

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre a emancipação das mulheres nas relações de trabalho

Ana Carolina Souza Bion¹
Gisele de Fátima Cardoso Nunes²
Gizelle Costa Azevedo³
Katiana Souza Santos⁴
Valéria Pinheiro Rubim⁵

RESUMO

O artigo em tela faz uma breve análise sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, refletindo sobre debates teóricos que fomentam tal temática na sociedade contemporânea. Como percurso metodológico, optou-se pela concepção histórico-dialética, recorrendo a referências bibliográficas pertinentes ao tema, normas regulamentadoras aliadas à pesquisas de estatísticas que ofereceram maiores embasamentos a discussão. Como direcionamentos conclusivos percebe-se que ainda são necessários debates sobre as condições de mulheres em ambientes profissionais refletidos na jornada dupla de trabalho, desigualdade salarial, a maternidade e as diferenças de ocupações/cargos, que fomentam reflexões sobre situação das mulheres no mercado de trabalho e o enfrentamento de tais problemáticas.

Palavras-chave: Trabalho; Mulheres; Emancipação.

ABSTRACT

The article on screen makes a brief analysis about the insertion of women in the labor market, reflecting on theoretical debates that foment this theme in contemporary society. As a methodological approach, we opted for the historical-dialectical conception, resorting to bibliographical references relevant to the theme, regulatory norms combined with statistical research that offered greater foundations for the discussion. As conclusive guidelines, it is clear that debates are still needed on the conditions of women in professional environments, reflected in the double shift, wage inequality, motherhood and differences in occupations/positions, which encourage reflections on the situation of women in the labor market. and the confrontation of such problems.

Keywords: Job. Womem. Emancipation.

¹ Instituto de Ensino Superior Franciscano; Discente do curso de serviço social; carolbion.2001@gmail.com

² Mestra em Políticas Públicas – PPGPP/UFMA. gisanunes06@gmail.com

³ Instituto de Ensino Superior Franciscano; Discente do curso de serviço social; gizelleazevedo34@gmail.com

⁴ Mestre em Cultura e Sociedade – PGCult/ UFMA; Graduação em História – Licenciatura Plena/UFMA; Graduação em Serviço Social/UFMA; katianasouzasantos@gmail.com

⁵ Instituto de Ensino Superior Franciscano; Discente do curso de serviço social; valeriarubim8@gmail.com

PROMOÇÃO

APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho configura-se como um elemento determinante para subsidiar discursões que buscam o rompimento de muitas barreiras, sobretudo em tempos modernos que estão alinhados com a intensa globalização, informatização e transformações sociais que envolvem esse grupo social.

Nesse sentido, é relevante trazer à tona a análise histórica sobre essa participação da mulher na conjuntura do mercado de trabalho que desponta para debates sobre o processo de emancipação feminina, enfatizando que as políticas públicas são cruciais para maior amplitude e igualdade de gêneros. Em contraponto, as discussões também permitem reflexões como as formas de inserção feminina, apesar dos avanços, são paralelos aos constantes impedimentos sobrepostos as mulheres nas relações de trabalho.

O trabalho desempenhado pelas mulheres é fundamental para o desenvolvimento social, contudo, as contradições sociais engendradas pelo (capitalismo) destilam formas de discriminar e desvalorizar tudo que a mulher galgou até então. Urge, a importância das constantes análises dos desafios encontrados no ambiente laboral, para que de fato seja conferida à mulher maior igualdade de direitos na sociedade contemporânea (DELPHY, 2015).

O presente artigo se propõe a discutir a temática apresentada através de contribuições bibliográficas, que darão maior notoriedade para os diversos debates em questão, com destaque para autoras como Heleieth Saffioti (1976) que aborda sobre o trabalho da mulher diante das transformações sociais pautadas pelas dinâmicas capitalistas, Bárbara Ferrito (2021) e Flávia Biroli (2018) que pontuam sobre elementos determinantes que ainda contribuem para a desigualdade de gênero tão presente no ambiente profissional da mulher.

Somando-se a este debate, os aparatos legais que sinalizam os avanços fundamentais para sua emancipação e as pesquisas de estatísticas atuais que apontam para a incessante disparidade de gênero no contexto de trabalho.

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Dividido em cinco sessões, o texto conta com uma breve introdução, seguido pelo contexto histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho. A terceira parte traz a abordagem das políticas públicas que sinalizam formas de combate às diferenças entre gêneros no ambiente laboral. A quarta sessão contextualiza sobre a emancipação da mulher no seu ambiente profissional que ainda é permeada por desafios que servem de debates, os quais estão longe de ser findados e, as breves considerações finais.

2 O TRABALHO DA MULHER: UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA

O percurso histórico das movimentações sociais em torno do debate sobre a categoria trabalho envolve uma construção das relações sociais que foram condicionadas a maneira de ser e de conviver dos indivíduos. A questão de gênero, evidencia que a posição ocupada pela mulher na sociedade cria entraves para sua ascensão, por exemplo, no mercado de trabalho.

Nas sociedades anteriores à sociedade capitalista, não existia uma separação de atividades, a mulher já participava do sistema produtivo com atividades no campo, no comércio, no artesanato, fundamental para o desenvolvimento da riqueza social “[...] embora não se possa falar em independência econômica da mulher (esta é uma noção individualizada que nasce com o capitalismo)” (SAFFIOTI, 1976, p. 33).

A Revolução Industrial ocorrida no século XVIII marca o início de profundas transformações sociais, no mundo do trabalho não foi diferente, “a corrida pelo progresso, impulsionado pela acumulação de riquezas [...], levaram à intensificação da utilização de mão de obra a níveis inimagináveis” (FERRITO, 2021, p. 84).

Diante disso, o trabalho feminino é alicerçado nas grandes fábricas, sobretudo, em virtude dos grandes proveitos que podiam ser retirados, além de conviverem com humilhações e preconceitos no ambiente profissional, tais disparidades são reconhecidas e tornam-se palco para a resistência e inúmeras reivindicações por melhores condições de trabalho (ARAÚJO, 2013).

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

As duas grandes guerras mundiais ocorridas em 1914-1918 e 1939-1945 respectivamente, demonstram maneiras das mulheres ganharem destaque ao substituírem seus maridos nos empregos que tinham. Para Almeida do Império *et al.* (2019, p. 3), o trabalho da mulher ganha novas direções, "quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho", são importantes conquistas frente às diversas exclusões sociais que eram pertinentes à época para as mulheres.

2.1 As conquistas de direitos no trabalho para as mulheres no plano internacional

Para Ferrito (2021, p. 47), "o trabalho não pode, pois, ser visto como aprisionador da mente humana, reduzido a execução de tarefas sem sentido em troca de um soldo insuficiente". Nesse sentido, em decorrência das diversas formas como era tido trabalho da mulher, intensificado pela revolução industrial e pela dinâmica capitalista, busca-se esforços para suprimir esse quadro.

Araújo (2013) enfatiza que, o surgimento das primeiras normas de amparo nas relações de trabalho da mulher, dar-se com a criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT) em 1919, que destaca algumas convenções que elencam as devidas proteções e respeito aos direitos das mulheres na seara laboral, "o de acesso ao emprego, o de manutenção e proteção contra a despedida, o de amparo à maternidade e o de direito à intimidade e privacidade" (ARAÚJO, 2013, p. 53).

As mulheres empregadas, principalmente nas indústrias encontram melhores respaldos com a Convenção Nº 03 que dispõe sobre a licença do trabalho da mulher antes e após o parto, bem como a Convenção nº 04 que fala sobre a regulamentação do trabalho noturno das mulheres nas indústrias. A Convenção Nº 103, mais conhecida como a "Convenção sobre o Amparo à Maternidade", abrange diversas normativas que se destinam a proteção das mulheres em seus respectivos locais de trabalho (OIT, 1919).

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Esta normativa garante estabilidade ao trabalho à mulher e é tida como um dos mais importantes ordenamentos jurídicos no plano internacional. A Convenção que fala da Igualdade de remuneração de Homens e Mulheres trabalhadores, por Trabalho de igual valor é tratada na Convenção Nº 100 validada em 1919, já a Convenção Nº 111 versa sobre toda e qualquer abstração de práticas discriminatórias nas relações de trabalho (lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995) (OIT, 1919).

Desse modo, fazemos reflexões sobre a inserção das mulheres grávidas no mercado de trabalho, ou mesmo exigências em torno de sua esterilidade, assim como outras justificativas por parte dos empregadores, que na verdade, distancia-se evidentemente das condições de igualdade de gêneros nas relações de trabalho e fomentam práticas discriminatórias que devem ser combatidas.

2.2 O movimento feminista no Brasil: uma luta árdua pela igualdade

O movimento feminista surge no Brasil entre o final da década de 1970 e se difunde pelo país inteiro na década de 1980, abrange novas roupagens, com organização e mobilização de mulheres, que buscavam romper com toda construção sócio histórica de inferioridade às quais eram submetidas, como enfatiza Ferreira (1999, p. 31), “é novo porque questiona as estruturas da família, do trabalho, e da sociedade, propondo uma redefinição do papel da mulher nesses espaços [...]”.

As pautas feministas também lograram grande êxito no que se refere o direito de igualdade, sinalizado com a Promulgação da Constituição do Brasil de 1988, elencado no inciso I do artigo 5º “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]”, (BRASIL, 1988), sendo um importante avanço para a inclusão da garantia do direito em questão.

Dessa maneira, vinculado a outros movimentos sociais, o movimento feminista impulsionou as mulheres a se organizarem e lutarem, reivindicando seus direitos, “[...], inoculou, em boa parcela das mulheres, a aspiração de libertar-se e de

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



emancipar-se através do trabalho, [...] os elementos femininos penetrando em áreas até então reservadas exclusivamente aos homens” (SAFFIOTI, 1976, p. 274).

Em suma, os avanços legislativos alcançados pelas mulheres em razão de sua situação na sociedade foram fundamentais para cindir com muitos padrões estruturais sociais que as inferiorizavam, lhes conferindo êxitos e amplitude para sua emancipação nas relações de trabalho, com a família e também com a sociedade.

3 AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A desigualdade e discriminação de gênero ainda é evidenciada de maneira contundente no ambiente de trabalho, o sistema capitalista não oferece à mulher as mesmas oportunidades de igualdade que são cedidas ao homem. Nesse sentido, as políticas públicas sinalizam importantes instrumentos que possibilitam responder tais impasses, “[...] como elemento de pressão e ação para provocar mudanças que tem como princípio à igualdade social” (FERREIRA, 1999, p. 09).

Rigoni e Goldschmidt (2015) pontuam a Secretaria de Políticas para Mulheres criada em 2003, com vistas a proporcionar a inclusão da mulher na participação do desenvolvimento social, sobretudo com enfoques nas políticas de trabalho da mulher, com ações condizentes a um trabalho digno que lhes confirmem maior notoriedade profissional “desenvolve Políticas que atuem na reversão do quadro de desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho” (p.63).

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça propõe ações concretas nessa direção: participação das mulheres brancas e negras em cargos de liderança e comando nas organizações; equiparação salarial mediante suas qualificações; valorizar e incentivar o debate e reflexão sobre as desigualdades de gênero e raça no interior das organizações; incentivos que responsabilize os homens pelo trabalho doméstico; entre outras medidas que visem a desconstrução patriarcal, machista e racista tão refletidas no ambiente laboral (SPM, 2016).

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Este debate é essencial para demonstrar que a realidade vivenciada por elas pode e deve ser transformada, ainda que a passos lentos, as mulheres continuam na busca pela consolidação de garantir maior igualdade de tratamento e melhores oportunidades no ambiente de trabalho.

3.1 A proteção da mulher nas relações de trabalho à luz da consolidação das leis trabalhistas (CLT) brasileira

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) promulgada em 1943, é considerada um grande avanço no que tange a proteção da mulher no ambiente de trabalho, garante um tratamento diferenciado, leva em consideração fatores como a força física, a estabilidade, a licença maternidade, entre outros (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, Araújo (2013) ressalta sobre uma nova postura na CLT, com a criação da lei nº 7.855/89 como forma de conferir maior igualdade entre os trabalhadores, e adota medidas que contemplem o direito de proteger a mulher nas relações de trabalho, como por exemplo, “é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional” (BRASIL, 2017, art. 390 da CLT).

De acordo com os apontamentos de Araújo (2013 p.45), “a condição feminina autoriza que sejam observadas as diferenças entre o homem e a mulher, as características fundamentais para criar uma discriminação positiva”, ou seja, a adoção formal do princípio da igualdade não impede que também seja considerada a igualdade material, as diferenças existentes, a lei adapta a regra conforme as necessidades, como forma de deixá-la mais justa.

A maternidade é um momento especial na vida da mulher. Nesse sentido, o sistema jurídico nacional é bem amplo em relação a esse direito, conta com artigos específicos da CLT (art. 391-A: relacionado ao estado de gravidez; art. 392-A: relacionado à adoção ou guarda judicial) que reafirmam tal assertiva, além de

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



preservar direitos garantidos constitucionalmente, oportuniza a participação em outros segmentos: social, cultural, familiar e profissional da mulher (BRASIL, 2017).

Portanto, fica demonstrado que as mulheres conquistaram diversos direitos que contribuíram para sua autonomia e inserção esfera de trabalho e em outros contextos sociais, o que é fundamental para a construção de uma sociedade mais equânime, embora ainda versam sobre elas as desigualdades e discriminações nas relações profissionais.

4 A EMANCIPAÇÃO DA MULHER E OS DESAFIOS ENCONTRADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 A dupla jornada de trabalho

Para Ferrito (2021), embora tenha tido uma maior participação do homem nas divisões das tarefas domésticas e na própria redefinição da paternidade, essa é uma veracidade que não alcança todas as famílias, como demonstram as pesquisas feitas em 2019 pelo IBGE, relacionada aos afazeres domésticos ou cuidados com as pessoas, ou seja, esse trabalho não remunerado realizado pelas mulheres em média tem o dobro de tempo que o dos homens, 21,4 horas contra 11,0 horas.

A inserção em um trabalho remunerado, não exime a mulher pela dedicação ao trabalho doméstico, sendo este um dos motivos pelo seu distanciamento do mercado de trabalho. A autora enfatiza que, o trabalho do homem é auxiliar ao trabalho da mulher e é também seletivo, haja vista que é subordinado à ela o trabalho protagonista do cuidado reprodutivo, o que só comprova a cultura de dominação.

Nesse sentido, ter que conciliar o trabalho reprodutivo (não remunerado) com o trabalho remunerado, representa uma exaustiva e incansável jornada, uma dupla ou até tripla jornada de trabalho e a insuportável sobrecarga feminina, sem dispor de tempo para cuidar de si própria.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

De acordo com Delphy (2015, p. 102) “não é a natureza dos trabalhos efetuados pelas mulheres que explica suas relações de produção, [...], mas que são essas relações que explicam que seus trabalhos sejam excluídos do mundo do valor”, ou seja, se evidencia o processo de legitimação capitalista que além de anular trabalho reprodutivo da mulher, perpetua sua submissão ao trabalho familiar.

Assim, a dupla jornada de trabalho é naturalizada diante da sociedade e cria a inferiorização, a desvalorização e precarização do trabalho da mulher, além de privilegiar a cultura patriarcal de dominação masculina, serve para sustentar a lógica do capital e a desigualdade de gênero tanto no âmbito público quanto no privado.

4.2 A brecha salarial

O termo “brecha salarial” é designado para tratar das diferenças existentes na remuneração que é paga aos trabalhadores/as, sobretudo em razão de gênero, ou seja, culturalmente é uma forma de hierarquizar, de deixar demonstrado que o trabalho do homem tem mais valor do que o da mulher (FERRITO, 2021).

Os avanços vieram, garantiram muitos direitos para as mulheres, porém não se refletem na igualdade salarial. Para Silvera (2003), em relação aos salários, não há muito com que se entusiasmar, pois esta é uma realidade que está longe de ser alcançada, afinal, elas são as primeiras a se depararem com essa desigualdade.

O fato de estudar mais, buscar melhores qualificações profissionais são indicadores que tornam a presença cada vez mais marcante no ambiente de trabalho, contudo, (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003) demonstram que, as mulheres são também as que recebem os menores soldos.

Nesse contexto, Alvarenga (2021) aponta que, os estudos analisados pela Consultoria iDados, com base na PNAD IBGE, revelam que as mulheres ganharam em média 20,50% menos do que os homens no 4º trimestre de 2021, contra 19,70% a menos no final de 2020, levando em consideração o mesma escolaridade, idade e ocupação, ou seja, a média de salário dos homens está em média de R\$ 2.601,25 e

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

das mulheres em R\$ 2.068,72, ou seja, é uma desigualdade persistente na sociedade e com grau bastante elevado entre os trabalhadores e com os mesmos perfis.

Para Grech (2020), a disparidade de salário ainda persiste de forma latente em diversos países, é uma problemática que, de acordo com a reportagem publicada em setembro de 2020 pela ONU mulheres, poderá levar 257 anos para a igualdade econômica de gênero nas relações trabalhistas.

De acordo com Ferrito, (2021, p. 59) “o trabalho da mulher e as qualidades tidas como femininas não recebem o mesmo reconhecimento que o labor dos homens”. É uma consequência que uma sociedade patriarcal rege, por designar que o trabalho desempenhado pelo homem em razão de sua força, tem mais valor do que o trabalho realizado pela mulher por supostamente possuir qualidades inferiores.

4.3 A maternidade como impedimento para a não contratação das mulheres

É importante enfatizar a ótica de (BIROLI, 2018), sobre a crítica feita pelo feminismo à maternidade, que historicamente é compreendida pela divisão sexual do trabalho, dispensando os cuidados com os filhos somente às mulheres e, como consequência, torna-se um fator que impossibilita a mulher de ser inserida nos espaços públicos de trabalho.

Bruschini e Lombardi (2003), ressaltam sobre as dificuldades para o melhor empenho das mulheres em seus locais de trabalho (elas são as que mais se dedicam nas atividades domésticas, pelo cuidado com os filhos entre 2 e 4 anos e demais familiares), sendo que motivos também as impedem de serem inseridas no mercado de trabalho.

As assertivas das autoras podem ser comprovadas nos dados divulgados pelo IBGE referentes às estatísticas de gênero no ano de 2019, que revelam as dificuldades encontradas pelas mulheres para a inserção no mercado de trabalho, o nível de ocupação da mulher entre 25 e 49 anos, com presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio se mostra como fator relevante. O estudo revela

PROMOÇÃO



APOIO



que o percentual entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem filhos.

Ademais, é importante salientar que, entre os diversos direitos sociais garantidos ao trabalhador/a, o direito a creche está garantido constitucionalmente no art. 7º, inciso XXV, também representa o compromisso do Estado e direito de crianças à educação, explanado no art. 208, inciso IV (BRASIL, 1988). Nesse sentido, o direito em questão sinaliza maior igualdade de gênero no mercado trabalho.

Para Laufer (2003, p. 127) “agora iguais em direito, as mulheres permanecem desiguais de fato”. Para a autora, essa desigualdade é evidenciada dentro da seara trabalhista, social e familiar, traduz-se para a mulher, no limite de sua autonomia, refletem-se em poucas oportunidades ofertadas por razão de sua maternidade.

Nesse contexto, Ferrito (2021, PG. 64) pontua que “O tema é retirado da esfera privada dos arranjos familiares e se torna uma questão pública, envolvendo toda a sociedade” e, mesmo com todos os aparatos legais como a licença maternidade, a estabilidade à gestante, a maternidade ainda é um dos fatores que impactam diretamente na inserção das mulheres no mercado de trabalho.

4.4 O teto de cristal²

A conquista aos cargos gerenciais ainda está distante de ser alcançada, pois ao almejam a ascensão na carreira profissional, se deparam com barreiras que são invisíveis. Pesquisas realizadas pelo IBGE em 2018, referentes aos dados divulgados em 2016, as mulheres ocupam 37,8% dos cargos de chefia, já que os homens conquistam 62,2% desses espaços. Para o ano de 2019, os estudos revelam que a participação das mulheres em cargos gerenciais diminui, chegando a 37,4 (IBGE,2019).

² O teto de cristal é um fenômeno usado na terminologia espanhola. No Brasil é usado para se referir ao impedimento colocado às mulheres na inserção nos cargos mais elevados de trabalho. “[...] esse objetivo é inalcançável. Inatingível por que existe uma barreira invisível, um teto translúcente como o cristal, mas intransponível” (FERRITO, 2021, p.60).

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Em uma sociedade estruturada por concepções machistas e misóginas, não ser reconhecida pela capacidade de liderar cargos promissores, é explicado pela fragilidade, fraqueza ou defeito que uma pessoa tem, no caso, a mulher. Tal desempenho e função é comparada ao “teto de cristal”, visto como algo fácil de ser rompido (FERRITO, 2021).

A PNAD Contínua 2019 revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres. Já a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres, ou seja, os estudos revelam que os níveis de formação da mulher são melhores que o do homem, mas ainda assim, são encontrados muitos impasses dentro do ambiente de trabalho, como a desvalorização do trabalho realizado e impedimentos para a sua ascensão profissional (IBGE,2019).

Fica demonstrado que, a construção de uma carreira profissional promissora não se configura como uma tarefa fácil para a mulher, já que suas competências são desvalorizadas e injustificáveis, pois ainda é possível conviver com atos de discriminação, de violência e de preconceitos dentro do ambiente corporativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, os aspectos relacionados à disparidade de gênero na esfera de trabalho ainda existem e persistem. Primeiramente, a jornada dupla de trabalho mostra-se como entrave e representa a sobrecarga da mulher. De acordo com o IBGE (2019), esse trabalho não remunerado realizado pelas mulheres tem em média o dobro de tempo que o dos homens, 21,4 horas contra 11,0 horas, ou seja, trabalho desvalorizado pela sociedade e também pelo modo de produção capitalista.

Alargando esse debate, em 2021, os estudos realizados pela consultoria iDados revelam que o salário da mulher era em média 20,50% menor que o salário do homem, comparando o mesmo período pesquisado de 2020 que era de 19,70%, o que não é motivo de satisfação, pois esse estudo considera a escolaridade, idade

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

e ocupação, a média de salário dos homens está em média de R\$ 2.601,25 e das mulheres em R\$ 2.068,72, ou seja, essa diferença salarial ainda é bastante contundente entre homens e mulheres dentro dos espaços públicos de trabalho. (ALVARENGA,2021).

As pesquisas de estatísticas do IBGE em 2019 para as mulheres entre 25 e 49 anos, com filhos até 3 anos de idade se mostra como fator relevante para a sua não inserção no mercado de trabalho, o percentual alcança 54,6% contra 67,2% para as mulheres que não possuem filhos (IBGE,2019).

A autora Ferrito (2021) destaca em seus estudos sobre o acesso aos cargos gerenciais ainda está longe de superado, é algo comparado a um teto de cristal, ou seja, a única explicação é a de que a sociedade é estruturada por vieses patriarcais e machistas que se utiliza de artifícios que são injustificáveis.

Os estudos realizados pelo IBGE em 2019 mostram-se ainda mais desfavoráveis em relação ao ano de 2016 também feito pelo IBGE quando o assunto é acesso cargos mais elevados na carreira profissional, ou seja, esse índice em 2019 é de 37,4%, quando em 2016 se mostrava um pouco mais elevado, 37,8% (IBGE,2018).

Conclui-se que, para que a emancipação da mulher no mercado de trabalho seja consolidada, é indubitável romper com padrões estruturais que ainda as submetem a cenários de discriminação e desvalorização. A emancipação feminina deve estar pautada não somente com os discursos sobre a condição econômica, mas também social, política e cultural, devem provocar reflexões e mudanças de cenários para além do que está posto juridicamente, com a devida atenção do Estado e articulado com a participação social para que de fato a constituição de uma sociedade mais democrática prevaleça.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA DO IMPÉRIO, D.; MARQUES DE ALMEIDA, J.; DA SILVA FUZARO, P.; RODI NEUMANN, H. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: LUTAS E CONQUISTAS. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 3, n. 1, 12

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



out. 2019. Disponível em:
<https://desafioonline.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/8184>. acesso em: 16/05/2022.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 46-62, jul/set. 2013.

ALVARENGA, Darlan. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. Portal g1. Disponível em: <https://g1.globo.com/diadasmulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-quehomens-no-brasil.ghtml>. acesso em 08/09/2022.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452** de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, out. 2017. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. acesso em 27/05/2022.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: Limites da democracia no Brasil**. [recurso eletrônico]. Editora Boitempo; 1ª edição. 2018.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M.R. Mulheres e homens no mercado de trabalho: um retrato dos anos 1990. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

DELPHY, Christine. **O inimigo principal: a economia política do patriarcado**. Revista Brasileira de Ciência Política, nº17. Brasília, maio – agosto de 2015, pp. 99119.

FERREIRA, Mary. **Mulher, gênero e políticas públicas**. São Luís: Grupo de mulheres da ilha: Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas Mulher, Cidadania e Relações de Gênero – UFMA; Salvador: Redor. São Luís/MA, 1999.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr: 2021.

GARDEY, D. Perspectivas históricas. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

GRECH, V. Tudo que você precisa saber sobre a promoção da igualdade salarial. ONU mulheres. 2020. Disponível em:
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>. acesso em: 20/11/2022.

LAUFER, Jacqueline. Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos das mulheres. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



IBGE. Estatísticas de Gênero – **Indicadores Sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-dasmulherenobrasil.html?=&t=downloads>. acesso em: 09 set. 2022.

IBGE: Estatísticas de Gênero -**Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/ibge-estatisticas-de-genero-indicadorestsociais-das-mulheres-no-brasil/>. acesso em: 15 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang-pt/index.htm>. acesso em: 21/05/2022.

RIGONI, Carliana Luiza; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Políticas públicas de proteção e incentivo ao trabalho da mulher. **Revista da AJURIS** – Porto Alegre, v. 42, n. 139, Dezembro, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis. [recurso eletrônico]. Vozes, 1976.

SILVERA, Raquel. Os salários: mantidas as condições desiguais?. *In*: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Programa PRÓ EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília, 2016.

PROMOÇÃO



APOIO

