

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

# **DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.**

Mateus Bender.

Cita:

Mateus Bender (2013). *DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/619>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

MESA Nº 64: “Genero, división sexual del trabajo y equidad. Reconfiguraciones sociopolíticas y Académico-Científicas.”

## **DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Mateus Bender<sup>1</sup>

**RESUMO:** No presente estudo serão analisados alguns fatores que dificultam a equidade de gênero no mercado de trabalho. Apesar de alguns avanços jurídicos de proteção à mulher e da incansável luta feminista por igualdade de gênero no mundo do trabalho, observar-se-á que a sociedade ainda apresenta resquícios do patriarcalismo arcaico, discriminando o trabalho feminino. A importância do poder público através de políticas públicas e novas formas de gestão empresarial são alguns caminhos que podem ser apontados para enfrentar a histórica diferença de gênero no mundo do trabalho.

**PALAVRAS CHAVE:** Discriminação; Gênero; Mercado de Trabalho.

**RESUMEN:** En este trabajo se analizaron algunos de los factores que dificultan la igualdad de género en el mercado laboral. Fuera alcanzados algunos avances legales para proteger las mujeres, através de la lucha feminista incansable por la igualdad de género en el ámbito laboral. Sin embargo se observa que la sociedad aún tiene restos del patriarcado arcaico, discriminando el trabajo de las mujeres. La importancia del gobierno con políticas públicas y nuevas formas de gestión empresarial son algunas formas en que puede ser dirigido a enfrentar la brecha de género histórico en el lugar de trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Discriminación, Género, Mercado de Trabajo.

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. Relações De Gênero e Família. 1.1. Definindo a Família Ocidental. 1.2. Igualdade de Gênero e os Movimentos Feministas. 1.3. Gênero e Família. 1.4. O Atual Papel da Mulher no Ambiente Familiar. 2. A Histórica Luta de Inclusão da Mulher no Mercado de Trabalho. 3. As Atuais Dificuldades Encontradas pelas Mulheres no Mercado de Trabalho. 4. Direitos de Garantia e Proteção ao Trabalho Feminino 4.1. Legislações vigentes no Brasil. 5. Caminhos para a Igualdade de Gênero no Mercado de Trabalho. 6. A Importância do Poder Público na Equidade de Gênero nas Relações de Trabalho. Considerações Finais. Referências

---

<sup>1</sup> Mestrando em Sociologia na Universidade Federal de Pelotas – Brasil.

## INTRODUÇÃO

É notável a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho nos últimos anos. A contribuição feminina é indispensável à economia internacional, representando cerca de 44% da força de trabalho no Brasil, com o aumento da ocupação de cargos de comando, inovação e pesquisa. Dados da RAIS apontam que entre 2002 e 2008, houve um crescimento de 40,9% de mulheres empregadas em posto de trabalho formal, enquanto, no mesmo período, entre os homens, o crescimento foi de 34,5%. Com relação à instrução, elas são 3,6 milhões com terceiro grau completo, contra 2,5 milhões de homens. Paradoxalmente, acompanhando tal expansão verifica-se maior vulnerabilidade das mulheres com relação a doenças ocupacionais, assédio moral e sexual, menor ascensão na carreira, desigualdade de rendimentos, cargos com menor poder de decisão, sendo marcante ainda a presença das mulheres nos empregos informais e temporários<sup>2</sup>.

A maioria das mulheres trabalhadoras permanecem em empregos de pouca necessidade de formação. A grande maioria das mulheres incluídas no mercado formal está exercendo cargos de serviços domésticos, comércio e serviços. A mulher está à margem do mercado de trabalho.

O principal motivo desta discriminação de gênero no mercado de trabalho começa na família, como poderemos observar no presente estudo. Por isso, é primordial analisar primeiramente o instituto da família, através do patriarcalismo vigente em nossa sociedade.

A questão do gênero para a nossa sociedade é historicamente dividida em tarefas cotidianas. O movimento feminista, iniciado no final do século XIX, passou a requerer respeito e direitos nos novos campos alcançados pelas mulheres, que além disso, ainda exerciam (e exercem) atividades domésticas.

Com isso, a questão do gênero no mercado de trabalho passou a ser analisado juntamente com o papel da mulher no âmbito familiar. A nossa sociedade contemporânea, patriarcalista arcaica, entende que a mulher deve cumprir a dupla jornada de trabalho, ou ao menos, exercer apenas a função doméstica caso não consiga concilia-las.

Apesar das diversas legislações de apoio e proteção à mulher no mercado de trabalho, como veremos adiante, analisar-se-á a histórica luta de inclusão da mulher no mercado de trabalho e suas dificuldades enfrentadas no campo laboral.

Através da análise do gênero feminino e suas dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, poderemos apontar alguns caminhos que possam diminuir este distanciamento com o gênero masculino no que tange ao mundo laboral.

O objetivo do presente estudo é analisar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, não entendendo isso como negação à diversidade. Devemos reconhecer a diversidade e a diferença entre os homens e mulheres, mas atribuindo a ambos “igual valor”, devendo reconhecer que as necessidades específicas de cada gênero são muitas vezes diferentes, mas que de devam ser contempladas pela sociedade e principalmente pelo Estado.

---

<sup>2</sup> Dados retirados do documento “Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?” apresentado pela Comissão Econômica para América Latina e Caribe – CEPAL na Décima Primeira Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, realizada de 13 a 16 de Julho em Brasília.

## 1. RELAÇÃO DE GÊNERO E FAMÍLIA

As relações entre homens e mulheres no âmbito familiar proporciona uma análise do cotidiano feminino no mundo do trabalho. Por isso, devemos primeiramente analisar esta relação histórica de poder familiar.

### 1.1. Definindo a família ocidental:

Inicialmente, devemos analisar o conceito de família em nossa sociedade ocidental. A definição de família, porém, não é unânime, pois foram inúmeras tentativas epistemológicas para alcançar uma definição exata.

Etimologicamente, a melhor definição é aquela que se aproxima do sânscrito *dhaman*, que significa casa. Por sua vez, o significado de casa, de origem indo-europeia, remete ao sentido de lar, que significa a parte da casa onde se ascende o fogo<sup>3</sup>. Assim, neste espaço que ocorre a elaboração das refeições, que segundo Lévi-Strauss<sup>4</sup>, é o espaço social da residência, onde há a divisão sexual do trabalho, correspondendo ao espaço de relações estruturais da família.

A definição clássica de família utilizada por Lévi-Strauss (1972) é de um grupo social originado a partir do casamento, constituído por marido, mulher e dos filhos advindos desta relação, sendo estes membros unidos por laços legais, econômicos e religiosos, e psicológicos através dos sentimentos. Para o autor, na família tradicional ocidental há três tipos de relações: união do casal, filiação e consanguinidade<sup>5</sup>. Podemos observar que estes conceitos se relacionam ao conceito de parentesco.

De acordo com Minuchin (1982)<sup>6</sup>, família é uma unidade social que detém uma série de tarefas, regulando o desenvolvimento psicossocial dos seus membros.

Posteriormente, através da análise do substrato biológico ligado à sexualidade e à procriação, Jelin (1995)<sup>7</sup> concluiu que família é a definição de uma instituição social que regula e orienta o significado sociocultural destas duas “necessidades”. Além da sexualidade e à procriação, o autor entende que a convivência, o sustento cotidiano com a economia compartilhada e a domesticidade coletiva, também são necessidades dos indivíduos, porém em um segundo plano.

Osório(2002), um dos maiores pesquisadores brasileiros sobre família, define através de um conceito operatório, onde a família representa uma unidade grupal, dividindo-se em três tipos de relações pessoais, aproximando-se da definição de Lévi-Strauss: Aliança do casal, filiação e consanguinidade. A partir de objetivos comuns, de preservar a espécie, nutrir e proteger a

<sup>3</sup> Mauss, M. Ensaio sobre a dádiva. Perspectivas do homem. As culturas. As sociedades. Lisboa: Edições 70. 2001

<sup>4</sup> Lévi-Strauss, C. O cru e o cozido. Mitológicas. Vol. 1. São Paulo: Cosac & Naify. 2004.

<sup>5</sup> Leite, C.L.P. (1994). Mulheres: muito além do teto de vidro. São Paulo: Atlas. Lévi-Strauss, C. (1972). As estruturas elementares do parentesco. Rio de Janeiro: Vozes.

<sup>6</sup> Minuchin, S. (1982). Família, Funcionamento e Tratamento. Porto Alegre: Artmed, 1982.

<sup>7</sup> Jelin, E. (2005), Familia y Género: notas para el debate. Estudos Feministas, IFCS/UFRJ – PPCIS/UERJ, 3(2).

descendência, e oferecer condições para a aquisição de identidades pessoais, desenvolveu através dos tempos funções diversificadas de transmissão de valores éticos, estéticos, religiosos e culturais.<sup>8</sup>

O autor Roudinesco (2003)<sup>9</sup> amplia a definição existente, entendendo que a família pode ser considerada duplamente universal, já que associa-se o fato da cultura construída pela sociedade, ao fato da natureza do homem de reproduzir-se.

De modo esclarecedor Joan Scott (2005), se apropria dos apontamentos feitos por Netting, Wilk e Arnould (1984) e define o conceito de família como sendo:

*Família remete à incorporação de relações de consanguinidade e aliança em torno da normatização de identificação de pares com relações sexuais estabelecidas, que empregam noções hierarquizadas de gênero, de geração e de idade para construir referências de pertencimento social a grupos. Desta forma, quem faz parte da família produz, reproduz, distribui, herda e reside [...] (SCOTT, 2005, p.79)<sup>10</sup>*

Além das redefinições terminológicas consequentes das alterações de nossa sociedade, a busca incessante de uma definição exata será sempre um objeto ideal para a ciência pesquisar.

Atualmente há inúmeras pesquisas epistemológicas com o objetivo de definir o termo família. Porém, a conceituação talvez nunca seja alcançada, pois deve ser pesquisada a partir das descrições das várias estruturas e modalidades ocorridas nos laços familiares ao longo da história. Não podemos objetivar o alcance de uma definição comum ou de algum elemento comum para todas as formas de um agrupamento humano tão complexo como a família.

## 1.2. Igualdade de Gênero e os Movimentos Feministas

A luta da mulher pela igualdade de gênero em nossa sociedade iniciou-se primeiramente no século XIX e início do século XX. Essas primeiras manifestações das mulheres, que ficaram conhecidas primeiramente como *Sufragetes*<sup>11</sup>, foram realizadas na Inglaterra, quando se organizaram para reivindicar direitos, sendo uma das primeiras conquistas o direito ao voto.

A segunda onda histórica da luta por igualdade de gênero, como afirma Maggie Humm e Rebeca Walker, aconteceu nas décadas de 1960 e 1970, com a denominação do movimento feminista e a criação do termo “gênero”. Os objetivos destes movimentos neste período eram as igualdades jurídicas e sociais. Estas reivindicações resultaram em inúmeras normas legais de proteção ao trabalho feminino, em diversos países.

Por último, a terceira onda citada por Maggie Humm e Rebeca Walker, começou na década de 1990 e permanece até a atualidade, sendo considerada

<sup>8</sup> Osório, L. C. (2002). Casais e Famílias – uma visão contemporânea, Porto Alegre: Artmed.

<sup>9</sup> Roudinesco, E. (2003). A família em desordem. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

<sup>10</sup> SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria de análise histórica. Educação e Realidade, Vol. 16, n. 2. jul/dez. 1990, Porto Alegre.

<sup>11</sup> BUTLER, J. 2003. Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: civilização Brasileira.

uma continuação e uma reação aos objetivos não alcançados no momento anterior. Além disso, esta terceira onda do feminismo pode ser considerada como a universalidade dos objetivos comuns do feminismo, advindos a partir da globalização, ou seja, os princípios do feminismo foram difundidos em países subdesenvolvidos e em países antes colonializados.

Portanto, podemos afirmar que o termo Feminismo é um movimento social, político e filosófico que objetiva igualdade de direitos e uma vivência social humana liberta de padrões opressores baseados em normas de gênero.

O conceito de gênero até então conhecido, era relacionado com os papéis sociais que homem e mulher representavam na sociedade, tendo por base o determinismo biológico do sexo. O intuito do feminismo era repudiar o determinismo biológico, apresentando novos conceitos, abordagens e entendimentos para demonstrar a riqueza das diversas construções culturais não só de feminilidade, mas também da masculinidade<sup>12</sup>.

Assim, a questão de gênero foi construída socialmente para compreender as relações naturais entre homens e mulheres, seus papéis assumidos na sociedade e as relações naturais de poder existentes entre eles, diferentemente da questão biológica compreendida até metade do século XX. Portanto, utiliza-se o termo para analisar a organização social das relações entre homens e mulheres, para diversificar e enfatizar um estudo detalhado acerca de um tema proposto.

### 1.3. Gênero e Família

A concepção de família na forma em que conhecemos hoje se concretizou na Roma antiga, onde o homem era o centro do seio familiar e a mulher era considerada coadjuvante. O homem tinha o “poder” sobre a mulher, os filhos, os escravos e vassalos, tendo inclusive, o direito à vida de todos estes. As mulheres não tinham nenhum valor, legitimando assim, o controle da sexualidade dos corpos ao homem, o qual tinha vantagens e controles dos papéis sexuais e sociais. (SCOOT, 1995)

Esta concepção atravessou gerações e também caracterizou a vida social da família brasileira. Este modelo patriarcal foi introduzido no Brasil pela colonização e adaptado a sociedade escravagista e latifundiária. Apesar das inúmeras alterações sociais vividas desde então, não transformou a mentalidade patriarcal que permaneceu e ainda prevalece no cotidiano social brasileiro.

Porém, a família patriarcal e a família nuclear de preceitos burgueses, onde se tem a ideia ilusória de garantias de realização, estão se tornando minoritárias, segundo Cláudia Fonseca (1995)<sup>13</sup>. Assim, é possível observar o surgimento de diferentes configurações familiares, entre elas as monoparentais, as recompostas e as homoparentais (ZAMBRANO, 2011)<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> FARIA, Nalu e NOBRE, Mirian. (Orgs). Gênero e Desigualdade. Cadernos Sempre Viva. São Paulo: SOF, 1997.

<sup>13</sup> FONSECA, Claudia. Amor e família: vacas sagradas da nossa época. In: RIBEIRO, Ivete (Org). Família em processos contemporâneos: inovações culturais na sociedade brasileira. São Paulo: Loyola, 1995.

<sup>14</sup> ZAMBRANO, Elizabeth. Mesa: Psicologia, sexualidade, novas configurações familiares e aspectos legais da promoção de direitos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Psicologia e diversidade sexual: desafios para uma sociedade de direitos. Brasília: CFP, 2011.

Podemos observar que houve alguns motivos para esta decadência do patriarcado familiar e a queda da família nuclear: Os movimentos feministas que alcançaram inúmeros direitos sociais e legais; o aparecimento dos anticoncepcionais, pois possibilitaram a autonomia da mulher para além da maternidade; a entrada das mulheres no mercado de trabalho e a contínua perda do campo da idéia de família considerada somente como norma biológica, para uma família na qual a parentalidade se torna o eixo principal, ou seja, o cuidado cotidiano e a convivência é que se tornam significados de família (PEREIRA; BOURGET, 2010<sup>15</sup>; UZIEL, 2004<sup>16</sup>).

#### 1.4. O Atual Papel da Mulher no Ambiente Familiar

Como observamos anteriormente, o conceito ocidental de família é instável e se apresenta de formas diferentes em cada cultura. Apesar das constantes evoluções de entendimento, prevalece em nossa sociedade a ideia histórica de família nuclear.

Neste modelo arcaico, porém ainda vigente, a mulher tem o papel fundamental da maternidade, onde ocupa a identidade principal. A mulher é considerada um elemento agregador imprescindível, sem a qual a unidade familiar não sobreviveria (Favaro 2007).<sup>17</sup> Nesse contexto, o papel do homem diferenciou-se, encontrando dificuldades para separar sua individualidade das funções de pai. Manteve-se historicamente calado ao diálogo familiar, especialmente com os filhos. (Gomes e Resende, 2004)<sup>18</sup>.

A função de cuidado dos filhos direcionado unicamente ao gênero feminino foi desenvolvido através de um ideal máximo, a plenitude e realização da mulher. No século XVIII e XIX, a mulher “aceitou” o papel da boa mãe, dedicada em tempo integral, responsável pelo espaço privado, privilegiadamente representada pela família (Braga e Amazonas, 2005)<sup>19</sup>.

De acordo com Prehn (1999)<sup>20</sup>, a mulher é biologicamente pré determinada para a gestação, desde os tempos primitivos, onde era responsável pela domesticação, pequenos cultivos e cuidados da prole, ao contrário do homem, que era responsável pela caça.

Este entendimento social acerca da responsabilidade da mulher aos cuidados da prole se estendeu até metade do século XX. Até esta época, a mulher era aparentemente reconhecida e valorizada socialmente, pertencendo a uma classe especial. A responsabilidade única à prole passou a ser veementemente combatido pelos movimentos feministas da década de 60. A intenção promovida por estes grupos era de libertar a mulher da obrigação exclusiva da maternidade imposta pela sociedade até então. Acabar com este pré conceito de maternidade imposta somente à mulher, seria uma forma de

<sup>15</sup> PEREIRA, Patrícia Jimenez; BOURGET, Monique. Família representações sociais de trabalhadores da Estratégia Saúde da Família. São Paulo: Saúde e Sociedade, v. 19, n. 3, jul.-set. 2010.

<sup>16</sup> UZIEL, Anna Paula. Homossexualidade e parentalidade: ecos de uma conjugação. In: HEILBORN, Maria Luiza (Org). Família e Sexualidade. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

<sup>17</sup> Favaro, C. (2007). Mulher e Família: Um Binômio (quase) Inseparável. In: Strey, M.N.; Neto, J.A.S. & Horta, R.L. (org), Família e Gênero, Porto Alegre: EDIPUCRS.

<sup>18</sup> Gomes, A.J.S. & Resende, V.R. (2004). O Pai Presente: O Desvelar da Paternidade em Uma Família Contemporânea. Psicologia: Teoria e Pesquisa.

<sup>19</sup> Braga, M.G.R. & Amazonas, M.C.L.A. (2005). Família: maternidade e procriação assistida. Psicologia em Estudo, Maringá.

<sup>20</sup> Prehn, A.R. (1999). Divisão sexual do trabalho: isso é coisa de mulher? In: Roso, A.

acabar com o “destino inevitável e concebê-la como uma escolha livre e autônoma, como uma opção” (Szapiro e Carneiro, 2002)<sup>21</sup>.

Esta “opção” de maternidade adquirida após os movimentos feministas após a década de 60 resultaram em uma ruptura dos modelos arcaicos de concepção familiar vigente, da ideia imóvel de obrigação e dedicação materna exclusiva às mulheres.

A partir disso, a mulher passou a ter uma maior liberdade na sociedade – embora ainda inferior aos homens – adquirindo direitos igualitários e dispondo de uma crescente inserção no mercado de trabalho, até então precário.

Fica assim evidente que a entrada da mulher no mundo profissional, a possibilidade de optar pela maternidade, após a criação dos métodos anticoncepcionais, o divórcio e o declínio do modelo tradicional familiar, resultaram em novos papéis e novos desafios para a mulher.

Na família contemporânea, há uma recente divisão igualitária das funções domésticas, principalmente nas famílias de classe média. Há uma transição no qual os pais compartilham com as mães as tarefas referentes às famílias, especialmente quanto aos filhos. (Wagner, A.; Predebon, J.; Mosmann, C. & Verza, F., 2005)<sup>22</sup>.

Hoje em dia, os papéis dos homens e das mulheres não vinculam mais à identidade sexual, mas sim à condição humana e suas circunstâncias. A ideia arcaica de que a mulher é responsável pelo lar e do homem ser o provedor do sustento familiar, soa hoje em dia um estereótipo tangenciando o ridículo (Osório, 2002)<sup>23</sup>.

Contudo, estas alterações sociais não se dão sem restrições. Algumas mulheres percebem a convivência dos novos papéis, quais sejam o de mãe e o de mulher trabalhadora, de maneira ambígua, em virtude do que consideram ser deveres maternos, quais sejam, maior dedicação à família e aos filhos, em detrimento das atividades fora do lar, mesmo se provisoriamente (Teixeira, 1999).

Além disso, estas mudanças sociais ainda não são homogêneas, tampouco unânimes em nossa sociedade. Há em diversas classes sociais, regiões, e sociedades, que a mudança comportamental irá se realizar progressivamente.

É notório os avanços feministas em diversas áreas sociais, porém está longe da igualdade sexual pregada pelos movimentos feministas.

## **2. A HISTÓRICA LUTA DE INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Como podemos observar, as conquistas do gênero feminino não foram tarefas fáceis. Apesar dos inúmeros direitos alcançados e do reconhecimento gradativo do trabalho feminino no competitivo mercado de trabalho, esta luta por igualdade está longe do fim.

<sup>21</sup> Szapiro A.M. & Féres-Carneiro, T. (2002). Construções do Feminino Pós Anos Sessenta: O Caso da Maternidade como Produção Independente. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 179- 188.

<sup>22</sup> Wagner, A.; Predebon, J.; Mosmann, C. & Verza, F. (2005). Compartilhar Tarefas? Papéis e Funções de Pai e Mãe na Família Contemporânea. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 21, (2), 181- 186.

<sup>23</sup> Osório, L. C. (2002). Casais e Famílias – uma visão contemporânea, Porto Alegre: Artmed.

A mulher até a Idade Média, como citado anteriormente, era considerada inferior ao homem, servindo apenas aos serviços do lar, sendo privada do conhecimento intelectual.

Já no Renascimento (século XIII), a habilidade manual das mulheres foram determinantes para a sua inclusão nas primeiras produções artesanais de tecidos na Itália, porém, sob fortes explorações. Imprescindível citar que esta evolução neste período foi resultante também das transformações sociológicas, da instiuição do cristianismo e das ideias filosóficas surgidas com o advento do Renascimento.

Com a evolução dos sistemas econômicos, a mulher foi gradativamente buscando outros espaços, produzindo outros materiais que oportunizaram o sistema de trocas, formando as primeiras oficinas de artesãos.

A partir da Revolução Industrial, no século XVIII, onde objetivava-se a produção em massa, as mulheres conseguiram espaço neste novo mercado de trabalho, porém, mais uma vez, sob um forte custo: Grande exploração da mão de obra, exposição à longas jornadas de trabalho, condições sub humanas e a salários que representavam um terço dos homens<sup>24</sup>.

Posteriormente, as duas guerras mundiais também foram determinantes para a inclusão da mulher no mercado de trabalho. Com o escasso contingente masculino para mão de obra nas fábricas, as mulheres foram recrutadas para realizar estes serviços antes exclusivos dos homens.

Ocupando este espaço laboral, as mulheres passaram a ser determinantes para a sociedade. Portanto houve uma alteração social de valorização da mulher, que passou a exigir inúmeros direitos.

### **3. AS ATUAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Como observamos, o último século representou um avanço significativo na igualdade de gênero em nossa sociedade. Ao passo que algumas funções continuaram a serem exercidas pelas mulheres, estas conquistaram novos postos de trabalho (em relação ao período anterior, longe do ideal preconizado pelos movimentos feministas), passando a acumular, portanto, funções antes delegadas exclusivamente aos homens.

Pode-se considerar que a segunda metade do século XX foi de transições para o gênero feminino. Na metade do século passado, a mulher encontrava-se em um crescente acesso a direitos até então pertencentes unicamente aos homens. O mercado de trabalho que emergia no pós guerra, necessitava de mão de obra e encontrou no movimento feminista, uma imposição para oferecer igualdade de direitos às trabalhadoras. Assim, as trabalhadoras foram

---

<sup>24</sup> Foi neste período conturbado que ocorreu um fato marcante para toda a sociedade laboral e principalmente para os movimentos feministas. Em 1857, operárias de uma fábrica de Nova Iorque resolveram iniciar uma grande greve. Lutando por melhores condições de trabalho, redução na carga diária de trabalho para dez horas, equiparação de salários com os homens e tratamento digno e humano dentro do ambiente de trabalho, as manifestantes foram violentamente reprimidas trancadas dentro da fábrica, a qual foi incendiada, causando inúmeras mortes. Por esta razão que nesta data é considerada o Dia Internacional da Mulher.

vagarosamente ocupando mercados de trabalho antes exclusivos dos homens<sup>25</sup> e conquistando algumas igualdades jurídicas laborais.

Em contrapartida aos novos campos alcançados, a mulher continuou exercendo as atividades que socialmente lhe incumbiam, ou seja, tarefas domésticas. Esta acumulação de funções é a grande dificuldade para as mulheres alcançarem a igualdade laboral.

Os resquícios do patriarcalismo primitivo ainda estão presentes em nossa sociedade machista. Como observamos anteriormente, as mulheres continuam como responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas. Essa sobrecarga de tarefas, segundo a Fundação Carlos Chagas, confronte-se à grande diferença existente entre a dedicação masculina e a feminina aos afazeres domésticos: os homens gastam nessas atividades, em média, 10,3 horas por semana e as mulheres, 26 horas.<sup>26</sup>

Ainda há uma resistência por parte das empresas e empregadores para contratar e ainda oferecer condições de crescimento às mulheres dentro das organizações laborais. Os “medos” e pré conceitos de que as mulheres irão se afastar da empresa, seja por faltas motivadas pelas tarefas domésticas, seja por auxílio maternidade, impedem (injustificadamente) o ingresso ao mercado de trabalho em muitas atividades laborais.

Além disso, ainda há o fator de discriminação da mulher. Ainda não foram superadas as recorrentes dificuldades encontradas pelas trabalhadoras no acesso a cargos de chefia e de equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos/ocupações.

É recorrente a concentração de ocupações das mulheres no mercado de trabalho, sendo que a grande maioria delas são professoras, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou trabalham em serviços de saúde. Porém o maior contingente de trabalhadoras está concentrado no serviço doméstico remunerado; sendo geralmente, mulheres negras, com baixo nível de escolaridade e com os menores rendimentos na sociedade brasileira. Há ainda, milhões de mulheres no mercado informal, vítimas do sistema econômico vigente e da atual sociedade discriminatória machista.

Portanto, é fácil a conclusão de que a mulher está à margem do mercado de trabalho. Acumulando funções laborais e domésticas, a mulher, sem apoio de políticas públicas, não consegue ingressar no mercado de trabalho, e quando consegue, é discriminada em seu salário e suas funções. Com isso, a mulher permanece injustamente em tarefas que requerem pouco saber, sendo desvalorizadas e discriminadas socialmente.

#### **4. DIREITOS DE GARANTIA E PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO.**

---

<sup>25</sup> Segundo a Fundação Carlos Chagas, a partir da década de 70 até os dias de hoje, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem apresentado uma espantosa progressão. Se em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam, chega-se a 2007 com mais da metade delas ( 52,4%) em atividade.

<sup>26</sup> [http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho\\_e\\_Familia\\_2007.pdf](http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf). Visitado em 04 de Maio de 2013 às 10:20hs.

As mudanças sociológicas que culminaram com a criação de legislações de proteção ao trabalho feminino, começaram em um passado recente, ainda no século XX.

No início do século passado, criou-se a Organização Internacional do Trabalho - OIT, primeira organização mundial com o intuito de promover a igualdade das condições de trabalho em todo o planeta como forma de diminuir as diferenças sócio-econômicas existentes no mundo. Esta organização apresentou as convenções nº 3 e nº 4 da OIT, ambas do ano de 1919, ano de criação da organização, e referem-se exclusivamente à mulher trabalhadora.

A Convenção nº 3 tinha o objetivo de garantir à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis meses antes e depois do parto, protegendo ainda, a demissão do emprego. Foi promulgada em nosso país em 1935.

Já a convenção nº 4 proibia o trabalho noturno da mulher nas empresas publicas e privadas.

Posteriormente, já após a segunda grande guerra, a implementação do Estado do Bem Estar Social, a consolidação da cultura da democracia, e a ideia do pleno e seguro emprego, culminaram com o incremento e proteção dos direitos fundamentais do homem.

Os diversos tratados, Convenções e pactos internacionais do período pós guerra, tinham o traço comum da preocupação e o respeito à igualdade entre os homens.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, datado de 1948, repudiou a discriminação, por violar a dignidade da pessoa humana e ferir os direitos humanos.

Posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho –OIT elaborou duas convenções exclusivas sobre a discriminação. A primeira, datada de 1951 e chamada de Convenção nº 100, tratou da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor.

A segunda Convenção importante foi lançada em 1958, denominada de Convenção nº 111, que tratou da discriminação em matéria de emprego e profissão. Esta Convenção numera algumas hipóteses de discriminação no emprego e profissão, delimita o campo de incidência dos termos "emprego" e "profissão", estabelece as obrigações dos Estados-membros, enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias e fixa as regras de sua ratificação, vigência e denúncia.

Assim, os países passaram a incorporar a igualdade dos cidadãos e repudiando a discriminação e privilégios em suas Constituições.

#### **4.1. Legislações vigentes no Brasil.**

A Constituição Brasileira pioneira nos direitos femininos, foi promulgada em 1932. No seu artigo 121, foi proibida a discriminação das mulheres quanto aos salários, além de estabelecer outras garantias, tais como a proibição do trabalho da mulher em locais insalubres, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego e alguns serviços que deveriam ser disponibilizados em amparo à maternidade.

Em 1934 a Constituição inovou, apresentando diversos direitos protetivos aos trabalhadores em geral. Particularmente às mulheres, incluiu a assistência médica e sanitária à gestante, o salário maternidade e a licença maternidade.

Na Constituição outorgada de 1937, o presidente Getúlio Vargas garantiu assistência médica e higiênica à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada.

Após a Constituição de 1946, que pouco inovou, no período militar a Constituição de 1967 inovou ao assegurar aposentadoria à mulher aos 30 anos e com salário integral.

Já na nossa Carta Magna de 1988, logo em seu preâmbulo há a inserção da igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV da CF/88).

No Título II da CF/88, há em inúmeros dispositivos o princípio da isonomia. É o caso do "caput" do art. 5º ("Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...") e de seus incisos I ("homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição"), incisos XXX ("proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil") e XXXII ("proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos").

Além da incorporação de diversos direitos de proteção à mulher em nossas constituições, já em 1943 tivemos um avanço nas normas protetivas, através da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Consolidou-se assim, inúmeros direitos trabalhistas, dedicando um capítulo exclusivamente às trabalhadoras.

Intitulado "*Da proteção do trabalho da mulher*", o Capítulo III do Título III da CLT, aborda respectivamente as seguintes seções:

- I) Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher;
- II) Do trabalho noturno;
- III) Dos períodos de descanso
- IV) Dos métodos e locais de trabalho
- V) Da proteção à maternidade.

Na consolidação destas leis, não houve inovação de normas, apenas uma reunião das legislações esparsas já existentes.

Portanto, a CLT agrupou diversos direitos de proteção à mulher, como a limitação de horas extraordinárias, proibição do trabalho noturno, proteção à gestante e a amamentação, e condições de saúde no ambiente laboral. Fica evidente a intenção de proteger a saúde da mulher, sua moral e sua capacidade reprodutiva.

Surge neste momento de positivação de leis de amparo à gestante, uma enorme insatisfação dos empregadores. O entendimento cruel desta classe é de ônus na contratação de mulheres, havendo assim uma resistência, o que aumenta a disparidade entre homens e mulheres no campo do trabalho.

Apesar desta resistência dos empregadores ainda existir, ouve uma considerável diminuição ocasionada pelas políticas públicas instauradas e

sustentadas pelo governo para oferecer vantagens monetárias à empresa no momento de afastamento destas trabalhadoras.

Uma das formas encontradas pelo Governo, foi através da lei n.º 6.136 de 7 de novembro de 1974, quando transferiu definitivamente para o sistema da previdência social a responsabilidade sobre o salário maternidade, em atendimento à convenção n.º 103 da OIT, ratificada pelo Brasil dez anos antes.

Posteriormente, foi criada a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, com o intuito de combater a prática discriminatória que se tornou comum após a promulgação da Constituição de 1988, onde as empresas para evitar a estabilidade da gestante, exigiam atestados negativos de gravidez ou comprovantes de esterilização. Esta lei proibia tal prática, tanto para ingressantes à postos de trabalho como na manutenção de seu posto.

Em 26 de Maio de 1999, a lei n.º 9.799 inseriu dois novos artigos no capítulo III da CLT, onde trata da proteção da mulher no trabalho. Esta lei passou a ampliar e corrigir algumas distorções que afetavam a formação profissional e o acesso ao emprego das mulheres trabalhadoras.

Por último, a lei n.º 10.421, de 15 de Abril de 2002, estendeu às mães adotivas o direito à licença maternidade proporcional a idade da criança adotada.

Como podemos observar, há uma progressiva legislação de proteção ao trabalho das mulheres. A pretensão é a igualdade jurídica ante a desigualdade fática existente em nossa sociedade.

Há portanto, inúmeras legislações que protegem as trabalhadoras no mercado de trabalho, porém, o comportamento social torna, por vezes, inócuas e ineficazes.

## **5. CAMINHOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

A equidade de gênero no mercado de trabalho é um processo histórico com diversas determinantes socioculturais. A divisão sexual do trabalho pode ser considerada como um componente natural determinante para o processo de produção capitalista, que cotidianamente não é observada e corrigida pelas empresas. Na prática, esta inobservância ocasiona efeitos sobre o desenvolvimento, carreira e saúde das trabalhadoras.

A pressão por resultados, ocasionados pela busca do lucro capitalista, impõe às mulheres jornadas ilimitadas, representando esforços excessivos, e quando acumulados com os trabalhos domésticos, trazem uma inevitável sobrecarga, resultando na precarização das relações de trabalho.

A solução para a equidade no mercado de trabalho está longe do fim, mas podemos apontar alguns caminhos para diminuir as diferenças existentes.

O primeiro caminho e o mais importante para esta alteração social de desigualdade entre os gêneros no mundo do trabalho é a própria modificação do pensamento social. É impossível impor uma mudança social imediatamente, pois isto é construído ao longo de gerações. Pode-se objetivar uma mudança de conscientização e que evite a discriminação de gênero a partir de políticas públicas de apoio às diferenças no âmbito laboral.

O governo como veremos adiante, tem um papel fundamental para evitar a discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Outro caminho que pode ser apontado para diminuir as diferenças entre os gêneros, é diretamente dentro das empresas, através da prática de uma gestão responsável socialmente, fundamentado na ética, através de políticas e práticas que permitam a perenidade dos relacionamentos entre os trabalhadores.

De acordo com Sachs, o desenvolvimento sustentável da gestão parte da premissa da superação de desigualdades através de atos de voluntarismo responsável, concretizados em políticas públicas que promovam a transformação institucional e ações afirmativas em favor dos segmentos mais fracos e silenciosos.<sup>27</sup>

Este Autor propõe o desenvolvimento sustentável de toda a empresa, em contraposição ao modelo de desenvolvimento baseado exclusivamente no crescimento econômico. Deste modo, recomenda: adotar uma “racionalidade social ampliada”, definida pela ética e Direitos Humanos; maximizar as oportunidades de desenvolvimento através do planejamento contratual e harmonioso entre: sociedade civil, Estado e Mercado; definir políticas de gestão sustentável de recursos (meio ambiente, tecnologia/ciência, produção/circulação de conhecimento), a partir de instrumentos econômicos, fiscais, administrativos e regulamentadores elaborados pelos Estados, organismos internacionais, sociedade civil e mercado.<sup>28</sup>

Estas diretrizes apontadas por Sachs são requisitos para parâmetros de gestão empresarial socialmente responsável. Estas atitudes já são observadas e buscadas por algumas empresas, que por convenções da OIT, pactos globais, acordos internacionais, oferecem vantagens e garantias para as organizações que respeitem a igualdade no ambiente laboral, assim como para empresas que respeitem a natureza.

Portanto, não apenas o governo ou as empresas privadas devem buscar a equidade de gênero no mercado de trabalho. A paridade econômica, cultural e social entre os sexos, deve ser objetivada através da união de esforços dos líderes políticos, de agências multilaterais, empresas privadas, veículos de comunicação e da sociedade como um todo para que sejam adotadas medidas decisivas e dedicadas à reversão de quadros de desigualdade entre os sexos.

## **6. A IMPORTÂNCIA DO PODER PÚBLICO NA EQUIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O poder público não tem o poder exclusivo de erradicar as diferenças de gênero no mercado de trabalho. Porém, tem um papel fundamental nesta luta, através de políticas públicas<sup>29</sup> para diminuir as diferenças existentes.

Em *A dominação Masculina*, Bourdieu (2005)<sup>30</sup> considera o Estado responsável pela perpetuação da ordem desigual dos gêneros, ou seja, das

---

<sup>27</sup> SACHS, Ignacy. Desenvolvimento: Incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

<sup>28</sup> SACHS, I. Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.

<sup>29</sup> O termo Política Pública tem um conceito de definição muito vaga. Em princípio, refere-se à declarações oficiais de intenção de agir sobre determinados problemas. Entretanto, na prática, as políticas públicas podem assumir múltiplas formas: legislação, recomendações oficiais em relatórios de organismos e departamentos governamentais e resultados apurados por comissões apontadas pelos governos.

relações desiguais entre homens e mulheres. O Autor entende que a contínua e hereditária desvalorização da mulher no mercado de trabalho é culpa da omissão do estado.

É correta esta afirmação, tendo em vista que para enfrentar estas desigualdades de gênero, é necessário um intenso trabalho educativo para valorização da força de trabalho feminino na sociedade e uma desconstrução da cultura discriminatória que submete as mulheres a condições desfavoráveis.

Através de políticas públicas, pode-se alcançar a diminuição das tarefas domésticas das mulheres trabalhadoras, evitando a dupla jornada, já citada neste trabalho.

Sendo as tarefas domésticas um dos principais obstáculos para inserção das mulheres no mercado de trabalho, torna-se necessário a atuação do Estado para garantir através de políticas públicas a ampliação de creches, por exemplo. Segundo Silveira (2004)<sup>31</sup>, a ampliação da política de creches é particularmente importante para as mulheres, já que garante a elas melhores possibilidades de buscar trabalho remunerado, além de proporcionar o direito da criança ao bem-estar e a uma educação de qualidade.

Segundo a Silveira, as políticas públicas voltadas à família devem ser pensadas e objetivadas a partir da noção de autonomia e redivisão das tarefas de cuidado, superando a concepção de que a mulher é a única responsável pelas tarefas domésticas e de cuidado com os filhos.

A atuação do Estado em proporcionar programas que estimulem a geração de emprego e renda são igualmente funções necessárias do Estado no caminho para proporcionar oportunidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Porém, se faz relevante pensar no combate à pobreza e na geração de renda numa perspectiva que não reproduza a tradicional divisão sexual do trabalho, como bem salienta Silveira (2004), mas também quanto ao reforço dos trabalhos tidos como de mulheres, oferecendo-se, através de projetos sociais, opções restritas para gerar renda, tais como, a reunião de mulheres em grupos para costurar ou cozinhar, por exemplo.

Com o objetivo de superar as desigualdades entre gêneros, as ações governamentais não devem ser tomadas como atos isolados, mas sim, devem estar coerentes com um projeto geral de mudanças que possibilite tal superação e, conseqüentemente, a autonomia econômica e social das mulheres.

A atuação do Estado não se limita a importância da efetivação de políticas públicas que proporcionam creches, lavanderias coletivas, restaurantes populares etc., para criar suporte social ao trabalho das mulheres, sobretudo a dos setores populares, mas a extrema importância da efetivação de políticas públicas que reconheçam as desigualdades de gênero e que fortaleçam a participação das mulheres em seus espaços de definição, disputas por recursos e mecanismos de controle social, possibilitando o acesso delas aos espaços de decisão das políticas prioritárias.

---

<sup>30</sup> BOURDIEU, P. A dominação masculina. Tradução de Maria Helena Kühner. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

<sup>31</sup> SILVEIRA, M.L da. Políticas públicas de gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade. In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. (Org.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da mulher, 2004. (Cardemos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Até poucas décadas atrás, a nossa sociedade responsabilizava a mulher para a manutenção das tarefas domésticas, incluindo a educação dos filhos, estando, portanto, apta apenas ao casamento e a procriação. Contemporaneamente, a sociedade possibilitou, através de árduas lutas feministas, uma maior liberdade de escolhas das mulheres, conquistando assim, novos espaços, assumindo uma multiplicidade de papéis, antes inimagináveis. Pode-se dizer que a maternidade, por exemplo, já não é um destino irrefutável das mulheres, mas sim, uma escolha (Orsolin, 2004)<sup>32</sup>.

A possibilidade de a mulher poder objetivar um destino à sua vida, realizando escolhas com liberdade que até então não eram permitidas, como observamos no presente trabalho é uma das consequências da mudança social que estamos presenciando. Através das conquistas legais e sociais do último século, a mulher passou a rejeitar o determinismo biológico e social da sua existência pré determinada pela sociedade patriarcal.

As conquistas históricas do feminismo quanto à direitos, igualdade e respeito ao gênero foram determinantes para o aumento da inclusão no mercado de trabalho. Porém, o processo de equidade nas relações de trabalho ainda está longe do ideal.

A nossa sociedade ainda concede a mulher as tarefas domésticas, obrigando-as a realizarem dupla jornada de trabalho. Esta acumulação de funções é uma das causas da violência de gênero no âmbito laboral, pois requer da mulher um enorme esforço físico e mental para concluir as obrigações impostas pela sociedade.

Apesar do amplo amparo legal para proteção da mulher no mercado de trabalho, a ordem econômica vigente impede muitas vezes a equidade de oportunidades laborais na iniciativa privada. Além da dupla jornada exercida pelas mulheres, as empresas discriminam as mulheres na hierarquia, nos salários e nas funções.

A iniciativa privada pode diminuir esta discriminação através de gestões socialmente responsáveis, como afirmado acima. Esta política organizacional objetiva o diálogo e a superação de desigualdades através de atos que promovam a transformação institucional e ações afirmativas em favor dos grupos minoritários. O poder público cumpre um papel necessário para fomentar estas práticas em prol da igualdade.

O poder público, além disso, tem o dever fundamental de diminuir as diferenças de gênero no mercado de trabalho e impor em longo prazo um pensamento social de combate a esta prática discriminatória. Somente através de políticas públicas os governos não irão erradicar a discriminação de gênero no mercado de trabalho, mas irão com certeza diminuir esta prática.

---

<sup>32</sup> Orsolin, R. (2004). Nem toda mulher quer ser mãe: novas configurações do feminino. In: C. M. B. Cenci, M. Piva & V. R. T. Ferreira et al. *Relações Familiares: uma reflexão contemporânea*. (p. 74-88). Passo Fundo: UPF.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**BOURDIEU**, P. A dominação masculina. Tradução de Maria Helena Kühner. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

**BRAGA**, M.G.R. & Amazonas, M.C.L.A.. Família: maternidade e procriação assistida. Psicologia em Estudo, Maringá, 2005.

**BUTLER**, J. Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2003.

Disponível em: < [http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho\\_e\\_Familia\\_2007.pdf](http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf) >  
> Acess em 04 de Maio de 2013 às 10:20hs.

Disponível em:

<[http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/40129/Que\\_Estado\\_Que\\_igualdade.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/40129/Que_Estado_Que_igualdade.pdf)> Acesso em 06 de Maio de 2013 às 22:40hs.

**FARIA**, Nalu e **NOBRE**, Mirian. (Orgs). Gênero e Desigualdade. Cadernos Sempre Viva. São Paulo: SOF, 1997.

**FAVARO**, C.. Mulher e Família: Um Binômio (quase) Inseparável. In: Strey, M.N.; Neto, J.A.S. & Horta, R.L. (org), Família e Gênero, Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

**FONSECA**, Claudia. Amor e família: vacas sagradas da nossa época. In: RIBEIRO, Ivete (Org). Família em processos contemporâneos: inovações culturais na sociedade brasileira. São Paulo: Loyola, 1995.

**GOMES**, A.J.S. & Resende, V.R.. O Pai Presente: O Desvelar da Paternidade em Uma Família Contemporânea. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2004.

**JELIN**, E.. Família y Gênero: notas para el debate. Estudos Feministas, IFCS/UFRJ – PPCIS/UERJ, 2005.

**LEITE**, C.L.P. Mulheres: muito além do teto de vidro. São Paulo: Atlas. Lévi-Strauss, C. (1972). As estruturas elementares do parentesco. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

**LÉVI-STRAUSS**, C. O cru e o cozido. Mitológicas. Vol. 1. São Paulo: Cosac & Naify. 2004.

**MAUSS**, M. Ensaio sobre a dádiva. Perspectivas do homem. As culturas. As sociedades. Lisboa: Edições 70. 2001

**MINUCHIN**, S.. Família, Funcionamento e Tratamento. Porto Alegre: Artmed, 1982.

**ORSOLIN**, R. Nem toda mulher quer ser mãe: novas configurações do feminino. In: C. M. B. Cenci, M. Piva & V. R. T. Ferreira et al. Relações Familiares: uma reflexão contemporânea. (p. 74-88). Passo Fundo: UPF, 2004.

**OSÓRIO**, L. C.. Casais e Famílias – uma visão contemporânea, Porto Alegre: Artmed, 2002.

**OSÓRIO**, L. C..Casais e Famílias – uma visão contemporânea, Porto Alegre: Artmed, 2002.

**PEREIRA**, Patrícia Jimenez; **BOURGET**, Monique. Família representações sociais de trabalhadores da Estratégia Saúde da Família. São Paulo: Saúde e Sociedade, v. 19, n. 3, jul.-set. 2010.

**ROUDINESCO**, E. A Família em Desordem. Rio de Janeiro:Jorge Zahar Editor, 2003.

**SACHS**, I. Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.

**SACHS**, Ignacy. Desenvolvimento: Includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

**SCOTT**, Joan. Gênero: Uma categoria de análise histórica. Educação e Realidade, Vol. 16, n. 2. jul/dez. 1990, Porto Alegre.

**SILVEIRA**, M.L da. Políticas públicas de gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade. In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. (Org.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da mulher, 2004. (Cardemos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

**SZAPIRO** A.M. & **FÉRES-CARNEIRO**, T.. Construções do Feminino Pós Anos Sessenta: O Caso da Maternidade como Produção Independente. Psicologia: Reflexão e Crítica, 15(1), 179- 188, 2002.

**UZIEL**, Anna Paula. Homossexualidade e parentalidade: ecos de uma conjugação. In: HEILBORN, Maria Luiza (Org). Família e Sexualidade. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

**WAGNER**, A.; **PREDEBON**, J.; **MOSMANN**, C. & **VERZA**, F.. Compartilhar Tarefas? Papéis e Funções de Pai e Mãe na Família Contemporânea. Psicologia Teoria e Pesquisa, 21, (2), 181-186, 2005.

**ZAMBRANO**, Elizabeth. Mesa: Psicologia, sexualidade, novas configurações familiares e aspectos legais da promoção de direitos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Psicologia e diversidade sexual: desafios para uma sociedade de direitos. Brasília: CFP, 2011.