

DIREITOS E CONQUISTAS: A luta pela igualdade no mercado de trabalho¹

Gustavo Sanchez²

Laís Caiafa³

Maria Eduarda Rivello⁴

Pedro Cabral⁵

Victor Lachaga⁶

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar como as políticas públicas devem articular e implementar propostas que atualizem os princípios da igualdade, protegendo as mulheres das desigualdades existentes no mercado de trabalho e estimulando a luta do sexo feminino. Para efetivar este estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, documental, com consultas à legislação e jurisprudência. O artigo conclui que as mulheres estão adquirindo espaço no mercado de trabalho, porém sabe-se que ainda há muito a ser modificado, devido aos diversos obstáculos que elas encontram nesta caminhada, ou seja, a luta pela tão sonhada igualdade entre sexos, já apresentada e defendida pela Constituição Federal de 1988, continua. Diante do apresentado, homens e mulheres possuem os mesmos direitos e deveres igualados por uma constituição.

¹ Este artigo foi desenvolvido na disciplina “Linguagens e Interpretações” do primeiro período do curso de Direito das Faculdades Integradas Vianna Júnior, sob a orientação da prof. Rachel Zacarias

² Graduando do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Junior

³ Graduando do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Junior

⁴ Graduando do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Junior

⁵ Graduando do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Junior

⁶ Graduando do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Junior

PALAVRA – CHAVE: DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO. LUTA DO SEXO FEMININO. POLÍTICAS PÚBLICAS. IGUALDADE. OBSTÁCULOS.

INTRODUÇÃO

A função do estado é garantir, entre homens e mulheres, direitos e deveres iguais, de acordo com o que está previsto na Constituição Federal. Entretanto, sabe-se que a realidade que encontramos não é essa, ocorrem diversas desigualdades e disparidades entre os sexos, tais como o acesso aos bens sociais e aos programas de geração de renda, de inserção no mercado de trabalho, nos sistemas de tecnologias e informática. As políticas públicas existem para proteger as mulheres diante dessas desigualdades e injustiças existentes no mercado de trabalho, garantindo o acesso às várias dimensões da cidadania.

Diante do que foi apresentado, o artigo tem como objetivo analisar como as políticas públicas devem articular e implementar propostas que atualizem os princípios da igualdade, protegendo as mulheres das desigualdades existentes no mercado de trabalho e estimulando a luta do sexo feminino. Para efetuar este estudo, foram utilizadas pesquisas documentais e metodológicas.

Este artigo é dividido em três tópicos. O 1º item apresenta a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, retratando as mudanças na lei como conquistas pessoais e profissionais das mulheres. A seguir, são analisadas no 2º item as políticas públicas e a relação de direito da mulher no mercado de trabalho, garantindo e colocando em prática direitos que são previstos na Constituição. Para finalizar, o 3º item discorre sobre a realidade da mulher no mercado de trabalho mundial, enfatizando o Reino Unido como um exemplo a ser seguido.

Este estudo busca esclarecer um pouco sobre as engrenagens públicas de proteção da mulher no mercado de trabalho, já que, desde que a sociedade existe, percebe-se grande diferença entre postos e trabalhos no tocante ao gênero e à cor.

A proposta deste estudo é de evidenciar e elucidar o atual estado em que se encontra a mulher em relação ao seu passado e sua atual realidade, além de transparecer alguns pontos sobre as políticas públicas que foram tomadas e que ajudaram a alterar as presentes dificuldades.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Bruna Recker Lauro (2010), as mudanças na lei retratam a trajetória da mulher na sociedade, ou seja, suas conquistas nos ambientes pessoais e profissionais. As alterações legais são consideradas vitórias para as mulheres, pois levaram séculos para se realizarem. Antigamente, o risco de vida de mulheres/homens era diferente, porque a mulher ficava em casa, com os afazeres domésticos, e o homem saía para trabalhar fora. Contudo, a partir da Segunda Guerra Mundial, a realidade de muitas dessas mulheres mudou, elas se viram obrigadas a mudar de atitude, a assumir o comando de casa, dos negócios, da família, já que a maioria dos homens estava nos campos de batalha.

A partir desses fatos, foram surgindo necessidades diferentes, a mulher saiu de casa para o trabalho e para ajudar a complementar a renda familiar. Dessa forma, começaram a trabalhar nas indústrias, lugar que antes era visto apenas como local de trabalho do sexo masculino. Em resposta a essas dificuldades, a mulher adaptou o seu cotidiano aos afazeres puramente femininos e eventualmente também masculinos, sentindo-se na necessidade de ajudar em casa e conseguir administrar seu tempo a favor de suas atividades, tornando essa jornada de trabalho dupla ou até mesmo tripla.

Diante disso, percebe-se que foi neste período que as mulheres começaram a adquirir o seu espaço na sociedade, não só no Brasil como em outras partes do mundo. Com isso, aquele padrão adotado pela sociedade de que apenas o homem

era o responsável pelo sustento do lar começou a ser rompido. Sabe-se que a mulher está cada vez mais conquistando o seu espaço no mercado de trabalho, pois profissões que antes eram consideradas masculinas estão sendo ocupadas pelo sexo feminino.

Além do mais, a rotina de muitas mulheres brasileiras não se resumiu ao trabalho dentro e fora de casa e muitas vezes tentam conciliar o estudo e outros tipos de afazeres, muito deles impostos pela sociedade. Com efeito, a mulher usa a sua sensibilidade e inteligência emocional para resolver tanto as questões familiares como questões profissionais e sociais, de acordo com Silva (2015).

Uma pesquisa realizada pelo IBGE, entre 2009 e 2013, registrou um aumento da presença feminina em vagas de trabalho formal, no Brasil. O público feminino atingiu 43% de participação, enquanto 57% ficaram com os homens. Apesar do crescimento, a diferença salarial ainda é grande. Segundo os dados coletados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), em 2015, o salário de uma mulher formada com MBA é 34% menor comparado com o de um homem nas mesmas condições. Quanto maior o grau de instrução, maior é a diferença.

De acordo com Amarolina Ribeiro (2017), as mulheres brasileiras ainda recebem em média 70% do salário que os homens ganham para executar as mesmas tarefas, nos mesmos postos de trabalho. Além disso, as condições de trabalho e a hierarquia nas instituições ainda desfavorecem as mulheres em relação aos seus colegas do sexo masculino. Os cargos de chefia ainda são exercidos, na maioria dos setores, por homens, mesmo em profissões tidas como historicamente femininas.

As ocupações socialmente associadas às mulheres são aquelas que derivam do histórico papel social da “mulher cuidadora”. Essas profissões possuem *status* social e remunerações inferiores. Na saúde, por exemplo, as auxiliares e técnicas de enfermagem (cargos com menor remuneração) são em sua maioria mulheres. Já os médicos e cirurgiões são em sua maior parte homens e possuem valorização social

e remuneração infinitamente superiores. Essa discrepância ocorre em quase todos os setores.

A questão da dupla jornada feminina não está apenas na sobrecarga, muitas vezes, insuportável. Reside também no problema real da rejeição do mercado de trabalho à mulher com responsabilidades familiares. A mulher que possui filhos, muitas vezes, é preterida em seleções de emprego ou para cargos de chefia.

De acordo com o relatório “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018”, a taxa global de participação das mulheres na força de trabalho ficou em 48,5% em 2018, 26,5 pontos percentuais abaixo da taxa dos homens. Além disso, a taxa de desemprego global das mulheres em 2018 ficou em 6%, aproximadamente 0,8 ponto percentual maior do que a taxa dos homens. No total, isso significa que, para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas (OIT, 2018).

Segundo Deborah Greenfield (2018), apesar dos avanços conquistados e dos compromissos assumidos para continuar progredindo, as perspectivas das mulheres no mundo do trabalho ainda estão longe de ser iguais às dos homens. Seja sobre acesso ao emprego, desigualdade salarial ou outras formas de discriminação, precisamos fazer mais para reverter essa tendência persistente e inaceitável, com a implementação de políticas adaptadas às mulheres, levando em conta também as demandas desiguais que elas enfrentam em relação a responsabilidades domésticas e de cuidados com outros membros da família.

Todavia, o estudo revela disparidades significativas, dependendo da riqueza dos países. Por exemplo, as diferenças nas taxas de desemprego entre mulheres e homens nos países desenvolvidos são relativamente pequenas. As mulheres chegam até a registrar taxas de desemprego menores do que as dos homens no Leste Europeu e na América do Norte.

Por outro lado, nos Estados árabes e no norte da África, as taxas de desemprego entre as mulheres ainda são duas vezes maiores do que as dos homens, com as normas sociais prevalecentes continuando a bloquear a

participação das mulheres em empregos remunerados. De acordo com Deborah Greenfield (2018), outro exemplo dessas disparidades é que a diferença nas taxas de participação no emprego entre homens e mulheres está se reduzindo nos países em desenvolvimento (baixa renda) e nos países desenvolvidos (alta renda), enquanto continua a aumentar em países emergentes (média renda). No entanto, isso pode ser um reflexo do fato de que um número crescente de mulheres jovens nesses países entrou no sistema de educação formal, o que atrasa sua entrada no mercado de trabalho.

Uma das constatações que se evidencia, em quase todas as pesquisas, é a disparidade existente entre salários masculinos e femininos. Dessa maneira, observa-se que no mercado globalizado, muitas vezes, a mulher, para conquistar o seu espaço, presta serviços tidos como masculinos por um valor inferior ao que é pago ao homem, visto que, na grande maioria, encontram-se mais especializadas para assumirem o cargo, mas recebem bem menos para tanto. Isso se dá pela concorrência e pela discriminação em relação à mulher, ainda vista como um sexo frágil diante de uma sociedade machista, de acordo com Alessandra Cunha (2015).

Alternativas para a diminuição do abismo que ainda separa homens e mulheres no mercado de trabalho podem vir de políticas públicas que priorizem abertura de vagas e ampliação do número de pré-escolas, creches e escolas de tempo integral. Além disso, é necessário e inadiável nutrir o debate e a desconstrução dos papéis sociais de gênero a fim de edificar um mercado de trabalho e uma sociedade mais igualitária com condições e oportunidades para homens e mulheres. Observa-se, portanto, que as mulheres continuam lutando pelos seus direitos, como por exemplo, a igualdade entre os sexos, além de demonstrarem que são capazes de ocuparem os mesmos cargos que os homens.

Vive-se em uma época de grandes transformações na estrutura familiar, a mulher assume o papel de provedora econômica, sendo atribuídos a ela outros papéis como responsabilidades domésticas e a educação dos filhos.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS E A RELAÇÃO COM O DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Políticas públicas são ações e programas desenvolvidos pelo Estado para garantir e colocar em prática direitos que são previstos na Constituição Federal e em outras leis. São medidas e programas, criados pelos governos, dedicados a garantir o bem estar da população. Além desses direitos, outros que não estejam na lei podem vir a ser garantidos através de uma política pública. Isso pode acontecer com direitos que, com o passar do tempo, sejam identificados como uma necessidade da sociedade. O planejamento, a criação e a execução dessas políticas são feitas em um trabalho em conjunto dos três Poderes que formam o Estado: Legislativo, Executivo e Judiciário. O Poder Legislativo ou o Executivo podem propor políticas públicas. O Legislativo cria as leis referentes a uma determinada política pública e o Executivo é o responsável pelo planejamento de ação e pela aplicação da medida. Já o Judiciário faz o controle da lei criada e confirma se ela é adequada para cumprir o objetivo, segundo Trindade (2013). A doutrina diverge sobre se as políticas públicas são atos, normas ou atividades.

Para Trindade (2013), pode se dizer que as políticas públicas são programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. A partir dessa definição, é possível notar que a criação de uma política pública não se resume à instituição de um novo órgão, e até não pressupõe essa providência. Ao contrário, a formulação de uma política pública consiste mais em estabelecer uma conexão entre as atribuições de órgãos já existentes, de modo a efetivar um direito social [...]. Dessa maneira, todo e qualquer setor regulado pelo direito pode ser competência das políticas públicas, inclusive as relações de trabalho, assunto este que se ramifica no assunto que surge diante das políticas públicas: mulheres e desigualdade no mercado de trabalho.

Segundo Rigoni (2015), é constitucionalmente assegurado o direito à igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, sejam eles brasileiros ou estrangeiros residentes no País. Na esfera trabalhista, a garantia do preceito constitucional à igualdade ocorre quando da admissão e no curso do contrato de trabalho, assegurando a isonomia de tratamento entre todos. Dados mostram um cenário de desrespeito à isonomia entre os sexos. Em uma análise comparativa, a mulher tem sido tratada de forma inferiorizada ao homem no acesso ao mercado de trabalho, nos cargos a elas oportunizados, nas atividades desenvolvidas e nos salários percebidos de maneira desproporcional. Uma das motivações para essa disparidade entre os sexos remonta a dados históricos. A mulher tem lutado para obter direitos a que os homens sempre tiveram acesso por sua própria condição inata de serem homens. Há poucas décadas, a função da mulher na sociedade restringia-se a educar os filhos e cuidar do ambiente doméstico, e sua figura no ambiente laboral era adstrita à mão de obra de baixo custo. Cansadas da opressão marital, as mulheres lutaram e obtiveram direitos que hoje são tidos como comuns, mas que à época representavam liberdade e avanço feminino, a exemplo do direito ao voto, do direito de serem educadas como os homens, frequentarem escolas, proverem o seu próprio sustento e a sua independência financeira, entre outros. No início do século XXI, as mulheres conquistaram, de forma consolidada, o seu espaço no mercado de trabalho, nas mais diversas áreas e cargos, mas ainda existem lacunas que separam os homens das mulheres.

Conforme balanço anual da Gazeta Mercantil, embora o relatório apontasse um incremento 5% entre os anos de 1990 e 2000, no que diz respeito à presença da mulher em cargos executivos, elas recebiam, à época, em média o equivalente a 3/4 dos salários dos homens, sendo a diferença mais perceptível nas funções menos qualificadas. RIGONI(2015, p.7)

Segundo Rigoni (2015), urge, portanto, que o Estado regulamente a Constituição, implementando políticas públicas que permitam que sejam efetivados

direitos já apresentados e conquistados por meio da constituição, de forma que as políticas públicas sejam usadas como modo de execução de um direito. Por isso, faz parte do dever do estado solucionar demais problemas como a desigualdade entre as mulheres quando relacionado ao mercado de trabalho.

Uma das deliberações do movimento de mulheres no Brasil, desde os anos 80, é a elaboração de políticas públicas que foquem as mulheres como cidadãs. Isso é possível através da inserção feminina no mercado de trabalho, em cargos públicos e na educação. Assim, algo que suficientemente iguale suas expectativas à dos homens e crie novos desafios na elaboração e execução de políticas públicas, de acordo com Lemos (2013).

Temos, então, no final do século XX, um marco nas consolidações das conquistas das mulheres: a implantação da lei do divórcio no Brasil (lei nº 6.515/77), que propiciou, em 1988, uma modificação no conceito de Família na Constituição Brasileira, dando legalmente a cidadania à mulher, onde se afirma que: “Tanto homem quanto mulher tem os mesmos direitos e deveres tanto fora, quanto dentro do espaço doméstico”, (apud OLIVEIRA, 2012). A partir da necessidade dessa construção de uma sociedade voltada para a cidadania e a defesa da igualdade, nascida com a nova Constituição, iniciou-se um processo de construção de políticas que viabilizassem a efetivação do disposto na Constituição Federal do Brasil.

Deste modo, segundo Lenzi (2018), a garantia da mulher ao mercado de trabalho é uma norma constitucional, ou seja, um comando consagrado pela Lei Fundamental que estrutura todo o Estado Democrático de Direito. Para garantir isso, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu Capítulo III, busca em seu texto a adoção de medidas protetoras do trabalho feminino. A intenção é inibir qualquer discriminação e problemática acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, por exemplo, a proteção à maternidade, jornada de trabalho, dentre outros vários. Ademais, a igualdade salarial também é um direito, como especificado no artigo 377 da CLT:

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário.

Porém, isso não significou a “tranquilidade” e não assegurou os direitos femininos igualitariamente, como é percebido por Lemos (2013), ao analisar a distinção dos salários dos homens e das mulheres e, também, editais de concursos públicos que exigem exames específicos para mulheres, alguns, inclusive, requisitando virgindade, por exemplo, o concurso para Delegado do estado da Bahia (2012/2013). Isso nos faz questionar se, apesar de possuímos na época uma mulher (Dilma Rouseff) como chefe de Estado, significaria a plenitude das conquistas femininas, ou seria apenas um caso isolado de superação de uma mulher?

Segundo Lia Abramo (apud OIT, 2018), especialista em temas de Gênero da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres ainda ganham, em média, 30% a menos que os homens. Isso vai além, pois, em se tratando de cargos equivalentes, os valores salariais também são divergentes. As mulheres devem se conscientizar de que seus direitos básicos de igualdade existem e devem ser aplicados, pois todos são iguais perante a lei, a figura feminina tem o direito social de uma relação empregatícia protegida contra arbitrariedades e injustiças.

Logo, percebe-se que a luta das mulheres brasileiras vai além de conquistar políticas públicas ou um emprego, porém, manter-se neles com dignidade e prestígio merecidos. Exercer os mesmos cargos que homens e ganhar salários inferiores é algo ilógico se levarmos em consideração dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) que confirmam: apesar de já serem responsáveis por mais de 30% dos lares brasileiros, as mulheres tem salários menores em todos os níveis de escolaridade.

3 A REALIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO MUNDIAL

A Organização Internacional do Trabalho, em 2018, lançou um relatório apontando que as demandas desiguais que mulheres enfrentam em relação a cuidados e responsabilidades de casa continuam a se manifestar como desigualdades no mercado de trabalho. Segundo Santo Milesi (apud OIT, 2018), um dos porta-vozes da entidade, “a maioria gostaria de ter um emprego [formal], algumas das quais gostariam de manter algum trabalho relacionado à família. Mas menos da metade está incluída no mercado de trabalho”. Milesi acrescenta que “o trabalho pior vai se refletir em suas aposentadorias, mas também tem desvantagem mais tarde em suas vidas”.

A participação no mercado de trabalho mede a proporção de pessoas com 15 anos ou mais que trabalham, mesmo quando não estão momentaneamente empregadas. Globalmente, essa proporção tem caído tanto para homens quanto mulheres, devido a fatores como a opção de mais pessoas por se dedicar aos estudos. [...] 48,5% das mulheres com mais de 15 anos participam do mercado de trabalho, enquanto a taxa é de 75% para homens[...]. (OIT, 2018, p. 5)

Ainda que a taxa tenha caído mais rapidamente para homens do que para mulheres, ela ainda é gritante e a OIT prevê que a diminuição da igualdade estacione entre 2018 e 2021.

A desigualdade é menor entre países em desenvolvimento, ou seja, aqueles com renda mais baixa, como Somália, Etiópia e Camboja. Eles têm níveis especialmente altos de participação no mercado de trabalho, tanto para homens quanto para mulheres. Nesses países mais pobres, a participação feminina é de 69,3%, uma diferença de 11,8 pontos percentuais em comparação com os homens. Isso se explica pela necessidade de trabalhar para compor a renda familiar e lidar com a falta de seguridade social, que empurra tanto homens quanto mulheres para o mercado. Já o Brasil, considerado emergente, pertence ao grupo de países com a maior diferença entre homens e mulheres, de 30,5%. O país se encaixa no grupo dos mais

ricos dessa classificação, e é um "emergente com renda média alta."(OIT, 2018, p. 7)

Levando em consideração o relatório da OIT (2018), pode-se aferir que, mundialmente, 42% dos trabalhadores se encaixam na categoria de autônomo. As mulheres têm mais do que o dobro de chance de atuarem como colaboradoras de empreendimentos familiares quando comparadas com homens. Já os homens têm uma tendência maior a serem trabalhadores autônomos. A disparidade é mais visível em países em desenvolvimento, onde 42,3% dos empregos femininos ocorrem nesses empreendimentos familiares, contra 20,2% dos empregos masculinos. Contudo, em países desenvolvidos, a proporção é de 1,6% para mulheres. De acordo com a OIT (2018, p. 9), esse tipo de emprego pode trazer problemas porque, em todos os países, "carrega o risco de acesso mais limitado aos direitos trabalhistas e às proteções sociais oferecidos a trabalhadores com contratos formais de trabalho". Apesar da formalização desse tipo de trabalho em alguns casos, frequentemente essa não é a realidade, e trabalhadores familiares ou autônomos atuam sem contrato escrito, sem receber salário e sem seguir a legislação trabalhista.

O relatório da OIT (2018) conclui que "trabalhadores autônomos tipicamente não são registrados como entidades legais, enquanto trabalhadores que colaboram com empresas familiares não têm contratos de trabalho escritos. Por isso, além da taxa de desemprego, é necessário analisar também o tipo de emprego disponível."

3.1 REINO UNIDO: UM EXEMPLO A SER SEGUIDO

De acordo com Justine Greening (apud DUARTE 2017), ministra britânica, em uma entrevista cedida à BBC Londres em 2017, "Um dos maiores avanços de gênero do país nos últimos 40 anos", é o que se pode afirmar da recente lei trabalhista britânica, que entrou em vigor em 2017, exigindo que todas as empresas

do país com 250 ou mais empregados publiquem a diferença salarial no pagamento de homens e mulheres.

Segundo Fernando Duarte (2017), especialista econômico, isso significa que empresas do setor público e privado terão que revelar a média salarial de seus funcionários. Tais dados serão divulgados publicamente em um site do governo, transparecendo as companhias que revelarem defasagem salarial e motivando-as a divulgar planos de ações para a equiparação. Desta forma, quase metade do mercado de trabalho do Reino Unido estará sujeito à vigência da lei, ou seja, cerca de 15 milhões de empregados.

Sam Smethers (apudDUARTE, 2017), diretora da Fawcett Society, uma das principais ONGs britânicas de defesa de igualdade de gênero, afirma incerteza nos impactos que podem ser gerados com a aprovação da nova lei, que por sua vez é considerada uma mudança válida, a respeito da visão dos empregadores: "Sim, essa é a mais significativa mudança legal desde o Ato de Igualdade Salarial de 1970 (que proibiu a discriminação de gênero no mercado de trabalho britânico) e estamos felizes que ela entre em vigor. Mas esperamos que empregadores vejam o cálculo e a publicação das disparidades salariais como uma oportunidade, não uma ameaça". Além disso, Smethers analisa também que é preciso examinar outras questões, como maior disponibilidade para que homens se envolvam no cuidado dos filhos e que haja mais flexibilidade nos horários de trabalho.

Portanto, esse grande avanço na legislação britânica é uma medida que serve para concretizar os direitos e garantias das mulheres do Reino Unido, como afirma Duarte (2017): "A disparidade salarial e a equiparação são duas coisas diferentes - a primeira se refere à diferença entre média recebida por homens e mulheres, enquanto a segunda diz respeito a pagar a mesma quantia para homens e mulheres cumprindo a mesma função, algo que é exigido por lei no Reino Unido há mais de 40 anos."

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como conclusão, percebemos que as diferenças entre mulheres e homens no mercado de trabalho se efetivam em diversos campos. Iniciando-se pelas formas e possibilidades de entrada nesse mercado, passam pelos encargos exercidos e aproximam-se nos rendimentos médios. Isso coloca o mercado de trabalho como uma área de luta das mulheres e, portanto, objeto das demandas colocadas ao longo dos tempos com o intuito de liberdade feminina e maior igualdade entre os sexos.

Pode-se dizer que as mulheres foram deixando o espaço privado e lutando pela ampliação de seus direitos. Essa luta pela eliminação de qualquer tipo de discriminação ou preconceito tem sido heroica, no Brasil e no mundo. A mulher moderna vem superando barreiras de preconceitos seculares e contribuindo ativamente para a construção de uma sociedade menos desigual. Hoje, a presença da mulher é constante. Por isso, a sociedade deve respeitar a mulher e suas funções dentro dos variados espaços de convivência, ou seja, na vida em sociedade, fortalecendo cada vez mais a luta pela igualdade. Pode-se concluir que garantir o trabalho para a mulher é uma reivindicação fundamental na garantia da emancipação feminina. O direito ao trabalho remunerado é indispensável não só para os homens, mas também para as mulheres.

Além disso, infere-se que, conforme se passam os anos, as mulheres adquirem mais direitos e, portanto, chegamos cada vez mais perto de uma equidade. Apesar de precisar perpassar vários obstáculos e ainda precisar de muitas conquistas, a mulher anda a passos longos em direção à igualdade em relação ao mercado de trabalho. Uma prova concreta dessa afirmação são as políticas públicas aplicando os direitos previstos na constituição.

Portanto, analisando o cenário mundial, percebemos que a desigualdade salarial é menor em países em desenvolvimento, uma vez que nesses o trabalho para ambos os sexos é desde muito tempo um hábito necessário, em contrapartida

com os países desenvolvidos, onde a disparidade é maior e a mulher começou, apenas, a tomar posse de empregos, numerosamente, no século XX. Ademais, temos o Reino Unido, como um exemplo a ser seguido, com a aprovação da medida de transparência salarial em suas empresas públicas e privadas, ou seja, as empresas devem expor o salário de seus funcionários ao público, assim podendo quem quiser avaliar se a empresa segue ou não a lei de igualdade salarial do país.

REFERÊNCIA

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Portal do IBGE. Disponível em:
<<http://www.censo2010.ibge.gov.br/index.php>>. Acesso em: 19/05/2018.

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**. Portal do IBGE. Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/>>. Acesso em: 19/05/2018.

DUARTE, Fernando. Nova lei obriga empresas a expor diferença entre salários de homens e mulheres no Reino Unido. **BBC Londres**. Disponível em:
<<https://www.bbc.com/portuguese/geral-39515235>> . Acesso em: 14/06/2018

GREENFIELD, Deborah. OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens. Disponível em:
<<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 16 maio. 2018.

LAURO, Bruna Recker. Direitos e conquistas da mulher: as várias formas de luta pela cidadania. **Revista Vianna Sapiens**. V.1, Edição Especial. Juiz de Fora, out/2010. pp 2177-3726. Disponível em:
<<http://www.viannajr.edu.br/publicacoes/index.php/revista/article/view/40>>. Acesso em: 10.maio.2018.

LENZI, T. F. **O direito da mulher no mercado de trabalho.** , disponível em:
<<https://thaisafigueiredo.jusbrasil.com.br/artigos/127066269/o-direito-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 23/06/2018

LENZI, T. O que são as políticas públicas?, disponível em:
<<https://www.todapolitica.com/politicas-publicas/>> .Acesso em 23/06/2018

LEMO, Layla T.C. Reflexões Sobre as Políticas Públicas Voltadas Para as Mulheres no Século. VI Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz do Maranhão – Maranhão. Disponível em:
<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo7-questoesdegeneroetniaegeracao/reflexoessobreaspoliticaspUBLICASvoltadasparaasmulheresnosedeculoxxi.pdf>. Acesso em: 21/05/2018

OIT (Organização Internacional do Trabalho). Participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens. Disponível em:
<<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 16/05/2018.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. Disponível em:
<http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf>. Acesso em 13/06/2018.

OLIVEIRA, L. T., Costa Lopes, D. R., & Oliveira, M. A. Reflexões sobre as políticas públicas voltadas para as mulheres no século XXI. disponível em
<<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo7-questoesdegeneroetniaegeracao/reflexoessobreaspoliticaspUBLICASvoltadasparaasmulheresnosedeculoxxi.pdf>>. Acesso em 23/06/2018

RIBEIRO, Amarolina. Participação feminina no mercado de trabalho. Mundo Educação. Disponível em:
<<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/participacao-feminina-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em :16/05/2018

RIBEIRO, Jéssika Martins. A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Blog da Marcha Mundial das Mulheres. Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2012/11/07/a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>>. Acesso em: 19/05/2018

RIGONI, L.R., Goldschmidt, R. Políticas públicas de proteção e incentivo ao trabalho da mulher .disponível em: <http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/viewFile/416/Ajuris139_DT3.pdf>. Acesso em 23/06/2018

SILVA, Alessandra Teixeira da Cunha. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. Universidade Federal de Uberlândia – Faculdade de Ciências Integradas do Pontal (FACIP), Ituiutaba-Minas Gerais. Disponível em: <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/A_MULHER_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_BRASILEIRO.pdf>. Acesso em: 19/05/2018.

TRINDADE FILHO , J. Limites da iniciativa parlamentar sobre políticas públicas. disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-122-limites-da-iniciativa-parlamentar-sobre-politicas-publicas-uma-proposta-de-releitura-do-art.-61-ss-1o-ii-e-da-constituicao-federal>>. Acesso em 23/06/2018