



DOCTRINA

A (DES)IGUALDADE NO TRABALHO DA MULHER – ETNIA, IDADE, MATERNIDADE, IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Fátima Zanetti¹

1. Introdução

Os números não mentem. Então, é preciso recorrer a eles. Os dados globais indicam que os números no Brasil não diferem, nem são piores do que os que são vistos no mundo.

Com efeito, segundo informa o ILO², em 2009, as mulheres no mundo todo tinham menor inserção no mercado de trabalho.

Esses números sofreram alteração no Brasil, em razão da crise econômica que resultou em 13 milhões de desempregados. Em 2016, segundo dados oficiais³, as mulheres ocuparam 44% das vagas de trabalho, o que, tendo em vista a situação histórica das mulheres no mercado de trabalho, sem dúvida, representa um avanço a evidenciar que há

1 Desembargadora Aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região/SP, mestre em Direito Social pela PUC/SP, Professora do curso de pós-graduação da EPD, Professora convidada do CPJUR, pós-graduanda em Direito-Sistêmico, advogada.

2 Fonte: ILO, Trends Econometric Models, November 2009 (OIT, 2010, p. 11) e PNAD (IBGE), 2009.

3 <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>

certa igualdade na participação da mulher no mercado de trabalho em geral.

	BRASIL		MUNDO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Desocupados*	4,87	6,38	4,90	3,60
Ocupados**	76,68	52,42	72,80	48,80
Inativos***	18,45	41,20	72,80	48,80

* Desocupados: pessoas sem ocupação, mas que buscavam trabalhar

** Ocupados: pessoas que possuíam trabalho

*** Inativos: pessoas não engajadas economicamente no período de referência

Resta, então, perquirir sobre se existe desigualdade nos cargos de poder, na remuneração e em questões de etnia, maternidade etc.

Esse estudo não tem aspiração senão de levantar questionamentos sobre um tema complexo e que tem sido estudado, de modo geral, a partir de números absolutos. Também serão apresentados números setorializados, os quais, no confronto com os absolutos, poderão traduzir uma abertura para novos indicadores.

É preciso aprofundar o estudo da realidade das mulheres no mercado de trabalho, pois as afirmativas postas a partir de números absolutos não auxiliam na identificação das desigualdades, tampouco de suas causas, podendo levar a uma visão sectária e ideológica que desqualifica e contamina a visão científica da realidade. E, na mesma medida, também dificulta a compreensão e o combate necessário às verdadeiras causas.

2. As estatísticas e a realidade exterior

As estatísticas são instrumentos de que dispomos para conhecimento da realidade periférica da situação da mulher no mercado de trabalho.

Os números absolutos do Brasil, hoje, são bastante favoráveis, pois as mulheres, em 2016, ocupavam 44% das vagas de emprego disponíveis. Logo, a diferença em termos de quantidade em relação aos homens não é grande, se compararmos que nossa população está bastante equilibrada em número de homens e mulheres.

3. Da qualidade e espaços de trabalho

Outros dados importantes são os que indicam que as mulheres estão concentradas em atividades específicas. Os números entre 2004

e 2013 revelam que há maior concentração de mulheres em serviços domésticos, educação, serviços em geral, alojamento, comércio e administração pública.

E aqui já surge uma questão: há setores em que o acesso é mais difícil para as mulheres? Ou, as mulheres têm interesse voltado para determinadas áreas?

O IPEA divulgou, em 2011, o “Comunicado Ocupação no Setor Público Brasileiro: tendências recentes e questões em aberto”⁴, que registra uma evolução nos números de mulheres que ingressam nas carreiras públicas, indicando que, em 2010, as mulheres representavam 58,6%, em média, dos funcionários públicos, considerando-se todas as esferas da administração pública.

Esse relatório indica, ainda, que na esfera federal as mulheres, além de ocuparem a maioria das vagas, têm renda superior a dos homens. Eles recebem, em média, 11,1 salários mínimos e elas, 12,2⁵.

Também auxiliam na análise das questões de diversidade e gênero, em relação à mulher, os dados que se colhem do serviço público brasileiro nas carreiras jurídicas. As mulheres, nesse setor do mundo do trabalho, em todas as esferas municipal, estadual e federal, ocupam os seguintes percentuais das vagas: mulheres magistradas - 37,3%⁶; mulheres no Ministério Público - 39%⁷; mulheres na Advocacia - 48,2%⁸.

Nas carreiras jurídicas do serviço público federal, em 2017, os dados evidenciam praticamente uma igualdade em relação ao número de mulheres. Dos 8.100 servidores que trabalham nos tribunais superiores, 4.013 são mulheres, o que representa 49,5%.

No Poder Executivo, segundo o Ministério do Planejamento, dos 476.801 servidores, 214.497 são mulheres (44,9%). Na Câmara e no Senado, dos 20.756 servidores, 9.258 são mulheres (44,6%)⁹.

A par disso, as mulheres encontram-se hoje com dados favoráveis do ponto de vista da formação/escolarização. As mulheres, segundo

4 http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110908_comunicadoipea110.pdf. Acesso em 12/12/2018, às 10h34.

5 http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110908_comunicadoipea110.pdf. Pág. 19. Acesso em 10/12/2018, às 11h57.

6 <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84432-percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3>. Dados publicados em 2017.

7 <https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apenas-39-cargos-poder-ministerio-publico>

8 <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,M1286969,51045-Mulheres+deverao+ser+30+dos+candidatos+nos+cargos+diretivos+da+OAB>

9 <https://g1.globo.com/politica/noticia/proporcao-de-mulheres-entre-servidores-e-maior-no-poder-judiciario.ghtml>

dados oficiais¹⁰, têm escolarização superior à dos homens, ocupando 57,1% das vagas universitárias.

Se, como vimos, as mulheres são a maioria no serviço público, recebem em média uma melhor remuneração e possuem na sociedade a maior presença no estudo universitário, parece não haver razoabilidade o fato de não ocuparem, proporcionalmente, algumas das posições mais elevadas e com os maiores salários do funcionalismo, como na Magistratura, Ministério Público e outras funções de direção e assessoramento.

E aqui, há necessidade de se apresentar mais uma questão: se as mulheres têm maior escolarização¹¹; se o meio de acesso ao serviço público é exatamente o mesmo para homens e mulheres, porque em algumas carreiras ainda existe disparidade desfavorável à mulher?

Essa realidade conduz à necessária reflexão de que a menor representatividade de mulheres em certas carreiras não passa, sempre, e necessariamente, pela discriminação objetiva da empresa ou instituição. Os fatores que influenciam esses dados são mais complexos e não podem ser vistos a partir de dados numéricos absolutos.

4. Dos cargos de Direção no serviço público

As estatísticas demonstram que, nos cargos de direção nos tribunais, a maioria ainda é exercida por homens. Há um fator histórico que influencia nesta ocorrência que consiste no fato de que os regimentos internos dos tribunais, de modo geral, privilegiam, para esses cargos, os magistrados mais antigos. Além disso, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho bem mais tarde que os homens. Logo, não é possível afirmar que a ausência de mulheres em cargos de direção nos tribunais decorra, exclusivamente, de discriminação desses órgãos, até porque são cargos eletivos para aos quais é contado o requisito da antiguidade.

Existem dados que evidenciam que há espaços, dentro do Poder

10 <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/11/escolaridade-das-mulheres-aumenta-em-relacao-a-dos-homens> "As Estatísticas evidenciam que, no ensino médio, houve aumento da frequência escolar feminina de 9,8% em relação à masculina no período considerado. A taxa feminina foi de 52,2%, para uma taxa masculina de 42,4%. Outro fator positivo foi o aumento de jovens que se mantinham cursando o nível educacional apropriado à sua idade (15 a 17 anos). O percentual subiu de 34,4% em 2000 para 47,3% em 2010. Constatou-se também um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos no nível superior, em 2010. Elas representavam 57,1% do total de estudantes na faixa etária. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária dos 25 anos ou mais".

11 http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_educacao.html. Acesso em 13/12/2018, às 10h06.

Judiciário, em que a mulher está em maioria nas posições de poder. Um exemplo dessa afirmativa se encontra no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, São Paulo, onde em 18 Turmas, das 90 vagas de desembargadores, 52 são ocupadas por mulheres, em 2018¹². Na Seção Especializada em Dissídios Individuais I do TRT/SP, a composição é de 07 desembargadoras para 03 desembargadores¹³. Na direção do Tribunal, dos quatro cargos dois são ocupados por mulheres, exatamente a Presidência e a Vice Presidência.

Essa situação favorável às mulheres também está estabelecida no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, onde do total de 5.249 dentre magistradas e servidoras, as mulheres representam quase 60% dos integrantes do Poder Judiciário gaúcho, que conta com o total de 8.784¹⁴.

Outro dado importante a se considerar é que estudos apontam que a percepção da mulher para exercício de posições de poder difere daquela do homem.

Produto da socialização recebida durante milênios, a relação da mulher com o poder é complexa. Algumas que exerceram o poder em altos escalões de governo, como a ex-ministra do Trabalho do Brasil, Dorothea Werneck, e a alemã Rita Süßmuth, que chegou ao segundo cargo público de seu país, na década de 1980, como presidente do Parlamento, têm definições muito próximas sobre o exercício do poder pelas mulheres. Para Dorothea Werneck, "poder" é uma palavra composta, que se traduz, para os homens, em "poder mandar" e, para as mulheres, em "poder fazer". Com outra maneira de expressar-se, Rita Süßmuth demonstra que as mulheres têm pouco interesse pelo poder como uma meta em si, mas o têm pela possibilidade de realizar algo prático. Para ela, *"a noção de que o poder é instrumento indispensável ainda precisa se firmar com mais vigor na cabeça da mulher"*¹⁵.

Mas é fato, também, que em outros espaços os dados evidenciam que as mulheres assumem menos cargos de chefia. No Executivo, do total de cargos de direção e assessoramento superior (DAS), 59% estão com os homens e 41% com as mulheres. Segundo Pedro Palotti, técnico da Enap, o recrutamento já aponta os limites, pois a maioria das mulheres

12 <https://ww2.trtsp.jus.br/fileadmin/convocacao/composicao.pdf>. Acesso em 10/12/2018, às 10h07.

13 <https://ww2.trtsp.jus.br/fileadmin/convocacao/composicao.pdf>. Acesso em 13/12/2018, às 08h51.

14 <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84432-percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3>. Acesso em 10.12.2018, às 10h24.

15 Denise Carreira e Menchu Ajamil. A liderança feminina no século XXI. Editora Cortez, 2001, pág. 23.

não escolhe formação em ciências exatas, por exemplo, onde estão as funções com salários maiores na administração federal¹⁶.

As mulheres procuram menos funções representativas no ciclo de gestão governamental, apontou a pesquisa da Enap¹⁷. Em profissões como diplomata, elas ocupam apenas 38,4% das vagas. Representam 34,6% dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental, 30,5% dos analistas de comércio exterior, 30% dos analistas de finanças e controle, 26,5% dos analistas de planejamento e orçamento e 23,2% dos técnicos de planejamento e pesquisa. *“Esse recorte pela preferência é muito significativo, em função de onde se encontram os maiores DAS”,* destacou Palotti¹⁸.

Parece, então, que a questão é pesquisar quais as razões que conduzem a escolha das mulheres, para entender a razão pelas quais deixam de escolher determinadas profissões onde poderiam auferir melhor remuneração.

Olhando, por outro lado, os dados publicados no sítio da internet da OAB – Ordem dos Advogados do Brasil, mostram que, dos 1.142.326 advogados, 545.765 são advogadas, e que, em 2020, o número de mulheres advogadas ultrapassará o número de homens advogados¹⁹.

Na odontologia, as estatísticas publicadas pela CNTU, de 2014 informam que 56% dos profissionais cirurgiões-dentistas eram mulheres²⁰.

16 <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2237/1/009.pdf>. Acesso em 10/12/2018, às 10h22. “A obrigatoriedade do recrutamento de pessoal por concursos públicos em âmbito federal, assentada na Constituição Federal de 1988, além de influenciar positivamente a melhoria do padrão de escolaridade da força de trabalho, contribuiu para um cenário de quase equanimidade da ocupação por sexo. Em 2014, os homens representavam quase 54% dos servidores públicos federais, enquanto as mulheres eram 46%. Esses quantitativos são distintos por ministérios, alguns com maior presença masculina (como Justiça, Agricultura, Pecuária e Abastecimento, e Transporte) ao tempo em que há maior presença feminina em outros (tipicamente os ministérios das pastas sociais, como Saúde, Previdência Social e desenvolvimento Social e Combate à Fome). Essas distinções parecem explicar-se mais em razão de preferências na escolha do curso universitário e na atuação profissional entre os gêneros do que por viés no recrutamento das carreiras. Igualmente, não há discriminação entre homens e mulheres quanto aos salários das carreiras públicas existentes, o que ocorre no mercado de trabalho privado no Brasil, em que os salários em média são menores para mulheres em uma mesma ocupação”.

17 <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2237/1/009.pdf>. Acesso em 10/12/2018 às 10h22.

18 <http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/mulheres-sao-maioria-no-servico-publico/>

19 https://www.maxpress.com.br/Conteudo/1,940016,Mulheres_sao_maioria_em_escritorio_de_advocacia,940016,6.htm. Acesso em 13/12/2018, às 09h13.

20 <http://www.cntu.org.br/new/noticias-lista/805-cirurgia-dentista-e-maioria-na-profissao-e-cria-uma-odontologia-mais-humanizada>. Acesso em 06.12.2018, às 09h24. “No Dia Internacional da Mulher deste ano, as mulheres têm muito que festejar: no dia 24 de fevereiro, foram comemorados os 80 anos do direito ao voto, um dos primeiros passos no Brasil para o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres. Vários avanços são incontestáveis ao longo dos anos, tanto legislativos quanto sociais. Em algumas profissões, como a Odontologia, as

Esses são dados que evidenciam uma preferência? É possível afirmar que os números da odontologia e, em breve, das mulheres advogadas que ultrapassarão o número de homens advogados, indicam que há algum tipo de discriminação contra os homens nesse ramo profissional? Esses questionamentos se prestam a sugerir que as pesquisas precisam avançar e talvez mudar o foco da investigação.

5. Das questões de gênero, etnia, orientação sexual e maternidade

Embora tenhamos notícias bastante alvissareiras em relação à evolução da mulher no mercado de trabalho, o preconceito se evidencia em números setorizados, ou seja, quando analisadas posições de poder em setores específicos.

Assim, por exemplo, o Ministério Público, órgão que tem como missão "*essencial a função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis*", em números somados em todas as esferas, municipal, estadual e federal, abriga *interna corporis* números que confirmam a existência de desigualdade. Com efeito, no que se refere aos cargos de confiança, que são de nomeação, onde o trabalhador/funcionário não tem iniciativa acesso, a proporção de homens é muito superior ao de mulheres.²¹ Assim é que para os cargos de confiança de Chefe de Gabinete, Secretário-Geral e de Assessor de PGJ, correspondentes aos últimos dois mandatos, revelou-se a prevalência na escolha de profissionais do sexo masculino, nas proporções de cerca de 76% (H) versus 24% (M) entre Secretários-Gerais; de 70% (H) versus 30% (M) entre Chefes de Gabinete; e de 70% (H) versus 30% (M) entre Assessores.

Portanto, se em carreiras públicas, em que entre as funções primordiais se encontra a defesa da igualdade material entre os seres humanos, se observa uma desigualdade nas nomeações de cargo de confiança, há necessidade de se aprofundar as pesquisas, com vistas a revelar o que se esconde por trás desses números.

Outras formas de preconceito também são encontradas em atitudes adotadas por homens que ocupam os altos escalões de poder.

mulheres já superam os homens. Atualmente, são cerca de 122 mil profissionais, segundo dados do *Perfil Atual e Tendências do Cirurgião-dentista Brasileiro*, correspondendo a 56% dos cirurgiões-dentistas do País. A Associação Brasileira de Odontologia (ABO) comemora a contribuição que as cirurgiãs-dentistas têm dado para melhorar a saúde bucal dos brasileiros".

21 http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf

A declaração, recente, do Vice-Presidente Americano, Mike Pence, que declarou que evita jantar sozinho com qualquer mulher que não seja sua esposa²², acaba por gerar reações como as que vieram de parte dos homens de Wall Street, que criaram a “hashtag” “me too” evidenciando a fragilidade da situação da mulher em rodas de poder²³, pois desqualifica a luta das mulheres por reconhecimento de respeito, em especial, no mundo do trabalho.

Condições como etnia, identidade de gênero²⁴, orientação sexual também têm tido um lugar de destaque nas pesquisas que demonstram que as mulheres negras e homossexuais encontram-se em lugar menos privilegiado dos que as brancas tanto em quantidade de inserção no mercado de trabalho, quanto em posições de poder e de melhor remuneração.

Pesquisa do IPEA²⁵ revela que o racismo e a discriminação no indicador de que 65% das trabalhadoras domésticas são negras, assim como nos indicadores de que elas têm menos acesso a direitos e recebem salários menores.

6. Da atuação do Judiciário

Em sua missão institucional, o poder Judiciário não defende ninguém, tem como característica a inércia e, portanto, sua atuação ocorre no final da linha quando o preconceito já se fez discriminação. Não obstante, trata-se, indiscutivelmente, de papel extremamente relevante porque o reconhecimento e a punição dos que descumprem princípios básicos da Constituição Federal de não discriminação é medida pedagógica de recondução do equilíbrio social e restabelecimento dos imperativos categóricos universais de igualdade e solidariedade.

Embora existam na legislação trabalhista diversos institutos que

22 <https://oglobo.globo.com/economia/na-era-do-metoo-wall-street-usa-risco-de-assedio-como-desculpa-para-excluir-mulheres-23278258>

23 https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-12-03/a-wall-street-rule-for-the-metoo-era-avoid-women-at-all-cost?utm_source=whatsapp&utm_medium=msg&utm_campaign=whatsapp

24 <http://docplayer.com.br/104367-Brasil-cepal-spm-brasilia-janeiro-2005.html>. Acesso em 10/12/2018, às 09h50. “Na IV Conferência Mundial das Mulheres em Beijing (1995), finalmente, essa estratégia foi designada como ‘gender mainstreaming’, reconhecida como transversalidade de gênero. Foi adotada dessa forma na documentação produzida desde então e garantia, basicamente, a incorporação da melhoria do status das mulheres em todas as dimensões da sociedade – econômica, política, cultural e social, com repercussões nas esferas jurídicas e administrativas, incidindo em aspectos como a remuneração, a segurança social, a educação, a partilha de responsabilidades profissionais e familiares e a paridade nos processos de decisão (Ferreira, 2000)”.

25 http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6777/1/Nota_n22_pnad_2014.pdf. Acesso em 13/12/2018, às 09h37.

estabelecem proteção para a mulher no trabalho, a discriminação sub-reptícia acaba por passar ao largo dessa proteção, sobretudo em termos de remuneração.

Com efeito, o artigo 461 da CLT protege os trabalhadores contra a desigualdade salarial, exigindo a mesma remuneração para as atividades idênticas, o que é um complicador, na medida em que muitas atividades similares e que demandariam o mesmo salário não são idênticas, impedindo a aplicação da garantia legal. Uma nova legislação que proteja a igualdade em função de trabalho de igual valor, sem restrição à identidade de funções, auxiliaria na prevenção e punição da discriminação decorrente de gênero e de qualquer outra espécie.

Assim, por exemplo, numa equipe de enfermagem, todos os auxiliares, dela integrantes, exercem trabalho de igual valor. De forma geral, o trabalho realizado em grupos, em equipes, para consecução de uma finalidade, em trabalho sistêmico, deveria ser considerado de igual valor, desde que os cargos estivessem no mesmo grau de hierarquia. Isso evitaria que um auxiliar de enfermagem, homem, que faz o transporte dos doentes em macas, recebesse salário maior do que uma auxiliar de enfermagem da mesma equipe.

Da mesma forma nos altos escalões da gestão das empresas esse tipo de legislação evitaria que executivas ao lado de executivos do mesmo nível de hierarquia fossem contratadas com remuneração inferior.

De outro lado, há uma questão cultural e, nesta sim, há necessidade de conscientização urgente, pois, conforme indicadores do IBGE²⁶, a mulher responde por menos horas de trabalho no emprego, porém possui uma jornada total de labor diário maior que a do homem, pela assunção das tarefas domésticas em favor da família.

Os homens, no Brasil, em 2013, dedicaram 41,8 horas para o emprego. As mulheres 35,7. Nos afazeres domésticos, os homens dedicaram 9,08 horas, enquanto as mulheres 20,6, o que eleva a carga horária de trabalho da mulher e que reflete sem dúvida nos seus ganhos e em sua saúde física e mental, em razão de maior estresse.

A mulher no mercado de trabalho encontra, ainda, dificuldade pelo fato de ser a geradora da vida, pois a maternidade exige-lhe o afastamento do trabalho para cuidados com o nascituro. Essa é uma questão que precisa ser discutida pela sociedade porque interessa a todos e deveria ser entendida à luz da responsabilidade social, da inclusão e nunca da discriminação.

²⁶ <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>. Acesso em 10/12/2018, às 11h36.

Os avanços trazidos pela Constituição Federal de estabilidade no emprego, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, não foram suficientes para impedir reação do empresariado que acabou resultando em restrições aos direitos das trabalhadoras por ocasião da reforma trabalhista.

A [lei 13.467](#) minimiza a proteção da maternidade quando admite, com autorização médica, o trabalho da mulher gestante em atividades insalubres em grau mínimo e médio ([art. 394-A](#)). Essa disposição revela que o legislador brasileiro não reconhece sua responsabilidade social no que tange à proteção à maternidade, mesmo diante do fato de que não há prejuízo, pois pode-se preencher a vaga no período de afastamento com outra pessoa em contrato de prazo determinado e a remuneração da gestante, nesse período, é paga pela previdência social.

Assim, a sociedade brasileira precisa se dispor a repensar a condição da mulher no mercado de trabalho. A posição de confronto entre agressores e vítimas não traz clareza para o tema, divide e secciona a possibilidade de visão integral e ampla do problema.

A importância da maternagem e paternagem precisa ser objeto de reflexão mais aprofundada. Há países em que a licença paternidade consiste em benefício de maior extensão do que o da maternidade no Brasil. Na Coreia do Sul, a licença paternidade é de até 52 semanas, com salário reduzido para 59,4%. Na Suécia, o homem pode tirar licença de até 10 semanas²⁷.

O mais interessante é que, na Coreia, apenas 2% dos homens se utilizam do benefício por entenderem que as tarefas de cuidados com os bebês são das mulheres.

Também é fato que existem questões biopsicológicas que envolvem a mãe e o bebê no começo da vida, entre elas o aleitamento, cujos benefícios se refletem na vida do indivíduo e, de consequência, para toda a sociedade. Indivíduos saudáveis são menos onerosos para o serviço público de saúde e mais produtivos. Por isso mesmo, que há necessidade de se estudar esse tema com uma visão mais ampla que passa pela reflexão sobre o papel da mulher, o seu desejo, as empresas, a proteção social. Enfim, o interesse sistêmico em favor da sociedade.

A adoção de medidas para conscientização com a participação de todas as instituições, sem ideologismos, pode ser muito eficaz. Assim, a proposta que se faz aqui é que: 1. todos os poderes da República, as entidades representativas da sociedade civil, de modo

27 <https://forbes.uol.com.br/listas/2015/08/15-paises-com-maior-tempo-de-licenca-paternidade/> Acesso em 06.12.2018, às 11h59.

especial as entidades de classe, as associações médicas e de saúde, em especial de psiquiatria e psicologia, pudessem formar uma comissão de estudos e conscientização sobre a inserção igualitária e justa da mulher no mercado de trabalho; 2. esses estudos precisam considerar, necessariamente, questões fundamentais como: há áreas importantes do mundo do trabalho em que as mulheres são maioria. Há necessidade de se compreender quais as causas que atuam nesses setores, pois daqui se pode extrair proposições e elementos que permitam compreender a (des)igualdade onde ela esteja mais acentuada.