

# Mulher e Trabalho na economia social: estereótipos e desigualdades e as teorias sobre as desigualdades entre os gêneros

Silney Alves Tadeu\*

---

## Resumo

---

O problema das desigualdades entre o homem e a mulher no mercado de trabalho tem suas raízes históricas bem demarcadas. Na atualidade, constitui um problema de grande dimensão, tanto que, ao longo do tempo e com reflexos na atualidade, a doutrina não tem se escapado de tentar explicar os fatores que ainda contribuem para esse desiderato, em especial, percorrendo determinados caminhos auxiliados pela Sociologia e pela Antropolo-

gia para dimensionar seu enfoque. Nesse particular, analisam-se as questões dessas desigualdades, bem como as principais teorias assentadas sobre o tema da desigualdade de gênero, inclusive suas relações e críticas pertinentes, com vistas a uma valoração dos paradigmas utilizados, em especial pelo direito comparado.

Palavras-chave: Desigualdades. Mercado de trabalho. Gênero.

---

\* Vice-diretor da Faculdade de Direito; professor adjunto da Ufpel; especialista em Direito Civil e Empresarial; Máster Experto Universitario em Direito do Consumo e Orientação ao Consumidor; Doutor em Direito de Informação do Consumidor pela Universidade de Granada; advogado; Rua 7 de setembro, 274/105, 96015-300, Pelotas, RS; thadeu@ufpel.tche.br

## 1 INTRODUÇÃO

Não é simples conhecer os motivos das desigualdades entre homens e mulheres, pois ao longo dos séculos a esta se lhe atribuía a função reprodutora, com algumas tarefas relacionadas ao sistema produtivo como sustentáculo da família. A estrutura familiar fazia com que a mulher sempre dependesse economicamente do homem, dependência essa que leva, também, seus matizes de ordem psicológica. Esse modelo de família consolida-se no sistema capitalista; entretanto, com o tempo, em virtude da necessidade crescente de mão de obra, a mulher começa a ser integrada nos mercados de trabalho, fazendo com que esta ganhe, de certa forma, sua independência econômica, o que acarreta, mais tarde, o aprofundamento na luta pela igualdade dos sexos. Em síntese, o sistema capitalista adapta-se à luta das mulheres e as integra nesse sistema, apesar da reação da Grande Direita Norte Americana dos anos 80 e do próprio Vaticano, sendo a contraofensiva da Igreja Católica muito beligerante. Para esta, a mulher, na prática, é notavelmente inferior ao homem, uma vez que atesta sua exclusão em muitos dos atos da liturgia católica. A Revolução Industrial experimentada no século XVIII supôs um passo do sistema de produção familiar ao sistema de mercado, em cujo texto se consolidou a mão de obra masculina, além dos períodos de guerra que provocaram significativas mudanças.<sup>1</sup>

A luta das mulheres, segundo a hierarquia católica, não ocorre em razão da violência exercida contra elas dentro e fora do seio das famílias, senão como consequência da manipulação levada a cabo pelas feministas. Essa era a posição de Ratzinger antes de ser o bispo de Roma. Entretanto, como em qualquer processo social, a luta pela igualdade de gênero será ampla e custosa. Desse modo, como superar essas diferenças entre homens e mulheres? Sem dúvida, a educação é um pilar básico para reduzir as atuais desigualdades por razão de sexo.

A questão de gênero no âmbito econômico e em concreto no terreno laboral tem sido objeto de crescente atenção científica nas últimas décadas, destacando dois aspectos:

- a) a inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe como consequência a transformação das estruturas e das relações sociais e familiares, uma vez que o papel da mulher no seio da família tem mudado para dar lugar a uma complementação ou um reparto entre o trabalho doméstico e o trabalho fora do lar, mesmo que a mulher continue a suportar a carga doméstica em muitos casos;
- b) inúmeros autores concentraram-se no estudo das diferenças de ordem sexual no âmbito do trabalho, em especial nos países desenvolvidos. A evidência empírica reflete a existência de segregação ocupacional horizontal, ou seja, a desigual participação de homens e mulheres segundo o setor, o ramo de atividade, tipo de trabalho, além de uma segregação vertical, refletida na desigualdade de acesso às diferentes categorias profissionais, uma vez que as mulheres estão em escassos postos de hierarquia superior.<sup>2</sup>

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

*[...] discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo.*

O artigo primeiro da *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* de 1985, define a discriminação como:

*[...] qualquer distinção, exclusão ou preferência realizada com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tem o efeito de anular o prejudicar a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego ou ocupação.*

Nesse particular, a OIT distingue a discriminação direta ante a indireta

*La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo.*

Pelo contrário, a discriminação indireta

*[...] puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo.*

A discriminação indireta também pode ocorrer quando se estabelece um trato diferente a categorias particulares de trabalhadores, por exemplo, aos trabalhadores de tempo parcial ou de tempo integral.

Reskin e Padavic (1994, p. 6) detectaram alguns indicadores de discriminação por razão do sexo, mencionando três fatores como amostra das diferenças de gênero no trabalho: designação de tarefas baseadas no sexo dos trabalhadores (divisão sexual do trabalho); maior valor outorgado ao trabalho realizado pelos homens em relação daquele realizado pelas mulheres (desvalorização da mulher e de seu trabalho que desencadeia um diferencial de salários); a construção do gênero no trabalho por parte de empresários e trabalhadores.

A ONU selecionou a participação das mulheres no emprego remunerado na indústria e na prestação de serviços como indicador do progresso na equidade de gênero no emprego. Tal qual expõe o informe do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem)

*[...] no hay objetivos temporales, cuantitativos e internacionalmente acordados para la igualdad entre los sexos y la potenciación de las mujeres en materia de empleo.*

Não obstante existirem muitos indicadores relevantes, às vezes, os dados estão disponíveis apenas para alguns países ou não estão em nenhum, o que torna difícil uma aproximação estatística de dados.

O indicador selecionado possui, também, algumas limitações, pois mostra em que medida as mulheres ocupam uma proporção maior de emprego assalariado, mas não informa sobre as melhoras ou retrocessos no nível de vida destas. Por sua vez, o Comitê de Assistência ao Desenvolvimento da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), estabeleceu um conjunto de 24 indicadores básicos para medir o progresso de desenvolvimento em nível internacional, embora apresente alguns dados inequívocos a respeito do progresso do trabalho da mulher, pois deixa de considerar certos aspectos como a pobreza, por exemplo. Ainda, segundo a ONU, observa-se que a utilização do tempo por homens e mulheres é mais similar quando são jovens e solteiros, pois, no momento em que contraem matrimônio ou formam família, percebe-se maiores diferenças entre as funções que cada um assume; as mulheres casadas ou que vivem em união estável, mesmo que não tenham filhos, realizam mais tarefas não remuneradas que as solteiras, enquanto, no caso dos homens, não se apreciam essas diferenças na dedicação do trabalho, seja ou não remunerado, estejam ou não casados.<sup>3</sup>

À guisa de estudos comparados, segundo uma análise descritiva dos aspectos relativos às ocupações no mercado de trabalho espanhol entre os anos de 1994 a 1999, foram constatadas que as ocupações qualificadas como femininas são cada vez em maior grau, igual ao que ocorre com as ocupações masculinas, destacando a relevância de que os contratos de tempo parciais são ocupados por mulheres. A incorporação crescente de mulheres ao mercado de trabalho implicou maior grau de segregação ocupacional, já que as mulheres se incorporaram, fundamentalmente, em ocupações qualificadas como femininas e as ocupações que registraram maior grau de segregação são os grupos de não qualificados, qualificados dos serviços e qualificados da indústria da construção (FRAU LLINARES, 1998). Importante observar, nesse particular, a questão da segregação vertical e horizontal a que alude Reskin e Padavic (1994, p. 45).

As desigualdades salariais apresentam números alarmantes. A OIT considera que “[...] la discrimi-

*minación salarial ocurre cuando la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado [...]”* senão o sexo, a cor ou outros atributos pessoais da pessoa que realiza. A discriminação salarial tem sido analisada de diferentes enfoques, sendo um deles o que distingue entre as desigualdades baseadas em características individuais (nível de educação, habilidades e antiguidade) e as desigualdades que têm sua origem nas discriminações em geral. Um segundo enfoque analisa as desigualdades entre grupos e observa que, em determinadas áreas, os salários das mulheres são sistematicamente inferiores aos dos homens, com independência das habilidades de cada um, pelo que tais diferenças somente podem ser explicadas à luz da flagrante discriminação entre os iguais. As diferenças salariais entre homens e mulheres não são consideradas fator isolado, mas mundial, conforme dados da OCDE, tanto nos países desenvolvidos quanto nos em desenvolvimento, tendo como média observada a relação entre os salários femininos e masculinos entre 60 e 70%, se o período de referência é mensal; entre 70 e 75% em se tratando de salário semanal, entre 75 e 80% quando for por hora (ANKER, 1997).

## 2 CONSEQUÊNCIAS DAS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

A eliminação da discriminação no ambiente de trabalho é uma estratégia significativa para combater a discriminação em qualquer lugar, ajudando a superar prejuízos e estereótipos. A igualdade no emprego é importante para a liberdade, dignidade da pessoa humana e bem-estar dos indivíduos. O estresse, a moral rebaixada e a falta de motivação são sentimentos que prevalecem entre os sujeitos objetos da discriminação, afetando sobremaneira sua autoestima, influenciando negativamente em sua produtividade, além de afugar-se como um caso de saúde pública. Eliminar a discriminação também é importante para o funcionamento eficiente do mercado de trabalho e da competitividade empresarial, além de permitir expandir e desenvolver o potencial humano de forma

mais efetiva; isso sem falar que a exclusão sistemática de determinados grupos de trabalho em condições decentes gera riscos de pobreza e fragmentação social, o que compromete o crescimento econômico.

As dificuldades encontradas pela mulher no acesso ao mercado de trabalho e, concretamente, as barreiras que dificultam suas promoções e acesso a postos de trabalhos de níveis superiores e até hierárquicos têm consequências importantes, já que a desigualdade e a discriminação, nesse sentido, são injustas e provocam nas mulheres a percepção de um salário inferior; isso será refletido por ocasião de sua aposentadoria ou na percepção de algum benefício previdenciário, além de não permitir exercer autoridade no trabalho, o que acarreta, frequentemente, frustração. Ostentar autoridade é imprescindível para realizar o trabalho de forma efetiva, uma vez que redundna na satisfação pessoal do trabalhador. Uma posição de autoridade permite, muitas vezes, aflorar talentos, do mesmo modo que uma falta de autoridade pode fragilizá-las e torná-las vulneráveis, inclusive a todo tipo de assédio (moral ou sexual).<sup>4</sup> Por outro lado, ao dificultar o acesso das mulheres ou de outros grupos minoritários a postos de trabalho com categorias superiores, serão excluídas pessoas potencialmente produtivas.

Por sua parte, a segregação ocupacional apresenta duas consequências imediatas: em primeiro lugar, afeta negativamente o funcionamento dos mercados de trabalho, em virtude da rigidez que causa na mobilidade entre ocupações masculinas e femininas. Em segundo lugar, as mulheres veem-se prejudicadas em seus salários com relação aos homens, ficando menoscabadas em sua condição social e econômica; que influi, em consequência, entre outros, no âmbito da educação e formação profissional, uma vez que a polarização do mercado de trabalho influencia nas decisões sobre os futuros estudos que possam vir a cursar, ou, até mesmo, quando interrompem sua carreira profissional para cuidar de filhos ou do lar.

Em relação à saúde, as práticas discriminatórias por razão de sexo no âmbito laboral afetam diretamente a estas; as próprias situações de precariedade afetam mais às mulheres do que aos homens, segun-

do afirma Duran Heras, Serra Yoldi e Torada (2001), uma vez que as mulheres representam uma porcentagem importante do trabalho não regularizado ou de economia submergida, o que torna difícil a defesa da saúde, a implantação de medidas de controle ou de prevenção, já que os riscos a que estão expostas as mulheres diferem dos homens, pois estes enfrentam riscos relativos à sua segurança e higiene, e as mulheres veem-se afetadas pelos riscos relacionados à própria organização do trabalho, os quais geram estresse e ansiedade, bem como à ergonomia. Além disso, segundo esses autores, as mulheres enfrentam riscos no processo reprodutivo e em outros vinculados ao gênero, os quais influem na saúde, como a própria situação de assédio, a dupla jornada, muitas vezes desenvolvida, o atender ao próprio trabalho assalariado e as demandas do trabalho doméstico, discriminação, etc.

Para um estudo mais contextualizado, é interessante observar as teorias explicativas das desigualdades de gênero que visam explicar as desigualdades laborais por razão de gênero e dar a conhecer as suas causas; algumas dessas teorias, em especial as de caráter neoclássico, tiveram grande repercussão no âmbito da economia de gênero, ainda que, nas últimas décadas, certas disciplinas como a Sociologia ou a Antropologia propuseram certos enfoques de caráter interdisciplinar que abordam o problema das diferenças de ordem sexual de uma perspectiva mais ampla.<sup>5</sup>

No Brasil, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial, o que foi mais tarde consolidado.<sup>6</sup> O mercado de trabalho sofreu algumas modificações que se iniciaram nos anos 90 com a chamada “abertura econômica”. Por sua vez, a globalização aumentou a competitividade nacional e internacional, implicando despersonalização do trabalho, criando maior individualização nas relações de trabalho. Algumas Convenções da OIT, que tratam de forma direta ou indireta a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, foram ratificadas pelo Brasil.<sup>7</sup>

A Constituição Federal<sup>8</sup> estabelece no inciso XX, do artigo 7º, que os trabalhadores têm direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante

incentivos específicos, nos termos da lei, além de assegurar outros direitos na continuação. Nesses incisos da Carta Magna, vigora o princípio da igualdade, que deve ser observado, quer nas relações de trabalho, quer nos períodos contratuais. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 5º, 372 a 461, trouxeram a proibição da discriminação por motivo de sexo. No que diz respeito ao trabalho da mulher, a Lei 9.029/95 arrolou como crime as condutas ali previstas. A Lei 7.353/85 criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, com o objetivo de promover nacionalmente uma política que visasse eliminar a discriminação da mulher e a igualdade dos direitos. O Decreto 1.904, de 13 de maio de 1996, que instituiu o Programa Nacional de Direitos Humanos, contém várias propostas de ações governamentais no sentido de apoiar os organismos, incentivar iniciativas e assegurar o cumprimento da legislação que trata da discriminação do trabalho da mulher.<sup>9</sup>

Por sua vez, a Lei 7.716/89 definiu os crimes resultantes de preconceitos de raça e cor. No que diz respeito à responsabilidade civil por atos discriminatórios que possam causar prejuízos morais, a vítima poderá exercer seu direito, postulando nas Varas da Justiça do Trabalho, objetivando a reparação do dano. Nos casos de discriminação do trabalho da mulher ou ainda por motivo de raça ou de cor, além da reparação civil, o empregador poderá ser responsabilizado penalmente.

### 3 ALGUNS ASPECTOS DESSAS DIFERENÇAS

Com o advento da Revolução Industrial (séc. XVIII), marco do sistema de produção de mercado, consolidou-se a mão de obra masculina. Também, teve sua concretude com o advento das guerras mundiais (1914-1918, 1939-1945) que se seguiram, já que estas, em razão de sua atipicidade, mudaram por completo os padrões até então praticados, no que diz respeito à contratação *manu militare* nesses períodos e com forte utilização da mão de obra feminina compulsória, em especial no regime alemão. Essa conformação de mudança de padrões e hábitos teve

sua conexão com o sistema produtivo familiar até então praticado. A consolidação do sistema capitalista praticado no século XIX consolidou a participação da mulher no mercado de trabalho, com algumas escassas conquistas; reflexos do modelo tradicional europeu, até então introduzido no Brasil. O próprio Código Civil brasileiro atribuía a pecha de incapacidade da mulher para certos atos da vida civil, uma vez que advinha da ideologia patriarcal das Ordenações Filipinas do século XVI, já que esta, segundo as ordenações, “tinha fraqueza de entendimento”.

A ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil teve significativa evolução a partir das últimas décadas do século XX. Nas próximas décadas, aliada a diversos fatores, os quais não objeto deste estudo, foi agravada, em especial no contexto de estagnação econômica experimentado pelo Brasil, associado às altas taxas de desemprego, mão de obra especializada, aumento da população e crescimento do número de indivíduos no seio da família proporcionou à mulher derivar de sua atuação doméstica ao *status* de trabalhadora assalariada, ainda que isso ocorresse à margem das leis celetistas protetivas. Nesse contexto, além de perceberem baixos salários e de exercerem a dupla jornada de trabalho, as mulheres eram, e ainda são, vítimas dos mais absurdos preconceitos (por exemplo, o da chamada “inferioridade” do sexo feminino em relação ao masculino) e abusos, por exemplo, o assédio psicológico e sexual no ambiente de trabalho e que são reveladores do tratamento desigual a que estão sujeitas. O caráter patriarcal e machista da sociedade brasileira sempre contribuiu e serviu de base para a marginalização profissional da mulher, muito embora, esta, na atualidade galgue os mais diversos postos de trabalho, quebrando; desse modo, os paradigmas e as regras até então impostas. Importante observar que, na atualidade, as mulheres são em maioria no mundo e, nesse mercado globalizado, a qualidade do serviço não é mais um diferencial no mercado. Os postos de serviço, atualmente, buscam profissionais competitivos. Dessa forma, a participação da mulher no mercado de trabalho tem apresentado uma espantosa progressão.

#### 4 AS DIFERENÇAS DE GÊNERO NO ÂMBITO COMPARADO

A diferença entre os gêneros não é um fator isolado. A discriminação no âmbito do trabalho é um problema mundial; dados comparativos entre os homens e as mulheres economicamente ativos, por exemplo, na década de 1990 é menor nas sociedades muçulmanas, como na Arábia Saudita e Argélia. Nos países em via de desenvolvimento, como Egito e Brasil, a participação dos homens supera em grande medida a das mulheres economicamente ativas, uma vez que aqueles tendem a monopolizar os trabalhos remunerados, tal como ocorreu na Europa Ocidental e nos EUA. Já, em países capitalistas e desenvolvidos como os Estados Unidos, Japão e Canadá, a participação das mulheres no mercado de trabalho tende a ser próxima, assim como nos países escandinavos (Islândia e Suécia). Observa-se, também, que nos países denominados socialistas ou ex-socialistas existem menores diferenças entre os gêneros, lugares onde eram defendidos os ideais Marxista, os quais defendem o direito ao trabalho e à participação social igualitária, conforme anotado por Reskin e Padavic (1994).

Ainda que em todos os países exista forte tendência de que a grande maioria dos homens ainda é detentor dos melhores salários e postos de trabalho, as desigualdades salariais não são exceção; segundo dados das Nações Unidas em 1991 e colhidos por Reskin e Padavic (1994), em determinados países, como Suíça, Alemanha, Bélgica, República Tcheca, entre outros, as mulheres recebem entre 66 e 76% dos salários dos homens. Já na Dinamarca, Jordânia e Nova Zelândia, em torno de 80; nos Países Baixos, por volta de 85% dos salários recebidos pelos homens. Um fato que surpreende nesses dados é que na Tanzânia, Islândia e Austrália, entre outros, essa média chega aos 90%, em razão de políticas que buscam equiparar a igualdade salarial entre as espécies. No que diz respeito à forma de contratação, trabalha-se mais em tempo parcial nos Países Baixos, os países em que se observa maior segregação ocupacional são Áustria, Reino Unido e Finlândia, tendo essa taxa di-

minuída em Portugal, Japão e Estados Unidos. Os países em que a mulher menos trabalha são Irlanda, Espanha e Itália.

## 5 ASPECTOS RELEVANTES DE ALGUMAS TEORIAS EXPLICATIVAS

A teoria das diferenças compensatórias, de forte inspiração neoclássica, busca explicar a preferência das mulheres por determinadas fontes ocupacionais e seus reflexos no aspecto salarial. Sustenta que as mulheres, ao preferirem determinadas ocupações, o fazem em razão da menor hostilidade do ambiente de trabalho e naqueles que, além de oferecerem melhores condições de trabalho, possam desfrutar de melhores benefícios, como auxílios, planos de saúde, seguros, creches, etc. Essa teoria é da opinião de que esses argumentos, apesar de sustentáveis, justificam-se quando os salários delas são secundários diante de sua participação na contribuição da renda familiar. É a opção desinteressada! Dessa forma, a remuneração diferenciada para menor em relação ao homem ocorre em razão de ser este o principal encarregado das despesas da família e por ter maior salário. Essas razões seriam, em tese, relevantes, naqueles países em que o percentual de atividade feminina é elevado em razão de sua maior participação para o sustento da família. Segundo Jacobsen (1994, p. 45), uma vez analisadas as diferentes características laborais, os trabalhos realizados por homens e mulheres não apresentam diferenças importantes quanto à segurança, perspectivas de promoção e ao alcance de benefícios complementares, podendo haver alguma diferença quanto às condições de trabalho, em que a força física é imprescindível, o que minimamente influenciaria no salário.

No que se refere aos custos da mão de obra feminina, existem entendimentos de que são mais elevados; isso, de certa forma, procura explicar os salários inferiores, a dificuldade de contratá-las em determinadas atividades, o que resulta afetação, também, no alcance de postos mais elevados; circunstâncias essas agravadas pela maternidade, conforme

Lerda e Todaro (1997). Também são encontradas teorias contrárias, as quais defendem a contratação massiva de mulheres em determinados postos de trabalho, já que gerariam custos laborais inferiores.

Por sua vez, a teoria do capital humano desenvolvida por Schultz e Becker, tem sua base, em especial nas palavras de Becker. Segundo este, “[...] existem certos gastos que a gente realiza deliberadamente para gerar um fundo produtivo, incorporado na pessoa, que lhe proporciona rendimentos futuros [...]”, como os gastos com educação, formação profissional, saúde, etc e que são considerados como investimentos futuros e, segundo essa teoria, o incremento de produtividade que deriva da acumulação do capital humano se traduz em um aumento de salários, o que permite analisar se as diferenças de salário entre os gêneros radicam nesse particular ou nas preferências das pessoas por determinados tipos de empregos. Essa teoria supõe que as diferenças de produtividade associadas ao menor capital humano das mulheres é resultado de decisões voluntárias destas, uma vez que uma concepção ampla de capital humano compreende qualquer forma de investimento que vise incrementar o bem-estar de uma pessoa e que pode vir mediante o incremento da produtividade da pessoa, com vistas a auferir mais pela satisfação pessoal, em virtude da dedicação, etc., o que, de certo modo, explica as diferenças salariais, já que as mulheres teriam uma tendência a investirem em si no intuito de melhorar seus salários, enquanto que muito dos homens tendem a investir em capital humano, o qual determina maiores percepções no mercado de trabalho, de forma mais rápida, e pouco enfatiza a satisfação pessoal.

Essa teoria, além de poder ser considerada como a origem da nova economia familiar, parte da base de que o mercado de trabalho funciona de modo discriminatório, ao premiar os trabalhadores de acordo com sua produtividade; quem estiver na condição de menor produtividade, menos auferirá, embora algumas empresas sequer se preocupam com essa aferição, em especial naqueles casos em que a mulher está diretamente orientada à sua família e não investe em si mesma para efeitos futuros, estando limitada

em seu tempo de trabalho e, em consequência, menos vinculada ao mercado; esses dados não justificam a discriminação que se verifica, pois, segundo Reskin e Padavic (1994), maior educação e experiência não é sinal de maior produtividade. Na atualidade, isso está mudando, em especial no Brasil, já que essa diferença está diminuindo vertiginosamente.

## 6 CONCLUSÃO

A análise do papel das mulheres no âmbito da economia social mostra que estas têm participado historicamente e pouco a pouco lograram um peso considerável nesse processo, chegando, segundo dados da OIT, a superar os próprios homens em algumas sociedades. Em nível externo, a Aliança Cooperativa Internacional tem tratado de promover essas orientações, por meio de iniciativas políticas e concretas, apesar de ainda se observarem fortes discriminações e infravalorização dessa modalidade de mão de obra.

Apesar disso, constata-se que as iniciativas a favor de maior equidade de gênero são cada vez mais frequentes em nível nacional e internacional.

Indagar se essas desigualdades de gênero são evidenciadas mais claramente na economia geral do que no setor da economia social é um enfrentamento analítico que ainda busca respostas, a fim de se estabelecer uma precisão técnica, e variam de acordo com o elemento analisado, ramos de atividade, participação da mulher em postos de direção, segregação ocupacional por setor, em virtude do tipo de cultura, sociedade, ou mesmo de algum setor da economia, além das empresas por óbvio.

De todas as formas, para que exista um elevado e sensível nível de compromisso por parte da economia social no sentido de adequar ou mesmo minorar, já que a exclusão total exige um trabalho de adequação e educação, é necessário um trabalho em nível governamental, que oriente com programas e iniciativas de formação e informação, planos de ação, procurando maior equidade de gênero nesse setor.

### ***Woman and Work in the social economy: stereotypes and inequality. Theories about genders inequalities***

#### *Abstract*

*The question about the inequality between men and women at the work market has deep historical marks. Nowadays, it is a great problem which the doctrine tries explain with the help of other areas as anthropology and sociology. At this article, we will analyze the aspects of this inequality, the theories about the gender question and its connections and critics observing the paradigms utilized, especially the comparative law.*

*Keywords: Inequalities. Work market. Sort.*

#### Notas explicativas

<sup>1</sup> À época, na Alemanha, as mulheres trabalhavam 17 horas por dia, das três horas da manhã à noite, no verão; das cinco da manhã às onze horas da noite, no inverno.

<sup>2</sup> Esse fenômeno chama-se *glass ceiling* e provém da literatura americana, sendo adotado na década de setenta para descrever as barreiras artificiais e invisíveis criadas por prejuízos organizacionais e de atitudes que dificultam às mulheres a ocupação de cargos executivos de prestígio (ACI – Estratégia para equidade de gênero).

<sup>3</sup> Para maior leitura, veja-se em: ONU. *La situación de la mujer en el mundo 1995: tendencias y estadísticas*. 2. ed., División de Estadísticas de las Naciones Unidas, Nueva York, 1995.

<sup>4</sup> Veja-se sobre o tema em artigo de minha lavra: Reflexões em torno do assédio psicológico no ambiente de trabalho.

<sup>5</sup> Entre outras, as teorias do capital humano, teoria do mercado dual e da segmentação do mercado de trabalho, teoria Marxista, teorias feminista e sociosexuais, teorias institucionalistas, etc.



- <sup>6</sup> A primeira Lei que cuidou da situação da mulher ocorreu pelo Decreto 24.417-A, de 17 de maio de 1932.
- <sup>7</sup> A Convenção n. 100 trata de salário igual para trabalho de igual valor entre homem e mulher, a n. 103 oferece amparo à maternidade, a n. 111 trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, a de n. 117 cria objetivos e normas básicas da política social.
- <sup>8</sup> Além do artigo 5º, incisos XLI e XLII, artigo 7º, inciso XXX e incisos III, XXXI.
- <sup>9</sup> Nesse particular, as negociações coletivas apresentam-se como forma de ação direta para a melhoria das condições de trabalho e remuneração da mulher, entre outras ações tendentes a buscar a equidade nas relações de trabalho, pleiteando melhores políticas com a erradicação das desigualdades.

## REFERÊNCIAS

- ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 116, n. 3, p. 343-370, otoño, 1997.
- DURAN HERAS, Maria Ángeles; SERRA YOLDI, Inmaculada; TORADA, Rebeca. **Mujer y Trabajo**. Problemática actual. Germania: Valencia, 2001.
- FRAU LLINARES, Maria José. **El trabajo de las mujeres**. Entre la producción y la reproducción. Alicante: Universidad de Alicante, 1998.
- JACOBSEN, Joyce. **The Economics of Gender**. Oxford: Blackwell, 1994.
- LERDA, Sandra; TODARO, Rosalía. Cuanto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo. **Sociología del Trabajo**, n. 30, p. 97-121, 1997.
- RESKIN, Bárbara F.; PADAVIC, Irene. **Women and Men at work**. California: Pine Forge Press. Thousand Oaks, 1994.
- TADEU, Silney Alves. Reflexões em torno do assédio psicológico no ambiente de trabalho. **Suplemento Trabalhista LTR**, 128/06, São Paulo, ano 42, p. 537-542, 2006.

Recebido em 1º de julho de 2008

Aceito em 31 de julho de 2008

