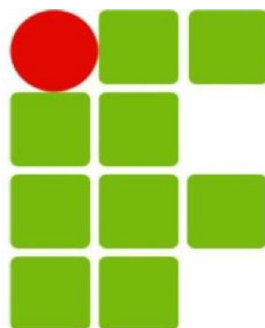


**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo sobre a
Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do
Tocantins.**

JACKELYNE MENDES DOS SANTOS
PROF.^a. DR.^a. LEILA DIAS P. DO AMARAL

**Palmas - TO
2018**



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo sobre a Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do Tocantins.

JACKELYNE MENDES DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – Campus Palmas, à coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Leila Dias P. do Amaral, como exigência à obtenção do grau em Gestão Pública.

**Palmas - TO
2018**

JACKELYNE MENDES DOS SANTOS

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo sobre a Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do Tocantins.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – Campus Palmas, à coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Leila Dias P. do Amaral, como exigência à obtenção do grau em Gestão Pública.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA AVALIADORA

Prof^a. Dr^a. Leila Dias P. do Amaral
Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – *Campus Palmas*

Prof. Me. Sergio Roberto Jorge Alves
Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – *Campus Palmas*

Prof^a Me. Cristiane Roque de Almeida
Universidade Federal do Tocantins – *Campus Palmas*

Palmas - TO
2018

Santos, Jackelyne Mendes dos

A desigualdade de gênero no serviço público: um estudo sobre a Secretaria da Infraestrutura, habitação e serviços públicos do Estado do Tocantins./ Jackelyne Mendes dos Santos – Palmas, 2018.

62 fls.

Monografia. Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – *Campus* Palmas, 2018.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Leila Dias P. do Amaral

1.Desigualdade de gênero. 2. Serviço Público. 3. Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do TocantinsI. Entendendo a desigualdade de gênero no serviço público: um estudo sobre a Secretaria da Infraestrutura, habitação e serviços públicos do Estado do Tocantins.

Aos meus pais, esposo e filhas.

AGRADECIMENTOS

“I have a dream...” e nunca é tarde para realizá-lo.

Agradeço a Deus pelo Dom da vida, por me dar saúde para prosseguir e pelas bênçãos que me concedeu até aqui. A Ele toda honra e Glória.

A minha meus queridos pais, minha mãe Luzia pelo cuidado e compreensão, e ao meu pai Valmir, por sempre estar presente na minha vida e sonhar comigo e por mim, dedico a você essa vitória. Espero que você esteja orgulhoso da sua filha. Te amo pai!

As meus familiares, meu esposo Carlos pelo apoio e incentivo, as minhas preciosas filhas Victória, Maria Luiza e Ana Júlia, obrigada por acreditarem em mim e me incentivarem sempre. Perdoem as ausências, mas conseguimos!

À minha amiga Luri Maiara, pela ajuda e incentivo e por me dar um norte e “me trazer a margem”, quando eu acreditava que iria me “afogar”. Sem você nada teria rumo (risos).

Aos professores, Sergio Roberto e Cristiane Roque, pela grande contribuição neste trabalho, e a professora Carla Burdzinski por me ajudar e incentivar nessa jornada acadêmica.

À Professora Dra. Leila, minha querida orientadora, pelas palavras de incentivo, e por acreditar que eu poderia conseguir.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que de algum modo estiveram comigo nos momentos serenos ou apreensivos da graduação.

De coração, obrigada por tudo!

*"Queriam que ela fosse do lar,
mas ela era do ler,
com essa liberdade,
ela era de onde quisesse ser."*

(Allê Barbosa)

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 consagrou o direito à igualdade, assim como diversos direitos fundamentais. Contudo, a realidade vivida pelas mulheres, é divergente. Ocorrem inúmeros casos de discriminação dentre elas no mercado de trabalho, e por este motivo o tema foi escolhido para ser estudado. Aborda-se, neste trabalho, o problema da desigualdade entre os gêneros e a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Procura-se enfatizar a história e evolução das mulheres através de suas inúmeras conquistas, e traz à tona o problema da diferença salarial, em especial no âmbito do serviço público, que apesar de tantas lutas, continua a ser um fato marcante entre homens e mulheres. Este trabalho teve por finalidade analisar o perfil profissional dos servidores públicos da Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do Tocantins, e buscou compreender o papel das mulheres ocupando cargos de chefia em contraposição à maioria masculina, bem como quais os motivos que levam a essa insistente desigualdade entre homens e mulheres e o porquê, mesmo após tantas conquistas, a mulher continua recebendo um salário inferior ao do homem em grande parte dos cargos do setor público.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Serviço Público; Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do Tocantins.

ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988 enshrined the right to equality, as well as several fundamental rights. However, the reality lived by women is divergent. There are many cases of discrimination among them in the labor market, and for this reason the theme was chosen to be studied. This paper addresses the problem of gender inequality and discrimination against women in the labor market. It seeks to emphasize the history and evolution of women through its many achievements, and brings up the problem of the wage gap, especially in the scope of the public service, which despite so many struggles, continues to be a striking fact between men and women. This study aimed to analyze the professional profile of the public servants of the Secretariat of Infrastructure, Housing and Public Services of the State of Tocantins, and sought to understand the role of women occupying positions of leadership in opposition to the majority of men, as well as the reasons that lead to this insistent inequality between men and women and why, even after so many achievements, women continue to receive a lower wage than men in much of the public sector positions.

Keywords: Gender inequality; Public service; Secretariat of Infrastructure, Housing and Public Services of the State of Tocantins.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Salário médio das mulheres admitidas sobre o salário médio dos homens admitidos em empregos com carteira assinada, segundo subsetores de atividade econômica – Brasil (jan. 2010 – dez. 2010).....	36
Tabela 2. Composição funcional das 500 maiores empresas do Brasil, segundo o nível da função, por sexo (Em %).....	39
Tabela 3. Símbolos e valores dos cargos em comissão DAS/DAI.....	49
Tabela 4. Demonstrativo de Cargos da Estrutura Organizacional.....	50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Rol de responsáveis distribuídos por sexo.....	52
Gráfico 2. Quantitativo de homens e mulheres por setor.....	53
Gráfico 3. Quantitativo de homens e mulheres por superintendência.....	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IFTO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins.
CONFEA	Conselho Nacional de Engenheiros e Agrônomos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
RASEAM	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
SEDEM	Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia, Turismo e cultura.
DAS	Direção e Assessoramento Superior
DAI	Direção e Assessoramento Intermediário

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
2. CONSIDERAÇÕES SOBRE O GÊNERO E OS DIREITOS DAS MULHERES.....	17
2.1 Gênero – Conceito.....	17
2.2 O Gênero e a Mulher – Histórico.....	20
2.3 Os Direitos da Mulher.....	29
3. O MERCADO DE TRABALHO.....	34
3.1 A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho.....	39
3.2 Ocupação e Deslocamento das Mulheres no Espaço Público.....	41
3.3 A Representação Política.....	43
3.4 A Administração Pública Federal.....	45
3.5 O Serviço Público do Estado do Tocantins.....	46
4. ANÁLISE DOS DADOS.....	49
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	58

1. INTRODUÇÃO

No percurso entre a vida familiar onde às mulheres mantinham-se, e a vida pública do trabalho, onde estavam os homens, nota-se uma linha cada vez mais tênue. Até meados do século passado, as mulheres não poderiam trabalhar sem a devida autorização dos maridos ou dos pais.

Hoje, percebem-se grandes avanços no caminho para a igualdade entre os gêneros, que decorre da luta permanente das mulheres pela busca de espaço, reconhecimento profissional, e ter assegurado seus direitos e garantia de novas oportunidades. Segundo D' Alonso (2008), essa luta teve início por volta de 1917, quando as brasileiras ganharam o direito de ingressar no serviço público. Em 1920, houve a integração das mulheres a movimentos sindicais, outro marco significativo na conquista de direitos profissionais.

Em 1934, a Assembleia Constituinte garantiu o princípio da igualdade entre os sexos, a regulamentação do trabalho feminino, a igualdade salarial e deu à mulher o direito ao voto. Desde então, as brasileiras vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho por competência e merecimento, e sua luta ajuda a reformular conceitos e interpretações, auxiliando de forma efetiva na promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no ambiente de trabalho.

Apesar do histórico de lutas de muitos movimentos em defesa dos direitos da mulher terem proporcionado avanços, o preconceito ainda vigora. A questão da desigualdade entre os gêneros e a discriminação da mulher dentro do mercado de trabalho, bem como a história e evolução das mulheres através de suas inúmeras conquistas, traz à tona o problema da diferença salarial, que apesar de tantas lutas, continua a ser um fator marcante.

Além da diferença salarial e cargos de chefia, outros fatores também são motivadores de preconceito dentro do campo da desigualdade de gênero no trabalho, como por exemplo, as profissões em que predomina o gênero masculino. Embora muitas mulheres já se aventurem a adentrar esse espaço, dados do Conselho Nacional de Engenheiros e Agrônomos – CONFEA (2018) mostram que elas têm conquistado cada vez mais espaço na engenharia civil. Porém, ainda há um longo caminho até a

igualdade entre os gêneros. Atualmente, dos 273.491 profissionais de engenharia civis ativos no Conselho, 53.960 são mulheres. Isso equivale a 19,7% do total. (CONFEA, 2018).

A evolução feminina, bem como seu papel no mercado de trabalho tornou-se assunto de forte interesse científico, especialmente neste último século. A inserção da mulher no mercado competitivo levou à mudança na forma desta ser vista pela sociedade em geral. Conhecer e entender melhor este contexto levou ao interesse de uma investigação mais aprofundada por meio desta pesquisa.

Utilizando-se da análise de dados, aplicada à interpretação e da técnica da observação participante, analisou-se o organograma da Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos. Esta técnica permitiu a realização de questionamentos e interpretações relacionadas ao tema, a fim de descrever, através de dados do quadro com o demonstrativo de pessoal, a pouca expressividade das mulheres nos cargos públicos. Além disso, foi possível identificar os fatores relevantes observados para que exista esse número inferior de mulheres em cargos de chefia, para propor, com base nos referenciais teóricos, estratégias para lidar com a questão de igualdade de gênero dentro do serviço público.

Tratou-se de um estudo descritivo e exploratório, pois o mesmo descreve características de determinada população ou fenômeno (MALHOTRA, 2006), além de explorar determinado problema ou situação, para descobrir ideias e percepções que possibilitem uma maior familiarização do tema em questão e o aprimoramento de ideias com vistas a torná-lo mais explícito. (GIL, 2008)

Utilizaram-se indicadores numéricos e aspectos estatísticos para coleta de dados e tradução de informações, bem como identificação de conceitos e variáveis relevantes de situações que não podem ser estudadas quantitativamente. Depois de reunidos os dados, estes foram interpretados sob a perspectiva qualitativa, e analisados a partir da técnica da observação participante, que segundo May (2001) é o “processo no qual um investigador estabelece um relacionamento multilateral e de prazo relativamente longo com uma associação humana na sua situação natural com o propósito de desenvolver um entendimento científico daquele grupo” (MAY, 2001, p. 177). Os dados coletados foram apresentados na forma de gráficos, tabelas e textos.

Aqui, foi apresentado um breve histórico sobre a evolução da mulher, seu papel e profissões exercidas na sociedade ao longo do tempo e as estratégias usadas por elas para driblar o preconceito e se inserirem no mercado, especialmente o serviço público, e as lutas para assumirem novos ofícios mais especificamente os ocupados em sua maioria por homens e alcançarem postos de chefia enfatizando suas conquistas neste processo. Foram destacados, também, dados estatísticos¹ sobre a presença das mulheres em cargos de chefia na Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos que foram cotejados nesse estudo para um melhor entendimento da situação tratada.

¹ Dados referentes ao período de janeiro de 2018 a julho de 2018.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O GÊNERO E OS DIREITOS DAS MULHERES

2.1 Gênero – Conceito

De acordo com a gramática, gênero é uma categorização que aponta através de desinência uma divisão dos nomes com base em fatores como o sexo, por exemplo. Assim, os gêneros que existem são o feminino, o masculino e o neutro. (FERREIRA, 2007)

É comum a utilização equivocada do termo gênero como significando sexo. Ao se falar em gênero, geralmente se explica que é referente à socialização e está ligado a questões culturais, ao passo que quando se fala em sexo relaciona-se a questões biológicas. (TELES, 2006, p. 46)

Conforme Perlin (2006) o sexo é referente às configurações anatômicas e fisiológicas dos indivíduos e o gênero à identidade social e histórica que é desenvolvida partindo do sexo com o qual o sujeito nasce. É um conceito edificado para explicação das relações que se estabelecem entre as mulheres e os homens, as funções que cada um tem na sociedade e as relações de poder que são definidas entre eles.

E prossegue dizendo que o estabelecimento da categoria gênero, unida a fatores como etnia e raça, se tornou indispensável para se entender as formações de identidades, de relações e de sociedade. O gênero é um aspecto que fundamenta e estrutura a formação da identidade da sociedade e não pode ser ignorado. (PERLIN, 2006)

No século XX o uso de gênero como categoria de análise começou a ser realizado. Até próximo aos dias atuais, a base das teorias que eram discutidas e formuladas por estudiosos eram constituídas e fundamentadas na analogia da binaridade masculino/feminino. Há também que se ressaltar o estudo da construção da identidade sexual subjetiva, que é a que vai além do sexo biológico. No meio acadêmico e científico, o gênero como instrumento teórico para estudo dos sistemas de relações sexuais ou sociais, ainda não era consolidado. (SCOTT, 1995)

O termo gênero, distinto do termo sexo, só passou a ser usado a partir de estudiosas norte-americanas, tornando possível a discussão além das características

sexuais e fazendo com que a compreensão do modo como tais características são apresentadas ou valorizadas no interior das sociedades distintas fosse entendida, tendo interferência nos processos de construção destas. (SCOTT, 1995)

A análise do gênero tornou-se um estudo das relações entre as mulheres e os homens que são construídas de forma histórico-cultural e, mesmo se manifestando no plano pessoal, vão além das particularidades individuais de cada um. A conceituação de questões como identidade de gênero, sexual e o papel de gênero são reportadas a fatores e componentes qualitativos e quantitativos das combinações de identidade, sexual e de conduta que existem e que são encontradas nas diversas estruturas, sejam individuais ou de grupo. (PERLIN, 2006)

O termo gênero feminino não pode ser confundido como sendo um sinônimo de mulher, embora seja utilizado de modo comum dessa forma, mesmo nos estudos relacionados às mulheres. Ainda que não se trate somente das mulheres, quando se utiliza o termo gênero, se busca fazer a diferenciação dos espaços e do poder. Quando usado, gênero tem a característica relacional. Não é apenas sobre as mulheres, mas se trata também das relações entre elas próprias e entre os próprios homens, bem como as relações entre os dois e é preciso que esta relação seja empregada para que seja possível explicitar uma ordem social e institucional que estimula a construção cultural e social de ser mulher e de ser homem, fato este que vem, ao longo da história, sendo determinante para que as desigualdades entre os sexos ocorram. (TELES, 2006)

De acordo com Teles (2006), a compreensão de gênero deve ser realizada como uma categoria de análise social. Através da sua utilização são criadas condições de se revelar e analisar as desigualdades sociais, políticas, econômicas e culturais entre as mulheres e os homens.

O gênero é definido por Scott (1995) como sendo uma categoria útil para se analisar a história. E já para Mariana Neto (apud Teles, 2006) “tomado como categoria de análise possibilita a criação de novas propostas metodológicas para se entender como foram forjadas as relações sociais”.

O gênero é uma ferramenta de análise da realidade que é preciso para definir fatores como o estudo das desigualdades sociais, percepção e aprofundamento

das relações de poder, significação e simbologia de corpos e sexos, formulação de ideias, valores e noções nos mais variados setores sociais. (TELES, 2006)

Nos estudos de gênero, existe um avanço progressista, no qual Cristina Bruschini (2001, p. 08) aponta que:

Chegamos ao ano de 2000 com muito a computar em favor do desenvolvimento do que poderia ser chamada a área dos estudos de gênero e da condição da mulher, mais explicitamente. É possível dizer que, ao longo desse fértil período, os estudos sobre a condição da mulher foram se abrindo, inicialmente na direção de mulheres heterogêneas, de classes e raças diversificadas e com necessidades e problemas muito diferentes. Nos anos 1980, a introdução de gênero amplia o foco desses estudos para as relações e assimetrias entre os sexos. Mais recentemente, a ênfase é colocada no desbravamento de fronteiras, em direção a uma multidisciplinaridade bem-sucedida, mas ainda incompleta.

Por conseguinte, Heilborn (1991 p. 23), no que se refere ao estudo de gênero, diz que este traz avanços, pois tem compromisso com

[...] a propalada tomada de “consciência” por parte das mulheres, fenômeno que se internacionalizou na segunda década deste século. É de todo original a reflexão sobre a condição da mulher que a sociedade burguesa que desenvolveram alto grau de conhecimento filosófico, de um questionamento sobre a adequação dos papéis atribuídos aos sexos. Poder-se-ia desavisadamente supor que o sexo teria permanecido até então incorporado ao plano da natureza e desse modo questionável.

Assim, o gênero vai além das discussões acadêmicas e é solidificado ainda como um conceito de ordem pública. A utilização deste termo como posicionamento político faz com que a mulher pertença à agenda dos direitos humanos, tornando propício o acesso à cidadania, passando a ser consideradas violações dos direitos humanos as situações ou condições que são impostas e aceitas por determinada cultura, fundamentada nos papéis naturalizados de gênero. O que era considerado como natural passa a significar uma discriminação e uma violência, gerando, ao mesmo tempo, uma responsabilização do Estado e da sociedade por promover ou manter a desigualdade de gênero. (TELES, 2006, p. 57)

Portanto, a problematização do gênero vai além da discussão a respeito das mulheres, sendo o movimento feminista o responsável pela construção de identidade

através dos sexos e das delimitações e demarcações dos limites sociais sexuais. Nesta perspectiva, ao se estudar o gênero não se pode ficar restrito ao estudo das mulheres, mas realizar a problematização das questões ligadas a elas precisamente levará à exploração dos estudos de gênero.

2.2 O Gênero e a Mulher – Histórico

Reconstruir a história das mulheres não é um trabalho fácil. A historiadora Michelle Perrot (1989, p. 09) indaga o seguinte: “como tornar possível uma história das mulheres se a nós foi negado até muito recentemente o acesso ao espaço público, lugar por excelência da História”.

A construção da história é um processo coletivo, entretanto, no caso do processo histórico brasileiro, os homens sempre protagonizaram a narrativa dos acontecimentos, fazendo com que as mulheres pouco aparecessem, além dos índios, negros, trabalhadores e demais minorias sociais, que eram denominados como excluídos da história (PERROT, 1989) Duby e Perrot afirmam que:

Escrever a história das mulheres? Durante muito tempo foi questão incongruente ou ausente. Voltadas ao silêncio da reprodução materna e doméstica, na sombra da domesticidade que não merece ser quantificada ou narrada, terão mesmo as mulheres uma história? (DUBY E PERROT, 1993, p. 09).

No Brasil, foi construída uma história assexuada, na qual as questões de gênero só passaram a participar do território epistemológico dos cientistas e historiadores recentemente. (PERROT, 1989)

Por um longo período de tempo, houve uma história geral do mundo, especialmente manifestada através de uma figura representativa de homens e mulheres, mas que não representa nenhum dos dois, em termos mais práticos. Atualmente, ainda se vê sinais dessa história que não possui sexo, que apesar de tida como representando o todo, na verdade é expressa por uma história em que o homem, representado pelo masculino, é protagonista dos grandes feitos e acontecimentos de um modo implícito. Ademais, considera-se que os espaços vistos e narrados na história

eram espaços públicos, nos quais a presença das mulheres não era permitida. Adiciona-se a este fato ainda a questão da supressão da participação feminina em eventos importantes da história em razão da pouca ou da inexistente legitimação do feminino no espaço legal ou normativo, visto que o reconhecimento da mulher no direito civil era pouco ou inexistente, ou pela presença tímida das mulheres em espaços como a ciência, a medicina, a engenharia, a guerra e nos demais locais onde era o centro dos grandes acontecimentos da história. Este fato não quer dizer que a ausência das mulheres era total, como se pode notar na história contada recentemente:

No teatro da Memória, as mulheres são sombras tênues. A narrativa histórica tradicional reserva-lhes pouco espaço, justamente na medida em que privilegia a cena pública- a política, a guerra- onde elas pouco aparecem. (PERROT, 1989, p. 9)

Sobre este assunto, Matos comenta que:

A expansão dos estudos que incorporam a mulher e a abordagem de gênero na história localiza-se no quadro das transformações por que vem passando a história nos últimos tempos, sendo possível afirmar que, por razões internas e externas, esses estudos emergiram da crise dos paradigmas tradicionais da escrita da história, que requeira uma completa revisão dos seus instrumentos de pesquisa. Essa crise de identidade da história levou à procura de “outras histórias”, o que levou a uma ampliação do saber histórico e possibilitou uma abertura para a descoberta das mulheres e do gênero. (MATOS, 1997, p. 86)

A generificação pode ter seu início histórico a partir da divisão sexual dos papéis. No momento em que as primeiras civilizações foram formadas nas sociedades agrícolas no período identificado como Idade da Pedra Polida ou período neolítico (8.000 a 4.000 anos), período este no qual o homem começou a produção de alimentos. Nesta época, já existia a distinção das funções entre os homens e para as mulheres. Pautava-se a divisão sexual do trabalho na capacidade reprodutora da mulher, considerando o fato dela conseguir gerar o filho e de amamentá-lo. A ação de cuidado do filho foi se desenvolvendo como um papel feminino, mesmo que ela participasse também do trabalho de cultivar alimentos e criar animais. Deste modo, com o desenvolvimento da espécie humana, as sociedades organizadas e divididas em clãs, tribos e aldeias surgiram. Neste período pré-capitalismo o mundo do trabalho e

doméstico coincidia e a família trabalhava inteira em uma única unidade produtiva. (MATOS, 1997)

Desde o período colonial, o patriarcado marcou a sociedade no Brasil até por volta do século XIX. O poder do homem como chefe de família era que fundamentava as sociedades e este fator se manteve até o advento da sociedade industrial, que se iniciou no fim do século XVIII e decaiu no fim do século XX. (MATOS, 1997)

No Brasil império, entre os anos de 1822 a 1889, na primeira metade do século XIX, já havia a reivindicação de algumas mulheres pelo direito de ter acesso educacional. No ano de 1827, a primeira lei a respeito da educação feminina surgiu, permitindo que elas tivessem acesso à escola elementar e, em 1879, conseguiram que o governo as autorizasse a estudar nas instituições de ensino superior. (TELES, 1999)

Em 1932, a brasileira Nísia Floresta Brasileira Augusta, que foi a precursora do feminismo no Brasil e na América Latina, publicou o primeiro livro que tratava dos direitos das mulheres à instrução e ao trabalho, com o título *Direitos das mulheres e injustiça dos homens*, com inspiração no livro da feminista inglesa Mary Wollstonecraft. Ela se baseava nos textos e introduzia as suas próprias reflexões a respeito da realidade no Brasil. (TELES, 1999)

Já com a revolução industrial, o trabalho remunerado fora do ambiente familiar e separado do trabalho doméstico apareceu, incorporando o trabalho das mulheres nas indústrias. A mulher passou a fazer parte do trabalho nas fábricas, sendo subordinada e dependente, trabalhando com condições de insalubridade e recebendo salários inferiores aos salários masculinos. (TELES, 1999)

Importantes fatos úteis à compreensão de questões ligadas a gênero no ambiente de trabalho e no processo da Revolução Industrial surgiram, concomitantemente com as disputas e lutas ferrenhas por postos de trabalho entre mulheres e homens. Neste contexto que aparece a luta por parte das mulheres para alcançar melhores condições de trabalho e para que as desigualdades fossem findadas, sendo que até os dias atuais esta luta ainda é travada. (TELES, 1999)

Na segunda metade do século XIX, as mulheres nos Estados Unidos e Europa deram início ao movimento pela luta dos seus direitos sociais e políticos, fato que repercutiu nas mulheres no Brasil e América Latina. No caso brasileiro, o

movimento de mulheres que reivindicavam direitos trabalhistas, jornada de trabalho igual para ambos os sexos e o direito ao voto foi iniciado. Ainda nesta época, surgiram diversos jornais com a edição realizada por mulheres que, com certeza, foram de fundamental importância do estímulo e divulgação dos novos ideais sobre a capacidade feminina. (TELES, 1999)

Com a incorporação da mulher ao mercado de trabalho, a sua jornada foi duplicada, tendo que trabalhar dentro e fora do seu lar, o que fez com que surgissem novas necessidades a elas. A elas era incumbido o cuidado com os filhos, com a casa e ainda do trabalho remunerado. Estas atribuições deram origem a reivindicações necessárias em relação a creches, escolas e pelo direito da maternidade. (TELES, 1999)

Na sociedade capitalista, as diferenças biológicas como argumento para justificar a desigualdade entre as mulheres e os homens persistiram, sendo caracterizadas pelo direito de propriedade. As mulheres eram consideradas com menos capacidade que os homens e, a cada dia mais, seu corpo pertencia aos homens na figura do marido. Caso houvesse adultério, este era considerado um crime gravíssimo e poderia colocar em risco a legitimidade dos filhos como herdeiros das propriedades do homem. (TELES, 1999)

Desta maneira, no século XX, iniciou-se uma luta organizada, em prol dos direitos das mulheres, que batalhava contra as opressões às quais elas eram submetidas, sendo denominado de feminismo. Já a organização das mulheres em busca das melhorias infra-estruturais na área social foi denominada de movimento de mulheres. Onde o feminismo é relacionado às ações das mulheres que se dispunham ao combate da discriminação e da subalternidade delas e que objetivava a criação de instrumentos para que estas pudessem ser as protagonistas de suas próprias vidas e história. (TELES, 1999)

No ano de 1910, foi fundado o Partido Feminino Republicano, pela professora Deolinda Dalho, que defendia, em especial, que a abertura dos cargos públicos fosse atingisse a todos brasileiros, independente do sexo. No Rio de Janeiro, em 1917, Deolinda promoveu uma passeata em busca do direito ao voto que contou com a participação de aproximadamente 100 mulheres. (SOW, 2009)

Conforme afirma Céli Pinto (2003), o Partido Feminino Republicano possuía uma característica própria de ser um partido político que em sua composição era formado justamente por pessoas que não eram detentoras de direitos políticos, no caso mulheres que buscavam o direito ao voto, a emancipação e independência. Em seu estatuto, eram atribuídas às mulheres qualidades que lhe capacitavam para o exercício da cidadania no universo da política e do trabalho.

Bertha Lutz, em 1918, foi a segunda parlamentar eleita e, em conjunto com um grupo de mulheres, criou a Liga para Emancipação Intelectual da Mulher, no Rio de Janeiro, que objetivava a promoção da educação da mulher e a elevação do seu nível de instrução. Visava ainda à proteção das mães e da infância; a obtenção de garantias legislativas e práticas para o trabalho das mulheres; auxílio às boas iniciativas femininas e orientação na escolha profissional; estímulo ao espírito social e cooperativo entre as mulheres e despertar o seu interesse às questões sociais e públicas; garantir direitos políticos e prepará-las para exercer de modo inteligente tais direitos; estreitamento de laços de amizade com os países americanos. E no ano de 1922, esta associação foi convertida em Federação Brasileira para o Progresso Feminino, sendo organizado neste período, na cidade do Rio de Janeiro, o I Congresso Feminista no Brasil. (SOW, 2009)

Assim, em 1920, o feminismo surge no Brasil. Em sua primeira fase tendo como questão principal a incorporação da mulher como sujeito possuidor de direitos políticos. Junto com Bertha Lutz, esta fase focou na luta das mulheres pelos direitos políticos, por intermédio da participação eleitoral como candidatas e também como eleitoras. (PINTO, 2003)

Em 1945, a igualdade de direitos entre mulheres e homens foi reconhecida em documento internacional através da Carta das Nações Unidas. No ano de 1949, foi publicado na França o livro “O Segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir, no qual era defendida a ideia de que a hierarquia entre os sexos não se tratava de uma fatalidade biológica, mas sim de um processo de construção social. (PINTO, 2003)

Posterior à década de 40, em decorrência do aumento populacional, a incorporação da mão de obra feminina no mercado de trabalho cresceu, fazendo com que os tipos de ocupações assumidas pelo sexo feminino sofressem uma

diversificação. Assim, em 1951, é aprovada pela Organização Internacional do Trabalho a igualdade de remuneração, para funções iguais, entre os trabalhos masculinos e os femininos. (PINTO, 2003)

O ingresso mais acentuado da mulher no mercado de trabalho só ocorreu no Brasil em meados dos anos de 1970. A mulher ainda ocupava as funções ligadas aos serviços de cuidado, como sendo enfermeiras, atendentes, professoras, entre outros; serviços domésticos; comerciantes; e uma parcela bem pequena como agricultoras. (PINTO, 2003)

Neste período, um aspecto importante da realidade do Brasil foi a presença dos movimentos femininos entre as classes média e populares, fator que antecedeu a década de 1970 e que passou a existir parlamentarmente em todos os movimentos do feminismo. Como exemplo disso é possível citar os movimentos contra os altos preços, os clubes de mães, o movimento em favor da anistia, dentre outros. Este período ficou conhecido como a década da mulher. E, no ano de 1975, promovida pela Organização das Nações Unidas – ONU, foi realizada a I Conferência Mundial da Mulher, em comemoração ao Ano Internacional da Mulher em todo o mundo. (PINTO, 2003)

No fim dos anos 70, novos movimentos sindicais e feministas surgem no Brasil, grupo organizado de mulheres que buscavam a redemocratização do país e por melhores condições de vida e trabalho da população brasileira. Este fato uniu ambos os sexos em busca de condições de vida melhores e o movimento sindical assumiu a luta pelos direitos das mulheres. (PINTO, 2003)

Nos anos de 1980, inicia-se o uso do termo gênero como ferramenta capaz de dimensionar e detectar as desigualdades e conflitos entre os sexos. Neste período nasce a CUT – Central Única dos Trabalhadores que auxiliou que o movimento das mulheres obtivesse maior visibilidade dentro do interior do movimento sindical, nascendo então, na CUT, a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora. (PINTO, 2003)

Os anos 80 foram importantes para a luta das feministas no Brasil no que tange à saúde em dois pontos: no desenvolvimento de grupos que procuravam meios alternativos de atendimento à mulher e na implementação do Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher – PAISM. (PINTO, 2003)

O Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher foi uma das intervenções que mais deram certo por parte de um movimento social organizado na área das políticas públicas. Sua abrangência era em todos os estágios da vida da mulher, considerando características biológicas e sociais. Em 1986 promoveu a Conferência Nacional da Saúde e Direitos da Mulher em Brasília e, na década de 1990, deixou de ser uma política pública abrangente. (PINTO, 2003)

Em sequência, em 1985, criou-se o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), momento em que uma estrutura formalizada de representação ao movimento de mulheres que se mobilizou na campanha Diretas-já, no ano de 1993, ocorreu. Com uma atuação que foi de 1985 a 1986, deu tratativas a quase todos os temas centralizados na luta feminista do país e sua grande conquista foi com a Assembleia Nacional Constituinte, tendo incorporado na Constituição Federal de 1988 uma grande parte das duas reivindicações. (PINTO, 2003)

Os anos 80 foram marcados pelo crescimento e fortalecimento do movimento de mulheres que passou a fazer parte dos sindicatos, associações comunitárias e partidos políticos após ser diversificado e ampliado. A luta das mulheres, neste período, é consolidada e é reconhecida pelo Estado Brasileiro, que passa a atender na Constituição Federal as suas propostas em elaboração e age de modo eficaz no desenvolvimento de políticas públicas direcionadas às mulheres. A constante mobilização dos movimentos feministas com os constituintes trouxe diversas reivindicações associadas à Constituição, dentre as quais estão a igualdade entre os sexos, a licença maternidade e a licença paternidade, a proibição da disparidade salarial entre homens e mulheres e a igualdade de direitos e deveres na questão conjugal. E com o chamado “lobby do batom”, a ação das mulheres em defesa dos seus direitos ficou conhecida junto aos constituintes da capital federal. (PINTO, 2003)

Pode-se observar ainda, neste período, que houve um avanço expressivo no que se refere à intervenção estatal no reconhecimento da condição feminina e o início das políticas assumidas para enfrentar e superar as discriminações, privações e opressões que as mulheres vivenciam. São criados também nesta época os Conselhos dos Direitos da Mulher, das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher – DEAM, de programas próprios de saúde integral e de prevenção para atendimento de

vitimas de violência sexual e domestica. A luta para que as relações de gênero fossem democratizadas continuaram e com a Constituição Federal de 1988 a igualdade jurídica foi conquistada pelas mulheres. (PINTO, 2003)

As questões relacionadas ao gênero, no Brasil da década de 1990, tiveram maior visibilidade. A classe dos trabalhadores enfrentou a desestruturação do mercado de trabalho, da redução salarial e da precarização do emprego, que atingiu em maior quantidade as mulheres. Mesmo eles tendo uma facilidade maior em ser empregadas, mais até que os homens, este fato se deve à desigualdade da remuneração do trabalho feminino que é constante. O nível educacional das mulheres passou a se equiparar com o masculino e, em algumas vezes, até ser superior, pois devido ao preconceito que ela encontra no mercado de trabalho a mulher precisa estar mais preparada e possuir uma escolaridade maior para que consiga ocupar cargos elevados. (TELES, 2006)

Neste período também surgiram várias organizações não-governamentais – ONG especializadas na questão da mulher e se consolidaram as redes e articulações setoriais, regionais e nacionais, tais como: “A Articulação das Mulheres Brasileiras – AMB; A Rede Nacional Feminista de Saúde e Direitos Reprodutivos e a Rede de Saúde e de articulações de trabalhadoras rurais e urbanas, pesquisadoras, religiosas, negras, lésbicas”. (TELES, 2006, p. 40)

Esta época foi marcada pela eficácia da regulamentação dos dispositivos constitucionais e de implantação de políticas públicas ligadas às mulheres e que tinham expectativas quanto a igualdade das relações de gênero. (TELES, 2006)

Perante a influência internacional, o Brasil adotou acordos internacionais de direitos humanos a partir da Conferencia Mundial de Direitos Humanos em Viena, em 1993, que:

Reconheceu os direitos das mulheres e meninas como direitos humanos e que a violência contra as mulheres configura uma violação destes direitos. Assinou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1994) e a Convenção Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra as Mulheres (1996), articulada pelo CLADEM – Comitê Latinoamericano de Defesa dos Direitos da Mulher. (TELES, 2006, p. 48)

Em 1995, foi realizada a Conferência Mundial sobre a Mulher, em Pequim, e o documento que foi produzido ao fim deste evento tornou-se referência em todo o mundo para luta feminista. No mesmo ano, no Brasil, a norma que estabeleceu as quotas de mulheres para candidatura dos partidos políticos surgiu e no ano de 1996 a lei da união estável passa a ser considerada como entidade familiar. (TELES, 2006)

Além das normas jurídicas em relação à mulher avançarem nos anos 2000, o número de órgãos municipais e estaduais direcionados às mulheres também aumentaram. Com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres, em 2003, vários avanços foram alcançados e em 2004 esta secretaria realizou a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. E no ano de 2005, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres foi lançado. (TELES, 2006)

Com a lei 11.340, de 2006, também conhecida como Lei Maria da Penha, mecanismos para coibir a violência contra a mulher foram criados, proporcionando às vítimas de violência instrumentos de proteção, buscando acrescentar meios niveladores de desigualdades no sistema jurídico. Posterior à Convenção de Belém do Pará para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra as Mulheres, ocorrida em 1996, a certeza da transformação da realidade da mulher por meio do Direito torna-se concreta. (TELES, 2006)

O objetivo desta lei fica explícito quando, em seu artigo 6º, referente à Exposição de Motivos número 16 da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, explica o objetivo de sua implantação, o qual se faz saber que:

Ações direcionadas a segmentos sociais, historicamente discriminados, como as mulheres, visando a corrigir desigualdades e a promover a inclusão social por meio de políticas públicas específicas, dando a estes grupos um tratamento diferenciado que possibilite compensar as desvantagens sociais oriundas da situação de discriminação e exclusão a que foram expostas (BRASIL, 2005, p. 01)

Mesmo após todas as lutas ao longo dos anos, as mulheres ainda sofrem injustiças em todas as áreas da sua vida, seja no emprego, em casa, na sociedade, no casamento. Outra realidade no mercado de trabalho que afeta as mulheres é o assédio sexual, que é uma consequência histórica da cultura patriarcal. Ainda que as mulheres tenham enfrentado grandes dificuldades ao longo dos anos, elas conseguiram

conquistar um espaço respeitável dentro da sociedade. As discussões das relações de gênero fazem parte da democratização efetiva da sociedade. Desta maneira, a luta das mulheres não se relaciona somente com os interesses imediatos, mas também aos interesses da humanidade como um todo.

2.3 Os Direitos da Mulher

Na área jurídica, assim como na história, as mulheres estiveram por muito tempo excluídas, especialmente em decorrência da divisão sexual do trabalho e em razão da sua biologia reprodutora, além da sua aparente fragilidade em detrimento à força física do homem.

Alguns dos fatores que levaram à transformação da condição jurídica da mulher foi a sua entrada maciça no mercado de trabalho, a necessidade de se reconfigurar a família, o acesso à educação, os avanços tecnológicos na área reprodutiva, as relações entre a feminilidade e a pobreza, dentre outros. (TELES, 2006)

A Organização das Nações Unidas (ONU) reconhece que a promoção da igualdade entre ambos os sexos auxilia no crescimento estabilizado e no desenvolvimento de sistemas econômicos, que trazem benefícios sociais apreciáveis através de indicadores econômicos. (ONU, 2003)

Mostra que a discriminação contra as mulheres gera uma ameaça severa aos direitos humanos, porque provoca um grande impacto negativo no desenvolvimento social e econômico. Concluindo que buscar e tornar sólida melhores condições de vida para as mulheres de todo o mundo não é um questão apenas de direitos humanos, mas sim um fator que deve ser priorizado para que uma sociedade mais justa seja desenvolvida. (ONU, 2003)

Com a promulgação das declarações de direitos ocorridas ao fim do século XVIII, tais como a Declaração Americana de Virgínia, de 1776, e a Declaração Francesa, de 1789, que deram um sentido moderno e revolucionário à condição humana do sujeito, nasce a história dos direitos humanos. (TELES, 2006)

O ideal de direitos humanos retorna no século XX, como consequência do holocausto que aconteceu na Segunda Guerra Mundial. O período do pós-guerra foi um momento de

Reconstrução dos direitos humanos como paradigma ético que aproxima o direito da moral. Neste cenário, o maior direito passa a ser adotando a terminologia de Hannaf Arendt, o direito a ter direitos, ou seja, o direito a ser sujeito de direitos. (TELES, 2006, p. 16)

Desta forma, em 10 de dezembro de 1948, surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, como principal marco do processo de reconstrução dos direitos humanos. Introduz a ideia moderna de direitos humanos, que era caracterizada pela universalidade e indivisibilidade de tais direitos. Utiliza o termo universalidade devido ao clamor da extensão universal dos direitos humanos, por acreditar que a condição de pessoa é o único requisito para se atingir a dignidade e a titularidade de direitos. Já o termo indivisibilidade é usado devido a garantia dos direitos civis e políticos ser condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando se viola um destes direitos, os demais também o são. Os direitos humanos fazem parte de uma unidade que não pode ser dividida, que é interdependente e inter-relacionada. (TELES, 2006)

A Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem foi proclamada em 2 de maio de 1948. Nela os princípios da liberdade, igualdade e propriedade são valorizados como direitos essenciais da pessoa. Esta declaração expõe os direitos básicos, indispensáveis ao desenvolvimento físico, intelectual, social e econômico dos seres humanos, seja qual for a sua raça/etnia, sexo, religião e credo político. (TELES, 2006)

Uma nova ordem social foi imposta pelos movimentos revolucionários no século XVIII. Em 1789, a Revolução Francesa tirou o poder político dos senhores feudais, dando à burguesia, que já possuía poder econômico e que era composta de homens proprietários, poder político, que era intitulado como direitos humanos. (TELES, 2006)

O aspecto universal, que é característica principal dos direitos humanos, foi desconsiderada durante a Revolução Francesa. Não se assegurou nem mesmo o lema da luta francesa que é “igualdade, liberdade e fraternidade” no documento que foi redigido no processo revolucionário - a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. (TELES, 2006)

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão fazia menção a pessoa do sexo masculino, desconsiderando a igualdade entre os sexos, bem como a escravidão negra. Os direitos das mulheres não foram reconhecidos neste documento. Por consequência disso, Maria Gouze, em 1791 propôs a Declaração dos Direitos das Mulheres e da Cidadã, na Assembléia Nacional da França, para fosse igualada a outra do homem, que foi aprovada pela Assembléia Nacional. Devido a isso ela foi condenada a morte na guilhotina, em 7 de novembro de 1793. A sentença que a condenou dizia que ela “[...] se imiscuiu nos assuntos da República, esquecendo-se das virtudes de seu sexo [...]”. (TELES, 2006, p. 19)

Vitoriosa, a burguesia obteve um projeto constitucional, escrito por Boissy d’Anglas, no qual era afirmado que:

[...] a igualdade absoluta é uma quimera; para que pudesse existir, seria preciso que existisse igualdade total no espírito, na virtude, na força física, na educação e na fortuna de todos os homens. Um país governado pelos proprietários é de ordem social; aquele onde os não proprietários governam está em estado de natureza. (TRINDADE, 2002, p. 77)

Os direitos humanos são construídos durante o processo de mudanças profundas e contraditórias nas áreas sociais e políticas. Vários movimentos durante o século XX foram inspirados nos princípios dos direitos humanos para propor justiça social, tais como:

- A Constituição do México, em 1917, que propugnou avançadas reformas sociais no rumo de uma sociedade igualitária, foi a primeira constituição a implementar a reforma agrária na América Latina;
- A Declaração de Direitos para o povo Trabalhador e Explorado na revolução soviética, promulgada em 1918, com enunciados como: socialização da terra, controle dos meios de produção e dos transportes pelos trabalhadores, controle estatal dos bancos e direito ao trabalho para todos os cidadãos;
- A Organização Internacional do Trabalho é criada em 1919, e regulamenta as matérias sobre a limitação da jornada de trabalho, desemprego, proteção da

maternidade, exigência de idade mínima para admissão nas empresas e controle do horário noturno para menores, temas que já haviam sido incorporados à Constituição Mexicana;

- A Constituição da 1ª República Alemã de Weimar, aprovada em 31 de julho de 1919, foi o primeiro documento constitucional a reconhecer a igualdade de direitos entre mulheres e homens na sociedade conjugal. Equiparou os direitos de filhos legítimos e ilegítimos. Definiu em oito horas a jornada diária de trabalho. Garantiu o direito do voto feminino, a educação pública e os direitos trabalhistas. Estabeleceu distinções entre diferenças e desigualdades. Embora com vigência breve é uma referência histórica dos direitos humanos. (TELES, 2006, p. 22)

Os direitos humanos que assinalam os direitos individuais, a emancipação do poder político do Estado absoluto e religioso e a liberação do poder econômico dos entres feudais, foram chamados direitos humanos de “primeira geração”. (TELES, 2006)

Já no século XIX, as propostas socialistas tornaram possível a evolução dos direitos humanos no processo histórico. Com a vitória da revolução soviética, em 1917, em pleno movimento socialista, surgiu a “segunda geração de direitos humanos”, que eram conhecidos como direitos sociais e econômicos, que buscavam reconhecer o direito ao trabalho, à saúde, à educação. Esses direitos serão acrescidos aos textos constitucionais a partir do século XX e reafirmados com a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. (TELES, 2006)

Introduzidos no contexto histórico, surgem os direitos humanos de “terceira geração” e “quarta geração”, que são, respectivamente, a:

Autodeterminação dos povos, o direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, proporcionando aos povos uma base concreta para legitimar suas demandas por justiça, paz e soberania; e os direitos humanos intitulados de “quarta geração”, estes criados pela evolução da ciência e pela revolução tecnológica, como exemplos temos os direitos e as obrigações decorrentes da manipulação genética ou do controle de dados informatizados. (TELES, 2006, P. 26)

Os direitos humanos consistem na afirmação da dignidade da pessoa perante o Estado. O poder público deve estar a serviço dos seres humanos. Deve ser uma ferramenta que permita o convívio dos cidadãos em sociedade, em condições de realizar direitos e respeitar os outros segmentos sociais. (TELES, 2006)

Através de suas Constituições, o Estado passou a tornar possível a manutenção dos direitos e passou também a assumir os deveres para com a sociedade. Enquanto que em nível internacional, a criação de documentos como pactos, tratados e convenções, possibilitou que os direitos humanos voltados a garantia dos direitos da pessoa com alcance regional ou mundial fossem efetivados. (TELES, 2006)

A Conferência Mundial de Direitos Humanos, que ocorreu no ano de 1993, na Áustria, tornou-se uma referência histórica, pois reconheceu os direitos humanos das mulheres, sem contar que deixou clara a universalidade dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e a responsabilização do poder público. (TELES, 2006)

Os direitos humanos resultam de um trajeto constituído através de lutas e disputas de interesse. Assim, Teles (2006, p. 31) diz que “o reconhecimento das mulheres como titulares de direitos humanos é uma conquista histórica que ainda necessita ser consolidada”.

Portanto, a luta das mulheres é uma constante busca na composição de novos valores sociais, de nova cultura e de uma nova moral. É em sua essência democrática por ter sua origem na igualdade entre homens e mulheres e progredir para a igualdade entre todos os homens, não considerando as desigualdades de classe.

3. O MERCADO DE TRABALHO

O trabalho existe desde a antiguidade. Por meio dele, os seres humanos procuravam satisfazer suas necessidades, como as de alimento, vestimenta, abrigo. Atualmente graças à evolução humana e tecnológica, as características do trabalho mudaram, e ao longo do tempo mudam-se significado, organização e valor dados a essa atividade de sociedade para sociedade.

Para os tribais, por exemplo, em geral, todos deveriam desempenhar atividades relacionadas à obtenção do que necessitavam para se manter. Apenas a idade e o sexo definiam a divisão das tarefas. Nas sociedades grega e romana, a produção dos suprimentos necessários para manter a população era garantida, sobretudo pela mão de obra escrava, muito embora houvesse artesãos e os camponeses, chamados de trabalhadores livres. Com isso, eram desobrigadas as atividades produtivas dos senhores e proprietários, e a estes ficavam encarregados os assuntos da cidade e o bem-estar dos cidadãos. Já nas sociedades feudais, a terra era o principal meio de produção (prevalência do sistema de deveres do servo para o senhor), havendo também outras formas de trabalho, como atividades artesanais desenvolvidas nas cidades e nos feudos e as atividades comerciais. (ORIGUELA, 2010)

No Brasil, o processo de formação do mercado de trabalho é composto pelo período colonial (1530-1822), perpassando pela construção do mercado de trabalho (1850-1930), e chegando ao processo de industrialização, onde ocorre a nacionalização e consolidação das leis Trabalhistas (1930-1980). O Brasil Colônia foi um período onde havia uma sociedade cujas relações sociais de produção mantinham-se alicerçadas no escravismo, onde os meios de produção e os trabalhadores escravizados estavam vinculados a uma coerção violenta de forma física e psicológica, e a economia era voltada para a agroexportação de diferentes produtos, sobretudo os agrícolas. Esse sistema social escravista perdurou um longo período, sendo extinto somente em 1888, com a abolição da escravidão. Entretanto, no Brasil contemporâneo ainda permanece um legado de desigualdades sociais e raciais. (ROCHA; GUIMARÃES, 2015, p. 24).

O ano 1850 marca uma ruptura na história econômica e social do Brasil, pois, com a proibição do tráfico de escravos, o principal fator de produção (que era ao

mesmo tempo fonte de capital e de trabalho) tornava-se escasso, configurando uma nova situação que Furtado (1959, p.141) chamaria de “inelasticidade da oferta de trabalho”, isso significa que, caso a produção aumentasse, não haveria mão de obra na quantidade necessária e a preços baixos. Ou seja, a abolição da escravatura não significou o surgimento do trabalho assalariado, mas deu lugar a várias formas de trabalho não escravo conhecido como o movimento de transição do trabalho escravo para o trabalho livre. Isto é, do estabelecimento do mercado de trabalho a partir de meados do século XIX. (BARBOSA, 2016).

Somente após 1930, o país começa a integrar tanto as atividades econômicas como o mercado de trabalho. A industrialização, a criação da carteira de trabalho e da Consolidação de Leis trabalhistas, junto com as migrações regionais, criaram condições para a nacionalização do mercado de trabalho brasileiro, tanto da demanda de novos empregos, como da oferta de trabalho para além do crescimento demográfico. Assim utiliza-se agora mão de obra recrutada internamente, observando-se a expansão de uma classe trabalhadora assalariada, concentrada nos centros urbanos, disseminando-se de maneira seletiva do Sudeste em direção ao Sul, para chegar ao Norte e ao Nordeste em meados dos anos 70. Neste período além do salário mínimo, há também o acesso ao sindicato e a um pacote de direitos sociais e trabalhistas dentre eles saúde, previdência e, moradia (LAGO. 2014).

De acordo com Barbosa, (2016) quatro características marcam o período de “nacionalização” do mercado de trabalho que “coincide” com o desenvolvimento a todo o vapor do capitalismo brasileiro. A primeira é a expansão quantitativa e diferenciação qualitativa do mercado de trabalho, ou seja, a força de trabalho rural invadia as áreas urbanas em busca de emprego; a segunda trata-se da regulamentação do trabalho e a face dos não assalariados. Não obstante, em 1976, apenas metades dos trabalhadores do Brasil rural eram assalariados. Em terceiro está, a desigualdade de rendimentos dentro e fora do mercado de trabalho, e em quarto, o desigual acesso às políticas sociais aprofundava a segmentação espacial e setorial do mercado de trabalho.

A dinâmica internacional, a mudança da estrutura da economia brasileira, a atuação do Estado e as coalizões de classe que predominaram no século XX contribuem para explicar a consolidação e nacionalização do mercado de trabalho no

Brasil, mas apenas se levarmos em consideração que esse processo não se deu num vácuo histórico. Enfim, um mercado de trabalho que se modernizou, mas ampliando o seu caráter excludente e concentrador, pois, a história do trabalho no Brasil é suficientemente perversa para produzir, ainda hoje, um quadro desfavorável para as mulheres de estruturação do mercado nacional de trabalho.

Em todo o mundo tem se discutido e se realizados apontamentos para o enfrentamento das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Um bom exemplo disso é o que ocorre no continente europeu que promove ações afirmativas para que a igualdade seja estabelecida, como também buscam estruturar transversalmente as abordagens das questões ligadas a tal questão, no caso chamada de *gender mainstreaming*. (DELGADO, CAPPELIN e SOARES, 2002)

Nas afirmativas e políticas que promovem a igualdade de gênero, são incorporadas medidas que buscam a reversão das segregações de sexo, manifestadas, por exemplo, na predominância do sexo masculino em áreas como a engenharia, e também como o fato de o sexo feminino ser remunerado de forma inferior mesmo estando em postos iguais ao do outro gênero. (OLGIATI, 2002)

E mesmo havendo diferenças próprias de cada área, a desigualdade entre os homens e as mulheres se generaliza, seja qual for o nível ou setor que ocupe.

Tabela 1. Salário médio das mulheres admitidas sobre o salário médio dos homens admitidos em empregos com carteira assinada, segundo subsetores de atividade econômica – Brasil (jan. 2010 – dez. 2010).

	Até 8 anos de estudo	Entre 9 e 11 anos de estudo	12 ou mais anos de estudo
Extrativa mineral	76,7	78,1	64,0
Indústria de transformação	85,4	79,0	67,1
Indústria de produtos minerais não metálicos	91,2	90,5	63,6
Indústria metalúrgica	77,8	79,7	66,7

Indústria mecânica	71,0	75,1	64,5
Indústria de material elétrico e comunicações	84,7	84,9	84,9
Indústria têxtil, vestuário e artefatos e tecidos	91,5	90,5	69,4
Indústria de calçados	89,1	85,9	66,1
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	95,0	85,1	68,5
Serviços industriais utilidade pública	85,3	84,2	72,9
Construção civil	79,6	86,3	66,0
Comércio	87,2	89,5	71,5
Comércio varejista	87,4	90,6	78,5
Comércio atacadista	87,8	89,8	70,0
Serviços	76,6	81,7	69,4
Instituições de crédito, seguros e capitalização	73,9	83,1	67,6
Serviços comerciais e administrativos de imóveis, valores imobiliários, serviço técnico	77,5	79,7	65,1
Serviços transportes e comunicações	71,9	80,7	72,7
Serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção	83,3	83,9	81,2
Serviços médicos, odontológicos, veterinários	87,6	90,5	72,2
Serviços ensino	87,7	83,5	83,3
Administração pública direta e autárquica	88,2	87,8	68,6
Agropecuária	88,6	82,0	61,4
Total	80,9	81,0	66,1

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Elaboração: Disoc/Ipea

Observando a tabela 1, percebe-se que a desigualdade entre os sexos está presente em todos os setores e aumenta proporcionalmente aos anos de estudo. O que significa dizer que quando há uma comparação entre homens e mulheres que possuem a mesma escolaridade, existe um aumento proporcional na diferença salarial entre ambos. Ou seja, a desigualdade entre homens e mulheres é maior quando determinada

função é mais especializada e sofisticada. Assim, nesta diferença as desigualdades relacionadas aos postos mais elevados, que geralmente são ocupadas pelo trabalhador mais bem preparado e com mais anos de estudo, podem estar embutidas.

O que se pode ver é que muito embora o acesso das mulheres ao mercado de trabalho tenha ocorrido, não se teve a preocupação com a igualdade de gênero. Uma vez que a igualdade de gênero, que engloba também a igualdade de oportunidades de trabalho, não está restrita apenas à acessibilidade ao emprego, mas sim ao reconhecimento do trabalho feminino e a colheita dos frutos deste. Deste modo, esta previsto no artigo 11, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW*), que:

Os Estados signatários deverão tomar todas as medidas adequadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no campo do emprego, com o objetivo de assegurar, baseado na igualdade de homens e mulheres, os mesmos direitos, em especial:

- (a) o direito ao trabalho como um direito inalienável de todos os seres humanos;
- (b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção nas questões de emprego;
- (c) o direito à livre escolha de profissão e emprego, o direito à promoção, segurança no trabalho e todos os benefícios e condições de serviço, e o direito de receber treinamento e reciclagem vocacional, incluindo capacitação, treinamento vocacional avançado e treinamento recorrente;
- (d) o direito de igual remuneração, incluindo benefícios e o mesmo tratamento em relação a trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento na avaliação da qualidade do trabalho;
- (e) o direito à seguridade social, particularmente nos casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, envelhecimento e outra incapacidade para o trabalho, assim como o direito de ter licença paga; e
- (f) o direito à proteção à saúde e à segurança no trabalho, inclusive a proteção da função de reprodução. (UNESCO, 2006, p. 01)

No que tange aos avanços relacionados à ocupação das mulheres no mercado de trabalho, como ainda ao seu acesso aos níveis educacionais mais altos, não se pode negar que elas são minoria, fato este demonstrado pelas áreas tecnológicas como as engenharias, nas quais a presença feminina ainda é baixa. Há vários anos, no Brasil, as mulheres estão presentes em maior número na educação superior. Contudo, este fato não acontece em igual proporção em relação aos postos da administração pública e de empresas privadas. Os desafios que há para que as

mulheres ocupem cargos de chefia e gerenciamento já foram constatados em todas as esferas do poder, sejam municipais, estaduais ou federais. E o mesmo acontece nas empresas privadas. (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004)

No campo das empresas privadas, pode-se dizer que a acessibilidade das vagas não é igual para os sexos. Exemplo disso pode ser observado no resultado de uma pesquisa realizada pelo Ibope e pelo Instituto Ethos, no ano de 2010, que contou com a participação de 500 das maiores empresas do país, que revelou que:

Tabela 2. Composição funcional das 500 maiores empresas do Brasil, segundo o nível da função, por sexo (Em %).

Nível da função	Homens	Mulheres
Quadro executivo	86,3	13,7
Gerência	77,9	77,9
Supervisão	73,2	73,2
Quadro funcional	66,9	66,9

Fonte: Ethos e Ibope, 2010.

3.1 A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se devido à sua necessidade em contribuir nas tarefas ligadas ao sustento da família. Iniciado durante a Revolução industrial. A princípio tinha o intuito de diminuir os custos e os salários ao inserir um novo grupo de operárias, trazendo definitivamente, a mulher para a produção. Ao longo dos anos, mudanças importantes ocorreram envolvendo a participação feminina no mercado de trabalho. Os meios convencionais do sustento familiar, realização profissional/pessoal no século XXI sofreram mudanças diárias e cada vez mais frequentes.

Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no espaço profissional desde a década de 70 do século XX, é importante ressaltar quais os aspectos determinantes neste processo, como a mulher passar a considerar a articulação entre o mercado de trabalho e a família um elemento fundamental de análise. Isso porque, para

muitas, a inserção no mercado de trabalho não levou a uma dispensa das atribuições familiares, mas à acumulação dessas duas esferas. Baylão e Schettino (2014) descrevem que a inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se também devido ao desenvolvimento de métodos contraceptivos, como o anticoncepcional, dando às mulheres a decisão de quando e quantos filhos pretendiam ter, isso se os quisessem ter, podendo conciliar casa e o trabalho. (D'ALONSO, 2008)

Segundo D'Alonso (2008, s/p)

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.

Infelizmente a discriminação, o preconceito e a desvalorização da mulher são facilmente identificados. Se formos analisar ao longo dos anos, perceberemos que as raízes culturais sempre estiveram intimamente ligadas à figura feminina direcionando suas diferenças biológicas em relação ao homem, colocando como objetivo de vida para elas, tão somente, cuidar do lar, ser mãe e esposa. (D'ALONSO, 2008)

Mesmo contribuindo de forma positiva no mercado, a mulher sofre preconceito e discriminação, o que fez dela alvo de desigualdades no decurso do tempo. É sabido que, mesmo com a presença feminina cada vez mais sólida nos postos de trabalho, os cargos de chefia e gestão que por sua vez são melhores remunerados, tem em sua ocupação uma maioria de homens, pois a questão do gênero feminino foi e ainda continua sendo obstáculo para o avanço da mulher no mercado de trabalho, tendo suas características relacionadas à fragilidade, lançando mão do profissionalismo e da sua capacidade para o labor. (D'ALONSO, 2008)

Assegurar o direito de trabalhar ao cidadão é sem dúvida garantir ao mesmo a manutenção de um direito fundamental, uma vez que, o trabalho é parte essencial para a realização do ser humano, possibilitando a todo cidadão o exercício da dignidade. E para a mulher, sem dúvida é um grande avanço ter atualmente direitos iguais e proteção no mercado de trabalho, visto que por anos sofreu com normas discriminatórias e com o preconceito social. (D'ALONSO, 2008)

Porém, apesar de demonstrar todos os avanços alcançados pela mulher ao longo dos anos e principalmente no mercado de trabalho, é necessário esclarecer que ainda existe mesmo que de forma menos expressiva, a discriminação o desrespeito à mulher, algo que diante da sociedade atual é inaceitável. Contudo, não se pode desconsiderar os grandes avanços que ocorreram durante todos esses anos, e que ao longo do tempo o que não nos falta é a esperança de acreditar que ainda haverá grandes transformações no mercado de trabalho. (D'ALONSO, 2008)

3.2 Ocupação e Deslocamento das Mulheres no Espaço Público

Os debates de ordem feminista e ligados às demandas por igualdade de gênero são estruturados pelas conjecturas analíticas sobre a divisão sexual, a qual, segundo ela, existiria uma organização do trabalho onde certas atividades seriam de atribuição masculina e outras femininas. Isso porque esta divisão seria fundamentada na teoria de que há uma diferença de natureza entre os homens e as mulheres que explicaria a existência de aptidões diferentes e familiaridade para uma ou outra atividade, está ligada uma a outra, que vem a ser a divisão entre a área pública e privada. Esta não esta relacionada apenas à divisão sexual do trabalho, mas ainda aos meios de diferentes características, onde o espaço privado seria atrelado às atividades que dizem respeito ao ambiente domestico e a vida familiar, e no espaço público as atividades relacionadas às obras, à exposição, às obras, aos trabalhos e ao agir político. (ARENDT, 1988).

Esta edificação ideológica, que remete ao período originário das civilizações ocidentais, vai sendo formada ao decorrer da história. E nem sempre os limites entre tais espaços são estabelecidos de maneira clara. Ao contrário, são realizados de modo ambíguo e fluido. (ARENDT, 1988)

A divisão sexual do trabalho decorrente da estruturação de um mundo dividido entre as esferas pública e privada é um referencial importante para a discussão feminista, que mostra o modo pelo qual ela proporcionou um arranjo social que desvaloriza as atividades que as mulheres desempenham normalmente, ou as que são

atribuídas a elas socialmente, em relação às que são de desempenho masculino. (ARENDT, 1988)

Assim sendo, a divisão sexual do trabalho não organiza as atividades do mundo somente, mas também agrega valor, o que, de acordo com o debate feminista, causa as desigualdades de gênero. A questão não é apenas a divisão do trabalho entre homens e mulheres, mas a desigualdade de valor que este problema provoca. Assim, vários autores debatem sobre a estruturação do pensamento político e sobre as teorias liberais apontando o cerne teórico onde a divisão do público e privado ocorre. Tal divisão impactou diversos campos da vida social, tais como o político, o artístico e o econômico. (BOURDIEU, 2003)

Além de não se desejar a divisão sexual do trabalho, diante da preocupação do mercado de trabalho e de várias outras funções públicas de modo mais intenso pelas mulheres, as vezes analisar apressadamente esta situação passe a impressão de que a divisão não tenha mais sentido. Contudo, as desigualdades de ordem econômicas e de ocupação de espaços entre os sexos indicam que elas fazem sim bastante sentido, entretanto precisam ser examinadas partindo da sua configuração, que tem se tornado complexa. (BOURDIEU, 2003)

A tímida presença feminina e o predomínio masculino em certas áreas fazem com que existam diferenças, provocadas pelo simples fator biológico da mulher (por ter um corpo diferente). Esta diferença, por sua vez, torna possível a existência de um sentimento de desajuste ou deslocamento das mulheres ao ocuparem determinadas posições ou lugares. Ao se descrever o processo ocupacional realizados pelas mulheres em locais que antes eram de predominância masculina, não se pretende indicar que a caracterização destes espaços não possa ser mudada, mas sim mostrar o peso que as mulheres ainda suportam ao ocuparem estes lugares, além das demais questões estruturais como a divisão do trabalho doméstico. Neste ponto de vista, é possível dizer que elas são responsáveis pela atividade reprodutiva da vida e do lar, independentemente dos trabalhos e funções que ocupam fora do ambiente doméstico. E mantém a função do lar e de reprodução mesmo que adentrem no mercado de trabalho, fazendo que elas tenham uma sobrecarga, pois precisam ter dupla jornada: a do trabalho formal e o do lar. E para que a mulher ocupe determinados lugares no

mercado de trabalho, ela ainda se vê sobrecarregada e até mesmo deslocada, sendo que esta configuração não é exclusiva do mercado de trabalho do Brasil, ela está presente em sociedades do mundo todo, em maior ou menor grau, nas quais a capacidade de enfrentamento destes problemas, bem como suas soluções também variam. (BOURDIEU, 2003)

Quando a ocupação de posições mais elevadas na administração por homens e mulheres é estudada, está se situando a situação em um campo híbrido, que trata do mercado de trabalho, tendo em vista que as funções na administração pública estão inseridas nas escolhas profissionais de cada indivíduo, e, ao passo que, em uma área política, posto que estes cargos, principalmente os mais altos como os DAS 5 e 6 são de livre nomeação do titular do órgão em questão, dando-se também o provimento em decorrência de critérios de diversas ordens, especialmente os políticos. Entender como a ocupação de DAS's ocorre pode contribuir para o entendimento das desigualdades entre homens e mulheres, seja no campo político ou no mercado de trabalho.

3.3 A Representação Política

A divisão entre público e privado, que é fundamentada na divisão sexual do trabalho age com mais força no espaço político. Todavia, é preciso realizar a diferenciação dos espaços políticos informais e os institucionalizados. Mesmo que não existam estudos que apresentem resultados estatísticos a respeito da participação feminina nas instâncias informais de participação política, como as reuniões de associações de bairro, há comprovações de que existiria uma participação crescente das mulheres e uma desigualdade entre os sexos menos acentuada, quando se compara os resultados das instâncias formais de participação e representação com estes resultados. (BRASIL, 2009b)

Levando em conta as câmaras baixas de todos os países, num cenário mundial, a participação das mulheres não ultrapassa um índice de 20%. Nesta perspectiva, a situação brasileira não é motivo de lisonjeio para os defensores da igualdade de gênero. Na situação da América Latina, o Brasil é o país com o pior índice

de participação feminina na câmara baixa. Na atual legislatura, as mulheres não chegam a 9%. Entretanto, mesmo que a desigualdade se acentue mais fortemente no Brasil, esta não é uma realidade característica apenas da realidade nacional, ao contrário, está presente no mundo todo e nos mais variados contextos. (ALVES e CAVENAGHI, 2009)

No caso do Brasil, ela adquire formas muito significativas, como exemplifica o Índice Global de Desigualdade de Gênero (*Global Gender Gap Index*), que foi desenvolvido e divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, e sua composição é formada a partir de quatro dimensões, as quais são a Participação e Oportunidade Econômicas (*Economic Participation and Opportunity*); Nível Educacional (*Educational Attainment*); Saúde e Mortalidade (*Health and Survival*); e Empoderamento Político (*Political Empowerment*). O Brasil, no ano de 2011, situou-se na posição de número 82, com o índice (*score*) de 0,6679. E um fator que foi importante para que o país atingisse uma pontuação tão baixa assim foi a dimensão do empoderamento político. Já na primeira dimensão, a posição do Brasil foi a de número 68, com um índice de 0,6490. Na segunda dimensão, ocupou a 66 posição, com 0,9904 de *score*. Na terceira, junto com outros países, esteve em primeiro lugar, e, por fim, na derradeira dimensão, esteve em 114, com o índice de 0,0526. (WEF, 2011)

Para que seja possível entender um pouco mais sobre o motivo de uma posição ser tão baixa na dimensão do empoderamento político, é necessário que sejam esclarecido que ela se compõe através da razão do número de mulheres sobre o de homens que ocupam a posição de ministro e nas posições parlamentares, além da mesma razão relacionada ao número de anos em que o principal cargo executivo é ocupado nos últimos 50 anos, sejam eles os cargos de presidente ou primeiro ministro. Ademais, na dimensão referente a Participação e Oportunidades Econômicas, um dos itens é a igualdade de remuneração por trabalhos semelhantes, na qual a posição ocupada pelo Brasil é a de número 124. (WEF, 2011)

3.4 A Administração Pública

No que se refere à administração pública, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) já apresentaram dados relevantes a respeito de pesquisas realizadas por estas duas instituições. Ainda que o acesso seja igual, mesmo porque é realizado especialmente através de concursos públicos, os desafios à evolução profissional das mulheres ainda é um dos desafios maiores para a administração pública. Em pesquisa anterior, a ENAP (2006), mostrou que, no mês de dezembro de 2005, 21,8% das funções com DAS 5 e 14,4% das com DAS 6 eram ocupados por mulheres. Assim, pesquisas qualitativas foram realizadas objetivando averiguar como a administração federal recebia esta desigualdade entre homens e mulheres. Foram colhidos diversos depoimentos e, ainda que não tivessem sido suficientes para explicar a desigualdade encontrada, serviram de base para que a pesquisa fosse desenvolvida. Essa desigualdade na distribuição dos cargos mais elevados entre homens e mulheres também pode ser observada na área das administrações públicas estaduais. (ENAP, 2006)

Neste âmbito, pode-se perceber que tanto na administração estatal, ou na administração de empresas, a desigualdade está presente nos altos cargos. E este fenômeno é explicado utilizando-se da estrutura patriarcal a qual a sociedade brasileira é fundamentada, onde o homem é o principal responsável pela família, justificativa esta utilizada para que os salários dos homens fossem superiores aos das mulheres, sendo muito difícil para as mulheres a superação dos valores e preconceitos que esta estrutura traz consigo. Esta teoria é admitida no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que “aponta, como decorrência desta estrutura, a associação do espaço público para os homens e do espaço privado para as mulheres”. (BRASIL, 2008, p. 116).

Porém, esta não é uma característica estritamente da realidade brasileira. O patriarcalismo pode ser entendido como uma situação presente no próprio contrato social desenvolvido pelas teorias políticas liberais, como já foi mostrado por Carole Pateman (1993). Se esta é uma realidade que vai além dos os limites de uma ou de

outra nação, quiçá deva se adentrar em um debate a respeito de certas características mais amplas da formação social. Assim sendo, é pertinente buscar introduzir esta situação na discussão mais abrangente a respeito da desigualdade de gênero, isto é, aquela sobre a divisão entre público e privado – que é como uma suposição para a estruturação da desigualdade de gênero –, que é intensa e foi instrumento de questionamento pela teoria feminista em suas mais variadas vertentes, independente da área da teoria política, da sociologia ou da antropologia.

Destarte, a recomendação feita pelo Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e contida no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres mostrou-se pertinente ao dizer que:

O Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher recomendou, após a leitura do relatório brasileiro:
O comitê incentiva o Estado-parte a tomar medidas legais e outras sustentadas para aumentar a representatividade das mulheres em cargos eleitos e nomeados, nos mais altos níveis do judiciário e na diplomacia. Recomenda que o Estado-parte introduza medidas legais e outras apropriadas, incluindo a alteração e ou substituição de leis ineficazes e a adoção de medidas especiais temporárias (...). O comitê recomenda que o Estado-parte realize campanhas de conscientização, tanto entre homens como mulheres, sobre a importância da participação plena e igualitária da mulher na vida política e pública e na tomada de decisão, como um componente necessário de uma sociedade democrática, e crie condições favoráveis que propiciem e estimulem essa participação. (BRASIL, 2008, p. 115)

No subcapítulo a seguir se falou mais a respeito do serviço público do Estado do Tocantins.

3.5 O Serviço Público do Estado do Tocantins

Inicia-se com a redivisão Territorial do País, a ideia de criar o Tocantins. A Constituição de 1988 trouxe a concretização dessa luta e de várias discussões apresentadas no final do séc. XIX e início do séc. XX, pelo desmembramento do Estado de Goiás criou o Estado do Tocantins. Segundo dados Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia, Turismo e cultura (SEDEM, 2017), em 05 de outubro de 1988, este sonho se tornou realidade. As lideranças souberam aproveitar o momento oportuno para mobilizar a população em torno de um projeto de existência

quase secular e pelo qual lutaram muitas gerações: a autonomia política do norte goiano, já batizado de Tocantins.

Houve uma eleição dos primeiros representantes tocaninenses que foi realizada em 15 de novembro de 1988, pelo Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, junto com as eleições dos prefeitos municipais. Foram empossados o governador, José Wilson Siqueira Campos; seu vice, Darci Martins Coelho; os senadores Moisés Abrão Neto, Carlos Patrocínio e Antônio Luiz Maya; juntamente com oito deputados federais e 24 deputados estaduais. Com nomeações do primeiro secretariado e os primeiros desembargadores, o governador assinou decretos com a criação das Secretarias de Estado, viabilizando o funcionamento dos poderes Legislativo e Judiciário e dos Tribunais de Justiça e de Contas que é composto de órgãos e entidades agrupados, respectivamente, nas administrações direta e indireta e especificados.

A secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos, antes se chamava Secretaria de viação e obras públicas. Sua missão é formular, programar, assegurar e avaliar políticas, normas, planos, programas e projetos bem como, soluções adequadas de transporte rodoviário de pessoas e bens e ainda, o sistema rodoviário estadual e sua integração regional com os modais, objetivando um desenvolvimento regional e socioeconômico. Tem como visão ser o eixo de desenvolvimento regional mediante e gestão de transportes inter e multimodal e sua infraestrutura com padrões de eficiência e qualidade e valores de excelência, transparência, ética, responsabilidade Socioambiental, gestão de qualidade e comprometimento.

Na administração pública brasileira as mulheres representam 43%, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Porém, quanto maior é o poder de decisão dos cargos, menor é a participação feminina, pois desse total apenas 13% ocupam cargos de decisão. Na iniciativa privada, essa realidade é um pouco melhor. Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM) do ano de 2014, desde 2010, a média de ocupação feminina dos cargos diretivos dos órgãos governamentais manteve-se em 50% (BRASIL/SPM, 2015, p. 44). No Governo do Estado do Tocantins há cerca de 42 mil servidores (2016), entre efetivos, contratados e comissionados. Elas representam mais da metade desse total, o que corresponde a

aproximadamente 25 mil servidoras públicas estaduais. Mas, estabelecer a igualdade de tratamento entre os servidores e combater a discriminação na Administração Pública não é tarefa simples, pois exige mudança cultural, além de ações de caráter institucional.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O processo de desenvolvimento de uma pesquisa científica pede o uso de uma metodologia que sirva como modelo a ser seguido, de forma a facilitar o cumprimento dos objetivos propostos.

O local de estudo dessa pesquisa, foi a Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos, que é responsável por projetar, licitar, executar, fiscalizar e receber, direta e indiretamente, obras e serviços de engenharia de interesse da Administração Pública Estadual, atendendo a demanda dos órgãos de acordo com as necessidades individuais de cada secretaria.

Antes de qualquer interpretação faz-se necessário uma observação acerca do organograma da Secretaria em estudo, bem como sua descrição mais detalhada. A Tabela 3 descrita a seguir, trata dos subsídios dos cargos de provimento em comissão de direção, chefia e assessoramento integrantes da estrutura administrativa do poder executivo do Estado do Tocantins.

Tabela 3. Símbolos e valores dos cargos em comissão DAS/DAI

NÍVEL DOS CARGOS	SÍMBOLO	SUBSÍDIO
Cargos de Chefia, Direção e Assessoramento Superior (DAS).	DAS-1	(*) ²
	DAS-2	10.000,00
	DAS-3	9.500,00
	DAS-4	6.500,00
	DAS-5	5.500,00
	DAS-6	4.500,00
Cargos de Chefia, Direção e Assessoramento Intermediário (DAI).	DAI-1	4.000,00
	DAI-2	3.000,00
	DAI-3	2.500,00
	DAI-4	2.000,00
	DAI-5	1.500,00

Fonte: DOETO nº 4.414 de 14/07/2015.

² (*) A Remuneração do Secretário é estabelecida na mesma forma do agente político.

A tabela 4 refere-se à descrição dos cargos da estrutura organizacional, símbolos (DAS ou DAI), e subsídio a fim de direcionar a análise quantitativa deste estudo, bem como aparato concreto para as interpretações que serão feitas ao longo deste percurso.

Tabela 4. Demonstrativos de cargos da estrutura organizacional.

SETOR	CARGO	SIMB	RESP
Gabinete do Secretário	Secretário	DAS-1	Homem
<i>Subsecretário</i>	<i>Subsecretário</i>	<i>DAS-2</i>	S/R
a) Assessoria de Gabinete	Assessor de Gabinete	DAS-4	Homem
<i>Secretária Geral</i>	Secretária Geral	DAI-1	S/R
a) Assessoria Técnica e de Planejamento	Ass. Téc. e de Planej.	DAS-4	Homem
Superintendência de Assuntos Jurídicos	Superintendente	DAS-3	Homem
a) Gerência de Assuntos Administrativos e Jurídicos	Gerente	DAI-1	S/R
b) Gerência de Desapropriações	Gerente	DAI-1	Homem
c) Gerência de Assuntos Habitacionais	Gerente	DAI-1	Mulher
Superintendência de Licitação de Obras e Serviços Públicos	Superintendente	DAS-3	Homem
<i>Diretoria de Licitação</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Mulher
a) Gerência de Licitação Contratos e Convênios	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Cadastro	Gerente	DAI-1	Mulher
c) Gerência de Compras	Gerente	DAI-1	Homem
Superintendência de Administração e Finanças	Superintendente	DAS-3	Homem
<i>Diretoria de Administração e Finanças</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Apoio Administrativo	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Transporte	Gerente	DAI-1	Homem
c) Gerência de Manutenção e Serviços Gerais	Gerente	DAI-1	Homem
d) Gerência de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas	Gerente	DAI-1	Mulher
e) Gerência de Segurança do Trabalho	Gerente	DAI-1	Homem
f) Gerência de Execução Orçamentária, Contábil e Financeira.	Gerente	DAI-1	Homem
g) Gerência de Tecnologia da Informação	Gerente	DAI-1	Homem
Superintendência de Obras Públicas	Superintendente	DAS-3	Homem

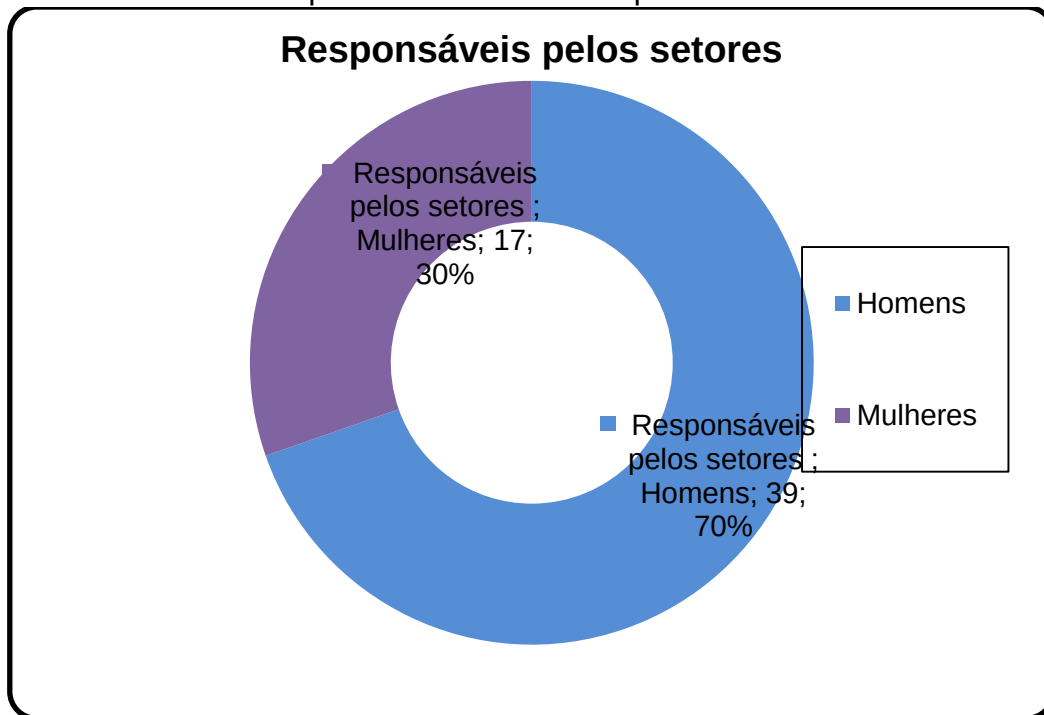
<i>Diretoria de Projetos e Orçamento</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Projetos de Obras Públicas	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Orçamento de Obras Públicas	Gerente	DAI-1	Mulher
<i>Diretoria de Fiscalização e Medição de Obras Públicas</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Fiscalização de Obras Públicas	Gerente	DAI-1	Mulher
b) Gerência de Medição de Obras Públicas	Gerente	DAI-1	Homem
<i>Diretoria de Execução e Operações</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Manutenção de Prédios Públicos	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Execução de Obras Públicas	Gerente	DA-1	Homem
<i>Diretor de Energia</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Fiscalização de Energia	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Projetos e Orçamento de Energia	Gerente	DAI-1	Homem
Superintendência Intermodal de Transporte e Infraestrutura	Superintendente	DAS-3	Homem
<i>Diretoria de Obras Intermodais de Transporte</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Medição e Fiscalização de Obras Intermodais de Transportes	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Construção e Manutenção de Aeroportos	Gerente	DAI-1	Homem
c) Gerência de Const. e Manutenção de Hidrovias e Portos	Gerente	DAI-1	S/R
d) Gerência de Construção e Manutenção de Ferrovias	Gerente	DAI-1	S/R
<i>Diretoria de Operações</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	S/R
a) Gerência de Operações de Aeroportos	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Hidrovias, Portos e Ferrovias.	Gerente	DAI-1	Homem
Superintendência de Habitação, Desenvolvimento Urb. e Metropolitano.	Superintendente	DAS-3	Homem
<i>Diretoria de Planejamento Urbano</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Projetos Urbanos	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Apoio a Gestão Municipal	Gerente	DAI-1	Mulher
c) Gerência de Infraestrutura Urbana	Gerente	DAI-1	Homem
d) Gerência de Mobilidade	Gerente	DAI-1	Mulher
<i>Diretoria Social Habitacional</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Homem
a) Gerência de Projeto Social Habitacional	Gerente	DAI-1	Homem
b) Gerência de Cadastro Habitacional	Gerente	DAI-1	Mulher
c) Gerência de Pós-Ocupação	Gerente	DAI-1	Mulher
<i>Diretoria de Produção Habitacional e Obras</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Mulher

a) Gerência de Contratos e Convênios	Gerente	DAI-1	Mulher
b) Gerência de Fiscalização de Obras	Gerente	DAI-1	S/R
c) Gerência de Projetos	Gerente	DAI-1	Mulher
d) Gerência de Apoio Técnico a Municípios	Gerente	DAI-1	Mulher
<i>Diretoria Operacional</i>	<i>Diretor</i>	<i>DAS-4</i>	Mulher
a) Gerência Operacional e de Projetos Especiais	Gerente	DAI-1	Mulher
b) Gerência de Capacitação aos Municípios	Gerente	DAI-1	Mulher

Fonte: www.seinf.to.gov.br

Uma análise da tabela exposta acima evidencia que o maior contingente de servidores é do gênero masculino, 70%, tendo 30% do gênero feminino, o que denota grande desigualdade em se tratando de subordinação. A Secretaria em estudo possui seu quadro de servidores composto em boa parte por Engenheiros e Arquitetos, do sexo masculino, o que denota a discrepância principalmente em relação aos cargos de chefia, que dos níveis mais altos (Superintendência e Secretariado) não possui nenhuma mulher à frente. O gráfico 1 abaixo exemplifica melhor essas informações.

Gráfico 1. Rol de responsáveis distribuídos por sexo



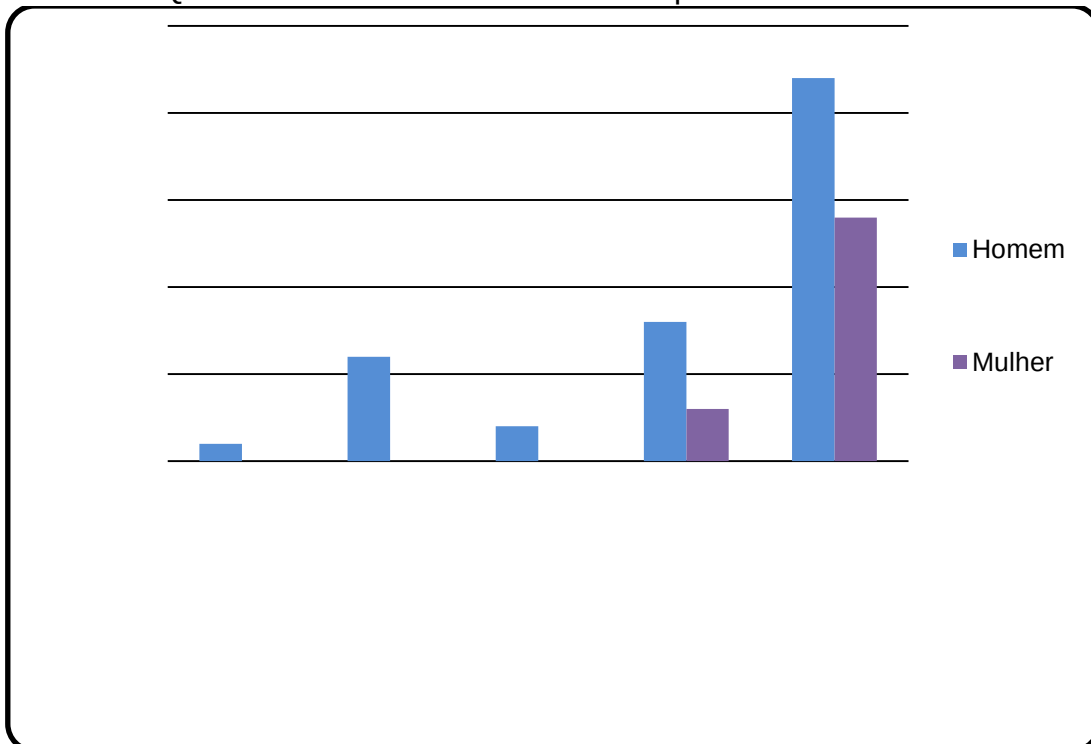
Fonte: www.seinf.to.gov.br

Pode-se observar que, de um total de 56 setores³ distribuídos na Secretaria, 39 tem o cargo de chefia ocupado por homens, enquanto que apenas 17 possuem mulheres à frente da direção, ou seja, mais da metade dos cargos, o que ratifica todo o arcabouço teórico a cerca da desigualdade de gênero com ênfase no Serviço Público.

Dessa forma, torna-se fundamental, ao analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho um estudo sobre a desigualdade salarial e de cargos de chefia, pois são nestes cenários em que mais se evidenciam as diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres e que remetem às relações de gênero.

Sobre discrepância quanto ao nível hierárquico e remuneração, podemos observar nos dados descritos no gráfico abaixo.

Gráfico 2. Quantitativo de homens e mulheres por setor

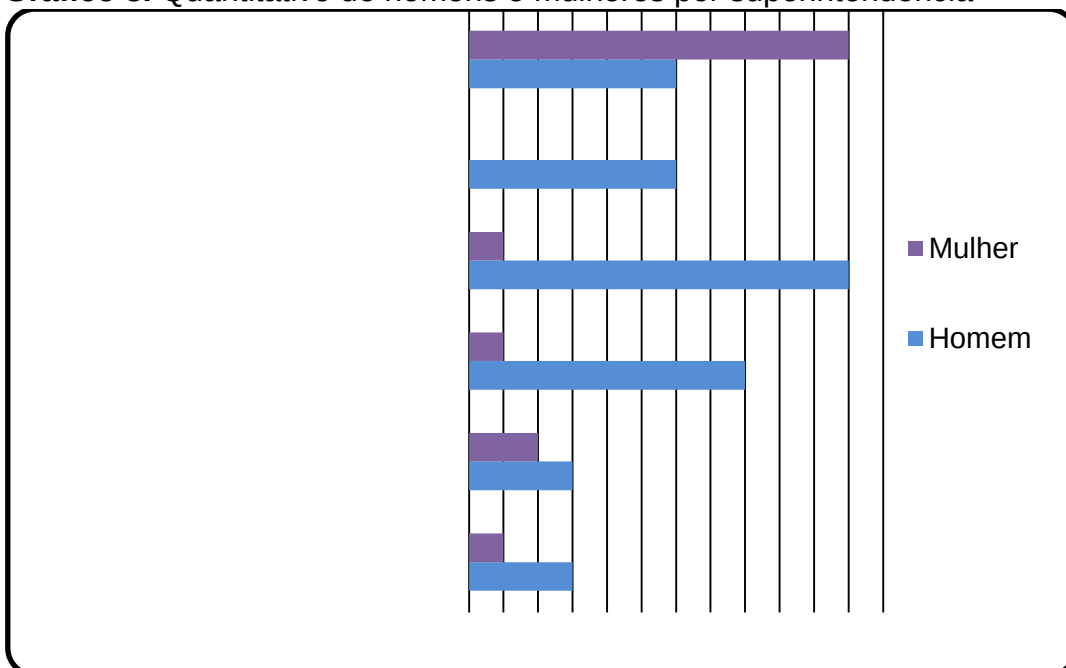


Fonte: www.seinf.to.gov.br

³ Os números referem-se aos setores que são ocupados por algum servidor. Setores que não possuem responsáveis não estão inseridos nestes dados.

Ao analisar o gráfico acima, observa-se que os cargos de chefia, Direção e assessoramento Superior (DAS) que possuem um nível salarial mais alto não são comandados por mulheres. Nos casos em que os salário de chefia são intermediários, essa discrepância também vigora, pois dos 11 servidores que ocupam cargos de diretoria apenas 3 são mulheres, ou seja, 28%. Dado comprovado também na análise dos cargos de gerência, onde dos 36 gerentes, apenas 14 são mulheres, perpassando 38% do total.

Gráfico 3. Quantitativo de homens e mulheres por superintendência



Fonte: www.seinf.to.gov.br

Vale também destacar que a única superintendência que apresenta maioria feminina (65%) nos cargos de chefia, direção e assessoramento é a Superintendência de Habitação, Desenvolvimento Urbano e Metropolitano. E a que não possui nenhuma mulher nesses cargos é a Superintendência Intermodal de Transportes e Infraestrutura. Logo, evidencia-se uma relação entre as áreas de conhecimento em que as mulheres estão concentradas – aquelas ligadas aos cuidados e assuntos administrativos – e superintendências onde elas estão em maior quantidade nos cargos de direção.

Mais uma vez revelam-se a que áreas as capacidades femininas 'se encaixam, se adéquam – áreas relacionadas a direitos humanos e comunicação,

gestão de pessoal. Áreas da construção civil, transportes, Justiça e operacionais ainda são espaços com enorme predominância masculina, no caso desta Secretaria em específico, pois ela é responsável por tratar de assuntos nos quais há a predominância do sexo masculino ao se exercer a prática profissional, como nos casos de engenharia, construção civil, dentre outros relacionados à Secretaria de Infraestrutura, Habitações e Serviços Públicos do Estado do Tocantins.

Geralmente, nos quadros de trabalho de uma empresa, encontramos barreiras à plena participação feminina no mercado de trabalho, que acabam resultando em grandes perdas para as mulheres, para as empresas e para o país. É vantajoso e necessário acontecer a mudança desse quadro para maior aproveitamento de um potencial, ainda pouco explorado, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade, resultando em equipes mais eficientes, em funcionários mais satisfeitos e em redução da rotatividade.

Dessa forma também se aplica a Administração Pública, pois quando um Governo contribui para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, é bem visto pela sociedade, principalmente pelas próprias mulheres, que representam hoje grande força na opinião pública e no mercado consumidor. Trazendo assim, benefícios para o crescimento da economia no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a importância de debater sobre a diversidade de gênero, surgiu o interesse em pesquisar sobre o tema em questão a fim de analisar o perfil profissional dos servidores públicos da Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos do Estado do Tocantins, buscando compreender a desigualdade entre os gêneros feminino e masculino na ocupação dos cargos de chefia, nos quais há a predominância de ocupação masculina, bem como apresentar como a pesquisa pode contribuir para a discussão do tema. Sendo assim, esse estudo tornou-se relevante, pois possibilitou verificar que o principal motivo que leva a essa insistente desigualdade na secretaria em questão se deve ao fato de a maioria dos cargos daquele lugar necessitarem de pessoas com formação em áreas que, historicamente, são atribuídas ao sexo masculino, como as engenharias, as áreas jurídicas, de construção civil, entre outras. E, embora tenha havido diversas conquistas femininas, a Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos, ainda possui a maioria dos seus cargos ocupados por homens.

Ao longo da história da humanidade as mulheres fizeram transformações importantes nos mais variados campos, mas sem dúvidas as principais ocorreram em sua posição na sociedade, deixando de apenas subordinadas a tarefas do lar, filhos e marido, para assumir cargos políticos, em empresas, nas mais diversas profissões, buscando o direito trabalhar e ter sua independência financeira.

Mesmo com toda a participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda se encontram em atividades mais vulneráveis, recebendo rendimentos menores que os homens e apresentam maiores chances de ficarem desempregadas. E ainda que ocupem os mesmos cargos que os homens, em alguns casos, sua remuneração é inferior se comparada à masculina. É fundamental para a participação plena da mulher na atividade econômica que haja uma estruturação do mercado de trabalho que contribua para que a segregação ocupacional das mulheres seja diminuída, equiparando seus rendimentos aos masculinos, quando ocuparem os mesmos cargos.

A grande questão nesse momento é a busca para tentar reverter a desigualdade salarial ainda marcante em muitas profissões. As mulheres têm ganhado espaço e vem

mostrando que podem ocupar qualquer cargo com autoridade, e continuar a reescrever sua história. Durante este estudo foi possível analisar diversas informações a cerca das mulheres, de escravas, mães sem expectativas a chefes de família, fortes e com ideais. Essa mudança de enfoque de vida só foi capaz devido à persistência em conseguir realizar seus sonhos, estudar, protestar, se sacrificar para serem ouvidas e conseguir seus direitos de trabalhadoras, talvez mais que isso guerreiras que buscam quebrar tabus que as rotulam como frágeis, para o reconhecimento de sua indispensável participação na vida financeira de toda sociedade.

É necessário, portanto, que se reflita que a participação efetiva das mulheres nas diversas esferas de poder não deve se dar apenas como direito de cidadãs, mas principalmente sob a forma de contribuição para o fortalecimento da democracia. A reduzida representação feminina nestes espaços empobrece a democracia, pois significa uma restrição das mulheres aos espaços mais importantes de decisão nos rumos do país.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. M. **Mulheres sem espaço no poder**. Brasília: Ipea, 1999. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/09_03_17_MulherPolitica_Ipea_Jeda_Smc.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. XI Simpósio de Excelência em Gestão de Tecnologia. 2014. Disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf> >. Acesso em: 30 jan 2018

BARBOSA, A. F. **O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração** Estudos Avançados. 30 (87), 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00007.pdf>> Acesso em 30 jan 2018.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand-Brasil, 2003.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM. **Relatório anual socioeconômico da mulher 2014**. 1ª impressão. Ano II. p. 1-182. mar 2015.

_____. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2008.

_____. **Revista do Observatório Brasil Igualdade de Gênero**. Brasília, 2009b.

BRUSCHINI, Cristina e LOMBARDI, Maria Rosa. **“Instruídas e trabalhadeiras. Trabalho feminino no final do século XX”**. IN: Cadernos Pagu, Vol.17/18, 2001, pp.:157-196.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004

CONFEA. Conselho Federal de Engenharia e Agronomia. **Número de profissionais ativos registrados no sistema por CREA**. Atualizado em 24 jan 2018

D'ALONSO, G. L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 02 de fevereiro de 2018.

DEDECCA, C. S. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**. Vol. 25, nº 1 (97), pp. 94-111, janeiro-março/2005.

DELGADO, D. G.; CAPPELIN, P.; SOARES, V. (Orgs.). **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

DUBY, George. PERROT, Michelle. (org.). História das mulheres no Ocidente. Porto: Afrontamento, 1993 (v.1- A Antigüidade, v.2- A Idade Média, v.3- Do Renascimento a Idade Moderna, v.4- O Século XIX

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: 2006. (Cadernos ENAP, n. 31). Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2210>. Acesso em 21 jun. 2018.

ETHOS – INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL; IBOPE – INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2007**. São Paulo: 2007.

FERREIRA, Jorge. DELGADO, Lucília de Almeida Neves (org). **O Brasil Republicano: O tempo do nacional-estatismo**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

FURTADO, C. Formação econômica do Brasil. São Paulo: Fundo de Cultura, 1959.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. (org). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Ed. Record, São Paulo, 2007.

HEILBORN, Maria Luiza. **Gênero e Condição Feminina: Uma abordagem antropológica**. In: Políticas Públicas. IBAM/UNICEF. Rio de Janeiro, 1991.

LAGO, L. A. C. **Da escravidão ao trabalho livre, 1550-1900**. São Paulo: Cia das Letras, 2014. 816p.

MATOS, Maria Izilda. **Outras histórias: as mulheres e estudos de gênero – percursos e possibilidades** In: Gênero em Debate. Trajetória e Perspectivas na Historiografia Contemporânea. São Paulo: EDUC, 1997.

MPTO. Ministério Público do Estado do Tocantins. **História de criação**. Atualizado em 2017. Disponível em: <https://mpto.mp.br>.

OLGIATI, E. As ações afirmativas na Itália e um olhar sobre a Europa. In: DELGADO, D. G.; CAPPELIN, P.; SOARES, V. (Org.). **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo, 2002.

OLIVEIRA, P. A. **Retrato das desigualdades de gênero nas relações de trabalho**. Unesco& Ciência – ACET. v. 7, n. 1, p. 129-138, jan./jun. Joaçaba: 2016. Disponível em: <https://paoolaam.jusbrasil.com.br/artigos/193383312/retrato-das-desigualdades-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 22 jan 2018.

ONU. United Nations Development Programme's Regional Bureau for Europe and the CIS. **Drafting gender-aware legislation: how to promote and protect gender equality in central and eastern europe and in the commonwealth of independent states**. Slovakia, 2003.

ORIGUELA, V. **O Mercado de Trabalho e a Sociedade Atual**. 2010. Disponível em: http://www.gostodeler.com.br/materia/17419/o_mercado_de_trabalho_e_a_sociedade_atual.html>. Acesso em: 30 jan 2018

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PERLIN, G.D.B. **Gênero, multissexualidade e tendências sexuais contemporâneas: desafios para uma atuação ética**. Revista da Faculdade Regional da Bahia, Salvador, v. 1, p. 78-92, 2006.

PERROT, Michelle. **Práticas da Memória Feminina**. Revista Brasileira de História. São Paulo: v. 9, n. 18, ago. 89/set.89.

PINTO, Celi Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PROENÇA, W. L. Organizadores: Karina K. Bellotti e Mairon Escorsi Valério. **O Método da Observação Participante: Contribuições e aplicabilidade para pesquisas no campo religioso brasileiro.** Revista Aulas, Londrina, v. 4, n. 13, p.1-24, jun. 2007. Disponível em: <http://www.unicamp.br/~aulas/Conjunto III/4_23.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2018.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, S.P.; GUIMARÃES, M. S. O mundo do trabalho na sociedade escravocrata brasileira: um panorama sobre a Paraíba escravista. In: OLIVEIRA, T. B., org. **Trabalho e trabalhadores no Nordeste: análises e perspectivas de pesquisas históricas em Alagoas, Pernambuco e Paraíba [online].** Campina Grande: EDUEPB, 2015, pp. 23-56. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/xvx85/pdf/oliveira-9788578793333-02.pdf>> Acesso em: jan 2018.

SCHIRMER, J. Trabalho e maternidade: qual o custo para as mulheres? In: BRETAS, A.C.P. **Trabalho, saúde e gênero: na era da globalização.** Goiânia, AB, 1997. p. 101-13.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica.** Educação e Realidade, v.20(2), 1995

SEDEM. Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia, Turismo e Cultura. **Tocantins – História: Trajetória de luta pela Criação do Tocantins.** Atualizado em 2017. Disponível em: <http://www.seden.to.gov.br>.

SEINF. Secretaria da Infraestrutura, Habitação e Serviços Públicos. **Perfil Institucional e missão.** Atualizado em 2017. Disponível em: <http://www.seinf.to.gov.br>.

SOW, M. **A Participação Feminina na construção de um parlamento democrático.** Brasília: CEFOR, 2009.

TELLES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** São Paulo, Brasiliense, 2003, 1999. (Coleção tudo é história; 145).

_____. **O que são direitos humanos das mulheres.** São Paulo: Brasiliense, 2006. (Coleção primeiros passos; 321).

TRINDADE, José Damião. **História social dos Direitos Humanos.** São Paulo: Fundação Petrópolis, 2002.

UNESCO – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. **Passport to Equality**. [s.l.]: Unesco – Section for Women and Gender Equality, 2006.

WEF – WORLD ECONOMIC FORUM. **The global gender gap report 2011**. Geneva: World Economic Forum, 2011.