

A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: PERMANÊNCIA E PERSPECTIVAS

Fábio Góes

Fernanda Machado

RESUMO

Este artigo tem por objetivo demonstrar que sociedades, organizações e carreiras são estruturadas em contextos generificados, o que faz com que as mulheres ainda enfrentem dificuldades no mercado de trabalho, tanto no que se refere à inserção profissional quanto à busca de igualdade salarial e de desenvolvimento na carreira. Apesar do crescimento da participação feminina em diferentes segmentos do mercado formal, as mulheres ainda não ocupam o mesmo tipo de posto de trabalho do que seus pares masculinos, nem mesmo quando, em relação a estes, apresentam melhor nível de escolaridade. Além disso, são menos remuneradas na quase totalidade das ocupações, o que decorre, possivelmente, da permanência de estereótipos sociais de difícil confrontação. Em que pese, representem mais da metade dos trabalhadores, são minoria em cargos de maior grau hierárquico. Acredita-se que somente

por meio de constantes análises e discussões dos elementos que produzem diferenças seja possível eliminar desigualdades que, embora arraigadas, podem ser transformadas, em busca de maior equidade de gênero.

Palavras-chave: mulher; mercado de trabalho; desigualdade.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate that societies, organizations and careers are structured in gendered contexts, what still imposes difficulties on women in the labor market, both in terms of professional insertion and of equal wage and career development. Despite the growth of female participation in different formal market segments, women still do not occupy the same type of job as their male peers, even when, in relation to them, have a better level of education. In addition, they are less paid in almost all occupations, what

.....
Fábio Góes

Advogado. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Graduando em Direito do Trabalho pela UFRGS.

Fernanda Machado

Advogada. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Graduanda em Direito do Trabalho pela UFRGS.

possibly has as a cause the permanence of social stereotypes that are difficult to confront. Even though they represent more than half of the workers, they are minority in positions of higher hierarchical level. It is believed that it is only through constant analysis and discussion of the elements that produce differences that it is possible to eliminate inequalities that, although ingrained, can be transformed, looking for greater gender equity.

Keywords: woman; labor market; inequality.

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero¹, em pleno século XXI e mesmo depois de significativos avanços sociais e culturais, ainda é um dos desafios mais presentes no mundo do trabalho. Apesar da intenção do legislador de garantir isonomia de direitos a homens e mulheres (CF, artigos 3º, inciso IV, 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX) e igualdade de salário por trabalho de igual valor (CLT, artigo 461), bem como da crescente importância da mulher no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, a

1 "A palavra sexo provém do latim *sexus* e refere-se à condição orgânica (anatômica-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Sua principal característica reside na estabilidade, através do tempo. A categoria gênero provém do latim *genus* e refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. Em outras palavras, o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres". (YANNOULAS, Silvia Cristina, Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho. CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e Assessoria, e FIG/CIDA - Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, p. 9, Brasília/DF, nov. 2002)." - NOVAIS, Denise Pasello Valente. Discriminação da mulher no emprego / Denise Pasello Valente Novais. In: Direito do trabalho e direitos humanos. Leme, SP: BH, 2006, p. 111-158.

inserção feminina continua ocorrendo de forma assimétrica.

As mulheres ainda enfrentam grande dificuldade de ocupar cargos tipicamente ligados à figura masculina, assim como de ser contratadas e remuneradas e de ascenderem na carreira em igualdade de condições em relação aos homens. Assevera Denise Novais que "velhas formas de desigualdades se reproduzem enquanto barreiras são vencidas e novas oportunidades são abertas"²

Em relação aos seus pares masculinos, as mulheres são menos propensas a participar do mercado formal, costumam ocupar postos de trabalho de baixa qualificação, percebem remuneração mais baixa, têm menos possibilidade de ocupar posições de mando superior (direção e gerência) e são mais suscetíveis ao desemprego. Somente superam ou se equiparam ao desempenho dos homens, em alguns setores, em momentos de retração da economia, quando as condições de trabalho são menos benéficas aos trabalhadores, e de diminuição da quantidade de empregos formais.

O objetivo do presente artigo científico é demonstrar, a partir da análise do espaço atribuído às mulheres no mercado de trabalho, que sociedades, organizações e carreiras são estruturadas em contextos generificados, o que faz com que privilégios sejam reforçados e o árido caminho da desigualdade seja reafirmado, impondo obstáculos quase intransponíveis em culturas eminentemente masculinas.

Para tanto, o estudo é articulado a partir dos seguintes eixos: a) A Trajetória da

2 NOVAIS, Denise Pasello Valente, Discriminação da Mulher no Emprego in FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Direito do trabalho e direitos humanos. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006, p. 576.

Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro; b) Uma Cultura de Desigualdade; c) Dimensões Objetivas: A Estrutura Geral do Mercado de Trabalho; c) Desigualdade Salarial; d) Ocupação de Cargos de Chefia; e) Caminhos de Mudança, A Experiência Internacional.

Nessas divisões, são apresentadas a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, as diversas formas de manifestação da desigualdade, as implicações da segregação de gênero, bem como alternativas que vêm sendo adotadas para modificação dessa realidade.

A metodologia do trabalho foi baseada em análise bibliográfica, além de análise da legislação nacional e de dados de pesquisas realizadas por institutos e organizações nacionais e internacionais.

1 A TRAJETÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Não se pode negar que a mulher, no Brasil, ao longo das décadas, obteve inúmeras e importantes conquistas. Quando se analisam os direitos conquistados no início da estruturação do País, desde a colonização, e se olha para os dias atuais, vê-se uma evolução construída com muitas lutas, esforços e, pode-se dizer, até mesmo sacrifícios. Não se busca esgotar o tema, mas apresentar um breve relato histórico da conquista feminina.

Primeiramente, temos a história da dominação masculina sobre a mulher, em uma sociedade patriarcal e hierarquizada, com extrema desigualdade de gênero, onde a mulher era aquela que concebia e permanecia na casa, cuidando das tarefas domésticas e da prole, enquanto o homem, considerado aquele que

detinha a força do trabalho, buscava alimentos e defendia o espaço familiar. O que não era observado, entretanto, é que o desvalorizado trabalho da mulher gerava impactos de fundamental importância.

A mulher não tinha uma identidade puramente sua, mas sempre era vista “ao lado do marido”, além de ser reprimida econômica e sexualmente. Socialmente a mulher acabava sendo conduzida à submissão e à obediência incondicional ao marido³. Com o passar dos anos, além da função “do lar”, a mulher passou a ser vista como mão de obra para o marido, de forma praticamente escrava, tendo a dura missão de trabalhar para ajudar com as contas familiares. Margareth Rago relata:

Nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte do proletariado é constituído por mulheres e crianças. E são vários os artigos da imprensa operária que, assim como o romance de Pagu, denunciam as investidas sexuais de contramestres e patrões sobre as trabalhadoras e que se revoltam contra as situações de humilhação a que elas viviam expostas nas fábricas.⁴

Mulheres acumulavam funções no lar e em trabalhos exaustivos no setor industrial e, também, no setor agrícola, mas, mesmo assim, eram descritas, muitas vezes, como “moças infelizes e frágeis”⁵, o que não retratava, de

3 LUCION, Ana Paula Schneider. Revista Faculdade de Direito. “A luta das mulheres e a conquista da desigualdade jurídica no Brasil”. Caxias do Sul, RS. Educus, 2007. Pag. 123.

4 RAGO, Margareth. “Trabalho Feminino e Sexualidade”. História das mulheres no Brasil / Mary Del Priore (org.); Carla Bassanezi (coord. de textos). 7. ed. – São Paulo: Contexto, 2004. pag. 484.

5 RAGO, Margareth. “Trabalho Feminino e Sexualidade”. História das mulheres no Brasil / Mary Del

fato, a realidade: eram mulheres guerreiras na busca por alimentos para o lar e para os seus filhos, e, ao mesmo tempo, desprotegidas, desamparadas, vulneráveis perante a sociedade.

Certo que com o decorrer dos anos e o desenvolvimento da sociedade, e as lutas já travadas em busca de direitos, muitas mulheres começaram a desenvolver trabalhos que não fossem somente do lar ou como proletárias, Sidney dos Santos relata que:

No começo do século XX, com as transformações internacionais provoca expansão do capitalismo industrial, os costumes urbanos nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, surge o cinema, aumentam o número de jornais, o comércio e as fábricas absorvem cada vez mais mulheres. As mulheres de classe média começam a trabalhar como professoras, enfermeiras, telefonistas etc. Nos anos 30, as mulheres começaram a ter, em maior número, acesso a alguns direitos humanos, tais como o ensino médio e superior e o direito a votar e ser votada.⁶

O histórico de preconceitos, porém, não parava por aí. A mulher que trabalhava fora acabava sendo mal vista, era considerada imoral e prejudicial à dignidade da família. Margareth Rago sustenta que:

(...) com a crescente incorporação das mulheres ao mercado de trabalho e à esfera pública em geral, o trabalho

.....
Priore (org.); Carla Bassanezi (coord. de textos). 7. ed. – São Paulo: Contexto, 2004. pag. 484.

6 SANTOS, Sidney Francisco Reis dos. Mulher: sujeito ou objeto de sua própria história?: um olhar interdisciplinar na história dos direitos humanos das mulheres. Florianópolis: OAB/SC, 2006. p. 65-152.

feminino fora do lar passou a ser amplamente discutido, ao lado de temas relacionados à sexualidade: adultério, virgindade, casamento e prostituição. Enquanto o mundo do trabalho era representado pela metáfora do cabaré, o lar era valorizado como o ninho sagrado que abrigava a “rainha do lar” e o “reizinho da família”. (...). As trabalhadoras pobres eram consideradas profundamente ignorantes, irresponsáveis e incapazes, tidas como mais irracionais que as mulheres das camadas médias e altas, as quais, por sua vez, eram consideradas menos racionais que os homens. No imaginário das elites, o trabalho braçal, antes realizado em sua maior parte pelos escravos, era associado à incapacidade pessoal para desenvolver qualquer habilidade intelectual ou artística e à degeneração moral. Desde a famosa “costureirinha”, a operária, a lavadeira, a doceira, a empregada doméstica, até a florista e a artista, as várias profissões femininas eram estigmatizadas e associadas a imagens de perdição moral, de degradação e de prostituição.⁷

Não foi fácil a busca pela liberdade de trabalho e por melhores oportunidades. A mulher, ao perceber que não era detentora dos mesmos direitos conferidos aos homens e que a sua posição na sociedade precisava mudar, passou a reivindicar, por meio de muita luta e sacrifício. Riva Roitman, de forma resumida, aborda:

As mulheres do século XX tiveram coragem de reivindicar e de assumir

.....
7 RAGO, Margareth. “Trabalho Feminino e Sexualidade”. História das mulheres no Brasil / Mary Del Priore (org.); Carla Bassanezi (coord. de textos). 7. ed. – São Paulo: Contexto, 2004. pag. 493/494.

reais posições em quase todos os campos, enfrentando uma série de preconceitos a fim de poderem participar plenamente como cidadãs. Os ganhos são notáveis em relação ao reconhecimento formal de direitos, mas que deixam ainda a desejar quanto ao grau de participação da mulher na educação, no trabalho, nos esportes, na mídia, no comércio, na medicina e na tecnologia, para citar algumas áreas. Um marco na trajetória das conquistas das mulheres é a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação da Mulher (ONU, 1967) consolidando em um único documento todas as questões sobre Direitos Humanos relacionadas à mulher, discutidas na ONU desde 1945, ano em que foi firmado o primeiro Acordo Internacional proclamando a igualdade dos Direitos da Mulher.⁸

Mesmo após as conquistas arduamente adquiridas, a mulher continua a se deparar com barreiras, tanto na família, como no âmbito social e no ambiente de trabalho. Existem dificuldades para conciliar a casa e o trabalho, a casa e os estudos, mas, atualmente, pode-se perceber uma evolução quanto ao pensamento social, ainda que com ressalvas. Apesar das inúmeras conquistas, a realidade da mulher ainda é marcada por preconceito, verificado, por exemplo, na separação de atividades destinadas “apenas” para mulheres ou para homens, o que, aliada a outras condutas, contribui para o incremento da problemática da mulher no mercado de trabalho.

2 UMA CULTURA DE DESIGUALDADE

8 ROITMAN, Riva; KOSOVSKI, Ester (org.); PIEDADE JUNIOR, Heitor (org.). Mulher, educação e conquista da cidadania. In: Vitimologia e direitos humanos. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Vitimologia, 2005. p. 171-182.

De acordo com Denise Pasello Valente Novais⁹, “o mercado, aparentemente, ainda define determinadas funções como mais masculinas ou mais femininas, fazendo com que homens e mulheres não ocupem, necessariamente o mesmo tipo de posto de trabalho”. “A divisão do trabalho, que se estabeleceu entre os sexos, atribuiu o cuidado do lar para a mulher, função, quando não invisível, tida como de pouco valor social. Enquanto a produção material foi atribuída aos homens, tarefa considerada de prestígio e que confere poder dentro da sociedade”¹⁰.

Se, em geral, é atribuído o papel de provedor aos homens (mesmo que, na prática, muitas mulheres assumam essa responsabilidade) e estes são ampla maioria na construção civil e na indústria, as funções exercidas pelas mulheres requerem qualidades relacionadas ao cuidado e à assistência, o que faz com que, muitas vezes, ocupem postos de trabalho relacionados às atividades antes desempenhadas no interior do domicílio. Observe-se que, apesar do crescimento da participação das mulheres em diferentes atividades no mercado formal, o emprego doméstico continua sendo quase que exclusivamente feminino.

Essa tendência de concentração dos trabalhadores em segmentos distintos, provocada pela assimetria na contratação, baseada em certas características, como sexo,

9 NOVAIS, Denise Pasello Valente. Discriminação da mulher no emprego / Denise Pasello Valente Novais. In: Direito do trabalho e direitos humanos. Leme, SP: BH, 2006, p. 111-158.

10 SOUSA, LUANA PASSOS DE; GUEDES, DYEGGO ROCHA. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Estud. av., São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, ago. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-0142016000200123&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 20 nov. 2020

cor, nacionalidade e qualificação profissional, é identificada pela expressão “gueto ocupacional”¹¹.

Dados atuais revelam que as mulheres apresentam índices de formação superiores na quase totalidade dos níveis de escolaridade, o que evidencia uma persistente contradição nessa desigualdade – seja no âmbito doméstico, seja na hierarquia profissional¹². Sob essa mesma ótica, analisa Freitas Jr.:

Normalmente, maior nível de escolaridade costuma ser um fator que aumenta a possibilidade de obter trabalho. No caso delas, porém, a maior escolaridade não tem implicado facilidades na obtenção de uma vaga. Se por um lado há o aumento da escolaridade feminina e do ingresso das mulheres em profissões consideradas superiores; do lado oposto, cresce significativamente o número de trabalhadoras em empregos precários, de tempo parcial, temporários, geralmente mal remunerados e sem perspectiva de carreira¹³.

A segregação nos postos de trabalho ocorre tanto em função de características que às mulheres (segregação horizontal) quanto em

decorrência da posição de desvantagem em termos de promoção e de ocupação de cargos de maior prestígio, independentemente da área em que atuem (segregação vertical).

Os efeitos das divisões horizontal e vertical do trabalho ficam mais evidentes em setores nos quais a presença da mão-de-obra feminina é maior, mas os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente por homens¹⁴. Nessa dinâmica, as mulheres, ocupam, tradicionalmente e de maneira geral, posições menos importantes. A par das desigualdades até aqui constatadas, as mulheres frequentemente não têm a mesma liberdade que os homens na escolha das atividades que querem desempenhar. Em geral, além de se verem obrigadas a aceitar trabalhos mais informais, possuem baixa representação em esferas de diálogo social.

Pode-se afirmar que existe certa desvalorização social de profissões e de categorias com predominância da mão-de-obra feminina. De acordo com a OIT¹⁵, quanto maior a presença feminina em uma determinada categoria profissional, menores são os níveis salariais pagos aos trabalhadores que executam esse tipo de trabalho, o que, conseqüentemente, torna a carreira menos atrativa para os homens, perpetuando a segregação ocupacional.

Esse ordenamento patriarcal da sociedade e que moldou a identidade das mulheres ao espaço doméstico, não apenas limita as oportunidades destas no mercado de trabalho, mas marca suas carreiras por avanços

11 NEVES, Magda de Almeida, Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.) Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. ABEP, NEPO/ UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Editora 34, 2000, p. 74

12 BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

13 NOVAIS, Denise Pasello Valente, Discriminação da Mulher no Emprego in FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Direito do trabalho e direitos humanos. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006, p. 576.

14 YANNOULAS, Sílvia Cristina. Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28.

15 OIT, Genebra. Equal pay: an introductory guide. Genebra: International Labour Office, 2013. p. 12.

e retrocessos, períodos de crescimento e de declínio¹⁶.

O relatório *Gender at Work* do Banco Mundial¹⁷ aponta que a desvantagem das mulheres em todos os indicadores do mercado do trabalho no mundo – qualidade dos empregos, salários e participação em empresas, interfere no desenvolvimento da economia mundial, já que melhores condições de trabalho implicam em incremento do patamar de vida, de produtividade e de coesão social.

3 DIMENSÕES OBJETIVAS: A ESTRUTURA GERAL DO MERCADO DE TRABALHO

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relatório “*Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018*”¹⁸, corroboram essa situação de desigualdade ao indicar que a taxa mundial de participação feminina no mercado de trabalho é de 48,5%, representando 26,5% abaixo da masculina.

No que se refere à qualidade do emprego, as mulheres têm mais de o dobro de chance de serem trabalhadoras familiares sem remuneração. Contribuem para o negócio

16 FRAGA, Aline Mendonça. ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. UFRGS, 2020. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/download/81298/77652>>. Acesso em 16 de nov 2020.

17 BANCO MUNDIAL. *Gender at work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. Disponível em: <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf>. Acesso em: 16 nov de 2020.

18 OIT. Genebra. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018*. Publicado em jan de 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm> . Acesso em 16 nov de 2020.

familiar voltado para o mercado, não raras vezes, sujeitas a condições de empregos vulneráveis, sem contratos escritos, sem observância à legislação trabalhista e a acordos coletivos, situação que se verifica em mais de 90% dos países subsaarianos, em 89% dos Estados do sul da Ásia e em quase 75% dos países latino-americanos

Ainda, de acordo com o estudo, a taxa de desemprego global das mulheres, de 6%, é de, aproximadamente, 0,8 pontos percentuais maior do que a dos homens, o que importa dizer que para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas. De acordo com Lavinias, Cordilha e Cruz¹⁹, não obstante o incremento da participação das mulheres no mercado de trabalho nas últimas três décadas, a taxa de desemprego feminino se manteve sempre acima da média nacional.

O que a realidade demonstra é que as mulheres sempre devem apresentar um requisito a mais que seus colegas homens para ocupar o mesmo posto de trabalho. Ademais, “os mercados de trabalho recrutam mulheres de forma seletiva, diferentemente do que ocorre com os homens. Existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas e que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas)²⁰. (YANNOULAS, 2002, p. 16). A situação fica ainda mais crítica quando se trata de profissionais grávidas ou

19 LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ Gabriela Freitas. Assimetrias de Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil: Rumos da Formalização, in ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs). *Gênero e Trabalho no Brasil e na França: Perspectivas Interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 94.

20 YANNOULAS, Sílvia Cristina. *Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28.

com filhos pequenos.

Sobre tal, escreve Sílvia Cristina Yannoulas:

(...) o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades 'femininas' do que ao acesso às atividades 'masculinas', as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias²¹.

Ainda, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)²², divulgados no segundo trimestre de 2020, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua) sobre Outras Formas de Trabalho 2019, cujo objetivo é acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País, revelam que as atividades relativas a afazeres domésticos continuam sendo atribuídas às mulheres, enquanto que aquelas referentes à produção para consumo próprio são direcionadas aos homens. As mulheres representam 92,1% da população que realiza atividades domésticas

21 YANNOULAS, Sílvia Cristina. Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28.

22 BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. "Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua". Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 16 nov de 2020.

contra 78,6% dos homens²³.

O IBGE também constatou que, no trimestre de maio a junho de 2019, o Brasil chegou a ter 28,3 milhões de pessoas cuja força de trabalho estava subutilizada²⁴, sendo a maioria mulheres (55,3%), que também formavam a grande maioria no número de pessoas fora da força de trabalho (64,6%) ou um total de 41,8 milhões de mulheres no período analisado. Esses números demonstram que persistem as marcantes disparidades na forma de inserção de mulheres e homens em idade ativa nas mais diversas categorias.

Muito embora estudos demonstrem o incremento da participação feminina em épocas de crise, devido, fundamentalmente, ao desemprego de longa duração e ao ingresso da mulher no mercado, para suprir a ausência de renda familiar, em ocupações extremamente precárias (subempregos, atividades autônomas, servente, auxiliar), as mulheres foram as mais atingidas pela crise econômica agravada pela COVID-19.

Seguindo os dados do IBGE²⁵, verifica-

23 LIMA, Mariana. Observatório do Terceiro Setor. "Mulheres ainda dedicam mais horas semanais a funções domésticas". Publicado em jul de 2020. Disponível em: <<https://observatorio3setor.org.br/noticias/mulheres-ainda-dedicam-mais-horas-semanais-a-funcoes-domesticas/>>. Acesso em 16 nov de 2020.

24 "De acordo com o IBGE, é considerado subutilizado todo aquele que está desempregado, que trabalha menos do que poderia, que não procurou emprego, mas estava disponível para trabalhar ou que procurou emprego mas não estava disponível para a vaga" (ABDALA, Vitor. Subutilizados no mercado de trabalho chegam a 28,3 milhões. Agência Brasil, Rio de Janeiro. Publicado em 04 de 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-04/subutilizados-no-mercado-de-trabalho-chegam-283-milhoes-diz-ibge#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,estava%20dispon%3%ADvel%20para%20a%20vaga.>>. Acesso em 16 de nov 2020.

25 BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e

se que as mulheres, no segundo trimestre de 2020, representaram 46,6% da força de trabalho, sendo que este índice considera não apenas as que trabalham, mas também as que procuram emprego. Trata-se do menor número desde 1990, quando o índice foi de 44,2%.

4 DESIGUALDADE SALARIAL

Quanto ao tema da desigualdade salarial, há muitas discussões, tendo em vista que, historicamente, as mulheres são menos remuneradas do que os homens em, praticamente, todas as ocupações, variando apenas em relação à intensidade da desigualdade salarial.

Em análise do Rendimento de Todas as Fontes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua²⁶, fornecido pelo IBGE, os homens tiveram rendimento médio mensal de 28,7% maior do que as mulheres em 2019, considerando os ganhos de todas as ocupações, assim como diferença no tempo semanal médio de trabalho: 42,8 horas para homens e 39,2 para mulheres.

A aparente jornada menor no mercado formal não significa, entretanto, que as mulheres trabalhem menos. Ao contrário, como

.....
Estatística. “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua”. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 16 nov de 2020.

26 BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Rendimento de todas as fontes 2019 – PNAD Contínua”. Disponível em: <BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua”. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 16 nov de 2020.>. Acesso em 16 nov de 2020.

já referido, a realidade demonstra que, no Brasil, a mulher trabalha, em média, três horas a mais por semana do que os homens, combinando trabalhos remunerados com outras atividades culturalmente ligadas à figura feminina, como afazeres domésticos e cuidados de pessoas, dentre elas filhos e idosos.

O Relatório Global sobre os Salários 2018/2019, Parte II²⁷, mostra que a educação, na maioria dos países, não é o principal motivo para a desigualdade salarial. Nos países de rendimento elevado, o nível de educação das mulheres com empregos por conta de outrem é, muitas vezes, superior ao dos homens que ocupam as mesmas categorias profissionais, ainda que recebam salários inferiores.

Destacam-se, como fatores determinantes dessa realidade, a segregação profissional e a polarização das atividades e dos setores econômicos em função do gênero. Tais fatores decorrem do fato de que as mulheres ainda tendem a trabalhar nas profissões ou setores que menos remuneram, são sub-representadas nas categorias tradicionalmente ocupadas por homens e, dentro das mesmas categorias, ainda que com nível de escolaridade igual ou superior, são, via de regra, menos remuneradas.

O relatório sobre desigualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial (WEF)²⁸, publicado em 2018, apontou que a diferença salarial entre homens e mulheres, naquele

.....
27 OIT, Relatório Global sobre os Salários 2018/19. Publicado em dez de 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_734393/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 nov de 2020

28 ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. “The Future Of Jobs Report 2018”. Publicado em 2018. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2018/12/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf>. Acesso em 16 de nov 2020.

mesmo ano, era de 51%, o que importava dizer que, caso mantido esse mesmo ritmo, seriam necessários 202 anos para que as mulheres obtivessem igualdade salarial e as mesmas oportunidades de emprego do que os homens. Em 2019, a desigualdade constatada foi ainda maior, o que fez com que o WEF alertasse para o fato de que, nessas condições, a paridade seria alcançada não mais em 202, mas em 257 anos.

Constata-se, diante desses dados, que, apesar da carga principiológica e da força normativa e vinculante dos preceitos constitucionais acerca do tema²⁹, remanesce como não efetivada a igualdade salarial no plano factual para as mulheres.

Da mesma forma, também não têm se mostrado suficientes as ações afirmativas, em nível infraconstitucional, na medida em que a CLT busca inserir a mulher no mercado de trabalho e de modo protegido, por meio de políticas de igualdade, como disposto no art. 373-A³⁰, inserido em 1999, assim como assentar a

29 “A Constituição Federal de 1988 consagra a igualdade formal entre homens e mulheres (artigo 5º, inciso I), sendo-lhes garantido o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, sem distinção de qualquer natureza. Também é confirmada a proibição ao preconceito e à discriminação em razão do sexo, entre outras categorias, como origem ou idade (artigo 3º, inciso IV), recebendo a mulher proteção especial no mercado de trabalho mediante incentivos (artigo 7º, inciso XX); sendo, por isso, proibida a diferenciação salarial por motivo de gênero (artigo 7º, inciso XXX)”. (LIMA. Camila Rodrigues de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Publicado em out de 2018. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000300210&lng=pt&nrm=iso#fn11>. Acesso em 16 de nov 2020).

30 “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,

igualdade salarial para funções idênticas, proibindo distinções remuneratórias não apenas por questões de nacionalidade ou idade do trabalhador, mas também de gênero, nos termos do artigo 461 da CLT.

Dentre as prováveis causas apontadas pela literatura para a questão a desigualdade salarial entre homens e mulheres, aparecem o predomínio de estereótipos enraizados culturalmente e de difícil confrontação legal, apesar da série de avanços jurídicos, políticos e sociais que se concretizaram. Especificamente sob o ponto de vista jurídico, registre-se que ainda são poucas as ações trabalhistas que questionam esse *gap* salarial.

5 OCUPAÇÃO DE CARGOS DE CHEFIA

Se por um lado as mulheres têm melhor nível de instrução³¹, condição esta que permite

.....
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,
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.” (grifo nosso)
BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. (1943), Art. 373-A. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 16 de nov 2020.

31 “Em 2012, 13,1% dos homens ocupados tinham o Ensino superior, passado para 18,4% em 2018. Entre as mulheres essa estimativa foi de 16,5% (2012) para 22,8% (22,0%).” (OLIVEIRA, Nielmar de. “Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE”; Agência

acesso a postos de trabalho mais qualificados, mundialmente, a maior parte dos cargos de liderança é ocupada pelos homens, e a despeito do crescimento de mulheres em cargos gerenciais, o acesso às posições de liderança ainda permanece limitado. Quanto mais elevado o cargo, menor é a participação feminina.

No Brasil, apesar de representarem mais da metade dos trabalhadores, as mulheres ainda são minoria em cargos de maior grau hierárquico, tanto no setor público quanto no setor privado.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), somente 41,8% dos cargos de direção e gerência são ocupados por mulheres. A diferença é ainda maior quando se trata de conselhos de administração. Ainda, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), as mulheres ocupam apenas 63 dos 579 assentos disponíveis nos conselhos das empresas listadas na Bola de Valores de São Paulo (BOVESPA)³². A par disso, quando as mulheres conseguem ocupar cargos de direção e gerência, ganham, em média, 23% a menos do que os homens no desempenho da mesma função³³.

.....
 Brasil. Publicado em 03 de 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge#:~:text=O%20levantamento%20indica%20que%2C%20em,%3A%206%2C3%20pontos%20percentuais.>> Acesso em 16 de nov 2020).

32 CORREIO BRAZILIENSE. Diferença Salarial e menos Mobilidade. Publicado em 02 de 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,828418/diferenca-salarial-e-menos-mobilidade.shtml>. Acesso em 16 de nov 2020.

33 EXAME Invest. “Mulheres em cargos de liderança ganham, em média, 23% a menos que homens”. Publicado em out de 2020. Disponível em: <<https://exame.com/research/mulheres-em-cargos-de->

Uma possível explicação para essa realidade seria o fenômeno denominado “teto de vidro”, que consiste em uma barreira invisível, mas cuja mera presença é capaz de dificultar a progressão na carreira ou até mesmo de impedir que as mulheres acessem cargos hierarquicamente mais elevados³⁴. Esse termo foi utilizado, pela primeira vez, em um artigo de 1986, publicado no Wall Street Journal:

(...) até mesmo aquelas mulheres que ascenderam continuamente na hierarquia acabaram em algum momento esbarrando em uma barreira invisível. A suíte executiva parecia ao seu alcance, mas elas simplesmente não conseguiam romper o teto de vidro³⁵.

Fraga e Rocha-de-Oliveira (2020)³⁶, baseados em Eagly, Eaglye e Carli (2007), problematizam a noção de teto de vidro, uma vez que esta terminologia representa uma barreira absoluta e impenetrável, que, no entanto, não se aplica a todas as mulheres, e utilizam a metáfora do labirinto.

A ideia das mobilidades em labirinto estabelece diferentes caminhos, barreiras e

.....
 lideranca-ganham-em-media-23-a-menos-que-homens/> . Acesso em 20 de nov 2020.

34 NOVAIS, Denise Pasello Valente, Discriminação da Mulher no Emprego in FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Direito do trabalho e direitos humanos. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006.

35 EAGLY, A. H.; CARLI, L. L.; Through the labyrinth: the truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business School Press, 2007. Page 04.

36 FRAGA, Aline Mendonça. ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. UFRGS, 2020. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/download/81298/77652>>. Acesso em 16 de nov 2020.

impossibilidades, não apenas no topo, mas em toda a trajetória da carreira feminina. Todavia, diferentemente do teto de vidro, a metáfora do labirinto importa em uma trajetória, marcada por preconceitos e discriminações, sem barreiras absolutas, mas com inúmeras formas de evitar a ascensão profissional. “Causas culturais e comportamentais, relacionadas a estereótipos de gênero, são sugeridas como possíveis explicações à manutenção da desigualdade de gênero”³⁷.

Outros aspectos também são indicativos de maior discriminação:

(...) as mulheres são mais preteridas em promoções, desvalorizadas em avaliações de desempenho, excluídas de postos de direção e gerência e vítimas constantes de assédio no trabalho, inclusive de índole sexual. De acordo com Alexandre Agra Belmonte, os assédios moral e sexual ocorrem com mais frequência e intensidade em relação às mulheres.³⁸

Outra situação que costuma servir como impeditivo da progressão das mulheres na carreira, quando o acúmulo de habilidades e de experiência justificam promoção, é a maternidade. As mulheres costumam sofrer preconceito, no mundo corporativo, quando engravidam e enfrentam dificuldade quando do

retorno, seja no que se refere ao cumprimento de metas que levariam à ascensão na carreira, seja no que se refere à recolocação no mercado de trabalho.

6 CAMINHOS DE MUDANÇA, A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Até o presente momento foram demonstradas as problemáticas enfrentadas pelas mulheres, porém, é mister que se discorra sobre o que está acontecendo para que tal realidade venha a ser mudada, na utilização de modelos internacionais, que conseguiram vencer as barreiras ainda não vencidas no território brasileiro.

Diversos países vêm adotando providências para reduzir o desequilíbrio entre homens e mulheres em cargos de chefia, como alterações nas regras de remuneração que “punem” a maternidade, estabelecimento de metas de percentual de ocupação feminina em cargos de gestão, exigência de mulheres entre os candidatos de processos seletivos, extensão da licença-paternidade, imposição de medidas de promoção da transparência salarial e promoção de diálogos sobre discriminação e preconceito.

Uma alternativa para modificação desse cenário de desigualdade poderia consistir na identificação de possíveis formas de abordar a subvalorização do trabalho das mulheres nas profissões e setores altamente feminizados, como, por exemplo, o aumento dos salários em profissões e setores da educação e saúde. Tal medida serviria não apenas para reduzir a diferença salarial, mas também a segregação profissional, atraindo mais homens para esses setores.

37 BARROS, Suzane Carvalho da Vitória. MOURÃO, Luciana. Panorama Da Participação Feminina Na Educação Superior, No Mercado De Trabalho E Na Sociedade. Universidade Salgado de Oliveira/RJ. Publicado em 2018. Disponível em < <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v30/1807-0310-psoc-30-e174090.pdf>>. Acesso em 16 de nov 2020.

38 PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016., p. 42.

Especificamente sobre a maternidade, uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas entre homens e mulheres, assim como a disponibilização de serviços de apoio adequados para o cuidado de crianças e idosos, possibilitaria às mulheres uma escolha profissional mais ampla, nos mais diversos setores. Políticas empresariais adequadas para a adoção de horários flexíveis e para o apoio ao regresso ao trabalho após a licença-maternidade, poderiam, da mesma forma, ser úteis.

Nos últimos anos, diversos países publicaram leis sobre igualdade salarial que exigem que os empregadores revejam regularmente as suas práticas remuneratórias, avaliem as diferenças salariais entre os gêneros e adotem medidas para suprimi-las.

Aline Fraga e Sidinei Rocha-de-Oliveira destacam da seguinte forma:

(...) as fronteiras no labirinto vêm sendo tensionadas por mudanças socioeconômicas e políticas recentes. No Brasil, como já citado, as mulheres são maioria no Ensino Profissional e no Ensino Superior, e têm conquistado novos postos de trabalho, tanto impulsionados pelo empreendedorismo feminino³⁹ quanto proporcionados a partir dos avanços das tecnologias, como o trabalho virtual. Apesar das críticas relativas à precarização do trabalho, a economia compartilhada também viabilizou contratos flexíveis, jornadas de meio turno e formas alternativas de carreira que podem beneficiar as mulheres no

39 MACHADO, H. P. V.; GUEDES, A.; GAZOLA, S. Determinantes e dificuldades de crescimento para mulheres empreendedoras. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 11, n. 1, p. 85-99, 2017

equilíbrio com atividades de cuidado. Ainda se pode evidenciar as políticas de diversidade nas organizações que estão promovendo o debate sobre equidade de gênero, nacional e internacionalmente, incluindo a problemática das diversas vivências possíveis – intersecções de gênero, sexualidade e raça – por exemplo, dentro da gestão da diversidade⁴⁰.

No âmbito internacional, a Islândia foi o primeiro país a criar uma lei que exige a igualdade de salários entre homens e mulheres. A legislação entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018 e tornou efetivamente ilegal pagar salários mais altos aos homens, entre funcionários que exerçam funções semelhantes.

De acordo com as novas regras, empresas privadas e agências governamentais com mais de 25 funcionários são obrigadas a obter uma certificação, junto ao governo, que comprove a adoção de políticas de igualdade salarial entre os gêneros, sob pena de multa.

Foi de fundamental importância, nesse processo de redução da disparidade salarial, a pressão de milhares de trabalhadoras islandesas que, em outubro de 2016, protestaram, encerrando a jornada de trabalho mais cedo, exatamente às 14:38, horário a partir do qual entendiam que passavam a trabalhar sem remuneração, se considerada a diferença salarial em relação aos homens. A estimativa é de que 90% das mulheres islandesas aderiram

40 FRAGA, Aline Mendonça. ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. UFRGS, 2020. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/download/81298/77652>>. Acesso em 16 de nov 2020.

ao protesto - incluindo as donas de casa, que naquele dia não realizaram as tarefas domésticas. No Parlamento, o movimento ganhou força quando a líder feminista da frente política Esquerda Verde tomou posse como primeira-ministra⁴¹.

Nos últimos 11 anos, a Islândia tem liderado o ranking do Fórum Econômico Mundial (WFE) dos países onde há mais igualdade de gênero. O relatório *Global Gender Gap*, que, há 14 anos, analisa a evolução da igualdade entre homens e mulheres, com base em indicadores econômicos, políticos e culturais, aponta, em sua edição de 2020, a partir da comparação de dados de 153 países, que a posição da Islândia é seguida da Noruega, Finlândia, Suécia e Nicarágua⁴².

Observe-se, entretanto, que, apesar de ocuparem as primeiras posições no ranking de igualdade de gênero e adotarem uma série de ações positivas, leis e incentivos, tais países não conseguem superar a realidade da desigualdade⁴³. Ainda segundo o relatório do Fórum Econômico Mundial, a Islândia, a despeito da liderança em termos de igualdade, apresenta diferença salarial de, aproximadamente 15%, entre homens e mulheres.

41 RFI. “Islândia é 1º país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres”. Publicado em 01 de 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/islandia-e-1-pais-do-mundo-a-impor-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>>. Acesso 20 nov. 2020.

42 The Global Gender Gap Index 2020, World Economic Forum, págs. 4, 5, 8 e 183.

43 MYERS, Joe. These are the world’s most gender-equal countries. World Economic Forum. Publicado em 11 de 2017. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2017/11/these-are-the-world-s-most-gender-equal-countries/>>. Acesso em 16 nov de 2020.

CONCLUSÃO

Esgotar as discussões acerca das batalhas que vêm sendo enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho ao longo das décadas, não é o objetivo do presente artigo. O artigo busca apresentar brevemente alguns dos principais pontos de desigualdade e promover o debate sobre relações entre gênero e trabalho. Acredita-se que somente por meio de constantes análises e discussões dos elementos que produzem diferenças seja possível eliminar desigualdades que, embora arraigadas, podem ser transformadas, em busca de maior equidade de gênero.

Os questionamentos acerca de trabalho e gênero ainda são muitos. As mulheres participam ativamente do mercado de trabalho, mas, em que condições? As atividades domésticas são igualmente divididas entre homens e mulheres? Os direitos à maternidade e à amamentação, que visam à proteção das mulheres trabalhadoras, podem servir como fator de discriminação?

Espera-se que este trabalho contribua para a construção do conhecimento acerca das relações de gênero e, ainda, que por meio dele se vislumbrem novas possibilidades de pesquisa, visando maior igualdade entre homens e mulheres nos diversos contextos sociais.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. Subutilizados no mercado de trabalho chegam a 28,3 milhões. Agência Brasil, Rio de Janeiro. Publicado em 04 de 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-04/subutilizados->

no-mercado-de-trabalho-chegam-283-milhoes-diz-ibge#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,estava%20dispon%C3%ADvel%20para%20a%20vaga.> . Acesso em 16 de nov 2020.

ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. “The Future Of Jobs Report 2018”. Publicado em 2018. Disponível em: < http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2018/12/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf>. Acesso em 16 de nov 2020.

BANCO MUNDIAL. Gender at work: A Companion to the World Development Report on Jobs. Disponível em: <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf>. Acesso em: 16 nov de 2020.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória. MOURÃO, Luciana. Panorama Da Participação Feminina Na Educação Superior, No Mercado De Trabalho E Na Sociedade. Universidade Salgado de Oliveira/RJ. Publicado em 2018. Disponível em < <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v30/1807-0310-psoc-30-e174090.pdf>>. Acesso em 16 de nov 2020.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua”.

Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 16 nov de 2020.

BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Rendimento de todas as fontes 2019 – PNAD Contínua”. Disponível em: < BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua”. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 16 nov de 2020.>. Acesso em 16 nov de 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. (1943), Art. 373-A. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em> 16 de nov 2020.

CORREIO BRAZILIENSE. Diferença Salarial e menos Mobilidade. Publicado em 02 de 2020. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,828418/diferenca-salarial-e-menos-mobilidade.shtml>. Acesso em 16 de nov 2020.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L.; Through the labyrinth: the truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business School Press, 2007. Page 04.

EXAME Invest. “Mulheres em cargos de liderança ganham, em média, 23% a menos que homens”. Publicado em out de 2020. Disponível em: <<https://exame.com/research/mulheres->

-em-cargos-de-lideranca-ganham-em-media-23-a-menos-que-homens/ >. Acesso em 20 de nov 2020.

FRAGA, Aline Mendonça. ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. UFRGS, 2020. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/download/81298/77652>>. Acesso em 16 de nov 2020.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ Gabriela Freitas. Assimetrias de Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil: Rumos da Formalização, in ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs). Gênero e Trabalho no Brasil e na França: Perspectivas Interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 94.

LIMA. Mariana. Observatório do Terceiro Setor. “Mulheres ainda dedicam mais horas semanais a funções domésticas”. Publicado em jul de 2020. Disponível em: <<https://observatorio3setor.org.br/noticias/mulheres-ainda-dedicam-mais-horas-semanais-a-funcoes-domesticas/>>. Acesso em 16 nov de 2020.

LIMA. Camila Rodrigues de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Publicado em out de 2018. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&=S0104-026X2018000300210&lng=pt&nrm=iso#fn11>. Acesso em 16 de nov 2020.

LUCION, Ana Paula Schneider. Revista Faculdade de Direito. “A luta das mulheres e a conqui-

ta da desigualdade jurídica no Brasil”. Caxias do Sul, RS. Educs, 2007. Pag. 123.

MYERS, Joe. These are the world’s most gender-equal countries. World Economic Forum. Publicado em 11 de 2017. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2017/11/these-are-the-world-s-most-gender-equal-countries/>>. Acesso em 16 nov de 2020.

NEVES, Magda de Almeida, Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.) Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Editora 34, 2000, p. 74

NOVAIS, Denise Pasello Valente. Discriminação da mulher no emprego / Denise Pasello Valente Novais. In: Direito do trabalho e direitos humanos. Leme, SP: BH, 2006, p. 111-158.

OIT. Genebra. Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018. Publicado em jan de 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 nov de 2020.

OIT, Genebra. Equal pay: an introductory guide. Genebra: International Labour Office, 2013. p. 12.

OIT, Relatório Global sobre os Salários 2018/19. Publicado em dez de 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_734393/lang--pt/index.htm>. Acesso em 16 nov de 2020

OLIVEIRA, Nielmar de. “Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE”; Agência Brasil. Publicado em 03 de 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge#:~:text=O%20levantamento%20indica%20que%2C%20em,%3A%206%2C3%20pontos%20percentuais.>> Acesso em 16 de nov 2020.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016., p. 42.

RAGO, Margareth. “Trabalho Feminino e Sexualidade”. História das mulheres no Brasil / Mary Del Priore (org.); Carla Bassanezi (coord. de textos). 7. ed. – São Paulo : Contexto, 2004. pag. 484.

ROITMAN, Riva; KOSOVSKI, Ester (org.); PIEDADE JUNIOR, Heitor (org.). Mulher, educação e conquista da cidadania. In: Vitimologia e direitos humanos. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Vitimologia, 2005. p. 171-182.

SANTOS, Sidney Francisco Reis dos. Mulher: sujeito ou objeto de sua própria história? : um olhar interdisciplinar na história dos direitos humanos das mulheres. Florianópolis : OAB/SC, 2006. p. 65-152.

The Global Gender Gap Index 2020, World Economic Forum, págs. 4, 5, 8 e 183.

YANNOULAS, Sílvia Cristina, Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho. CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e

Assessoria, e FIG/CIDA - Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, p. 9, Brasília/DF, nov. 2002

YANNOULAS, Sílvia Cristina. Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28.