

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

ANÁLISE HISTÓRICA DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA MULHER NO CONTEXTO CAPITALISTA

Sessões Temáticas: Gênero, Sexualidade, Etnia e Geração

Luana Silvy de Lorenzi Tezza¹(luanasilvy@hotmail.com)

Bruna Augusto Perussello¹ (feminista34@yahoo.com.br)

Lis Andrea Soboll² (lisdrea@uol.com.br)

RESUMO:

O presente artigo propõe-se a rever os fatores de discriminação da mulher no mercado de trabalho, reunindo dados de pesquisas realizadas por diversos órgãos, nacionais e internacionais, que apontam para uma discriminação real existente, no Brasil e no mundo. Esses dados demonstram as diferentes formas como a discriminação em relação à mulher no mercado de trabalho se expressa: ganho salarial reduzido, comparado ao dos homens que exercem funções semelhantes; maior dificuldade de admissão em diversas áreas do mercado, sendo que grande parcela das mulheres exerce atividade do setor de serviços (prestação de serviços, prática do comércio, da administração pública); reduzido número de mulheres que ocupam cargos executivos e gerenciais.

A fim de possibilitar uma compreensão contextualizada e evitar uma interpretação contingencial e limitada para os índices em destaque, apresenta-se um histórico da representação social da mulher, com destaque ao advento do capitalismo industrial e à reafirmação da divisão de gênero já vigente, na qual o homem seria responsável pela “produção”, e a mulher, pela “reprodução”. A partir dessa representação social se analisa a mulher no seu papel de trabalhadora e na maneira como essa inter-relação social culmina no processo discriminatório supra descrito.

1: Acadêmica do Curso de Psicologia de Universidade Federal do Paraná.

2: Professora na área de Psicologia do Trabalho da UFPR, Doutora em Medicina Preventiva (USP), orientadora do trabalho.

É também abordado o processo de emancipação feminina e sua relação com as mudanças significativas ocorridas no processo produtivo e da organização do trabalho, no contexto do século XIX. Verifica-se que os movimentos políticos e sociais da mulher, bem como as conquistas femininas dessa época, foram ao encontro dos interesses da classe dominante, representados pela elite empresária detentora dos meios de produção. Dessa maneira, busca-se compreender como a lógica do capitalismo se utilizou da emancipação da mulher, abrindo um espaço no mercado de trabalho (espaço esse, até então, predominantemente masculino) que seria extremamente interessante, sob o prisma financeiro, para a classe empregadora.

Observou-se que, historicamente, as relações de trabalho se estruturaram para favorecer a representação social do trabalhador como aquele detentor de características essencialmente atribuídas ao que se constitui como o “universo masculino”. A partir da literatura (Siqueira, Bandeira, Alves, entre outros), verifica-se que as características tidas como “masculinas” (rápida tomada de decisões, imparcialidade, distanciamento emocional, racionalidade, controle, clareza, indivíduo livre de conflitos) ainda são atreladas à possibilidade/capacitação para se exercer funções estratégicas, de gerência ou liderança, embora, recentemente, são verificadas algumas mudanças nos modelos de gestão, que passam a valorizar características socialmente atribuídas ao “universo feminino” para a atuação em cargos estratégicos.

A política discriminatória em relação à mulher também pode ser verificada no âmbito jurídico brasileiro, e nas modificações históricas por ele sofridas. A discriminação jurídica foi, por muito tempo, exposta e justificada como um processo que visava a “proteção da mulher”, por meio da imposição de restrições às suas possibilidades de atuação no mercado de trabalho. Embora de maneira mais refinada, ainda hoje se observa essa política de “preservação do feminino”, na Constituição vigente.

Os dados consultados permitem afirmar que a discriminação contra as mulheres, atualmente, ocorre muito menos de maneira direta, por meio da exposição de princípios patriarcais, mas por meios indiretos, pela submissão do ser humano a um sistema que glorifica o capital, e, sob sua ordem, rejeita qualquer possibilidade que ponha em risco o seu acúmulo. Assim, as mulheres, por biologicamente serem capazes da reprodução, e, socialmente, serem incumbidas do processo de educação e criação dos filhos, tendem a ser marginalizadas do processo produtivo, e, principalmente, das ocupações estratégicas.

Verifica-se que fato similar ocorre com outras parcelas da população, como os portadores de deficiência, de distúrbios diversos, ou indivíduos socialmente tidos como menos produtivos, emocionalmente “imaturos”, ou que carreguem uma representação de social de risco para o desenvolvimento financeiro e produtivo das Instituições. Ainda, são averiguados o papel que a mulher adquire na manutenção dos processos discriminatórios e o modo como ela tende a assumir cegamente ou desvalorizar forçosamente os rótulos a ela socialmente designados, relativos à passividade e à possibilidade de vivenciar “aspectos emocionais”, que justamente ferem os ideais iluministas, os quais apontam a racionalidade como a grande possibilidade humana.

Causas históricas e sociais fazem com que a mulher, ainda hoje, não seja capaz de perceber a sua importância e potencial nas organizações, estagnando-se, mesmo em meio a tantas transformações de perfis desejados e modos de gestão. É imprescindível que a mulher repense suas práticas e papéis sociais vigentes para uma mudança em relação à consolidação das escolhas profissionais, ao desempenho e à conquista de espaços ainda ocupados essencialmente por homens no mercado trabalho.

Apesar disso, o cenário no qual a atividade de trabalho se apresenta é comum, tanto aos homens, quanto às mulheres: verifica-se o desemprego estrutural, o esforço pela manutenção do emprego e suas conseqüências: o apelo à produção excessiva, o cansaço, a fadiga, a auto-superação motivada pelo risco do desemprego, a instabilidade. Atua-se diante da supressão das individualidades, da invasão de uma fantasia comum: a suposta liberdade que o trabalho, mesmo fatigante, traria ao ser humano, entendida essa, no sistema capitalista, como o poder de consumo que se pode atingir. Vale ressaltar que, nesse cenário, consumo e felicidade são fatores diretamente relacionados.

É relevante compreender os mecanismos que induzem o ser humano a se submeter a práticas escravizadoras, ou os “sonhos distantes” que são nutridos e que levam à manutenção fidedigna do sistema, que impedem a transformação, ou seja, a manifestação de um cansaço que, diante das inovações tecnológicas disponíveis, não é mais materialmente necessário.

Atualmente já se verificam políticas sociais que buscam reverter a prática discriminatória contra a mulher no âmbito do trabalho formal, como o Programa Pró-Equidade de Gênero, criado pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que propõe às empresas a adoção de ações que proporcionem relação mais igualitária entre homens e mulheres (inclusive por

meio da melhor distribuição de gênero na ocupação de cargos estratégicos da organização), projeto que já foi implantado em onze empresas públicas. Políticas como essa, apesar de atuarem em facções específicas da população (a exemplo daquelas voltadas para a proteção dos direitos das mulheres), e de sozinhas não serem capazes empreender mudanças estruturais, devem ser valorizadas na medida em que percebem, manifestam e propõem ações, ainda que de abrangência limitada, para a mudança de paradigmas que já não se sustentam, ou seja, de um sistema que só se mantém na medida em que exclui uma grande parcela das populações do sistema produtivo.

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

ANÁLISE HISTÓRICA DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA MULHER NO CONTEXTO CAPITALISTA

A Organização Internacional do Trabalho, em relatório de maio de 2007, explana sobre igualdade no trabalho e mostra que a discriminação nesse âmbito ainda existe e se manifesta com base no sexo, raça e religião, idade, orientação sexual, doenças e deficiências. Diante das tantas formas de discriminação verificadas no mercado do trabalho, este artigo se aterá a estudar a discriminação de gênero, por um olhar histórico e social.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho é visível quando observados os salários mais baixos, a ocupação de postos precários, a discriminação na sua contratação e ascensão dentro das empresas, entre outros, tanto no Brasil como no exterior. As mulheres brasileiras recebem salário, em média, 49% inferior ao dos homens que ocupam função semelhante, segundo dados do Fórum Econômico Mundial de 2006.

Segundo relatório do IBGE de 2005, as mulheres ganham menos que os homens em todos os estados brasileiros, não importa qual seu grau de escolaridade e se aposentam em menor proporção que os homens (segundo dados do mesmo instituto, as mulheres ganham, em média, 30% menos do que os homens, apesar de estudarem mais).

Segundo relatório de maio de 2007 da Organização Internacional do Trabalho, verifica-se que, na União Européia, a diferença dos rendimentos brutos por hora entre homens e mulheres é de cerca de 15%. O relatório também demonstra que as mulheres no mundo detêm de apenas 28,3% de postos de trabalho de maior remuneração, como legisladoras e gerentes.

Os homens distribuem-se em ocupações mais diversas, enquanto mais de 70% das mulheres exercem atividades do setor de serviços (prestação de serviços, prática do comércio, da administração pública e outros serviços), setor que sofre redução na sua remuneração a partir da inserção da mão-de-obra feminina.

Percebe-se que a remuneração no setor de serviços é bem menor em comparação às ocupações mais valorizadas socialmente. Ao contrário do que se pensa tradicionalmente, o nível de instrução da mulher não parece ser um fator determinante na discriminação contra a ascensão profissional e salarial. Há outros fatores, como a segregação profissional que a mulher sofre para galgar cargos de chefia, impedindo, pela falta de oportunidade, que a mulher conquiste seu espaço dentro das instituições. Pode-se apontar, ademais, a falta de

uma organização coletiva mais centralizada que defenda os direitos da mulher no âmbito do mercado de trabalho.

A dificuldade de ascensão da mulher aos altos cargos de chefia nas organizações é tanta que países como Noruega e Suécia impuseram às empresas uma lei que as obriga a reservar uma cota de 40% às mulheres nos conselhos fiscais.

Nos Estados Unidos, as mulheres são cerca da metade de todas as posições gerenciais, mas também são poucas as que chegam a postos de presidência. Na América Latina, cerca de 30% dos postos de gerência em empresas da América Latina são compostos por mulheres, segundo informações da Conferência de Mulheres Líderes da América. Dentro dessas 30%, apenas 10% alcançam postos de presidente corporativo ou vice-presidente. No entanto, ao menos na América Latina, as empresas que dispõem de mulheres em altos postos gerenciais são, na maioria, familiares.

REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA MULHER

Os fenômenos verificados no mercado de trabalho contemporâneo concernentes à situação da mulher podem ser explicados por diversos enfoques, mas que, sozinhos, não são capazes de esgotá-los em sua complexa totalidade.

Neste tópico, entretanto, busca-se uma compreensão sócio-histórica de gênero para elucidar o quadro de discriminação verificado no mercado de trabalho. Contudo, não se pretende, com esse estudo, anular a relevância dos fatores biológicos envolvidos.

SIQUEIRA e BANDEIRA (2003) afirmam que, a partir do século XVII, com o advento do capitalismo industrial, marca-se uma fronteira homem x mulher; o primeiro, seria responsável pela produção; a segunda, pela reprodução. Isso implica dizer que, para os homens, a razão científica, a razão, a “civilização” adquire prioridade. Para as mulheres, a irracionalidade, a emoção, os desejos e as paixões. As autoras citam que “para as mulheres, tradicionalmente, as referências que compuseram esta identidade eram fundamentalmente as de filha, esposa e mãe”, ao se referirem à identidade social construída.

A representação social da mulher é a daquela que é passiva, que espera, como afirma BARTHES (1981): “Historicamente, o discurso da ausência é sustentado pela mulher, a mulher é sedentária, o homem é caçador, viajante; a mulher é fiel (ela espera), o homem é conquistador (navega e aborda)”.

Aprende-se a ser homem ou mulher e a aceitar como "naturais" as relações de

poder entre os sexos. KÜHNER (1977, p.162) sugere que a menina recebe, desde muito pequena, “um modelo de mulher socialmente convencionado: ser o sexo frágil, biologicamente determinado; da mulher que nasce pra ser mãe, da mulher complemento do homem, sua costela; da mulher dona-de-casa e mãe de família, subordinada ao homem ‘chefe e cabeça do casal’”. Esse modelo imposto está presente desde os moldes de educação até os jogos e brincadeiras das quais as crianças participam. As brincadeiras de menina são brincar de casinha e de boneca, ou seja, preparações para a função que a sociedade espera que as mulheres exerçam: ser dona-de-casa e mãe. Já aos meninos são dados carros, videogames, peças de montar casas. Tal tendência é um dos mecanismos em que se processa a identificação de gênero e, partir daí, delineiam-se os papéis sociais e, conseqüentemente, podem influenciar nas escolhas profissionais, direcionando e limitando as mulheres, conscientemente ou não, a exercerem determinadas ocupações.

Para PINTO (1992), é o sexo que orienta a divisão de papéis no universo social: “As mulheres são moldadas para reconhecer como naturalmente seu o espaço do privado, de tal forma que suas escolhas profissionais e sua orientação fundamental de vida giram num movimento de retorno ao centro doméstico, quaisquer que sejam as atividades no lar ou fora dele a que se dediquem, bem como a classe social a que pertençam” (Pinto, 1992, p.171). Isso explica, em parte, a dificuldade de ascensão da mulher dentro das empresas, já que o exercício de cargos estratégicos exige maior tempo e disposição.

Sendo assim, é importante que se reconstrua um novo referencial de gênero feminino, o que pode ser feito desde a educação infantil. Para isso, faz-se necessário um posicionamento diário da mulher contra a limitação do gênero feminino em função de características biológicas ligadas ao sexo.

PROCESSO DE EMANCIPAÇÃO FEMININA

A representação social da mulher, embora muito arraigada historicamente, sofreu algumas mudanças significativas nas últimas décadas. Verificou-se, aos poucos, um movimento de emancipação feminina, pela busca da igualdade de direitos, aliada ao ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Essas mudanças sociais tiveram conseqüências diversas. No âmbito da estrutura familiar, observou-se um deslocamento da figura do homem como o responsável pela renda familiar, o aumento do índice de separações matrimoniais e do número de mulheres que optaram por viverem sozinhas.

Foi no século XIX que ocorreram mudanças significativas no processo produtivo e na organização do trabalho. A consolidação do capitalismo expandiu consigo a mão-de-obra feminina. A produção manufatureira, fabril, e a introdução mais significativa da maquinaria aumentaram a mão-de-obra feminina operária, segundo ALVES e PITANGUY (1988). No século seguinte, com o advento das duas Grandes Guerras, a inserção da mão-de-obra feminina foi também facilitada, em função da necessidade de substituir o contingente de trabalhadores homens recrutados.

No entanto, as mulheres foram exploradas e submetidas a condições subumanas de trabalho, devendo cumprir muitas horas de serviço por dia, recebendo salários muito mais baixos que o dos homens. ALVES e PITANGUY (1988) apresentam a justificativa ideológica dessa desigualdade, que se encontra na concepção de que as mulheres tinham ou deveriam ter quem as sustentasse.

A emancipação feminina veio, assim, ao encontro dos interesses monetários vigentes também nesse momento histórico: podia-se pagar menos às mulheres, pelo mesmo serviço prestado, tendo em vista a falta de leis regulamentadoras. Fato parecido ocorria com as crianças (trabalho infantil). Ambas as práticas perduram e observa-se que, mesmo nos países ditos desenvolvidos, onde o índice do trabalho infantil é menor, a discriminação da mulher continua como eco de uma prática social generalizada e há uma exploração massiva dos estrangeiros, que exercem funções “inferiores”, muitas vezes ilegalizados.

É importante ressaltar que apesar de a mulher ter ingressado no mercado de trabalho, socialmente ela não deixou de ser responsável pela dinâmica familiar e por todas as atribuições ligadas a ela. A emancipação foi, então, somente parcial, o que resultou na acumulação de dupla jornada de trabalho.

Uma vez que o processo de emancipação feminino não foi acompanhado de mudanças na representação social da mulher, ela manteve-se e mantém-se, até hoje, em posição desvantajosa em comparação ao homem no mercado de trabalho.

GÊNERO E GESTÃO ESTRATÉGICA

Apesar do nítido processo de emancipação feminina, por ter sido desacompanhado de mudança na representação social da mulher, a atuação feminina no mundo público se restringiu a algumas ocupações. BARROSO (1982) atenta para o fato de que a maioria das mulheres que trabalham fora dedica-se a um pequeno número de ocupações. Na década de 70, mais de 80% do continente feminino ativo trabalhavam em apenas 10 ocupações,

todas elas consideradas de baixo prestígio e remuneração: empregadas domésticas (27%), trabalhadoras rurais (18%), professoras primárias (9%), funcionárias de escritórios (8%), costureiras (6%). Conforme já apontado, ainda é baixíssimo o quantitativo de mulheres que ocupam cargos estratégicos nas empresas brasileiras e no exterior.

Hoje o campo de atuação da mulher se expandiu enormemente, sendo visível sua participação em quase todos os tipos de atividade profissional, mesmo que em pouca proporção. Contudo, percebe-se a estagnação das mulheres nos cargos intermediários nas empresas, enquanto os cargos executivos e gerenciais são ocupados por homens, em sua maioria.

Apesar das diversas mudanças sofridas pelos processos de gestão empresarial, observa-se ainda uma valorização excessiva de características racionais no quadro funcional e de gestão estratégica: a rápida tomada de decisões, a imparcialidade, o distanciamento emocional, o controle, a clareza, a coragem, a visão analítica, o indivíduo livre de conflitos. Percebe-se que tais características são normalmente atribuídas ao universo masculino.

LODEN (1988), por meio de entrevistas realizadas com executivos homens e mulheres acerca das características importantes na área administrativa, chegou a dois tipos de liderança: “uma era o modelo tradicional de administração, com padrões masculinos, e outra, um modelo não tradicional que contava com características mais femininas, como demonstração de sentimento, o uso de uma maior intuição na resolução de problemas, e a atribuição de uma maior importância ao relacionamento pessoal na administração” (Loden, 1988, p. 22).

Para o primeiro tipo de liderança, repleto de elementos masculinos, o conceito de competição é imprescindível, além da necessidade de controle rígido e autoritário, comportamento agressivo e habilidade de pensar analiticamente. Já para o segundo, exercido por líderes femininas, a questão imprescindível é a tomada de decisões levando-se em consideração seus próprios sentimentos e o dos outros. Ao considerar mais as opiniões e sentimentos dos outros, desejam que todos saiam vencedores. Portanto, dentre as habilidades interpessoais das líderes femininas, destacam-se a habilidade de percepção, de ouvir, a administração de sentimentos, a intimidade (compartilhar questões pessoais com os demais funcionários da empresa e encorajá-los a fazer o mesmo) e medir o impacto pessoal (Loden, 1988).

OLIVEIRA (1991) alega: “falar bem a língua dos homens é pôr em risco seu reconhecimento enquanto mulher. Falá-la mal é expor-se ao ridículo profissional”. Para a

autora, as mulheres têm medo do sucesso, pois este as leva a um mundo até então desconhecido, impenetrado. O êxito traz consigo o risco da fragmentação da identidade feminina pois compromete o que acreditam ser seu maior bem: a família. Acrescenta que as mulheres pensam em si como o “sexo-vítima”, vivendo, então, na tentativa de imitar os homens, sem permitir aflorar nelas o que espontaneamente afloraria. A autora conclui que os interesses das mulheres estarão representados quando elas fizerem existir a cultura feminina no poder, assumindo seus espaços, sem negar sua feminilidade, e desafiando qualquer estereótipo cultural que a inferiorize.

INDICADORES DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO JURÍDICO

Ao se observar o contexto jurídico, percebe-se que a representação histórico-cultural da mulher encontra-se também manifestada nas leis constitucionais. Segundo LOPES (2006), a Constituição de 1988 marca a mudança do paradigma do Direito do Trabalho, ao estabelecer igualdade entre deveres e responsabilidades da sociedade conjugal a ambos os cônjuges.

Ainda a Constituição de 1967 fazia restrições ao trabalho feminino, a fim de preservar a mulher e mantê-la perfeitamente capaz de cumprir sua tarefa socialmente legitimada, a maternidade. A justificativa era a de que as restrições destinavam-se a “proteger” a mulher, o que pode ser visto como uma discriminação juridicamente posta. Entre as restrições, pode-se citar a proibição de a mulher realizar horas extras, trabalho noturno, insalubre, com periculosidade e em subterrâneo de minas.

Contudo, essas aparentes “proteções” acabavam por limitar o trabalho feminino e obrigar a mulher a retomar “seu verdadeiro papel social”. Afinal, o trabalho excessivo tende a ser prejudicial aos indivíduos em geral, indiferentemente da sua classificação por gênero. Assim, a proteção que se dizia à mulher mostrou-se ser à “estrutura patriarcal”.

Hoje se verifica ainda algum tipo de proteção à mulher, como o tempo reduzido de contribuição para a aposentadoria. Lopes afirma que essa lei justifica-se socialmente, sendo que ainda hoje a mulher é ainda vista como a encarregada da criação dos filhos e do cuidado do lar.

Apesar disso, pode-se questionar se essa nova lei não representa um refinamento da anterior, haja vista que ainda parte do princípio de que a mulher exerce dupla jornada, quando trabalha fora, o que hoje já nem sempre corresponde à realidade, embora seja ainda a conduta predominante.

É visível uma melhora na legislação brasileira, mas não se pode negar que a legislação vigente ainda legitima algumas representações sociais da mulher, que podem reforçar e abonar práticas discriminatórias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A grande maioria das empresas do mundo hoje, inseridas no sistema capitalista, têm um grande objetivo em comum: o lucro. Assim, a finalidade última de todo empregado inserido nesse tipo de empresa, assim como todas as ações por ele empreendidas, é o aumento da produtividade da empresa.

Nas últimas décadas, contudo, esse “grande” objetivo empresarial – o lucro – não está mais sendo exposto de maneira direta, em função de um refinamento nas formas de apresentação dos objetivos e prioridades empresariais. Uma empresa hoje que tenha como único objetivo o lucro será vista como excessivamente capitalista, exploradora, ambientalmente desinteressada, entre outros, visão essa que necessariamente afetará inclusive sua própria rentabilidade.

Hoje faz parte do próprio marketing empresarial apresentar-se uma empresa socialmente ativa, que busque promover a qualidade de vida de seus funcionários, que tenha programas de preservação ambiental, que se caracterize, o máximo possível, auto-sustentável e agente transformador do meio em que se insere, o que muitas vezes pode ser verificado junto à “missão empresarial”.

Apesar disso, o empregado que não produz o que se espera, que não gera lucro, ou, ainda, que traz despesas ou qualquer tipo de transtorno para a empresa tende a ser rapidamente eliminado do quadro funcional, ou então discriminado já durante o próprio processo seletivo. Conseqüência direta do quadro descrito é a discriminação que se verifica com os mais diversos grupos, desde indivíduos portadores de deficiências, portadores de transtornos mentais, e, por uma questão biológica (possibilidade de engravidar) e social (responsabilização pelo processo de criação e educação dos filhos), da própria mulher.

Como política social atuante, que tenta reverter a discriminação feminina no mercado de trabalho, podemos citar a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que criaram o Programa Pró-Eqüidade de Gênero, que

propõe a empresa a adotar ações que proporcionem relação mais igualitária entre homens e mulheres, projeto que já foi implantado em 11 empresas públicas.

É importante ressaltar como a mulher corrobora para sua própria discriminação. PINTO (1992) enfatiza o enfoque dialético para a relação de dominação da mulher a fim de não sustentar a explicação simplista e ingênua da dicotomia do “homem opressor” versus “mulher oprimida”. Ela assegura aos homens a origem e a permanência dos modelos femininos, mas tendo em mente a igual responsabilidade da mulher em sua condição por defenderem os mesmos modelos, os quais remontam ao sistema patriarcal. Assim BORDIEU (1999, p.45) complementa: “as próprias mulheres aplicam a toda a realidade e, particularmente, às relações de poder em que se vêem envolvidas, esquemas de pensamento que são produto da incorporação dessas relações de poder e que se expressam nas oposições fundantes da ordem simbólica”.

PINTO (1992) alerta que a simples presença das mulheres no mercado de trabalho não soluciona o problema da discriminação enquanto elas se mantiverem afastadas dos centros de decisão e marginalizadas do sistema de poder.

Para que realmente ocorra uma eliminação das diferenças de direitos e oportunidades é preciso um conjunto de mecanismos políticos que vão desde ações institucionais e normativas, até uma combinação de medidas dos vários setores envolvidos na difusão ou modificação das práticas discriminatórias, como empresas, instituições, governos e trabalhadores.

Após analisadas as implicações do processo de emancipação feminina diante do capitalismo e no âmbito judicial, não se pode deixar de refletir qual é o papel da mulher na manutenção do quadro discriminatório que os dados estatísticos evidenciam. O papel ativo da mulher é imprescindível para alterar o quadro discriminatório e alcançar a igualdade, por meio da construção de novas referências do seu gênero. É a partir de sua atuação diária que ela construirá modelos representativos novos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Branca Moreira. PITANGUY, Jacqueline. *O que é feminismo*. Abril Cultural/Brasiliense, 1985.São Paulo.

BARTHES, R., *Fragmentos de um discurso amoroso*. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 1981.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*, 1999. Bertrand Brasil.

KÜHNER , Maria Helena.*O desafio atual da mulher*. Rio de Janeiro, Livraria Francisco Alves Editora S.A., 1977.

LODEN, M. *Liderança feminina*. Bandeirante Editora, 1988.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Women labor rights: from protection to promotion. Cad. Pagu , Campinas, n. 26, 2006 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: Jul/2007.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. *O elogio da diferença*, 1991.

PINTO, Maria Conceição Correia. 1992. *A dimensão política da mulher*. Edição Paulinas.

SIQUEIRA, D. e BANDEIRA, L. *A construção feminina do tempo*. Labrys, estudos feministas número 3, janeiro/ julho 2003.

http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/noticias/ultimas_noticias/not_p arlamento_mercosul/ Acesso em: Jun/2007.

http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/ Acesso em: Abril/2007.

<http://www.weforum.org/en/index.htm> Acesso em: Maio/2007.

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=317 Acesso em: Jul/2007.

<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/12062003indic2002.shtm>

Acesso em: Jul/2007.