

POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO E INCENTIVO AO TRABALHO DA MULHER

PUBLIC POLICIES OF PROTECTION AND INCENTIVE TO WORK WOMAN

Carliana Luiza Rigoni¹
Advogada

Rodrigo Goldschmidt²
Juiz do Trabalho

ÁREA(S) DO DIREITO: políticas públicas; direitos e garantias fundamentais.

RESUMO: As políticas públicas de gênero, voltadas à promoção e proteção do trabalho da mulher, são o principal enfoque do presente artigo. Nesse contexto, são apresentados aspectos acerca da evolução histórica das conquistas sociais femininas, em especial no campo dos direitos trabalhistas. Definidos alguns dos marcos legislativos nacionais e internacionais que tratam da igualdade de gênero e

da proteção do trabalho da mulher. Apresentada, nesse âmbito, uma perspectiva geral do princípio da isonomia com análise à Constituição da República Federativa do Brasil. Enfrenta as causas da discriminação do trabalho da mulher, sobremaneira na admissão, no curso da relação de trabalho, no término do contrato de trabalho e nos efeitos por ela causados. Apresenta, ainda, estudo sobre conceito e fases das políticas públicas. Ao final, investiga as políticas públicas com enfoque no trabalho feminino. Objetivando definir

¹ Advogada. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Mestranda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), Departamento de Mestrado, Chapecó, Santa Catarina, Brasil. *E-mail:* carli_rigoni@hotmail.com. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/8707697293753489>.

² Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS). Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor e Pesquisador da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Departamento de Mestrado, Chapecó, Santa Catarina - Brasil. Membro da Escola Judicial do TRT da 12ª Região. Juiz do Trabalho do TRT da 12ª Região. *E-mail:* rmgold@desbrava.com.br. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/9812281879332304>.

se as medidas protecionistas existentes são satisfatórias ou não para a garantia da igualdade de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: discriminação; políticas públicas; trabalho feminino.

ABSTRACT: *Public policies of gender, aimed at the promotion and protection of women's work are the main focus of this article. In this context, aspects are presented about the historical evolution of women's social achievements, particularly in the field of labor rights. Defined some of the national and international legislative frameworks that deal with gender equality and protection of women's work. Presented in this context, an overview of the principle of equality analysis with the Constitution of the Federative Republic of Brazil. Take on the causes of discrimination of women's work, greatly on admission in the course of the employment relationship, the termination of employment contracts and the effects it causes. It also presents study on concept and phases of public policy. In the end, investigates public policies focusing on women's work. Aiming to determine whether existing protective measures are satisfactory or not to guarantee gender equality.*

KEYWORDS: *discrimination; public policy; working women.*

SUMÁRIO: Introdução; 1 Aspectos históricos; 2 Instrumentos de inibição a práticas discriminatórias; 3 O atual cenário do mercado de trabalho para as mulheres; 4 Políticas públicas; 5 Políticas públicas de proteção a mulher; Conclusão; Referências.

SUMMARY: *Introduction; 1 Historical aspects; 2 Inhibition of instruments to discriminatory practices; 3 The current situation of the labor market for women; 4 Public polices; 5 Public policies of woman protection; Conclusion; References.*

INTRODUÇÃO

O protagonismo feminino na sociedade é um acontecimento recente, fruto de conquista das mulheres que tiveram que afirmar as suas capacidades e lutar para obterem direitos. A presença delas no mercado de trabalho é igualmente reflexo do esforço coletivo feminino, a fim de ver garantido o direito constitucional à igualdade de gênero. Entretanto, o direito de estar presente no mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens não está completamente consolidado e encontra-se ameaçado de retrocesso.

O objeto de investigação do presente artigo são as políticas públicas voltadas à inibição da discriminação e a inclusão da mulher no contexto laboral. Justifica-se o estudo do tema, visto que o avanço social não tem acompanhado os avanços legislativos acerca da discriminação de gênero, já que as mulheres

continuam sofrendo discriminação em razão do sexo, especialmente no mercado de trabalho.

O objetivo maior é destacar as especificidades e as controvérsias que cercam o tema por meio do método indutivo. Os objetivos específicos consistem em: conceituar a discriminação ao trabalho da mulher; apresentar uma digressão histórica da presença da mulher no mercado de trabalho; apresentar a dignidade humana como garantidora da isonomia nas relações de trabalho; coligar as políticas públicas voltadas à proteção da mulher como instrumento inibidor da discriminação ao trabalho da mulher; destacar alguns avanços legislativos garantidores da igualdade de gênero; apresentar uma análise crítica ao atual cenário de participação das mulheres no mercado de trabalho considerando as políticas públicas voltadas ao tema já existentes.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS

É constitucionalmente assegurado o direito à igualdade entre homens e mulheres em direito 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 atuais³ evidenciam 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 galgou para obter direitos dos quais os homens sempre tiveram acesso pela condição inata a eles de serem homens. Há poucas décadas a função da mulher na sociedade restringia-se a educar os filhos, e cuidar do ambiente

³ Fatores como o setor da economia em que trabalham ou posição ocupada não diminuem as desigualdades salariais segundo constatou a FIBGE/Pnad, a pesquisa verificou que a média salarial feminina é de 74,5% se comparada à masculina. No Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupou o 82º lugar no Índice Global de Desigualdade de Gênero, tendo sido apontado índice de 60% para a disparidade econômica e de oportunidades entre os sexos. O índice GINI, que mede o grau de concentração de renda, representando 0 a perfeita igualdade e 1 a desigualdade máxima, apontou valores desiguais, onde os homens têm 0,491, enquanto as mulheres têm 0,474 da concentração da renda.

doméstico e sua figura no ambiente laboral era adstrita a 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 as lacunas que separam as mulheres da igualdade de direitos entre os sexos e da não discriminação ainda são enormes (Rocha, 1991, p. 1).

A mulher permanece, na prática, como cidadã de “segunda categoria”, sem condições que suportem a expressividade social de suas especificidades, prejudicada por influências ideológicas que remontam a décadas passadas.

Diariamente, as mulheres têm que consolidar a sua inserção profissional, pois as ideias concebidas de forma pejorativa são sintomas de desigualdades. Motivos pouco consistentes são enfatizados no intuito de justificar as desigualdades, tal como diferenças fisiológicas, acabando por abafar talentos e enfraquecendo iniciativas.

A realidade é que o avanço parece estar relacionado ao direito de trabalhar e às atividades que podem ser desenvolvidas, mas o reconhecimento do trabalho, tanto no prisma salarial quanto nos cargos por elas ocupados, parece ser o mesmo dos primórdios.

As normas historicamente impostas acabaram por desenhar o crescimento social do indivíduo a partir do seu sexo, concebendo a sociedade de forma machista e com espaços assimétricos entre os sexos.

2 INSTRUMENTOS DE INIBIÇÃO A PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

Entende-se a isonomia como sendo a inexistência de diferenças de direitos e deveres entre dois seres comparados, não sendo, contudo, esse um conceito fechado. A igualdade de tratamento é um pilar em diversos ramos do direito. Na esfera trabalhista, a aplicação da igualdade de tratamento é consequência do princípio geral da igualdade entre os cidadãos de um Estado.

Os membros de uma sociedade devem receber tratamento idêntico. É inaceitável a utilização de fator discriminante em razão do sexo, sempre que o mesmo seja eleito com o propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher; aceitando-o, porém, quando a finalidade pretendida for atenuar os desníveis existentes naturalmente (Moraes, 2002, p. 101).

A proibição de atos discriminatórios tem fundamentação principiológica e está consagrada no art. 5º, *caput*, da CRFB de 1988 – “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” –, e, ainda, no inciso I – “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Fica, então, autorizado o tratamento especial para as situações que também se fizerem especiais e vedado o tratamento desigual em causas que sejam iguais ou muito semelhantes.

No âmbito internacional, a proteção ao trabalho feminino foi regulada pela OIT, Organização Internacional do Trabalho, que busca estabelecer a justiça social, melhorar as condições de trabalho e conseguir a adoção de um regime uniforme de trabalho realmente humano.

As primeiras medidas protecionistas foram adotadas na Convenção nº 3, de 1919, visando a conter a dispensa por parte do empregador. Relacionada ao estado gravídico da mulher, estabeleceu-se a garantia do emprego à mulher licenciada para gestação. Em 1951, na Convenção nº 100 foi prevista a igualdade de remuneração para ambos os sexos em trabalhos de igual valor. Apenas em 1968, com a Convenção nº 111, é que se define discriminação como toda forma de exclusão ou preferência fundada em razão de sexo, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Na Convenção nº 117 foram elencadas as principais formas de discriminação (Nascimento, 2007, p. 376).

Na legislação pátria, como advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foram banidas todas as formas de discriminação ilícitas. O art. 7º, inciso XXX, da Constituição da República Federativa do Brasil veda a diferença salarial em decorrência de sexo. A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento comprobatório de estado de gravidez ou procedimento de esterilidade caracteriza-se como discriminação segundo a Lei nº 9.029/1995, que apresenta, ainda, como forma

de discriminação a adoção de medidas que induzam à esterilização genética ou controle de natalidade.

A Lei nº 9.799, de 1999, introduziu o art. 373-A na Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo regramentos, entre os quais se destaca: a criminalização da exigência de teste de procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; a vedação de publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo; bem como ao comportamento de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo ou estado de gravidez; a vedação ao comportamento de considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração; o mesmo quanto ao comportamento de impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresa privada, em razão de sexo; e a vedação ao empregador ou preposto de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Em 1979, foi aprovada em assembleia-geral da Organização das Nações Unidas a CEDAW, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada no Brasil em 2002 - o Decreto nº 4.377. A convenção classifica a discriminação como restrição baseada no sexo e que tenha por objeto prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, com base na igualdade dos sexos e dos direitos humanos nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (Salvati, 2004, p. 9).

A supracitada convenção enaltece o papel da mulher na sociedade e para o bem-estar de uma família, ressaltando a necessidade da participação plenamente reconhecida da mulher nas mesmas condições que os homens (Guerra, 2014, p. 231-233).

O Brasil se comprometeu a desenvolver uma série de políticas para eliminar a discriminação para a mulher, quais sejam: consagrar o princípio da igualdade entre homens e mulheres, garantir proteção jurídica efetiva contra a mulher, adotar medidas que proíbam a discriminação contra a mulher, derrogar leis e práticas discriminatórias às mulheres, entre outras.

A grande mobilização no plano internacional, que eclodiu com a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, acabou por gerar no Brasil um movimento a favor do reconhecimento do importante papel da mulher. A referida Convenção objetivou o

desenvolvimento de políticas públicas voltadas à mulher, não apenas visando à não discriminação, mas, principalmente, políticas que viabilizassem condições para que possam ter maiores oportunidades na sociedade tradicionalmente machista, a fim de materializar a igualdade entre os sexos, ou seja, as mulheres titulares de direitos e atenção a vontades no mesmo nível que os homens (Guerra, 2014, p. 231-233).

A extrema clareza da Constituição ora vigente expulsou do sistema as normas discriminatórias então existentes; entretanto, é na igualdade de sexo aquela que mais encontra barreiras, a saber, pelo fato de que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher é o instrumento que mais fortemente recebeu reservas entre todas as convenções internacionais de direitos humanos (Coutinho, 2008, p. 45).

A discriminação corrompe toda a sociedade e prejudica a educação das futuras gerações. A participação da mulher no mercado influencia a sociedade como um todo. Em investigação, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico mostrou que países que têm maior igualdade entre gêneros são mais desenvolvidos economicamente.

3 O ATUAL CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES

Existe um descompasso evidente entre as disposições legais acerca da igualdade de gêneros e a prática averiguada na sociedade e no mercado. É fato que as mulheres têm, progressivamente, ocupado maior espaço no mercado de trabalho; entretanto, continuam atrás dos homens quando o assunto é salário, presença no mercado de trabalho e cargos de chefia.

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 (Onodera, 2011, p. 35).

Apesar da capacitação profissional, em 2000 30% da mão de obra feminina em atividade no país tinha mais de 11 anos de escola, contra 20% dos homens, e as mulheres ganhavam 25% a menos do que seus os pares de sexo masculino, diferença visível ainda à época no tocante às promoções (Onodera, 2011, p. 62-65).

Em 2012, as mulheres receberam, em média, o equivalente a 79,8% dos salários dos homens, conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2014⁴.

Segundo estudo da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) realizado em 2015, as mulheres com filhos continuam predominantes entre as desempregadas. Aquelas com filhos de até 5 anos são 34% do total; as que têm crianças com mais de 6 anos, 40,8%⁵.

Conforme estudo realizado pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no geral as mulheres continuam ocupando espaço menor no mercado de trabalho. Alguns fatores, como o grau de instrução, não são suficientes para que as diferenças salariais sejam amenizadas, e as desigualdades persistem ou acentuam-se se for considerada a graduação superior.

Segundo o International Business Report de 2012, no Brasil, apenas 3% dos cargos de *chief executive officer* (CEO) são exercidos por mulheres, abaixo da média global de 9%. O cenário é bem diferente de alguns países, como Austrália (30%), Tailândia (29%) e Itália (20%), onde as companhias têm mais de um quarto das posições de CEO sendo ocupadas por mulheres. O percentual de mulheres brasileiras que ocupam posição de sócia caiu para 6%.

Em matéria apresentada ao Jornal Le Monde Diplomatique Brasil, Philippe Pons tratou das mudanças no estilo de vida das mulheres norte-coreanas, afirmando que as norte-coreanas tornaram-se uma força viva da sociedade, pouco presentes, no entanto, na cúpula do poder, ocupando, em 2002 (estatísticas mais recentes conhecidas), apenas 4,5% no Comitê Central do Partido dos Trabalhadores e menos de um quarto dos assentos da Assembleia Popular Suprema.

Com base nos dados aqui apresentados, fica evidente a importância da integração entre as análises sobre o mercado de trabalho e a elaboração de políticas públicas. Urge, portanto, que o Estado regulamente a Constituição, implementando políticas públicas afirmativas à dignidade da mulher

⁴ Segundo o senso, os homens recebem 25,7% a mais que as mulheres. Quanto ao sexo, o aumento do número de mulheres, entre 2010 e 2011, foi superior ao de homens, 5,7% e 4,7%, respectivamente, mas os homens continuam a predominar, numericamente (57,7% contra 42,3%), e continuam a ganhar mais: em média, R\$ 1.962,97, 25,7% a mais do que a média recebida pelas mulheres (R\$ 1.561,12).

⁵ Nesse sentido, o texto ressalta que a participação também é maior no grupo das não negras (59,2%). O estudo alerta, entretanto, que a taxa de desemprego entre as mulheres negras continua sendo mais alta - de 13,8%, contra 11,2% -, reforçando a persistência da segregação por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro.

trabalhadora, visando à criação de novos postos de trabalho para ela, protegendo-a no acesso ao mercado de trabalho e na permanência no emprego, igualando-a, material e efetivamente, ao homem trabalhador. Assim agindo, o Estado estará reparando uma injustiça histórica e resistindo aos efeitos nocivos da flexibilização, que também estende os seus tentáculos nesse segmento, discriminando a mulher ante a sua condição de vulnerabilidade, para reduzir os salários e precarizar os direitos (Goldschmidt, 2009, p. 1).

4 POLÍTICAS PÚBLICAS

Situações experimentadas pela sociedade que causam sentimento coletivo de angústia ou perplexidade acabam sendo apontadas como problemas sociais. O posicionamento e a mobilização das pessoas que enfrentam tais problemas têm ligação direta com a natureza das políticas públicas.

A política pública é o meio legitimado para a resolução de problemas enfrentados por grupos da sociedade. É por meio dela que são mobilizados recursos e concebidas ideias no intuito de solucionar as adversidades.

Perceber essa evolução demonstra que a fruição dos direitos humanos é uma questão complexa, que demanda um aparato de garantias concretas do Estado que se alarga cada vez mais, de forma a disciplinar o processo social (Bucci, 2006, p. 4).

Quando da formulação de políticas, a administração tende a assumir um perfil de transversalidade entre a atuação popular e a administração tradicional, eis que os tradicionais paradigmas não se mostram mais suficientes (Silva, 2012, p. 61).

O processo de elaboração de uma política pública passa por etapas onde ela se transmuda do campo das ideias para a realidade fática, inicialmente, com o reconhecimento de um problema (depende de variáveis objetivas e subjetivas); posteriormente, o estabelecimento da agenda (afunilamento de assuntos a serem tomados como prioridade), seguido da formulação da política (decisão geral e decisão específica) e da implementação da política (mudanças pretendidas); e, por fim, a análise e a avaliação das políticas (Silva, 2012, p. 72-76).

A política pública pode assumir quatro formatos, quais sejam: as políticas distributivas (privilegiam grupos ou regiões), as políticas regulatórias (mais visíveis ao público), as políticas redistributivas (perdas para determinados grupos e ganhos para outros) e as últimas, que são as políticas constitutivas (lidam com procedimentos) (Souza, 2007, p. 72).

Para que ocorra esse processo de elaboração de uma política pública, alguns atores desempenham papel fundamental, quais sejam: os pesquisadores, preocupam-se em estudar origem, desenvolvimento e implementação da política pública; os profissionais da Administração Pública, vão gerir e avaliar; os políticos devem se valer de seus conhecimentos para a promoção das políticas públicas (Procopiuk, 2013, p. 139).

Os atores envolvidos no processo são um fator que contribui decisivamente para a chegada de uma questão à agenda. Existem também os participantes invisíveis, que têm influência predominante sobre a geração das alternativas e soluções: são os servidores públicos, analistas de grupos de interesse, assessores parlamentares, acadêmicos, pesquisadores e consultores. Os atores visíveis têm mais influência na definição da agenda, já os atores invisíveis têm mais influência na escolha de alternativas, atuando em especial sobre a agenda de decisão (Capella, 2007, p. 98-104).

No contexto das políticas públicas, há que se falar em uma autonomia relativa do Estado, onde este tem um espaço próprio de atuação e permeável a influências internas e externas. Essa autonomia relativa confere ao Estado determinadas capacidades que criam condições para a implementação de objetivos de políticas públicas (Souza, 2007, p. 71-72).

As políticas públicas são sempre e necessariamente empreendidas pelo Estado. Somente o Estado possui os atributos de legitimidade social, de permanência e organização jurídico-legal indispensáveis à produção consequente e duradoura das políticas públicas, cuja elaboração por organizações privadas seria inviável ou incompleta (Bucci, 2006, p. 87-88).

As políticas públicas são a forma de intervir na realidade social, resultado de um compromisso público entre o Estado e a sociedade, com o objetivo de promover a igualdade. Sem políticas concretas para a efetivação e garantia dos direitos, eles são intenções e acabam não efetivando.

5 POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO A MULHER

Gênero não é objeto comum das políticas públicas, a incorporação desse tema aos programas governamentais e às políticas públicas é de suma importância no processo de solidificação das conquistas femininas e na consequente eficácia da garantia do princípio da isonomia previsto constitucionalmente.

É importante que os cidadãos tenham oportunidade de manifestar as suas vontades diante de situações de dissenso quanto a decisões políticas, a fim de

obter-se solução alternativa melhor aceita pelos polos em conflito (Silva, 2012, p. 76).

A mobilização feminina em busca de políticas públicas que atendessem as suas necessidades ocorreu, inicialmente, sob um prisma mais coletivo, e não propriamente vinculado ao gênero, e a busca era por saneamento básico, postos de saúde, entre outros.

Surgem, então, movimentos feministas que tem como foco as mulheres e os assuntos de seus interesses, e acabam trazendo para a agenda pública a discriminação de gênero.

O período de 1975 a 1985 foi declarado “A Década da Mulher” pelas Nações Unidas, por ter sido um tempo de grandes conquistas para o chamado sexo frágil. Na década de 80 surgiram as primeiras políticas públicas com foco na proteção e promoção feminina, sintonizadas com a campanha da ONU (Organização das Nações Unidas).

Em 1983, em São Paulo, foram criados o Conselho Estadual da Condição Feminina e, em 1985, e a Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, sendo instituído, ainda, o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher. Em 1987, a Câmara dos Deputados aprovou projeto de lei de implantação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, órgão que surgiu no Rio de Janeiro, objetivando assessorar, formular e estimular políticas públicas para a valorização feminina. Em 1988, o chamado *lobby* do batom, constituído por 26 deputados federais, abriu caminho para plantar e colher avanços na Constituição Federal: igualdade entre homens e mulheres perante a lei (Onodera, 2011, p. 16).

Constituindo-se, então, a agenda atual relacionada à questão de gênero, com diretrizes no campo das políticas públicas, tratou-se da geração de emprego e renda com apoio a projetos produtivos voltados à capacitação e organização das mulheres, à criação de empregos permanentes para o segmento feminino da população, inclusão de atividades voltadas à população feminina em programas de geração de emprego e renda, garantia de acesso a crédito para a criação ou continuidade de pequenos negócios e associações e incorporação por esses programas da perspectiva de superação da divisão sexual do trabalho.

Objeto da agenda ainda é o trabalho, com a garantia de direitos trabalhistas e o combate à discriminação nos diversos níveis da Administração Pública e à fiscalização do setor privado. Reconhecimento do valor do trabalho não

remunerado e minimização de sua carga sobre a mulher, por meio da criação de equipamentos sociais e programas de capacitação profissional.

Em face de todo esse contexto e histórico discriminatório ao trabalho das mulheres, tem-se o papel dos protagonistas nessa luta de inserção igualitária a mulher na sociedade nas mais variadas esferas.

Inobstante o fundamental papel de todos os indivíduos da sociedade, em especial da própria mulher na busca pela igualdade de gênero, existe a figura do Estado como um dos principais protagonistas na busca pela concretização do espaço feminino na sociedade, em especial no mercado de trabalho.

É por meio das políticas públicas que a sociedade se organiza, regula e governa, e com as políticas públicas são enfrentados problemas que afetam a sociedade coletivamente ou em um segmento social. O conteúdo expressa a manifestação do governo sobre o que pretendem realizar com base em leis, regulação, decisões, comandos executivos e judiciais, e a sua função específica é prover orientações normativas, guiadas por valores e finalidade, para a elaboração de estratégias, programas e planos que procuram adequar meios para atingir determinados fins (Procopiuk, 2013, p. 139).

Nos últimos anos ocorreram diversos avanços no campo das políticas públicas destinadas às mulheres, a exemplo da implantação de delegacias especializadas no atendimento a mulheres vítimas de violência e de casas de abrigo para o atendimento a elas e os seus filhos.

Em 2003, o Governo criou a Secretaria de Políticas para as Mulheres visando à construção de um país mais igualitário, por meio da valorização da mulher e de sua inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural do País⁶.

A atuação da Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres se dá em três vertentes, quais sejam: políticas do trabalho e da autonomia econômica das mulheres; enfrentamento à violência contra as mulheres; programas e ações na área da saúde, educação, cultura, participação política, igualdade de gênero e diversidade.

⁶ A Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR) tem como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente. Desde a sua criação, em 2003, pela luta para a construção de um Brasil mais justo, igualitário e democrático, por meio da valorização da mulher e de sua inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural do País.

Entre as linhas de atuação da Secretaria especializada, especial destaque é conferido às políticas de trabalho da mulher, que tem como principais programas e ações: a agenda do trabalho decente; o acompanhamento às políticas e à legislação sobre os direitos do trabalho das mulheres e as políticas; as ações que favoreçam a profissionalização das mulheres no esporte.

Como já foi dito, é no trabalho que as desigualdades de gênero tornam-se mais evidentes. As mulheres negras são as que sofrem a maior carga de discriminação, vivenciando as piores condições de trabalho, recebendo os menores rendimentos e ocupando cargos de menor prestígio na hierarquia profissional.

Nesse sentido, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, desenvolve políticas que atuem na reversão do quadro de desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho, pautando-se em marcos nacionais e internacionais, como as Convenções n^{os} 100 e 101 da OIT, as recomendações das ações diretivas das convenções de Belém do Pará e CEDAW, e pelo diálogo com a sociedade civil⁷.

Foram, ainda, desenvolvidos programas que fomentam o empreendedorismo da mulher, programa pró-equidade de gênero, em parceria com o Ministério de Trabalho e Emprego, também foi lançado o Plano de Trabalho Doméstico Cidadão, projeto de apoio aos grupos produtivos de mulheres rurais, entre outros.

Acerca das políticas públicas, Camargo e Doliveira (2014, p. 251-253) afirmam a respeito da necessidade de implementação de políticas públicas que viabilizem e garantam os direitos assegurados, sendo esse instrumento essencial para que tal fim seja alcançado. É necessária a rearticulação de ações políticas e sociais sob o olhar do gênero, principalmente porque existe sim a diferença entre o feminino e o masculino, inferindo, significativamente, no modo de viver em sociedade e nas diretrizes de toda política pública elaborada e implementada.

Cabe, então, destacar as sugestões de políticas de promoção das mulheres na ciência, no sentido de modernizar os sistemas de carreira, encorajando a mobilidade, a flexibilidade e um melhor equilíbrio entre os afazeres pessoais e profissionais.

⁷ Em 2013, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) completa uma década de existência, com contribuições efetivas para a consolidação das políticas públicas de gênero. O processo de construção do PNPMM contou com a participação da sociedade civil, movimento de mulheres rurais e urbanas, feministas e organismos estaduais e municipais de políticas para as mulheres, por meio das Conferências de Mulheres municipais, estaduais e nacional.

Também as recomendações de políticas objetivas que se relacionem ao aumento do número de mulheres na pesquisa, a redução das desigualdades de gênero em disciplinas científicas, a melhoria da posição feminina na hierarquia, o abrandamento das diferenças de remuneração entre gêneros e o aumento das oportunidades de obtenção de promoções, financiamento de projetos, participação no corpo diretivo das instituições, entre outros. É mediante algumas destas políticas públicas que se pode promover a socialização do conhecimento científico-tecnológico entre os gêneros.

O Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho aprovou a Resolução nº 87, de 27.08.2009, acrescentando o art. 17, parágrafo único, da Resolução nº 69, de 12.12.2007, à previsão de instauração de procedimentos administrativos para o acompanhamento de ações estratégicas voltadas para o fomento de políticas públicas. No âmbito do Ministério Público do Trabalho, esses procedimentos receberam o nome de procedimentos promocionais (Brito, 2013, p. 933).

O relacionamento interpessoal carece de instrumentos que equalizem a efetiva igualdade entre as pessoas; porém, há um longo caminho a ser percorrido, principalmente porque a maioria das mulheres não ocupa muitos dos espaços sociopolíticos em igualdade. Dessa forma, é indispensável que a busca continue para que se efetive a valorização ao trabalho feminino, com a consequente igualdade material.

Diversos fatores são obstáculos ao ingresso da mulher no mercado de trabalho, e a impossibilidade de estudar na época regular as coloca em situação de desequilíbrio com os homens e até mesmo com outras mulheres, denotando-se que os fatores econômicos, como a pobreza, são também motivadores da exclusão feminina.

Há que se considerar, ainda, que por vezes as mulheres não encontram creches para que os seus filhos permaneçam durante o seu período de labor, sendo isso a causa determinante para o afastamento da mulher das vagas de emprego. O não reconhecimento do trabalho executado por elas em âmbito doméstico é outro fator discriminatório.

Para as que tiveram acesso à educação e contam com formação elevada, as dificuldades estão relacionadas ainda com a falta de reconhecimento em relação ao homem. Vagas de emprego são ofertadas preferencialmente aos homens, cargos de chefia são disponibilizados a eles, salários são desiguais quando comparando o exercício da mesma atividade.

Para que as escolhas públicas sejam aptas a alcançar os resultados pretendidos por toda sociedade, é necessária a alocação de vontades, mediante a participação de seus legítimos interessados.

A implantação de políticas públicas de gênero com objetivo central no trabalho da mulher é de suma importância, e políticas públicas que atendam à necessidade da mulher pobre, fornecendo a ela condições de que possa se ausentar de casa para trabalhar, com a criação de creches e espaços para as crianças, cujas mães estejam em horário de trabalho, dando o incentivo à qualificação feminina, com a finalidade de propiciar à mulher preparo para ingressar no mercado ainda que tardiamente.

As gestantes também sofrem discriminação em decorrência do seu estado gravídico, e é claro que o fornecimento de saúde é de suma relevância à mulher nesse período; entretanto, é preciso fornecer a elas condições de retornarem ao mercado após o cumprimento da licença, trazendo eficácia às normas trabalhistas.

Não há mais espaço ou tempo para a discriminação. As mulheres lutaram e conquistaram o seu espaço na sociedade, demonstram as suas habilidades e capacidades diariamente no exercício de suas atividades. Os argumentos históricos ou meramente biológicos servem para justificar a desproporcionalidade da presença feminina no mercado de trabalho em comparação com o homem.

CONCLUSÃO

As políticas públicas eficazes consideram, quando da sua elaboração, indicadores sociais de pobreza, desigualdade, emprego e educação, para que sejam capazes de diminuir ou afastar completamente as desigualdades existentes. A ação do Estado, que é ainda preponderantemente repreensiva, é ainda ineficaz para erradicar situações de discriminação da mulher que estão disseminadas na sociedade.

A mudança tem que advir inicialmente dos homens e das mulheres, que devem libertar-se de preconceitos originários de décadas passadas e que em nada se enquadra no cenário atual da sociedade. É preciso, ainda, o apoio das autoridades na implementação de políticas públicas eficazes, que se sobreponham às barreiras da pobreza, fortaleçam o acesso ao conhecimento, pois é por meio dele que surgem as bases para o desenvolvimento igualitário dos membros da sociedade.

Estigmas como o da ausência de capacidade da mulher, a fragilidade física, a existência de atividades que só são bem desenvolvidas por homens,

a obrigação exclusiva da mulher em educar os filhos e cuidar das atividades domésticas são socialmente tolerados, e é por essa razão que devem ser combatidas rapidamente, sob pena de retrocesso às conquistas femininas se não houver fomento ao pleno desenvolvimento da mulher em situação de igualdade com o homem.

É no mercado de trabalho que ficam ainda mais evidentes as situações de desrespeito constitucional à isonomia. Visando exclusivamente ao lucro, os empregadores se aproveitam da falta de espaço para a mulher no mercado e ofertam salários desiguais se comparados aos dos homens, enraizados em costumes de décadas passadas, que oferecem vagas de trabalho de forma discriminatória.

A igualdade de condições com os homens, inclusive no que diz respeito aos riscos e às proteções, afasta a possibilidade de discriminação. Uma sociedade mais igualitária é produto dos atos de homens e mulheres conjuntamente. A diferença de identidade entre os sexos deve ser preservada, sem que isso represente a prática de atos discriminatórios. Ainda que o avanço quanto ao término da discriminação de gênero seja grande, cabe à sociedade e ao poder público criar mecanismos que permitam que as mulheres estejam em patamar de igualdade.

As mulheres passaram anos reivindicando por seu espaço, por igualdade, não apenas pela igualdade entre os sexos, mas pela igualdade de oportunidades. Uma sociedade democrática não existe sem a igualdade entre os seus integrantes. Avanços ocorreram sim, mas insuficientes para se atingir o almejado equilíbrio.

Ainda é preciso a efetiva aplicação das normas jurídicas com o correto exercício do Estado nesse sentido, a valorização das mulheres, o respeito à dignidade humana com atenção ao mínimo para a sua manutenção, a cooperação mútua entre as pessoas com participação social e a consciência da importância e necessidade da igualdade para que os instrumentos existentes e novos sejam eficazes à eliminação da discriminação da mulher nos contratos individuais de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos da mulher. *Mulher e o trabalho* – Legislação trabalhista: limitações e conquistas. Rio de Janeiro: [s.e.], [s.a.].

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 4 jul. 2016.

_____. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Disponível em: <www.seade.gov.br>. Acesso em: 20 jan. 2015.

BRITO, José Claudio Filho. Ação afirmativa: alternativa eficaz para a busca da diversidade no trabalho pelo Ministério do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho*. Bahia: JusPodivm, 2013.

BUCCL, Maria Paula Dallari. *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

CAMARGO, Maria Aparecida Santana; D'OLIVEIRA, Mariane Camargo. Mentis têm sexo? Resignificando o espaço feminino de produção do conhecimento científico-tecnológico. In: BOFF, Salette Oro; STALHOFER, Iásin Schaffer; FIOREZE, Renato (Org.). *Novas tecnologias, direitos intelectuais e políticas públicas*. São Paulo: Letras Jurídicas, 2013.

CAPELLA, Ana Cláudia. Perspectivas teóricas sobre o processo de formulação de políticas públicas. In: HOCHMAN, Gilberto. *Políticas públicas no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2007.

COUTINHO, Simone Andréa Barcelos. *Direitos da filha e direitos fundamentais da mulher*. Curitiba: Juruá, 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009.

GUERRA, Sidney. *Direitos humanos: curso elementar*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MORAES, Alexandre. de. *Direitos humanos fundamentais*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007.

ONODERA, Lucy. *Almanaque da mulher: o universo feminino nos anos 80, 90, e 2000*. São Paulo: Saraiva, 2011.

PONS, Philippe. *Mulheres e a mudança norte-coreana*. Le Monde Diplomatique. Brasil, p. 34, mar. 2015.

PROCOPIUCK, Mario. *Políticas públicas e fundamentos da administração pública: análise e avaliação, governança e redes de políticas, administração judiciária*. São Paulo: Atlas, 2013.

ROCHA, Silva Regin. *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

SALVATI, Ideli. *Direitos da mulher*. Brasília: Senado Federal, 2004.

SILVA, Rogério Luiz Nery da. Políticas públicas e administração democrática. Sequência (Florianópolis), Florianópolis, n. 64, p. 57-85, July 2012.

SOUZA, Celina. Estado da arte da pesquisa em políticas públicas. In: HOCHMAN, Gilberto. *Políticas públicas no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2007.

Submissão em: 23.07.2015

Avaliado em: 12.08.2015 (Avaliador A)

Avaliado em: 29.07.2015 (Avaliador B)

Avaliado em: 14.06.2016(Avaliador D)

Aceito em: 12.07.2016