriminação de gênero no mercado de trabalho”.

Diante disso o presente estudo pretende responder o seguinte problema proposto: Como identificar e minimizar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho?

Nosso principal objetivo é mostrar o diferente tratamento que a sociedade em geral tem em relação às mulheres. É mostrar as diferenças salariais em relação aos homens nas mesmas profissões, as barreiras enfrentadas para ascensão e promoção no trabalho ou até mesmo as dificuldades para manter-se no mercado, denunciando as várias discriminações aí contidas. A pesquisa tem por objetivos também, analisar a evolução da mulher no mercado de trabalho; analisar a discriminação de gênero, uma vez que a mulher ao se inserir no mercado de trabalho, sofre não só por ser mão de obra barata, mas também por ser mulher e ressaltar o desejo da mulher por igualdade, segurança e respeito.

Levantamos como hipótese, o fato de que a cultura predominantemente patriarcal vivenciada na sociedade a qual estamos inseridos influencia diretamente na desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho.

Como base para nossa pesquisa, tomamos como marco teórico o trecho do “Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho”, por Silvia Cristina Yannoulas (2002)¹, que assim manifesta:

[...] É necessária a elaboração de ferramentas que permitam sensibilizar parlamentares e sindicalistas e que, paralelamente, subsidiem a fundamentação de legislação na área de trabalho e cláusulas sindicais, incorporando uma perspectiva de gênero. O objetivo é colocar as atrizes e os atores estratégicos em contato com a temática da discriminação baseada no gênero. Pretende-se lançar um olhar crítico, de forma a enfatizar a importância do respeito à igualdade de gênero na formulação de políticas públicas e também nas negociações coletivas.

A metodologia adotada foi o estudo qualitativo, com enfoque descritivo. Todo referencial teórico foi selecionado respeitando a proximidade com o marco teórico da pesquisa com o trecho do “Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho”, por Silvia Cristina Yannoulas.

Para tanto o presente estudo foi dividido em dois capítulos. No primeiro o tratamento será o de identificar os objetivos, procurando conceituar fundamentos como análise da evolução da mulher no mercado de trabalho, o desejo da mulher por igualdades de direitos, abordando direitos que as mulheres conseguiram ao longo dos anos pela legislação brasileira.

No segundo capítulo todo o esforço de compreensão foi direcionado para as relações pertinentes ao desenvolvimento social, político e econômico da mulher. E, a pesquisa é fechada com a descrição de critérios a serem seguidos para evitar transtornos de barreiras enfrentados pelas mulheres, reforçando o conhecimento e demonstrando a todas as mulheres seus direitos, e a força que elas têm, face à revisão dos referenciais adotados.

O terceiro capítulo se refere a uma pesquisa de campo realizada com 08 mulheres no município de Caratinga/MG, por meio da aplicação de um questionário para se levantar informações sobre a mulher no mercado de trabalho, os desafios e a desigualdade de gênero no trabalho.

¹ Yannoulas, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. 93 p.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

O que se percebe no Brasil na atualidade é um cenário econômico de crise, desfavorável ao investimento e crescimento. No entanto, essa crise é mundial, afetando países vizinhos como a Argentina, que não consegue pagar nem sua dívida interna, como também países europeus, como por exemplo, a Grécia.

A alta dos juros tem desestimulado financiamentos e procurado estimular a poupança, na tentativa de aumentar as divisas do país e segurar o consumo. Porém, a população brasileira, classe C não tem dinheiro para economizar, pois o desemprego cresceu nos últimos meses, e a situação está arrochada.

Pignata e Carvalho (2015)² apresentam dados da situação econômica brasileira:

Brasil, país que após sofrer uma grande queda no ano de 2009, causada pelos efeitos da crise financeira mundial de 2008, conseguiu se reerguer com um grande desenvolvimento econômico em 2010, cujo Produto Interno Bruto (PIB) bate os 7,6%. A economia brasileira já ocupou a sexta posição entre as maiores economias do mundo. De acordo com dados do PIB, percebe-se que o maior crescimento foi de 7,6%, nos anos seguintes infelizmente, com a alta de juros e inflação, empresários preocupados com corrupções, entre outros problemas, esse crescimento começou a desacelerar, deixando o país em estado de alerta até 2014.

A classe B está cortando na própria carne, pois os investimentos que realizaram não tiveram retorno, e o financiamento está cada vez mais caro. Por fim, encontra-se a classe mais abastada, que possui a maior parte dos recursos financeiros, mas que frente à crise, segura os recursos monetários em suas mãos, esperando melhorias para não perder dinheiro.

O Brasil sofre com a alta do dólar, que estimula a importação, que até certo ponto é positivo, mas que ao extremo faz com se desabasteça o mercado nacional. Mas o dólar alto dificulta a importação de determinados suplementos, principalmente alguns dos de informática, que ainda não são produzidos em território nacional.

Barbosa Filho (2017)³ ressalta como sinal da crise financeira e econômica no Brasil a redução do PIB – Produto Interno Bruto:

²PIGNATA, Francine Aparecida. CARVALHO, Daltro Oliveira de. **Efeitos da crise econômica no Brasil em 2015**. Revista Eletrônica "Diálogos Acadêmicos". v. 09, nº 2, p. 04-18, JUL-DEZ, 2015. ISSN: 0486-6266.

A redução da taxa de crescimento do PIB foi acompanhada de redução da taxa de investimento em 4,8% e a menor taxa de crescimento do consumo nos últimos anos, com crescimento de somente 2,3% no ano. No entanto, somente após a disparada do risco país em 2015, se observa a forte contração de consumo e investimento em nossa economia. A forte queda desses dois componentes parece estar relacionada com a crise de sustentabilidade da dívida pública brasileira que elevou os juros e a incerteza. O investimento se reduziu em 13,9% em 2015 e 10,6% em 2016, enquanto o consumo caiu 3,9% e 4,5%, respectivamente. A taxa de crescimento dos gastos do governo vem perdendo força gradativamente passando a ser negativa em 2015 e 2016. (...) Para que a redução do PIB de 3,8% seja integralmente explicada pela tentativa de ajuste fiscal seria necessário um multiplicador dos gastos muito acima dos estimados pela literatura na faixa entre 0 e 1. Quando se controla para a situação fiscal de solvência dos governos, em casos de insustentabilidade da dívida o multiplicador é zero na melhor das hipóteses. Quando se desconsidera a situação fiscal e se estima o multiplicador, obtém-se na melhor das hipóteses um multiplicador do investimento do governo de 1,5 em períodos de recessão.

Com capital nas mãos de poucos, como grandes indústrias, banqueiros e outras instituições, e com o panorama econômico como está, a geração de empregos e crescimento econômico é improvável. Mesmo que o Estado busque maneiras de incentivar o desenvolvimento, muitas ações se perdem pelo caminho, pois não estamos submissos somente aos problemas internos, mas também, à influência da economia mundial.

O mercado de trabalho na atualidade é fruto de um processo de transformação ao longo dos anos. Direitos foram acrescidos e outros retirados daqueles que fazem parte do grupo economicamente ativo, e que fazem com que a economia se movimente.

Cardoso Júnior (2010)⁴ descreve o processo de mudança no mercado de trabalho quando diz:

A regulação do trabalho é aqui entendida como a síntese de 2 vetores de determinação. De um lado, o vetor da estruturação do mercado laboral em consonância à emergência, consolidação e avanço das relações capitalistas de produção no país, as quais dizem respeito, basicamente, à difusão do assalariamento da mão-de-obra pelo sistema econômico e sua concomitante aceitação pela sociedade. De outro lado, o vetor da progressiva regulamentação deste mesmo mercado de trabalho, que se dá a partir de uma interferência pública (estatal e civil) mediadora e disciplinadora das relações e condições de trabalho. O vetor da estruturação

³BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **A crise econômica de 2014/2017**. Revista Estudos Avançados. São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, abr. 2017.

⁴CARDOSO JR., José Celso. **Crise e desregulação do trabalho no Brasil**. Revista Tempo Social. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 31-59, nov. 2010. ISSN 0103-2070.

do mercado laboral é fundamentalmente dependente do padrão de desenvolvimento que se instala na sociedade, ou mais especificamente, da natureza do capitalismo que constitui (e põe em operação) determinadas bases produtivas de valorização do capital. Por sua vez, o vetor da progressiva regulamentação do mercado de trabalho depende do grau de organização política e social da nação e se apresenta como um conjunto de instituições públicas (estatais e civis) e normas legais que visam fornecer os parâmetros mínimos de demarcação e funcionamento do mercado de trabalho, notadamente no que diz respeito ao uso do trabalho (regulamentação das condições de contratação, demissão e da jornada de trabalho), sua remuneração (regulamentação das políticas e reajustes salariais em geral e do salário mínimo) e proteção ou assistência social aos ocupados e desempregados (regulamentação dos direitos sociais e trabalhistas, da política previdenciária, das práticas de formação e requalificação profissional, da ação sindical e da Justiça do Trabalho).

Com todas as mudanças no mercado de trabalho e com os novos formatos que as famílias passaram a ter, o espaço ocupado pelas mulheres nos postos de trabalho tornou-se bem expressivo, e cada vez mais são encontradas mulheres em postos de chefia ou em áreas que eram exclusivamente masculinas.

Abramo (2006)⁵ aborda essa questão, dizendo:

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens. A taxa de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade ainda é muito inferior à taxa de participação das mulheres mais escolarizadas, o que indica a existência de diferenças importantes entre as mulheres relacionadas aos diferentes estratos de renda aos quais elas pertencem, e a dificuldade adicional de inserção das mulheres pobres no mercado de trabalho. Durante os anos 90 e começo da presente década, observa-se uma importante elevação nos níveis de escolaridade da População Economicamente Ativa (PEA), com uma significativa diminuição da porcentagem de pessoas com menos escolaridade e um aumento nos níveis superiores de escolaridade. No conjunto da PEA, a porcentagem de pessoas com menos de quatro anos de estudo se reduziu de 35% para 24%, com menos de oito anos passou de 67% para 53% e com mais de oito anos cresceu de 33% para 47%.

Estes dados demonstram a participação da mulher no mercado de trabalho nos últimos anos, mas é preciso compreender que a mulher há muito participa do aspecto financeiro da família, dando sua contribuição conforme lhe foi permitido.

acompanhamento e análise. Nº 22. IPEA: Brasília, 2014. _____. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf. Acessado em 12 de setembro de 2017.

Seja cuidando da economia doméstica ou contribuindo financeiramente para que o andamento da rotina familiar se mantivesse estável.

Dados do IPEA (2014)⁶ reafirmam essa realidade:

A maior parte das mulheres sempre trabalhou. Suas trajetórias no mundo do trabalho não se iniciaram no pós-abolição, no pós-guerra ou nos anos 1970. Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época, de acordo com levantamento realizado, a partir do Censo Demográfico 1872, as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária (35%), nos serviços domésticos em lar alheio (33%) ou no serviço de costura por conta própria (20%). Após 1920, reduz-se drasticamente a participação econômica ativa (PEA) feminina. [...] É importante lembrar que, neste contexto, grande parte da produção se desenvolve dentro dos limites domésticos.

Analisando os dados do Censo Demográfico no ano de 1950⁷, era possível encontrar no mercado de trabalho uma participação feminina de apenas 13,6%. Mas à partir dessa época encontra-se o aumento da participação das mulheres na população economicamente ativa, triplicando o número de mulheres no mercado de trabalho, conforme apontou o censo de 2010, onde a participação feminina foi de 49%.

A legislação brasileira, inicialmente por meio da Constituição de 1988⁸ traz a garantia de igualdade entre os cidadãos, independente de sexo, crença, raça ou cor, pois destaca que todos são iguais perante a lei:

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

Se todos são iguais perante a lei, a questão relacionada à desigualdade não deveria existir. No entanto, não é o que se percebe na sociedade atual. Essa igualdade garantida pela Carta Magna não é respeitada em sua totalidade.

Mesmo com o apoio legal para a igualdade de gênero como um todo, seja no mercado de trabalho ou fora dele, ainda é latente certa desigualdade salarial entre

⁶IPEA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**. Nº 22. IPEA: Brasília, 2014. _____. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf. Acessado em 12 de setembro de 2017.

⁸BRASIL. **Constituição Federal**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. *In*: **Vade Mecum – Acadêmico de direito**. 5 ed. Organizadora: Anne Joyce Angher, Ed Rideel, São Paulo, 2008.

homens e mulheres que exercem a mesma função. Por isso, algumas questões devem ser levantadas sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

DeGraff e Anker (2010)⁹, tratando do assunto desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, afirmam:

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ter uma variedade de formas, incluindo a participação diferenciada na força de trabalho e a segregação ocupacional por sexo que aqui se discute, bem como outros aspectos, tais como os baixos salários recebidos pelas mulheres ou o assédio sexual no local de trabalho. Existem inúmeras teorias para explicar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Para fins argumentativos, estas teorias podem ser divididas em três grupos: 1) neoclássica, 2) segmentação do trabalho e 3) teorias de gênero/feministas. Ainda que exista uma certa sobreposição destas teorias, elas são suficientemente diferentes em sua ênfase e abordagem e merecem ser consideradas por separado.

As mulheres conquistaram seu espaço no mercado de trabalho devido à mudança de conceitos sobre o papel da mulher na sociedade e na família, bem como pelo reconhecimento de direitos delas frente aos demais. Essas conquistas foram pautadas em um discurso igualitário, ou seja, que homens e mulheres tem os mesmos direitos.

A população economicamente ativa é formada por homens e mulheres, mas mesmo com o discurso ainda sobre igualdade entre os gêneros, com a igualdade de gênero prevista na Constituição Federal e a importância da mulher como chefe de muitas famílias, no que diz respeito à hierarquia no ambiente de trabalho, ainda se encontra uma escassez de mudanças reais em prol da igualdade.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2010)¹⁰:

Em 2006, 93 milhões de pessoas acima de 16 anos compunham a População Economicamente Ativa (PEA) brasileira, isto é, aqueles que estavam trabalhando ou buscando trabalho [...] Ao longo dos 14 anos entre 1992 a 2006, a população brasileira no mercado de trabalho cresceu quase 44%. Esse movimento decorreu tanto do crescimento populacional quanto do aumento da participação dos diferentes grupos. Assim, *a PEA feminina cresceu 59,1%, enquanto a masculina aumentou 33,7%*. As mulheres, que representavam 39,8% em 1992, chegaram a 44,1% em 2006, quando havia 41 milhões de mulheres no mercado de trabalho. Apesar desse crescimento, os homens ainda representam 55,9% da PEA. Têm, no

⁹ DEGRAFF, Débora. ANKER, Richard. **Gênero, mercado de trabalho e o trabalho das mulheres**. UFF, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/genero%20mercado%20de%20trabalho%20e%20o%20trabalho%20das%20mulheres.pdf>. Acessado em 10 de setembro de 2017.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília, DF: OIT, 2010. 214 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/>. Acessado em: 13 de setembro de 2017.

entanto, uma presença relativamente menor que a de 1992 (-7%). Entre as mulheres, o maior crescimento foi o das mulheres negras: seu número cresceu 68,9% nesse período, enquanto o número de mulheres brancas aumentou 51,5% [...] Entre as mulheres, o maior crescimento das negras elevou sua proporção na PEA feminina para 46,2% em 2006.

Analisando os dados especificamente da América Latina, Macedo (2013)¹¹ assevera que a presença de mulheres no mercado de trabalho aumentou de forma significativa nas últimas 5 décadas. No período de 1960 a 1990 o número de mulheres no mercado de trabalho triplicou. No entanto, mesmo com o aumento do número de mulheres economicamente ativas, a desigualdade de gênero permaneceu. Elas continuaram assumindo funções de menor remuneração, mesmo possuindo igual qualificação.

Sobre essa diferença de remuneração, Abramo (2006)¹², sintetiza:

Também persistem importantes diferenciais de remuneração no mercado de trabalho brasileiro relacionadas ao sexo e à raça/cor das pessoas. Os rendimentos das mulheres são sistematicamente inferiores aos dos homens, inclusive quando comparamos níveis similares de escolaridade. Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens (ou seja, 21% a menos) e os trabalhadores negros de ambos os sexos recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos. Por sua vez, as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres recebem em média 66% do que recebem os homens, os negros 50% do que recebem os brancos, e as mulheres negras apenas 32% do que recebem os homens brancos.

Diversas pesquisas apontam que não há mais como se justificar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho com falta de oportunidades ou de qualificação. André (2014)¹³ aponta que no Brasil o tempo médio das mulheres dedicados ao estudo já é superior ao dos homens, enquanto nos Estados Unidos quase 60% das vagas nas universidades são ocupadas por mulheres. Portanto, em

¹¹MACÊDO, 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.

¹²ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v.58, n. 4, p. 40-41, Dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 11 de setembro 2017.

¹³ ANDRÉ, Bruno Antoniasse. **Mulheres no mercado de trabalho: desigualdades salariais entre gêneros na atualidade**. Anais do IV Seminário Eniac 2012, IV Encontro Da Engenharia Do Conhecimento Eniac, IV Encontro De Iniciação Científica Eniac. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/download/93/85>. Acessado em 12 de setembro de 2017.

termos de oportunidades e de formação, não há porque as mulheres sofrerem distinção no mercado de trabalho.

Sobre essa disparidade, Cintra e Eva (2014)¹⁴:

A mulher tem cada vez mais procurado estudar e aperfeiçoar para melhorar o curriculum e ter facilidade de ser reconhecida no mercado; tendo como objetivo ampliação de conhecimento e conquista de melhores condições no mercado; como: melhores salários, melhores cargos, respeito, autonomia e diversos outros benefícios que o estudo possa lhes oferecer como liberdade e independência financeira. Existem pesquisas que apontam que os salários das mulheres são mais baixos que dos homens, e que ocupam a maioria cargos baixos e que são os trabalhos mais intensivos; já os cargos que exigem mais experiência e de desenvolvimento tecnológico ficam à cargo dos homens que ocupam também a maioria dos cargos de chefia.

O que se percebe é que mesmo com as mesmas oportunidades, e com formação igual ou superior à dos homens, ainda persiste a desigualdade entre homens e mulheres, quando se fala em igualdade salarial ou em equivalência de cargos.

Essa desigualdade, se delimita então, não pela qualificação ou experiência, mas sim pela diferença de gênero, ficando a mulher subjugada quando o assunto é o mercado de trabalho e igualdade salarial.

Riani et al (2013)¹⁵ abordam essa questão, salientando que:

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ser atribuída aos diferentes papéis desempenhados. As mulheres, maiores responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos, estão sujeitas a uma menor participação nos processos produtivos. Para aquelas que integram a força de trabalho, configura-se a necessidade de conciliar atividades produtivas e atividades reprodutivas (relativas à família). Nesse contexto, a presença de filhos pequenos é um dos elementos que mais acirram as dificuldades femininas. Outra questão central ao tema trabalho feminino diz respeito à precariedade, situação ainda frequente entre trabalhadoras, apesar do crescimento de mulheres instruídas. Além disso, persistem as diferenças de rendimentos entre os sexos, oriundas, entre outros fatores, das distinções entre os gêneros na distribuição entre as diferentes ocupações, dotadas de status desiguais.

2003.

¹⁴ CINTRA, Soraia Veloso. EVA, Wiliany Soares. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma reflexão sobre raça e gênero**. 4º Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais. Disponível em: <http://cress-mg.org.br/hotsites/Upload/Pics/ca/ca0d78d1-2dad-49e2-8f5f-81e097144adc.pdf>. Acessado em 13 de setembro de 2017.

¹⁵RIANI, Juliana Lucena Ruas. MARINHO, Karina Rabelo Leite. CAMARGOS, Mirela Castro Santos. **Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais**. 4º Congresso Internacional Governo, Gestão e Profissionalização em Âmbito Local Frente aos Grandes Desafios de Nosso Tempo. Disponível em: <http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/docman/eventos-1/4o-congresso-internacional/eixo-5/454-5-9-format-mercado-de-trabalho-e-genero-uma-analise-das-desig-riani-juliana-arti/file>. Acessado em 13 de setembro de 2017.

Por fim, vislumbrando esse panorama de desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, compreende-se que é preciso buscar soluções para dirimir esse problema, seja por meio de conscientização dos empregadores, de incentivos ou de estabelecimento de políticas públicas que viabilizem a solução da questão. Não é possível que diante de todos os avanços vivenciados até os dias atuais, com todas as conquistas de direitos que as mulheres conseguiram, ainda permaneça essa disparidade.

1. O DESENVOLVIMENTO SOCIAL, POLÍTICO E ECONÔMICO DA MULHER

Nesta pesquisa a igualdade de gênero é compreendida como uma exigência indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária, pois, as mulheres têm demonstrado capacidades muito além dos afazeres domésticos e da criação dos filhos.

Contudo, nem sempre elas conseguiram ocupar espaço no mercado de trabalho e ser sujeito de direitos, como se vê atualmente, por isso, ato contínuo, abordar-se-á questões relacionadas à evolução do reconhecimento do papel da mulher na sociedade como um todo.

1.1 A PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Sabe-se que a igualdade de gênero ainda não se fez plena, mas é fruto de muita luta.

Segundo Garcia (2013, p.01)¹⁶:

Historicamente, a mulher ficou subordinada ao poder masculino, tendo basicamente a função de procriação, de manutenção do lar e de educação dos filhos, numa época em que o valor era a força física. Com o passar do tempo, porém, foram sendo criados e produzidos instrumentos que dispensaram a necessidade da força física, mas ainda assim a mulher ficou numa posição de inferioridade, sempre destinada a ser um apêndice do homem, jamais seu semelhante.

Então, segundo o autor, desde os primórdios dos tempos as mulheres não possuíam papel na sociedade a não ser enquanto genitoras e responsáveis pelos cuidados da casa. Sua importância se limitava na capacidade de ter um bom casamento e de gerar filhos saudáveis, e, era subordinada ao pai enquanto solteira e ao marido depois de casada.

Costa e Androsio (2010, p.03)¹⁷ fazem alusão a esta questão ao dizerem que:

transformações do papel da mulher na contemporaneidade. Univale, GV, 2010. Disponível em: <http://srvwebbib.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamulhernacontemporaneidade.pdf>. Acessado em 29 de setembro de 2017.

¹⁷COSTA, Irla Henrique. ANDROSIO, Valéria de Oliveira. As transformações do papel da mulher na contemporaneidade. Univale, GV, 2010. Disponível em: <http://srvwebbib.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamulhernacontemporaneidade.pdf>. Acessado em 29 de setembro de 2017.

Na sociedade medieval as famílias viviam em casas grandes onde recebiam os amigos e parentes, sem separar o profissionalismo da vida privada e social. Nesta época pregava-se que o homem e a mulher não podiam viver separados um do outro e que a família medieval tinha o papel de conservar os bens e, principalmente, o dever de proteger a honra e a vida. No período colonial, até meados do século XIX, ainda que as famílias vivessem em grandes fazendas rodeadas dos filhos e escravos, a maior parte da alimentação era produzida na própria fazenda e, quando a criança alcançava algum tipo de autonomia, logo era misturada aos adultos para trabalhar. Portanto, as famílias tinham em suas casas um senhor, que tinha o papel de chefe da família, pai, marido e comandante da tropa, e o restante da família o respeitava e seguia suas regras e normas.

Até mesmo nos textos bíblicos é possível perceber que as mulheres eram tratadas como parte do patrimônio. Em um ajuntamento de pessoas, por exemplo, eram contabilizados os homens e as mulheres não eram consideradas.

Souza et al (2012, p.03)¹⁸ destaca que:

Nas sociedades agrícolas antes de Cristo, as mulheres eram incumbidas de gerar filhos, cuidar deles e fazer pequenos trabalhos com animais ou plantações. Esse contexto continuou até o início do capitalismo, quando as fábricas começaram a admitir mulheres por serem uma força de trabalho mais barata – ainda mais em tempos de crise. Hoje, as mulheres geram filhos, cuidam deles e do lar, trabalham fora de casa, pagam contas, votam, ganham salários e continuam sendo discriminadas. No mundo do trabalho e da participação política, arranjar uma brecha para dar opinião ou garantir um salário melhor nunca foi fácil, muito menos para as mulheres que eram vistas como servas do lar e da procriação.

Além das transformações oriundas do desenvolvimento humano e social, a família também sofreu influência do pensamento político, religioso e econômico no momento do qual a sociedade estava inserida. Nos primórdios, devido à subordinação do homem à natureza, a relação do homem e da mulher dentro do núcleo familiar se fundamentava na sobrevivência e na procriação. Não havia preocupação para com os laços afetivos. As famílias eram predominantemente patriarcais.

Na concepção cristã, a família era vista como um local de dominação do homem sobre a mulher e os filhos, conforme citado por Gonçalves (2010, p.31)¹⁹:

Instala-se no direito romano a concepção cristã da família, na qual predominam as preocupações de ordem moral. Aos poucos foi então a

¹⁸SOUZA, Daryane Ariel. KAZMIERCZAK, Marília. COUTO, Rafaella. **Mulher e sociedade: Como podemos compreender as mulheres à luz de seus direitos sociais na contemporaneidade?** Revista Eletrônica Colégio Mãe de Deus. Volume 3, Setembro de 2012.

¹⁹GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, volume 6: Direito de Família- 7 ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.**

família romana evoluindo no sentido de se restringir progressivamente a autoridade do pater.

Em meados dos séculos XIV a XVI, mudanças na realidade social e na base econômica, crise do feudalismo e o desenvolvimento mercantil forçaram a sociedade a mudar seu modo de vida. No entanto, houve um fortalecimento do poder patriarcal, permanecendo ela e os filhos submissos ao patriarca.

Sobre o papel do pai na família, Pereira (2002, p.16-17)²⁰ afirma:

O pater era, ao mesmo tempo, chefe político, sacerdote e juiz. Comandava, oficiava o culto dos deuses domésticos (penates) e distribuía justiça. Exercia sobre os filhos direito de vida e de morte (ius vitae ac necis), podia impor-lhes pena corporal, vendê-los tirar-lhe a vida

Com o crescimento da industrialização o modelo de família medieval começa a desmoronar, pois as mulheres e crianças começaram a trabalhar nas fábricas para ajudar no sustento da família, mudando assim a hierarquia familiar e fortalecendo o surgimento dos ideais de igualdade de direitos.

Já no século XVII a imagem que se possuía da mulher ainda era de um objeto que não possuía vontade própria. Gaspari (2003, p.29)²¹ ressalta que a educação feminina se restringia ao que era relacionado aos assuntos domésticos e à procriação, e que o conhecimento formal apropriado para os homens não era apropriado para suas mentes, pois não lhes era natural.

Havia uma luta social constante por liberdade nesta época, mas as mulheres não tinham representatividade dela, a não ser em esperar o marido voltar da guerra e cuidar dos feridos. Ainda de acordo com Gasparini (2003), filósofos como Kant e Rousseau contribuía para esse discurso sexista ao afirmarem em seus trabalhos que a mulher deveria viver para o homem, e que esta, não poderia ter independência por não possuir capacidade de raciocínio próprio.

Gaspari (2003, p. 32)²² afirma que no século XVII, devido às oportunidades de frequentar salões, sarais e eventos onde estavam intelectuais, as mulheres foram buscando espaço nos discursos, tentando demonstrar que a beleza da mulher

²⁰PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: Direito de Família. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. 3v.**

²¹GASPARI, Leni Trentim. **Educação e Memória: Imagens Femininas nas “Gêmeas do Iguaçu” nos anos 40 e 50.** (Dissertação de Mestrado em Educação) Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2003.

²²Idem.

poderia ser aliada à razão, e por frequentarem estes ambientes buscaram maior conhecimento intelectual através de livros e poemas que lhe estavam à mão.

Rodrigues (2014, p.04)²³, traz essa realidade de desigualdade entre os gêneros, quando afirma:

Para tentar, talvez, isentar-se da responsabilidade de ter sido autora da desigualdade social e política, na sociedade, implantou-se uma visão cultural de que a mulher é inferior ao homem e não pela educação que lhe foi negada. Essa mesma visão não igualitária entre os sexos, que preconiza o masculino com base em preconceitos e estereótipos, provavelmente foi a responsável pela consolidação de uma sociedade machista nos séculos XIX e XX. Ao analisarmos as ideias dos filósofos mencionados, fica evidente que no “período das luzes”, uma característica marcante foi a de pensar a diferença feminina, acentuada pela inferioridade, baseada no direito natural. No imaginário dos filósofos, não havia necessidade alguma de conferir à mulher um estatuto político, pois para a ideologia do século XVIII, o homem era a causa final da mulher.

Com a propagação das ideias iluministas e o desenvolvimento do romantismo, ficou mais pujante que a mulher era um ser frágil, emotiva, que se deixava levar pelos sentimentos, não sendo capaz de tomar decisões racionais, mas somente embebida de sentimentos.

No entanto, no século XIX surge um discurso mais favorável ao seu papel. Ocorreram diversas manifestações sobre a discriminação que se fazia contra a mulher, e em países da Europa já se falava no direito ao voto. Confrontando este discurso está o filósofo Nietzsche (2005, p.143)²⁴.que defendia o ideal de que a mulher era um ser fracasso e que lutava por um espaço que não lhe pertencia. Ele ainda incentivava que o homem deveria manter a mulher como propriedade, dizendo que: “conceber a mulher como 'posse' como propriedade a manter sob sete chaves, como algo destinado a servir e que só então se realiza.”

Nietzsche (2005)²⁵.ainda critica os homens que apoiam o direito da mulher, chamando-os de cabeça oca, pois não enxergam que isso será um ponto de regressão da mulher. Mas mesmo com todo esse discurso desmerecendo a importância da mulher e da sua contribuição na sociedade, ainda no século XIX é possível encontrar nichos sociais que discutem o preconceito contra as mulheres.

²³RODRIGUES, Valéria Leoni. **A importância da mulher**.Revista eletrônica Dia a dia Educação, 2014. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2017.

²⁴NIETZSCHE, F. (2005a). **Humano, demasiado humano: um livro para espíritos livres**. São Paulo: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1878).

²⁵Idem.

Souza et al (2012, p.04)²⁶, apresenta fatos que corroboram a afirmação de que a luta da mulher pelo seu espaço foi ganhando forma:

Independentes destas alegorias negativas contra o feminino, são infindáveis os exemplos de superação e os feitos que cada uma das mulheres, engajadas na luta por direitos, deixou para a sociedade. O primeiro jornal feminista do país foi criado em 1852, por Violante Bivar e Velasco. O chamado Jornal das Senhoras trazia como proposta a promoção de um espaço para o compartilhamento de ideias, mostrando que as mulheres eram bem mais que um corpo esculpido através da costela de um homem. Em síntese, queriam mostrar que elas também eram capazes de ter opinião, utilizar a razão e elaborar pensamento próprio.

A organização do movimento feminista, que foi a mola propulsora da luta pela igualdade de gênero, se deu nos Estados Unidos, já no século XX. O que o movimento feminista buscou foi a libertação da mulher, e não somente a sua emancipação.

A emancipação é oferecer à mulher direitos iguais, sejam eles políticos, jurídicos e econômicos permitindo-as liberdade e elevação a um nível de autonomia em relação aos homens.

Rodrigues (2014, p.05)²⁷ apresenta fatos sobre a luta da emancipação da mulher no século XX:

O socialismo no leste europeu comprovou que libertar a mulher é introduzi-la no processo produtivo. Precisou haver uma mudança sócio-cultural-psicológica na sociedade para que a mulher passasse a ser vista como sujeito. No século XX, o movimento feminista se espalhou pelo mundo com manifestações como: queima de sutiãs em praça pública e libertação da mulher com a criação da pílula. Multiplicaram-se as palavras de ordem: “Nosso corpo nos pertence!” “O privado também é político!” “Diferentes, mas não desiguais!”. Simone de Beauvoir, escritora francesa e feminista foi uma das referências para a construção da história do pensamento feminista do século XX. O ponto fundamental de seu trabalho é o de que as mulheres não tinham história, assim como poderiam avançar nas conquistas do espaço público e sentir orgulho de si próprias? Sua obra serviu de apoio e alerta ao movimento feminista.

De acordo com Nye (1995, p.08)²⁸, no Brasil, a luta das mulheres pelos seus direitos não foi diferente dos outros cantos do mundo. Mas em 1932 as mulheres

²⁶SOUZA, Daryane Ariel. KAZMIERCZAK, Marília. COUTO, Rafaella. **Mulher e sociedade: Como podemos compreender as mulheres à luz de seus direitos sociais na contemporaneidade?** Revista Eletrônica Colégio Mãe de Deus. Volume 3, Setembro de 2012.

²⁷RODRIGUES, Valéria Leoni. **A importância da mulher.** Revista eletrônica Dia a dia Educação, 2014. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2017.

conquistaram o direito ao voto, e pouco tempo depois, no ano de 1934 foi eleita a primeira deputada mulher: seu nome era Carlota Pereira Queiróz, e foi responsável pelo projeto de lei que visava criar serviços sociais e contribuiu para a emenda à lei que tornou possível a fundação da Casa do Jornaleiro e do Laboratório de Biologia Infantil. Após encerrar sua carreira enquanto deputada se formou em Medicina e criou a Academia Brasileira de Mulheres Médicas no ano de 1942, sendo presidente dessa instituição por alguns anos.

Na década de 1960 foi um marco para a entrada da mulher no mercado de trabalho, conforme dito por Souza et al (2012, p.05)²⁹:

A década de 1960 foi importante para a história das mulheres. Muitas começaram a trabalhar em fábricas e, esqueceu-se um pouco, da característica necessária que toda mulher era obrigada a ter: a de dona do lar. Os movimentos feministas dessa época não se limitavam ao voto ou ao salário, mas, a um lugar na sociedade onde julgamentos não fossem feitos o tempo todo. Estes são alguns exemplos de lutas, superações e pedaços da história que contaram com a participação das mulheres. A revolta das mulheres, a vontade de defender seus direitos e a necessidade de mostrar para o mundo a capacidade feminina, formou a base do ideário feminista. Os movimentos voltados para a valorização da mulher lutavam principalmente pela equivalência entre os gêneros.

Então, de acordo com os registros observados até aqui e observando toda essa luta pela igualdade, é possível dividir o movimento feminista em três fases distintas: a primeira no século XIX, buscando igualdade entre homens e mulheres, onde foi possível extinguir os casamentos arranjados e de que a mulher seria propriedade de seu marido e o crescimento de um movimento criado pelas sufragistas, que lutavam pelo direito de voto feminino; a segunda fase se iniciou em meados de 1960 e se estendeu até a década de 1980, onde a mulher já era sujeito de direitos, mas que lutava contra a discriminação, já presente no mercado de trabalho; e a terceira fase iniciou-se na década de 1990 onde o foco era a micropolítica, desafiando os conceitos do que é bom para a mulher, período comandado por Carol Gillian³⁰, que defendia a igualdade mediante a diferença entre os sexos.

²⁸ NYE, Andrea. **Teoria feminista e as filosofias do homem**. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1995..

²⁹SOUZA, Daryane Ariel. KAZMIERCZAK, Marília. COUTO, Rafaella. **Mulher e sociedade: Como podemos compreender as mulheres à luz de seus direitos sociais na contemporaneidade?** Revista Eletrônica Colégio Mãe de Deus. Volume 3, Setembro de 2012.

³⁰Filósofa e psicóloga feminista que lutou em prol da igualdade e dos direitos da mulher.

Rodrigues (2014, p.07)³¹ apresenta a evolução da luta pelos direitos da mulher no Brasil, realizando um levantamento histórico:

No Brasil, em 1972 surgiu na cidade de São Paulo um grupo organizado de feministas. Pouco a pouco temas do feminino e do feminismo ocuparam fóruns nacionais de debate, como por exemplo, o realizado em Belo Horizonte em 1975. No mesmo ano, surgiu no Rio de Janeiro o Centro da Mulher Brasileira, e em São Paulo, realizou-se o encontro para Diagnostico da Mulher Paulista; surgiu o Movimento Feminino pela Anistia e foi lançado o Jornal Brasil Mulher, que circulou de 1975 a março de 1980. Entre 1976 e 1978, circulou o Nós Mulheres, e em março de 1981 é lançado o Mulherio, que foi leitura obrigatória das feministas, por mais de cinco anos. Muitas mulheres participaram ativamente da ditadura militar. Entre 1970 e 1980, o movimento das mulheres defendeu a Redemocratização do país. Nas camadas mais populares, com o apoio da Igreja Católica, surgiram clubes de mães e associações de donas de casa. E pelo país afora, sem vínculo com a religião, também surgiram movimentos como a Rede de Mulher, em defesa dos critérios da mulher e da cidadania feminina. Aos poucos, elas foram se organizando em movimentos como: negras, prostitutas, lésbicas, trabalhadoras rurais e urbanas, empresárias etc. A partir de 1977, o movimento feminista passou a seguir outras tendências, algumas voltadas para a discriminação do aborto ou a equiparação profissional com os homens, por exemplo. Muitas mulheres conseguiram conquistar postos de trabalho, antes só ocupados por homens, como cargos políticos, por exemplo. Com a crise familiar da sociedade, muitas passaram a exercer o cargo de chefes de família também.

Na atualidade a luta pela igualdade e equidade está fracionada em diversos movimentos, não sendo possível vislumbrá-lo como uma unidade. Muitas são as opiniões sobre o assunto, onde alguns consideram o feminismo como um modo de discriminação do homem, e que não compreende as diferenças entre os gêneros.

O que vale ressaltar é que o processo pelo qual as lutas de igualdade passaram fez com que se compreendesse que as mulheres não desejam ocupar o lugar dos homens nem ser tratadas como eles, mas ser sujeito dos mesmos direitos, dando sua contribuição à vida em sociedade, seja por meio da política, economia e outros nichos. O correto a afirmar é que as mulheres dão sua contribuição diária em âmbitos diversos, e o que buscam, é o reconhecimento daquilo que fazem.

1.2 A IMPORTÂNCIA DE SE FAZER PRESENTE

³¹RODRIGUES, Valéria Leoni. **A importância da mulher**. Revista eletrônica Dia a dia Educação, 2014. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2017.

1.2.1 Direitos da Mulher no Brasil

Conforme abordado em item anterior, as lutas pela igualdade de direitos entre mulheres e homens foram desenhadas através dos séculos. Muitos movimentos buscaram o fortalecimento do gênero feminino, não para sua equiparação com o homem, mas para que as mulheres fossem sujeitos de direito.

No Brasil os movimentos feministas e de libertação feminina tiveram seu ápice nos séculos XX e XXI. A legislação foi lentamente avançando e marcando a ascensão da igualdade de gêneros por meio de registros importantes.

Uma luta substancial foi a luta pelo voto, conquistado em 24 de fevereiro de 1932, autorizando mulheres a participarem da vida política do país, expressando sua vontade através do voto.

Balsamao (2016, p.01)³² apresenta a luta das mulheres brasileiras pelos direitos trabalhistas:

Sedentas por avanços, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1º de maio de 1943, o trabalho da mulher foi minuciosamente regulamentado. Além de garantir os direitos estabelecidos para trabalhadores em geral, assegurou às mulheres uma proteção especial em função de suas particularidades físicas, psíquicas e morais, denominando-as de discriminação positiva.

Em 1962 se deu a efetivação do movimento das mulheres pela modificação do Código Civil de 1916, que não permitia que mulheres casadas pudessem ser praticantes de atos civis, que culminou no Estatuto Civil da Mulher, pela lei nº4.121/62. De acordo com a constituição da época a mulher precisaria de permissão do marido para poder trabalhar. Uma outra vitória neste movimento foi a equiparação dos cônjuges, não sendo a mulher submissa legalmente à vontade do marido, conforme art.242 do Código Civil de 1916³³:

Art. 242 - A mulher não pode, sem o consentimento do marido:
I. Praticar atos que este não poderia sem o consentimento da mulher

³²BALSAMAO. Nathalia Matoso. **O direito da mulher no Brasil**. Revista eletrônica Jurídico Certo, 2016. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/nathaliamatoso/artigos/o-direito-da-mulher-no-brasil-2056%3E.%20Acesso%20em:%20%204%20abr.%202017.%0D>. acessado em 02 de outubro de 2017.

³³BRASIL.**Código Civil de 1916**.Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/C%C3%93DIGO%20CIVIL%20DE%201916.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2017.

- II. Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis do seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens.
- III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem.
- IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado.
- V. Aceitar tutela, curatela ou outro *múnus* públicos.
- VI. Litigar em juízo civil ou comercial, a não ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251.
- VII. Exercer profissão.
- VIII. Contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal.
- IX. Aceitar mandato. Os artigos citados deixam indubitável a relegação da mulher ao segundo plano.

Somente com o advento da Constituição Federal de 1988³⁴, considerada constituição cidadã, por meio do seu art. 5º, é que foi trazida a igualdade entre todos, independente de gênero, cor, raça ou religião:

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

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

A igualdade promovida pelo art. 5º da Constituição Federal de 1988 abrange não somente os direitos, mas também os deveres, sendo homens e mulheres responsáveis pelas obrigações inerentes ao sujeito de direito. No entanto, essa igualdade é meramente formal, pois a mulher tem proteção diferenciada, pois os índices de violência contra a mulher têm sido cada vez mais crescente.

Através da lei nº 11.340, conhecida como lei Maria da Penha, veio a proteção para a mulher contra a violência. A violência contra a mulher, apesar de ser uma realidade na sociedade, ainda assusta muito, sendo tema de diversas discussões em diferentes grupos sociais. Isto se deve ao fato da violência contra a mulher atingir mulheres de diferentes povos, idades, níveis de escolaridade e classe social. Infelizmente, é um problema que assola toda a sociedade.

Mesmo com todos os dispositivos legais que oferecem proteção ao indivíduo e à família e seus membros, ainda não era suficiente para que a mulher tivesse sua proteção efetivada. Com base na necessidade de um dispositivo específico, foi criada a Lei 11.340 no ano de 2006 com o objetivo de coibir a violência doméstica e

³⁴BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 01 de outubro de 2017.

familiar. A lei é popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, pois é uma professora que ficou conhecida nos noticiários nacionais por haver ficado paraplégica devido à violência que sofreu do marido.

A Lei Maria da Penha alia-se à Constituição Federal de 1988 (especificamente em seu art. 226), à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de discriminação contra as Mulheres e à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir a Violência contra a Mulher. A referida lei dispõe sobre a criação de meios específicos para coibição da violência doméstica e familiar, como o Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher, e propõe alterações ao Código de Processo Penal, Código Penal e Lei de Execução Penal no que diz respeito à violência contra a mulher.

Os artigos 1º e 2º da Lei Maria da Penha³⁵ destacam:

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Tomando por base a citação acima, considera-se que a lei Maria da Penha apresente uma revolução na proteção da mulher contra a violência doméstica e familiar. Foi através da referida lei que a mulher começou a ganhar proteção de forma mais específica, abordando diversos aspectos da violência e criando um atendimento mais humanizado no atendimento de mulheres vítimas de violência.

³⁵BRASIL. **Lei 11.340/2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acessado em 13 de setembro de 2016.

Como principais aspectos da Lei 11.340/2006 estão a retirada da apreciação por parte dos Juizados Especiais no que tange aos crimes de violência contra mulheres e a aplicação de penas leves mesmo em casos graves, e a implantação de procedimentos próprios destinados à investigação e julgamento de crimes contra a mulher relativos à violência doméstica e familiar.

A violência contra a mulher não se configura apenas em violência física, mas conforme descrito no art.5º da lei Maria da Penha³⁶:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

Uma vantagem evidente na inovação trazida por essa lei é com relação às medidas protetivas de urgência, que tem como objetivo preservar a vida e a integridade física da vítima e de seus dependentes, oferecendo programas de atendimento e proteção específicos, não oferecidos por outros dispositivos legais.

As medidas protetivas proporcionam proteção com o afastamento da vítima do convívio com o agressor, sem que haja para ela prejuízo no que tange aos bens do casal ou à guarda dos filhos e de alimentos, determinando a separação de corpos, preservando a dignidade da pessoa humana.

Essa violência contra a mulher só demonstra que ainda existe uma cultura de desigualdade, onde a mulher é vista como frágil, e que deve ser subjugada e punida quando não age da maneira que se espera.

1.2.1.1 Proteção do Mercado de Trabalho da Mulher

Gaspari (2003)³⁷ ressalta que quando se fala em direito do trabalho da mulher, é preciso compreender que este passou por várias fases, e que havia época

³⁶Idem.

em que ele nem existia. Desta forma, as mulheres não deveriam trabalhar e sim cuidar da casa e da criação dos filhos, e quando se arriscavam a ocupar algum posto de trabalho, era à margem da lei, sem qualquer tipo de proteção legal.

Seguindo-se a isso, conforme destacado por Perrot (1988, p.35)³⁸ foi o período de proibição, onde a mulher sofreu com limitações, só podendo trabalhar com autorização prévia do marido. Existiam também regras (cite exemplos) que proibiam que as mulheres exercessem determinadas atividades, que trabalhassem onde haveria presença de homens, que lidassem com dinheiro e diversas normas que os empregadores de mulheres deveriam seguir que inviabilizava a contratação de empregados do sexo feminino.

Perrot (1988, p.35)³⁹ ainda destaca que após isso começou um período de proteção, que inicialmente estava aliada à proibição e limitação do trabalho feminino, onde mulheres não poderiam trabalhar no período noturno ou exercer a função somente com membros da família no ambiente de trabalho, apresentar atestado de bons antecedentes (não exigidos para homens), dentre outros. Mas esse período foi de suma importância, pois foi a partir dele que foi construído o esboço da proteção do trabalho da mulher, não somente pela segurança das relações de trabalho, mas também direitos próprios, como a estabilidade no emprego em caso de gravidez.

Calil (2010, p.01)⁴⁰ aborda a questão da proteção ao trabalho da mulher, quando afirma que:

Todavia, somente com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres – em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho – foi promulgada e amplamente alardeada. Esta igualdade propalada pelo texto constitucional e sua observância pela legislação infraconstitucional promoveu uma nova fase no direito do trabalho da mulher, o chamado direito promocional. Este direito promocional laboral da mulher busca, através da promoção do trabalho feminino, garantir-lhe igual acesso e eliminar toda a sorte de proibições, não apenas permitindo, mas principalmente incentivando que mulheres entrem no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens. Assim, hoje em dia fala-se em um caráter promocional do direito do trabalho da mulher, em uma busca de

³⁷ GASPARI, Leni Trentim. **Educação e Memória: Imagens Femininas nas “Gêmeas do Iguaçu” nos anos 40 e 50.** (Dissertação de Mestrado em Educação) Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2003.

³⁸ PERROT, Michelle. **Os Excluídos da História, Operários, Mulheres e Prisioneiros.** Tradução de Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

³⁹ idem.

⁴⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional.** Revista Âmbito Jurídico. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518&revista_caderno=25. Acessado em 01 de outubro.

promover a igualdade entre os gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde as diferenças, como as biológicas, e de tratamento assim o exigirem.

Pode-se dizer que a proteção ao mercado de trabalho da mulher está expressa na Constituição Federal de 1988, e seu objetivo é garantir que mulheres e homens tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho, para que qualquer tipo de discriminação do trabalho feminino seja banida.

Existem incentivos que buscam evitar a discriminação de mulheres na contratação para os postos de trabalho. Sérgio Pinto Martins (1996) destaca o pagamento do salário maternidade como um diferencial, pois não é pago pelo empregador, mas pela Previdência Social. Essa atitude de retirar do empregador a obrigatoriedade de arcar com a licença maternidade pode ser considerada como um dos pilares do Estado, pois é imbuído de um fim social.

A proteção do trabalho da mulher teve um verdadeiro avanço com a Consolidação das Leis do Trabalho⁴¹, no ano de 1943. Em seu capítulo III, artigos 372 a 401, contendo aspectos destinados somente ao trabalho feminino, como também benefícios aos demais trabalhadores e obrigatoriamente extensivos às mulheres.

CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

SEÇÃO I

**DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO
CONTRA A MULHER**

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

(...)

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

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

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

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

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

⁴¹BRASIL. **Decreto-lei 5.452**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acessado em 02 de outubro de 2017.

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
 V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
 VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

A CLT foi um dispositivo de suma importância na conquista dos direitos da mulher em termos de direitos trabalhista e de proteção do seu trabalho, pois à época de seu surgimento a mulher era marginalizada por não existir lei que equiparasse seu trabalho ao do homem ou que apresentasse dispositivos que protegessem suas peculiaridades.

É importante salientar que a Constituição Federal de 1988⁴² possui em seu art.7, item XX a proteção do mercado da mulher:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 (...)
 XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 (...)
 XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Essa proteção do trabalho da mulher é realizada através de diversos dispositivos legais e projetos que incentivem a contratação e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

A legislação veio abrandar o cenário de discriminação e exclusão da mulher no que diz respeito à proteção do trabalho feminino, pois não havia, anteriormente aos dispositivos legais supramencionados, um amparo com o qual as mulheres pudessem contar.

Souto Maior e Coly (2014, p01)⁴³ destacam:

⁴²BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 01 de outubro de 2017.

⁴³SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva. COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher**. Revista Eletrônica Migalhas. 2014. Disponível em:

A despeito dos avanços inegavelmente alcançados pela sociedade e não menos pela legislação pátria, questões de cunho social, religiosas e históricas ainda exercem grande influência na diferenciação entre homens e mulheres. A criação dos filhos e as tarefas domésticas ainda são comumente tidas como obrigações femininas, sendo apenas exemplos de paradigmas que ainda precisam ser enfrentados pela sociedade. Diante desse cenário, a discriminação perpetrada historicamente em relação à mulher, continua a ensejar a necessidade de políticas públicas e proteção legislativa que coíbam a discriminação entre gêneros. Não é por outra razão que a própria CF/88 prevê em seu artigo 7º, inciso XX, a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". Com efeito, não há que se falar em contradição entre as previsões constantes nos artigos 5º, I e 7º, XX da CF. Ao revés, a proteção específica do trabalho da mulher representa a concretização da máxima do Princípio da Igualdade, segundo o qual os desiguais devem ser tratados na medida de sua desigualdade. Em outras palavras, as questões socioculturais que pesam sobre a mulher são as maiores responsáveis pela necessidade de normas especiais, destinadas a reverter as opressões sociais, mais até de qualquer eventual limitação física.

Outros dispositivos infraconstitucionais podem ser encontrados a partir do art. 7º. XX, da Constituição Federal de 1988. Uma das leis que visam proteger o trabalho da mulher é a lei 9.029 de 1995. Mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1988, um assunto que ainda trazia grande problema era a estabilidade da gestante no emprego, pois muitos empregadores consideravam que haviam perdido o direito de demitir suas funcionárias.

Por isso, muitos empregadores passaram a exigir das candidatas às vagas de trabalho, exames de gravidez negativos para viabilizar sua contratação, mesmo essa prática já sendo proibida pela CLT.

Calil (2010, p.02)⁴⁴ trata dessa questão, dizendo:

Assim a referida lei criminalizou a conduta do empregador pessoa física, do representante legal da empregadora e também do dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez. Também foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurassem indução ou instigamento à esterilização genética ou

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>. Acessado em 03 de outubro de 2017.

⁴⁴CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional**. Revista Âmbito Jurídico. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518&revista_caderno=25. Acessado em 01 de outubro.

promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Portanto, o dispositivo legal mencionado veio trazer proteção à mulher de fazer seu planejamento familiar, não sendo obrigada a evitar filhos para ser empregada, bem como manter sua estabilidade no emprego caso fique grávida.

Outro dispositivo legal de proteção da mulher no mercado de trabalho é a lei 9.799 de 1999, projeto de lei criado pela deputada federal Rita Camata, que se propôs a acrescentar à CLT alguns critérios que favoreçam a permanência da mulher no mercado de trabalho e no emprego.

Nesta lei, fica reafirmado que a mulher não poderá ser sujeita a exame de gravidez para contratação e que quaisquer cursos de capacitação oferecidos pelas empresas devem contemplar funcionários de ambos os sexos.

Como forma de proteção ao trabalho da mulher, ainda se encontra a lei 10.421 de 15 de abril de 2002, que modificou a CLT ao estender às mães adotivas o direito de licença maternidade nos mesmos moldes que é oferecido às mães biológicas. Esta inclusão traz o cumprimento do princípio jurídico da igualdade, pois a situação de maternidade, nestes casos, é semelhante. Este dispositivo cumpriu também o descrito em lei sobre a igualdade dos filhos, havido ou não dentro do casamento e que filhos biológicos e adotivos têm os mesmos direitos.

No entanto, o período de afastamento da mulher do posto de trabalho em caso de adoção é escalonado de acordo com a idade da criança, só tendo direito aos 120 dias se a criança adotada tiver até 12 meses de idade.

O que se percebe é que a legislação veio oferecer proteção à mulher no mercado de trabalho e no emprego, visando reduzir a exclusão e discriminação, mas que mesmo assim, a mulher ainda é excluída e discriminada, pois esta não é somente uma questão legal, mas também cultural.

1.2.1.2 Reconhecimento

Na sociedade atual a mulher tem ocupado cada vez mais lugar no mercado de trabalho, tanto pela quantidade de mulheres que disputam os postos de trabalho com os homens quanto no crescimento do número de mulheres em postos de chefia.

As habilidades femininas são reconhecidamente um diferencial para as empresas que as contrata. São profissionais responsáveis e atuantes no ambiente de trabalho e que geralmente visam seu crescimento profissional.

A realidade é que prover leis que garantem o lugar da mulher no mercado de trabalho e dentro das empresas é um grande avanço, mas não é o suficiente. Para que haja um reconhecimento da importância do trabalho feminino é preciso uma mudança de cultura.

Mesmo que a mão-de-obra feminina seja cada vez mais utilizada, isto não quer dizer que a discriminação acabou ou que houve um reconhecimento da importância do seu trabalho.

É preciso compreender a importância da mulher na sociedade como um todo, como esposa, mãe, filha, trabalhadora e mulher. Administrar todos estes aspectos exige muito da mulher, e mesmo que o faça com maestria, é possível que não consiga o reconhecimento que mereça.

As conquistas femininas devem se aprimorar em termos de dignidade pessoal, assunto que também é tratado pela Constituição Federal de 1988 com o nome de dignidade da pessoa humana.

Pode-se encontrar no texto constitucional a relação de emprego e a dignidade da pessoa humana no art. 1º, inciso IV⁴⁵:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O que se entende por dignidade da pessoa humana, é um princípio constitucional que se fundamentou no ordenamento jurídico brasileiro, e é constituído pela junção de diversos direitos fundamentais.

Compreende-se, de acordo com o supracitado, que só existirá dignidade quando houver garantias e efetividade dos direitos fundamentais, desde que observada a igualdade entre as relações humanas.

⁴⁵BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 01 de outubro de 2017.

Em se tratando de dignidade da pessoa humana, é possível encontrar os dizeres de Kildare Gonçalves Carvalho (2010, p.665)⁴⁶, que destaca que tal preceito foi formalmente inserido na CF de 1988:

A dignidade da pessoa humana, que a constituição de 1988 inscreve como fundamento do Estado, significa não só um reconhecimento do valor do homem em sua dimensão de liberdade, como também de que o próprio Estado se constrói com base nesse princípio. O termo dignidade designa o respeito que merece qualquer pessoa.

Por isso, o reconhecimento do valor do trabalho da mulher não é somente uma questão legal, mas algo relacionado a uma questão muito maior, a sua dignidade. É preciso compreender que sem o reconhecimento do seu valor, a mulher não terá sua dignidade completa.

⁴⁶CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional**. Teoria do Estado e da Constituição. Direito Constitucional Positivo. 16ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2010, p.665

2. METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa aqui descrita aborda questões relacionadas à desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Pode-se definir essa pesquisa como qualitativa, pois traz a coleta de dados em campo para levantamento de informações reais sobre o tema.

Sobre a pesquisa qualitativa, encontram-se os dizeres de Gerhardt e Silveira⁴⁷:

A pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A pesquisa buscou realizar o levantamento de informações sobre a realidade vivenciada pelas mulheres de Caratinga/MG no mercado de trabalho, por meio da aplicação de um questionário misto (questões abertas e fechadas) a oito mulheres em cargos de chefia.

O questionário utilizado aborda questões sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e como as mulheres percebiam esse fenômeno na sua vida prática, através da sua trajetória até a função que ocupam atualmente.

2.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionário a 8 mulheres escolhidas aleatoriamente, considerando que todas ocupassem algum cargo de chefia e que estivessem dispostas a participar da pesquisa.

Os questionários foram aplicados entre os dias 16 a 18 de outubro de 2017, no ambiente de trabalho das entrevistadas. O mesmo foi elaborado pelas autoras da pesquisa com base no que foi desenvolvido na revisão teórica.

⁴⁷GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acessado em 17 de outubro de 2017.

A faixa etária das pesquisadas é variada, entre 33 a 53 anos, conforme o gráfico 1:

Gráfico 1 – Faixa Etária das Entrevistadas



Fonte: Elaborado pelas autoras

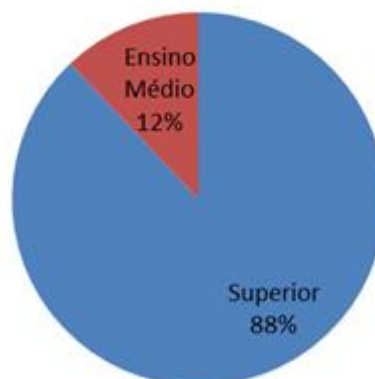
A faixa etária das entrevistadas mostrou que a maior parte das mulheres que participou do estudo está entre 33 e 40 anos de idade. Apenas uma entrevistada possuía mais do que 50 anos de idade.

Sobre a formação profissional e acadêmica foi revelado que apenas uma entrevistada possui somente ensino médio, enquanto as demais possuem curso superior.

Os dados estão descritos no gráfico 2:

Gráfico 2 – Formação Profissional e Acadêmica

Formação Profissional e Acadêmica



Fonte: Elaborado pelas autoras

Os cursos superiores mencionados pelas entrevistas como formação foram: Bacharelado em Administração, Ciência Contábeis, Ciência da Computação, Direito, Letras/Inglês e Pedagogia.

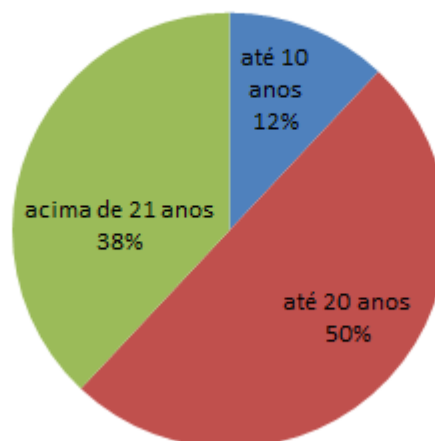
Baylão e Schettino (2014, p.06)⁴⁸ abordam a questão do ingresso da mulher no mercado de trabalho e a sua formação acadêmica, dizendo:

As mulheres se preocupam mais com sua formação profissional do que a maioria dos homens, por isso se destacam mais por sua diversidade e processos multifuncionais. Com a elevação dos níveis de escolaridade, as mulheres aumentaram as suas conquistas, como maior qualificação, facilitando ainda mais sua entrada no mercado de trabalho e a consolidação aos padrões menos prejudiciais para as mulheres.

Quanto ao tempo em que estão no mercado de trabalho, as respostas variaram entre 10 a 36 anos de trabalho, todas em locais diversos, como bancos, lojas, escolas regulares, escolas de idiomas, clínica médica e escritório de contabilidade. As respostas estão descritas no gráfico 3:

Gráfico 3 – Período no Mercado de Trabalho

Período em que estão no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras

⁴⁸BAYLÃO, André Luís da Silva. SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acessado em: 20 de outubro de 2017.

As entrevistadas exercem sua função em cargos de chefia. Foram encontradas seis gerentes (banco, loja e gerente financeiro) e duas coordenadoras pedagógicas (escola regular e escola de idioma).

Dados do IBGE (2013)⁴⁹ descrevem a realidade da ocupação de cargos pelas mulheres no mercado de trabalho:

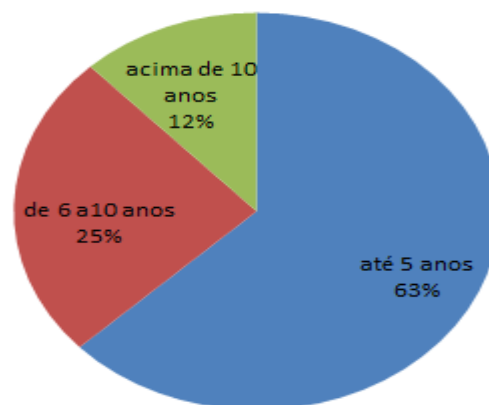
A presença feminina foi maioria na administração pública (22,6% contra 10,5% de homens) em 2011. As atividades que mais absorveram mão de obra feminina em relação a 2003 foram o comércio (de 38,2% para 42,6%) e os serviços prestados às empresas (de 37,3% para 42,0%). Nos serviços domésticos, mesmo que a população ocupada esteja diminuindo (de 7,6% em 2003 para 6,9% em 2011), ainda predomina neste setor a mão de obra feminina (94,8%), percentual idêntico ao registrado em 2003.

De acordo com o supracitado, percebe-se que as mulheres têm ampliado o leque de opções em relação às ocupações profissionais, ocupando cargos antigamente dominados pelo sexo masculino.

Sobre o tempo em que estão exercendo cargos de chefia, as entrevistadas responderam conforme descrito no gráfico 4:

Gráfico 4 – Período no Cargo de Chefia

Período em Cargo de Chefia



Fonte: Elaborado pelas autoras

⁴⁹IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Salários das mulheres permanece inferior ao dos homens nos último 3 anos.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/14187-asi-salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-nos-ultimos-tres-anos.html>. Acessado em 21 de outubro de 2017.

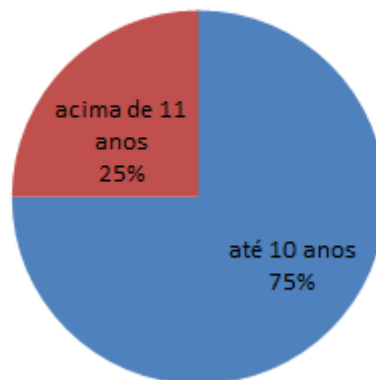
Quanto ao fato das mulheres ocuparem cada vez mais cargos de chefia, Probst (2005, p.01-02)⁵⁰:

As mulheres ocupam postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações de pesquisa de tecnologia de ponta. Pilotam jatos, comandam tropas, perfuram poços de petróleo. Não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres. Não há dúvidas de que nos últimos anos a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e o Brasil não é exceção.

Buscou-se saber há quanto tempo as entrevistadas estão trabalhando na empresa atual. O que se percebeu é que o período em que trabalham na empresa nem sempre é o mesmo em que estão no cargo de chefia, conforme gráfico 5:

Gráfico 5 – Período em que Estão na Empresa

Período em que Estão na Empresa



Fonte: Elaborado pelas autoras

O que se percebe é que a maioria das entrevistadas estão há menos de 10 anos na empresa atual, e algumas possuem no cargo de chefia o mesmo tempo de empresa.

⁵⁰PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. ICPG, Santa Catarina, 2005. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acessado em 20 de outubro de 2017.

Sobre como descrevem sua trajetória profissional, acredita-se que seja interessante relatar as respostas das entrevistadas na íntegra. Elas serão classificadas por letras, para que seus nomes sejam preservados.

(A) Boa. Iniciei trabalhando no comércio, depois consultório médico. No período da faculdade consegui estágio remunerado no banco e ao final do estágio fui convidada para integrar o quadro de funcionários. (36 anos de idade, 7 anos da empresa, 4 anos na gerência)

(B) De muita luta. Comecei como menor aprendiz, trabalhei no comércio, depois fui terceirizada da agência. Mas passei no concurso e hoje sou efetiva. (34 anos, 8 anos de empresa, 3 como gerente administrativa)

(C) Comecei muito jovem, só tive 3 empregos. (53 anos, 19 anos de empresa, 12 como gerente. A única entrevistada que não possui curso superior).

(D) Comecei a trabalhar para pagar a faculdade. Fui atendente, caixa, professora, coordenadora pedagógica, e atualmente gerencio o administrativo e financeiro da empresa do meu esposo. (40 anos, 8 anos na empresa, 6 no cargo de gerência).

(E) Considero boa. Trabalhei em poucas empresas, mas aprendi muito por onde passei. (33 anos, 3 anos na empresa, 2 como gerente financeiro).

(F) Muito difícil. Comecei a trabalhar muito nova como empregada doméstica. Trabalhava em casa de família e fazia magistério à noite. Fui dar aula e fazer faculdade de pedagogia. Após a faculdade continuei dando aula e assumi a coordenação. (42 anos, 17 anos na empresa, 4 anos como coordenadora).

(G) Comecei a lecionar após a faculdade. Fui convidada para coordenar uma escola de idiomas. (34 anos, 2 anos na empresa, 2 anos como coordenadora).

(H) Fiz técnico em Contabilidade e fui trabalhar em um escritório. Quando me casei tive oportunidade de fazer faculdade. Após a formatura meu esposo e eu abrimos nosso próprio escritório. Atualmente temos 12 funcionários.

A trajetória das entrevistadas, conforme observado na descrição das entrevistas, é bem diferenciada uma da outra. Enquanto algumas começaram a trabalhar ainda quando menores, outras só entraram no mercado de trabalho após a formação superior.

Sobre os principais desafios enfrentados por elas no mercado de trabalho, traz-se a transcrição das falas na íntegra:

(A) A maior dificuldade é conciliar trabalho e rotina doméstica. Além da jornada de trabalho ainda fazemos cursos específicos para minha função que reduzem ainda mais meu tempo com minha família.

(B) Conciliar toda a rotina do banco, dos cursos de gerência com a vida pessoal. Tenho duas filhas pequenas que requerem minha atenção.

(C) Antes de ser gerente da loja fui vendedora por 7 anos. Os colegas não gostavam muito de mim porque quase sempre eu era quem vendia mais de todos os vendedores. Sempre tive clientela cativa. Quando fui promovida a gerente, a antipatia cresceu.

(D) Quando comecei minha carreira havia uma resistência a mulheres que se interessavam por gestão, que lutavam para crescer. Hoje nem tanto.

(E) Minha maior dificuldade foi conciliar trabalho e estudo.

(F) Lidar com o preconceito: mulher, negra e pobre.

(G) Acho difícil a jornada de trabalho dupla: mesmo sendo coordenadora, ainda leciono e tenho família a que me dedicar.

(H) Administrar vida pessoal, trabalho e estudo. Tenho dois filhos, um adolescente e um pequeno, com 3 anos. Tudo isso exige muito de mim.

A principal dificuldade encontrada pelas entrevistas é manter o equilíbrio entre vida pessoa e profissional. A maioria das entrevistadas destacou que conciliar o trabalho, cursos de aperfeiçoamento com a vida familiar tem gerado um desgaste para elas.

Pereira et al (2005, p.07)⁵¹ ressaltam a jornada dupla da mulher, que se divide entre o trabalho e a vida doméstica:

Mesmo as mulheres trabalhando fora, elas fazem a maior parte do serviço de casa. Em certos ciclos de vida, o trabalho se torna extremamente intenso. Isso ocorre quando se combina o trabalho fora de casa, com os afazeres domésticos e o cuidado das crianças pequenas. Por tudo isso, conclui-se que a mulher trabalha muito mais tempo do que o homem. Os trabalhos desempenhados pelas mulheres, como os afazeres domésticos e os cuidados com os filhos, possuem dificuldade de mensuração. Há grande discussão do momento é com relação à mensuração dessa reprodução social feita pelas mulheres, capacitando profissionais física e psicologicamente.

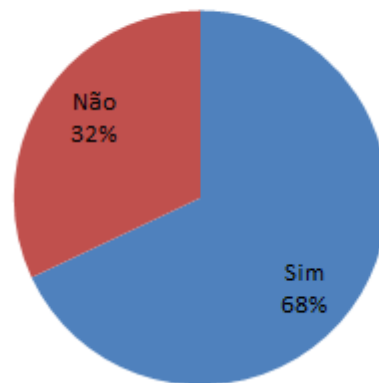
Isso se deve ao fato de que a mulher tem um papel importante não somente no mercado de trabalho, no ambiente onde atua, mas também no seio da sua família, na criação dos seus filhos.

Sobre haver sofrido discriminação no mercado de trabalho por ser mulher, as entrevistadas responderam, de acordo com o gráfico 6:

⁵¹PEREIRA, Rosângela Saldanha. SANTOS, Danielle Almeida dos. BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**. II Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf. Acessado em 19 de outubro de 2017.

Gráfico 6 – Se sofreu discriminação por ser mulher

Se sofreu discriminação



Fonte: Elaborado pelas autoras

Das oito entrevistadas, cinco responderam haver sofrido discriminação no ambiente de trabalho por ser mulher. Apenas três respondeu negativamente. Por ocuparem cargos de chefia, as entrevistadas estão em uma posição de destaque, mas não se sabe sua trajetória até chegar lá, se nesse percurso houve algum tipo de discriminação significativa.

Sobre essa discriminação no ambiente de trabalho, apresenta-se os dizeres de Pereira et al (2005, p.03)⁵²:

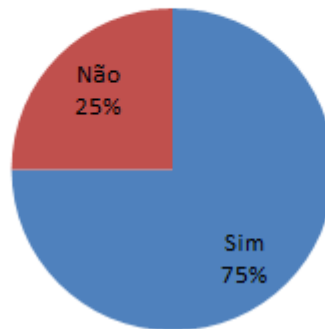
A maior participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. Estas ocupam alguns setores e profissões, uma segmentação que torna mais forte as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Vários estudos comprovam que as mulheres recebem menores salários, mesmo possuindo iguais características, como a escolaridade. Embora tenha se verificado mudanças importantes no mundo do trabalho, a questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho permanece, pois os homens continuam ocupando os mais altos cargos e ganhando os maiores salários.

⁵²PEREIRA, Rosângela Saldanha. SANTOS, Danielle Almeida dos. BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**. II Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf. Acessado em 19 de outubro de 2017.

Quanto a já haver percebido discriminação contra outras mulheres no trabalho, simplesmente por serem mulheres, as entrevistadas responderam:

Gráfico 7 – Se percebeu discriminação contra outras mulheres

Se percebeu discriminação contra outras mulheres



Fonte: Elaborado pelas autoras

As entrevistadas declararam, em sua maioria, que perceberam discriminação contra outras mulheres no trabalho. O que se percebe analisando essas duas questões supramencionadas é que a maioria das mulheres compreende a existência de discriminação contra a mulher no trabalho, seja sobre si ou sobre outrem.

Neste sentido, Castels (2000, p.200)⁵³ aborda a questão da discriminação:

As mulheres não estão sendo relegadas a realizar serviços que exijam menor especialização: são empregadas em todos os níveis da estrutura e o crescimento do número de cargos ocupados por mulheres é maior na camada superior da estrutura organizacional. E é exatamente por isso que existe a discriminação: as mulheres ocupam cargos que exigem qualificações semelhantes em troca de salários menores, com menos segurança no emprego e menores chances de chegar às posições mais elevadas.

Diante disso elas responderam sobre acreditarem na possibilidade de se promover a igualdade no mercado de trabalho. As respostas encontram-se transcritas:

⁵³CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. Vol. II. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

(A) Sim. O que deve ser levado em conta é a competência e não o gênero. A mulher é responsável pelo trabalho que exerce e pelas rotinas familiares, isso demonstra que é capaz de se destacar onde for.

(B) Como trabalho em empresa pública, os salários são fixados por cargo ou rendimento. Mas acho que no setor privado seja difícil.

(C) Acho muito difícil. As pessoas não são ensinadas a respeitar o próximo, a ver que todos somos iguais. Fala-se muito em igualdade, mas na prática não vem sendo aplicado.

(D) Acredito que sim, mas é uma tarefa difícil e não é uma coisa imediata de se realizar. São muitos os fatores envolvidos.

(E) Sim. Basta consciência e boa vontade.

(F) Não deveria haver desigualdade nem preconceito, mas isso é cultural. Acho difícil acabar.

(G) Só é possível mudando a cultura do povo.

(H) Não sei. É uma questão muito difícil.

De acordo com o descrito pelas entrevistadas, o que se pode destacar é que a mudança de comportamento de uma realidade de desigualdade e preconceito só é possível com a educação do povo, com a mudança do pensamento e com o desenvolvimento do respeito.

Dados do IBGE (2013)⁵⁴ demonstram a realidade do preconceito contra as mulheres no mercado, pois mesmo com o crescimento da ocupação feminina em cargos de chefia, a equiparação salarial não existe totalmente:

O rendimento das mulheres continuou inferior ao dos homens. Em 2011, elas recebiam, em média, 72,3% do salário masculino, proporção que se mantém inalterada desde 2009. Por outro lado, a jornada de trabalho das mulheres é inferior à dos homens. Em 2011, as mulheres trabalharam, em média, 39,2 horas semanais, contra 43,4 horas dos homens, uma diferença de 4,2 horas. Entretanto, 4,8% das que estavam ocupadas em 2011 gostariam de aumentar sua jornada semanal.

Com base nisso, as entrevistadas responderam ainda, sobre quais medidas devem ser tomadas para se estimular a igualdade de gênero no trabalho. A transcrição das respostas segue:

⁵⁴IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Salários das mulheres permanece inferior ao dos homens nos último 3 anos.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/14187-asi-salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-nos-ultimos-tres-anos.html>. Acessado em 21 de outubro de 2017.

- (A) é um problema cultural. A igualdade deve ser ensinada em casa e na escola.
- (B) Só educação das pessoas e apoio legal.
- (C) Só pela lei, com a criminalização e punição daqueles que praticam e incentivam a desigualdade.
- (D) Precisa de uma mudança social. A sociedade precisa mudar seu pensamento e seu comportamento com relação à desigualdade e ao preconceito.
- (E) Mudança de pensamento, com conscientização.
- (F) Educando as pessoas neste sentido desde cedo. Criando leis que penalizem a prática da desigualdade.
- (G) Educação e leis para punir.
- (H) Incentivar a promoção pela competência.

As mulheres foco desta pesquisa entendem que é preciso a educação do povo para a mudança de consciência sobre a desigualdade de gênero no trabalho, e em qualquer outro lugar. Algumas ressaltaram que é pela educação, desde cedo, que as pessoas passarão a compreender estas questões, e para aqueles que não o fizerem, a legislação deve ser a responsável por coibir.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presença feminina no mercado de trabalho é muito antiga e passou por diversas transformações e evolução, principalmente nos últimos 40 anos. Com formação acadêmica e com maior especialização, a mulher se dedicou mais ao trabalho fora de casa, e assim, começou a assumir mais responsabilidades e a crescer mais profissionalmente, assumindo postos de chefia com segurança e primazia.

Porém, tanto pelo vislumbrado pela pesquisa bibliográfica, quanto pelos dados levantados com as entrevistas realizadas, o que se percebe é que as mulheres ainda sofrem algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, através da desigualdade salarial. Nos dados da pesquisa encontrou-se que 68% das entrevistadas relatou haver sofrido algum tipo de discriminação e 75% afirmou haver presenciado discriminação contra outra mulher.

As entrevistadas na pesquisa relataram que este é um problema cultural e social, um processo que precisa de mudança de pensamento, de punição legal para quem a pratica, a fim de desconstruir essa desigualdade.

Recomendações

As questões relacionadas à desigualdade salarial entre homens e mulheres não é uma questão cultural somente, mas de ordem prática. O que pode ser feito a curto prazo é investir em educação e ruptura de paradigmas, educando os alunos e incentivando os gestores a compreender que se, ocupam o mesmo cargo, realizam as mesmas tarefas e cumprem o mesmo horário, devem possuir remuneração equiparada.

Essa conscientização deve ser realizada nas faculdades e nas empresas, com palestras e orientação dos empresários para essas questões, como forma de incentivo às mulheres e como cumprimento de uma previsão legal, descrita na Constituição Federal, que diz que todos são iguais perante a lei, e que, desta forma, assim devem ser tratados.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, Dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 11 de setembro 2017.

ANDRÉ, Bruno Antoniasse. **Mulheres no mercado de trabalho: desigualdades salariais entre gêneros na atualidade**. Anais do IV Seminário Eniac 2012, IV Encontro Da Engenharia Do Conhecimento Eniac, IV Encontro De Iniciação Científica Eniac. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/download/93/85>. Acessado em 12 de setembro de 2017

BAYLÃO, André Luís da Silva. SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acessado em: 20 de outubro de 2017.

BALSAMAQ. Nathalia Matoso. **O direito da mulher no Brasil**. Revista eletrônica Jurídico Certo, 2016. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/nathaliamatoso/artigos/o-direito-da-mulher-no-brasil-2056%3E.%20Acesso%20em:%20%204%20abr.%202017.%0D>. acessado em 02 de outubro de 2017.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **A crise econômica de 2014/2017**. Revista Estudos Avançados. São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, abr. 2017.

BRASIL. **Constituição Federal**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. *In: Vade Mecum – Acadêmico de direito*. 5 ed. Organizadora: Anne Joyce Angher, Ed Rideel, São Paulo, 2008.

BRASIL. **Código Civil de 1916**. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/C%C3%93DIGO%20CIVIL%20DE%201916.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em 02 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei 11.340/2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acessado em 13 de setembro de 2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional**. Revista Âmbito Jurídico. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518&revista_caderno=25. Acessado em 01 de outubro.

CARDOSO JR., José Celso. **Crise e desregulação do trabalho no Brasil**. Revista Tempo Social. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 31-59, nov. 2010. ISSN 0103-2070.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional**. Teoria do Estado e da Constituição. Direito Constitucional Positivo. 16ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. Vol. II. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

COSTA, Irla Henrique. ANDROSIO, Valéria de Oliveira. **As transformações do papel da mulher na contemporaneidade**. Univale, GV, 2010. Disponível em: <http://srvwebbib.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamulhernacontemporaneidade.pdf>. Acessado em 29 de setembro de 2017.

DEGRAFF, Débora. ANKER, Richard. **Gênero, mercado de trabalho e o trabalho das mulheres**. UFF, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/genero%20mercado%20de%20trabalho%20e%20o%20trabalho%20das%20mulheres.pdf>. Acessado em 10 de setembro de 2017.

GASPARI, Leni Trentim. **Educação e Memória: Imagens Femininas nas “Gêmeas do Iguaçu” nos anos 40 e 50**. (Dissertação de Mestrado em Educação) Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2003.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acessado em 17 de outubro de 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, volume 6: Direito de Família- 7 ed. – São Paulo: Saraiva, 2010**.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Salários das mulheres permanece inferior ao dos homens nos último 3 anos**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/14187-asi-salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-nos-ultimos-tres-anos.html>. Acessado em 21 de outubro de 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Salários das mulheres permanece inferior ao dos homens nos último 3 anos**. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/14187-asi-salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-nos-ultimos-tres-anos.html>. Acessado em 21 de outubro de 2017.

IPEA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**. Nº 22. IPEA: Brasília, 2014. _____. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf. Acessado em 12 de setembro de 2017.

IPEA: Brasília, 2014. _____. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf. Acessado em 12 de setembro de 2017.

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.

NIETZSCHE, F. (2005). **Humano, demasiado humano: um livro para espíritos livres**. São Paulo: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1878).

NYE, Andrea. **Teoria feminista e as filosofias do homem**. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1995..

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília, DF: OIT, 2010. 214 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/>. Acessado em: 13 de setembro de 2017.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: Direito de Família**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. 3v.

PEREIRA, Rosângela Saldanha. SANTOS, Danielle Almeida dos. BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho.** II Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf. Acessado em 19 de outubro de 2017.

PERROT, Michelle. **Os Excluídos da História, Operários, Mulheres e Prisioneiros.** Tradução de Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

PIGNATA, Francine Aparecida. CARVALHO, Daltro Oliveira de. **Efeitos da crise econômica no Brasil em 2015.** Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos”. v. 09, nº 2, p. 04-18, JUL-DEZ, 2015. ISSN: 0486-6266.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** ICPG, Santa Catarina, 2005. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acessado em 20 de outubro de 2017.

RIANI, Juliana Lucena Ruas. MARINHO, Karina Rabelo Leite. CAMARGOS, Mirela Castro Santos. **Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais.** 4º Congresso Internacional Governo, Gestão e Profissionalização em Âmbito Local Frente aos Grandes Desafios de Nosso Tempo. Disponível em: <http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/docman/eventos-1/4o-congresso-internacional/eixo-5/454-5-9-format-mercado-de-trabalho-e-genero-uma-analise-das-desig-riani-juliana-arti/file>. Acessado em 13 de setembro de 2017.

RODRIGUES, Valéria Leoni. **A importância da mulher.** Revista eletrônica Dia a dia Educação, 2014. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2017.

SOUTO MAIOR, Leandro Thomaz da Silva. COLY, Sarah Cecília Raulino. **A proteção do trabalho da mulher.** Revista Eletrônica Migalhas. 2014. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>. Acessado em 03 de outubro de 2017.

SOUZA, Daryane Ariel. KAZMIERCZAK, Marília. COUTO, Rafaella. **Mulher e sociedade: Como podemos compreender as mulheres à luz de seus direitos sociais na contemporaneidade?** Revista Eletrônica Colégio Mãe de Deus. Volume 3, Setembro de 2012.

YANNOULAS, Sílvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. 93 p.

ANEXO

Anexo 1 - Questionário

QUESTIONÁRIO – DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Prezada entrevistada,

Este questionário é relativo a uma pesquisa realizada para o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso dos alunos do curso de Administração do Instituto Tecnológico de Caratinga – ITC, Faculdades Doctum de Caratinga. Os dados aqui mencionados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e as respostas não serão vinculadas com informações pessoais das entrevistadas.

Agradecemos a participação!

- 1) Idade:
- 2) Formação:
- 3) Tempo no mercado de trabalho:
- 4) Tempo em cargo de chefia:
- 5) Tempo na empresa atual:

6) Como você descreve sua trajetória profissional?

7) Quais os principais desafios enfrentados?

8) Você já sofreu discriminação no trabalho por ser mulher?

Sim Não Prefiro não responder

9) Você já percebeu discriminação contra outras mulheres no ambiente de trabalho?

Sim Não Prefiro não responder

10) No local onde você trabalha, homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo recebem salários equiparados?

Sim Não Não sei informar Prefiro não responder

11) Você acredita que seja possível promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho?

12) na sua opinião, quais medidas podem ser tomadas para que a igualdade de gênero no mercado de trabalho possa ser estimulada?