

VI Colóquio Internacional

“Educação e Contemporaneidade”



São Cristovão-SE/Brasil
20 a 22 de setembro de 2012

GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO: UM DEBATE NECESSÁRIO

Adriana Araujo de Lisboaⁱ

Eixo: 19. Pesquisa fora do contexto educacional.

RESUMO: Este trabalho apresenta as primeiras discussões do Projeto de Pesquisa, fruto do Trabalho de Conclusão de Curso, da Especialização Gestão em Políticas Públicas com Foco em Gênero e Raça. Aqui é apresentada a discussão tecida sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, buscando demonstrar como estão presentes no cotidiano profissional os preconceitos e discriminações por questões de gênero. Foi realizado um levantamento bibliográfico das produções escritas sobre a temática para subsidiar as reflexões propostas

Palavras-chave: Gênero, Preconceito, Discriminação.

ABSTRACT: This study aims to present the first discussions of the Research Project, in progress, the result of the Final Course of Specialisation in Public Policy Management with Focus on Gender and Race. At this point the discussion is presented on the woven women entering the labor market to demonstrate how they are present in everyday professional prejudice and discrimination by gender. In this sense was a survey of literature written productions on the subject, trying to support these reflections.

Keywords: Gender, prejudice, discrimination.

1. Introdução

O Brasil é um país que tem desde sua formação sócio-histórica uma forte relação com o preconceito de gênero e raça, preconceitos estes que ainda estão presentes na atualidade necessitando de espaços de debates e investigação para que os mesmos possam ser desvelados e superados.

Entendendo que estes preconceitos presentes na sociedade brasileira rebatem diretamente nas relações sociais estabelecidas em todas as instituições, seja familiar, igreja, instituições públicas, entre outras, de forma explícita ou velada, torna-se necessário possibilitar o debate, a reflexão e a investigação sobre tal temática como forma de buscar descortinar e desconstruir ideias e conceitos estabelecidos e naturalizados.

É fato que as desigualdades de gênero e raça estão presentes em todos os espaços da sociedade, e um dos espaços que se evidenciam muito bem estas desigualdades é a inserção no mercado de trabalho, dados da trajetória histórica brasileira demonstram que as mulheres recebem menores salários do que os homens, mesmo tendo maiores níveis de escolaridade, bem como as pessoas negras recebem menores salários do que as pessoas brancas, estas estatísticas é ainda mais cruel se a pessoa for além de mulher, negra. Os negros vivenciam uma permanente violação dos direitos, tendo como marca o preconceito racial, de gênero, orientação sexual e identidade de gênero, o que os têm impedido, durante a trajetória de vida de acessar aos direitos, devido às desvantagens históricas sofridas fruto do racismo e da discriminação racial em escala mundial.

Este artigo é resultado do Projeto de Pesquisa, em andamento, fruto do Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização Gestão em Políticas Públicas com Foco em Gênero e Raça, ofertada pelo Núcleo de Pesquisa e Ações da Terceira Idade – NUPATI da Universidade Federal de Sergipe/UFS. O Projeto pretende conhecer a percepção que as mulheres/servidoras do Instituto Federal de Sergipe/IFS - Campus Estância tem sobre o lugar que as mesmas ocupam na instituição.

O presente artigo busca fazer alguns apontamentos sobre as questões de gênero e a inserção da mulher no mercado de trabalho, buscando subsídio na literatura sobre tal

temática para discutir como acontecem as questões de preconceito e discriminação por questões de gênero. Para tanto foi realizado um levantamento bibliográfico das produções escritas sobre o tema, buscando assim subsidiar as reflexões aqui propostas, bem como aprofundar as discussões sobre a referida temática.

2. Relações de trabalho: espaço permeado por preconceitos e discriminações de gênero

2.1. Por que discutir sobre preconceito e discriminação?

Atualmente vários estudiosos e militantes de diversos movimentos sociais vem discutindo sobre questões de gênero e seus reatamentos na vida cotidiana, estes atores sociais lutam por desvelar os mais diversos tipos de preconceitos presente em nossa sociedade, bem como as diversas formas de discriminações em decorrência de questões de gênero. Nesse sentido compreendemos discriminação como conceitua a OIT na Convenção nº 111.

Por discriminação se entende, tal como definido na Convenção nº 111 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil em 1965, *tratar as pessoas em forma diferenciada e menos favorável, a partir de determinadas características pessoais, tais como, entre outras, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, que não estão relacionadas com os seus méritos e nem com as qualificações necessárias ao exercício do seu trabalho* (Abramo, 2004, p. 01, grifos nossos).

O autor Osório (2006. p. 26) afirma que a discriminação impede o desfrute dos Direitos Humanos, implicando diretamente nas relações de trabalho.

Discriminação é algo que impede o pleno desfrute dos Direitos Humanos pelos grupos discriminados. Na esfera do trabalho, por exemplo, a discriminação se manifesta quando determinados grupos têm independentemente dos motivos, menor acesso a determinados nichos ocupacionais ou ao mercado de trabalho como um todo; estão presentes majoritariamente em ocupações «características»; recebem um tratamento diferenciado em relação a grupos em posição equivalente, como, por exemplo, uma remuneração horária menor, jornada de trabalho maior ou menores possibilidades de progresso profissional.

Outra contribuição importante nesta discussão é traçada por Valenzuela ao trazer ao debate a existência de legislações que proíbem a discriminação, bem como argumentar da importância de formular políticas de igualdades que possibilite oportunidades para os segmentos minoritários. Ela define discriminação e a divide entre discriminação direta e indireta, afirma que aquela

Ocorre quando se trata de maneira diferente uma pessoa ou um grupo social pela simples razão de pertencer a uma determinada categoria social e a partir de estereótipos que designam os indivíduos discriminados, características

particulares, que vão além de seus talentos e habilidades. Mesmo quando não são reconhecidas como tais são ações que se podem observar com base nas intenções conscientes de quem discrimina. A estratégia para enfrentar esse tipo de discriminação é a igualdade de tratamento. Nesse caso, a igualdade consiste em tratar todos os indivíduos da mesma maneira, independentemente do sexo ou da raça. A ênfase dada por essas políticas está nas sanções — legais ou de outro tipo — às condutas tipicamente discriminatórias, sejam sexistas, racistas ou outras. O ponto de referência básico para esse modelo é o indivíduo, e seu foco de atenção é deter as condutas que o discriminam (VALENZUELA, 1999, p.163).

Já em relação à discriminação indireta a autora argumenta que

É a mais comum e se expressa de maneira sutil através de padrões institucionais de desigualdade que vão além das condutas dos indivíduos. A desigualdade permanece mesmo quando todos os indivíduos recebem tratamento igual. É o caso das mulheres ou dos membros de uma categoria racial, que enfrentam barreiras invisíveis, porém intransponíveis, para alcançar ocupações de maior prestígio social, recompensa econômica e posições socialmente mais valorizadas. Nesse caso, o conceito de igualdade de oportunidades está centrado nos resultados mais do que na justiça dos procedimentos (VALENZUELA, 1999, p.163).

Nesse sentido é necessário compreender que vivemos numa sociedade desigual, sendo a desigualdade social um processo complexo, possuindo desdobramentos nos vários níveis da vida cotidiana, expresso no discurso, nas normatizações, no âmbito social e subjetivo. A discriminação advém de numa visão de mundo, bem como de uma determinada forma de organização social que exclui/segrega os indivíduos pelo fato de os mesmos pertencerem a determinados grupos sociais (VALENZUELA, 1999).

Ao estudar sobre o fator discriminação em decorrência de questões de gênero, é necessário articular o debate com as questões raciais, de acordo com Pinheiro (2008, p. 33) os dados pesquisados evidenciam que há uma “dupla discriminação sofrida pelas mulheres negras nos múltiplos espaços sociais e, em especial, no mercado de trabalho”. Crenshaw (2002) apud Pinheiro (2008, p. 33) “destaca que as discriminações de gênero e raça não são fenômenos mutuamente exclusivos, mas, ao contrário, são fenômenos que interagem, sendo a discriminação racial freqüentemente marcada pelo gênero”.

2.2. Gênero e Raça: alguns apontamentos

Para entendermos como ocorrem as discriminações em relação às questões de gênero e raça é necessário apresentar o entendimento sobre tais categorias. Corroborando com os estudiosos da área afirmamos que o conceito de raça é carregado de ideologia, só tendo

sentido em utilizá-lo para dar visibilidade à existência do racismo presente em nossa sociedade, buscando explicitar as relações de poder e dominação presente no país, bem como expor a prática do racismo presente na sociedade. A categoria raça constitui um recurso metodológico indispensável para a identificação das desigualdades raciais, presente em nossa sociedade (COSTA, 2002).

O entendimento em relação à questão de gênero esta relacionada ao modo como a sociedade constrói as representações sobre o ser mulher e o ser homem, ou seja, as relações de gênero são características atribuídas a cada sexo pela sociedade e sua cultura, entendendo gênero como uma construção social e histórica. De acordo com Scott (1995, p.7) apud Padilha e Leitão (2011, p.59).

O gênero torna-se uma maneira de indicar ‘construções sociais’ – a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado.

Carloto ao discutir a noção de gênero apresenta o duplo caráter epistemológico que a mesma assume.

A noção de gênero adquire um duplo caráter epistemológico, de um lado, funciona como categoria descritiva da realidade social, que concede uma nova visibilidade para as mulheres, referindo-se as diversas formas de discriminação e opressão, tão simbólicos quanto materiais, e de outro, como categoria analítica, como um novo esquema de leitura dos fenômenos sociais.

Segundo Lauretis apud Carloto o termo gênero constitui a representação de uma relação social, o pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria, não representando um indivíduo, mas sim uma relação social.

O termo gênero é uma representação não apenas no sentido de que cada palavra, cada signo, representa seu referente, seja ele um objeto, uma coisa, ou ser animado. O termo “gênero” é, na verdade, a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria. Gênero é a representação de uma relação (...) o gênero constrói uma relação entre uma entidade e outras entidades previamente constituídas como uma classe, uma relação de pertencer (...). Assim, gênero representa não um indivíduo e sim uma relação, uma relação social; em outras palavras, representa um indivíduo por meio de uma classe.

Nesse sentido ao investigar como o preconceito de gênero se expressam nas relações de trabalho torna-se necessário analisar como se deu a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, bem como analisar os avanços e desafios que tais segmentos ainda enfrentam ao inserir-se no mercado de trabalho atualmente.

O mercado de trabalho no Brasil em décadas passadas era um espaço de hegemonia dos homens, as mulheres não tinham o horizonte da carreira profissional ou a participação na vida pública como metas preponderantes, não tendo participação significativa na população economicamente ativa, até a metade do século XX. No entanto, na atualidade a presença delas no mercado de trabalho é expressiva, o que vem contribuindo para desvelar as desigualdades e as discriminações se comparadas aos homens, tanto no espaço público como no privado. Apesar da presença expressiva da mulher no mercado de trabalho ainda predomina muitas discriminações, em que as mesmas ainda não tem o devido reconhecimento, percebendo em muitos dos casos menores salários, mesmo assumindo as mesmas funções.

Segundo os autores Moraes e Gassen (2004, p. 26) existem fatores comuns entre a discriminação de gênero e a de raça/etnia, sendo visualizado que existe um maior subemprego entre as mulheres e os negros, bem como sendo destinados a estes postos de trabalhos com uma menor remuneração.

Maiores subemprego entre mulheres e negros, marcadamente entre as mulheres negras; ocupação nos postos mais baixos da escala salarial; remuneração desigual em ocupações de igual categoria; *discriminação na admissão, promoção e qualificação*. Por isso, torna-se estratégico abordar gênero e etnia juntos, porque a pobreza está fortemente concentrada na população negra, sendo as mulheres particularmente atingidas (grifos nossos).

Ao estudar sobre a inserção no mercado de trabalho considerando as questões de gênero é necessário analisar a questão a partir do prisma de como se estrutura a divisão do trabalho, neste sentido Valenzuela argumenta que (1999, p.151).

Em torno do gênero é estruturada a divisão entre trabalho remunerado — produtivo — e trabalho doméstico — reprodutivo —, sendo designado à mulher a responsabilidade deste. O gênero também estrutura a divisão dentro do trabalho remunerado entre ocupações e posições mais valorizadas, com uma concentração maior de homens, e aquelas de menor prestígio e recompensa, onde se situam majoritariamente as mulheres.

A divisão sexual do trabalho tem marcas históricas vinculadas ao papel que historicamente foi reservado para o homem e a mulher na sociedade, o espaço da produção foi visto como o espaço reservado ao homem e o espaço da reprodução reservado a mulher. Existe historicamente uma dicotomia em que a mulher foi “criada” para assumir os espaços de cuidados com a família – casa (espaço privado) e o homem voltado para o espaço público - provedor da família. Apesar desta divisão já está passando por um processo de mudanças e as mulheres já se apropriarem mais dos espaços públicos, ainda permanece uma forte cultura em vê a mulher como a responsável com os cuidados com a família-casa.

Conforme aponta Brito e Oliveira apud Carloto é necessário analisar que a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade em que existe uma clara articulação entre trabalho de produção e reprodução.

A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino.

Nesse sentido tornam-se necessário ao discutir a divisão sexual do trabalho considerar o lugar que sempre foi reservado às mulheres - o âmbito privado – os cuidados com a família. No imaginário social a mulher é que detém o dom dos cuidados domésticos, já o homem é “criado” para o mundo, com todo o tempo disponível para dedicar aos trabalhos externos. Apesar de a mulher atualmente já ter conquistado um espaço relevante no mercado de trabalho - espaço público - ainda é ela quem é predominantemente “responsável” pelas tarefas domésticas. Elas estão submetidas a duplas/triplas jornadas de trabalho.

Vale ressaltar que a conquista que as mulheres já conseguiram de inserção no mercado de trabalho - espaço público -, está vinculado às conquistas femininas em relação ao fato delas poderem ter uma vida sexual e escolher ser ou não mãe, planejar a ocasião da maternidade, prolongar esta decisão, decidir o número desejável de filhos fatos estes que tem um substantivo impacto em suas vidas. Este fato está associado entre outros ao surgimento da pílula anticoncepcional na segunda metade do século XX.

A autora Bruschini (1998) destaca em seu trabalho que ainda permanecem relações de hierarquias, sendo explícitas as desigualdades entre homens e mulheres tanto na esfera da produção como da reprodução.

Nas sociedades ocidentais, como a brasileira, predominam relações de gênero assimétricas e hierárquicas, que se expressam em posições desiguais ocupadas por homens e mulheres tanto na esfera da produção quanto no âmbito privado das relações familiares. *Apesar das transformações do mundo moderno, ainda hoje destinam-se às mulheres sobretudo as atividades reprodutivas, como os cuidados com a casa e a família, enquanto aos homens cabe o papel de provedor desse grupo.* Estas condições diferenciadas por gênero são apropriadas pelo mercado de trabalho, determinam que homens e mulheres ocupem nele lugares diferentes e hierarquicamente determinados e favorecem a ocorrência de mecanismos discriminadores em relação às mulheres, que se expressam tanto no acesso ao trabalho, quanto na posição ocupada e na qualidade do trabalho realizado. *O lugar ocupado por homens e mulheres nos setores de atividade econômica*

e na hierarquia das ocupações, tem a marca do gênero (p. 38-39, grifos nossos).

Esse processo é decorrente de condições sociais históricas e rebate diretamente no lugar do mercado de trabalho que é reservado para mulheres, para estas, muitas das vezes, são reservadas as ocupações de menores prestígios sociais, as mulheres negras sofrem duplamente, pois, além de carregarem o peso das discriminações pela questão de serem mulheres, sofrem também por serem negras, estas é quem ocupa os piores lugares.

Segundo o estudo realizado Pinheiro [et al.] o trabalho doméstico remunerado explicita uma das facetas mais profunda e histórica da desigualdade social em nosso país, traz em seu cerne a herança da sociedade escravista e patriarcal.

Uma das dimensões em que se percebe mais explicitamente o caráter profundo e historicamente desigual da sociedade brasileira é o trabalho doméstico remunerado. Ocupação tradicionalmente dotada de baixo valor social e nicho de mulheres e meninas negras e também de pobres, reúne em si a continuidade dos traços mais perversos da herança escravista e patriarcal (2008, p. 27).

O estudo realizado pelas autoras Barsted e Pitanguy (2012, p. 150) traz um elemento importante para discussão ao demonstrar que as mulheres negras são mais discriminadas do que as brancas.

Chama a atenção, no entanto, para o fato de que as negras são as trabalhadoras mais discriminadas em todo o país. As brancas, por sua vez, estão mais bem representadas nos melhores empregos, nos setores mais organizados da economia, nos quais a probabilidade de obter salários mais elevados e melhores condições de trabalho é mais alta.

Em relação à questão racial a autora Valenzuela (1999, p.152) defende que a raça também estrutura a divisão do trabalho, pois ao segmento negro ainda é reservado às profissões de menor valorização social e menor remuneração.

A raça estrutura também a divisão do trabalho entre ocupações de baixo perfil, fundamentalmente manuais e de menor valorização social e remuneração, onde se concentram as pessoas negras, e as ocupações com um alto perfil, fundamentalmente de escritórios e melhor remuneração, onde se situam preferencialmente os brancos. Essa divisão é um legado histórico do colonialismo e da escravidão, de onde se origina a categorização racial como forma de justificar novas apropriações e explorações.

Nesse sentido é necessário fazer uma análise da inserção das mulheres, bem como da população negra, articulando a discussão, pois os preconceitos e discriminação em relação aos segmentos citados caminham muitas das vezes juntos. Segundo Valenzuela do (1999, p. 153-154).

Ponto de vista de gênero, a segmentação do mercado de trabalho expressa-se através da concentração das mulheres no conjunto reduzido de ocupações, definidas tradicionalmente como femininas (segmentação horizontal) e em

postos de menor hierarquia no interior de cada ocupação — menor salário, prestígio e poder de decisão — (segmentação vertical). De maneira semelhante, a segmentação por raça segrega os negros, fundamentalmente, a ocupações manuais e de menor prestígio.

Ao analisar a questão da inserção no mercado de trabalho fica evidente que as mulheres, principalmente as negras ocupam mais espaços nas ocupações informais, que estão mais expostos à precariedade das relações de trabalho, estando inserido em grande número em espaços como o espaço doméstico. Nesse sentido a OIT afirma que:

As mulheres e os negros são mais presentes nas ocupações informais e precárias e as mulheres negras são a grande maioria no emprego doméstico, uma ocupação que possui importantes déficits no que se refere ao respeito aos direitos trabalhistas. Este breve retrato evidencia que ao falarmos de gênero e raça nos referimos a problemas estruturais que atingem a grande maioria da população brasileira (p.02).

Segundo estudo realizado por Pinheiro (2008) as mulheres vêm aumentando sua participação no mercado de trabalho nos últimos anos. As estatísticas mostram que.

Se, em 1996, 46% da população feminina estava ocupada ou à procura de emprego, esta proporção sobe para 52,4%, em 2007 – ainda significativamente inferior à dos homens, que alcançou 72,4% no mesmo ano. *A dificuldade de ter acesso ao mercado de trabalho começa cedo para a população feminina: as jovens de 16 a 17 anos apresentam taxas de ocupação significativamente menores em relação às mulheres de outras faixas etárias.* Em 2007, somente 69,4% daquelas jovens estavam ocupadas, comparadas a 81,1% dos jovens do sexo masculino (PINHEIRO, 2008, p. 25, grifos nossos).

Ao analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho é importante considerar que a articulação dos papéis familiares e profissionais limita muito a disponibilidade existente das mulheres para o trabalho, pois, as mesmas dependem de uma complexa combinação de características pessoais e familiares. Nesse sentido é relevante entender “que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação” (BRUSCHINI, 1998, p. 30).

Corroboramos com a afirmação de Abramo (2004, p. 2) ao “assinalar que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz ou do padrão de desigualdade social no Brasil, padrão esse que está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social”, sendo este fato perpetuado por décadas.

Entendendo que o mercado de trabalho é permeado por diversas desigualdades, sendo “um dos espaços nos quais tanto as mudanças como as reproduções de desigualdades são visíveis. Por isto, ainda há muito que se avançar em termos de políticas efetivas que

suprimam ou, ao menos, minimizem, a parte desfavorável do cenário” (ARAÚJO E GUEDES, 2010, p.50).

No entanto, sabemos que a administração pública constitui um espaço rico que proporciona uma maior ascensão profissional, pois, há um maior ingresso de profissionais através do concurso público e as regras de ascensão profissional tende a ser mais clara. Nesse sentido no estudo Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010 os autores relatam que “a administração pública sempre foi um espaço mais propício à ascensão profissional das mulheres, em virtude das regras mais claras e objetivas que orientam as promoções” (BARSTED E PITANGUY, 2012, p.162).

Nesse sentido reafirmamos o importante papel a ser desempenhado pelas políticas públicas, no sentido de ofertar ações que busquem superar as desigualdades de gênero e raça no país. Segundo Pereira (1999, p. 109) a política pública não é esfera de atuação somente do Estado, mas esfera de atuação também da sociedade que passa a ter representatividade e poder de decisão e controle social sobre a política, nesse sentido os movimentos sociais vem desempenhando uma forte atuação.

Política pública não é uma atividade exclusiva do Estado. A palavra pública, associada à política, não é sinônimo de ação estatal, ou de ingerência governamental, mas tem identificação com a *res publica*, isto é, “coisa de todos”, do povo, e por isso, afigura-se como um espaço de atuação tanto do Estado como da sociedade. É, em outras palavras, ação pública aquela em que, além do Estado, a sociedade passa a ter representatividade, poder decisório e condições de exercer o controle sobre a sua própria reprodução e sobre os atos e decisões do governo e do mercado.

O autor Osório (2006. p. 29) faz uma reflexão em seu trabalho de que a formulação das políticas públicas precisa também estar atenta para buscarem modificar os papéis sociais masculinos em todos os espaços da vida social.

As políticas públicas que visam a equacionar as oportunidades de acesso de homens e mulheres aos postos elevados de trabalho não podem se centrar apenas na inclusão e na garantia da representatividade das mulheres. As políticas públicas também devem se ater à modificação dos papéis sociais masculinos. Essa modificação deve ocorrer dentro e fora das organizações do mundo do trabalho ou haverá o risco de que as desigualdades sejam simplesmente deslocadas para outros grupos ou outros espaços. Assim, as ações afirmativas, por visarem à supressão das desigualdades ocasionadas pelas discriminações, devem ter como sujeitos-objetos tanto os discriminados como os discriminadores. O mesmo raciocínio pode ser estendido às demais categorias de pessoas discriminadas.

Nesse sentido reafirmamos de como é importante a incorporação das questões de gênero e raça nas políticas públicas, entendo que esta incorporação é um processo relativamente recente, sendo um resultado das demandas dos movimentos organizados de mulheres e de negros, que forjam espaços de lutas e conquistas sociais, seja nos movimentos

sociais nacionais e internacionais, bem como a inserção destes nos organismos nacionais e internacionais.

3. Considerações Finais

Conclui-se o quanto é relevante estabelecer o debate e a reflexão em torno da questão da inserção da mulher no mercado de trabalho, incluindo a inserção no serviço público, o que possibilita refletir como se apresenta esta inserção, bem como se estabelece as discriminações e os preconceitos a este segmento, compreendo que estas questões têm raízes históricas em nossa sociedade.

Verifica-se que a literatura dar subsídio a afirmar que ainda é muito presente em nosso país o preconceito e a discriminação em relação às mulheres, estas estão submetidas a duplas e/ou triplas jornadas de trabalho, recebem uma menor remuneração, estão inseridas em ocupações sociais de menor prestígio social, o que aponta para a necessidade de descortinar estas questões, para buscar garantir a igualdade entre homens e mulheres, em todos os âmbitos da vida social, entendendo que todas as relações construídas são passíveis de mudanças.

4. Referência Bibliográfica

ABRAMO, Laís. Desigualdades e Discriminação de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro e suas Implicações para a Formulação de uma Política de Emprego. In: *Anais do Seminário Nacional: Política geral de emprego: Necessidades, opções, prioridades*. OIT, Brasília, 2004. Disponível em <http://www.ibcperu.org/doc/isis/6159.pdf>, acesso dia 31 de janeiro de 2012.

A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho. Disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/08_marco_2010_texto_99.pdf, acesso dia 02 de março de 2012.

ARAÚJO, Clara, GUEDES, Moema. Igualdade de Oportunidade: a distância entre proposições e ações. **IN Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010.

BARSTED, Leila Linhares (org.), PITANGUY, Jacqueline **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <http://www.cepia.org.br/progresso.pdf>, acesso dia 05 de janeiro de 2012.

BRUSCHINI, Maria Cristina. **Trabalho das mulheres e mudanças no período 1985 – 1995**. São Paulo: FCC/DPE, 1998.

CARLOTO, Cássia Maria. **O Conceito de Gênero e sua importância para a análise das Relações Sociais**. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm acesso dia 24 de fevereiro de 2012.

COSTA, Sérgio. A Construção Sociológica da Raça no Brasil Estudos Afro-Asiáticos. In: **Revista Estudos Afro-Asiáticos**. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2002000100003, acesso dia 24 de fevereiro de 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, Eunice Léa de, GASSEN, Gladis Vera. A Transversalização das Questões de Gênero e Raça nas Ações de Qualificação Social e Profissional. In: **Nota Técnica do IPEA. Mercado de trabalho**. 2004. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_25f.pdf, acesso dia 05 de outubro de 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994.

Osório, Rafael Guerreiro. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil**. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. (Cadernos GRPE; n.2). Disponível em: <http://www.portalodm.com.br/desigualdades-raciais-e-de-genero-no-servico-publico-civil-odm3--bp--413--np--3.html>, acesso dia 05 de janeiro de 2012.

PADILHA, Caroline Cavalcanti. LEITÃO, Heliane de Almeida Lins. Percepções infantis acerca do comportamento agressivo: uma questão de gênero. In: **Coisas de Gênero: diversidade e desigualdade**. Maceió, EDUFAL, 2011.

PEREIRA, Potyara A. P. Assistência Social e Cidadania. In: **Mínimos Sociais: questões e opções estratégicas**. SPOSATI, Aldaíza [et al.] (orgs.). Brasília/São Paulo, MPAS/SEAS/Fundap, 1999.

PINHEIRO, Luana [et al.]. **Retrato das Desigualdades de gênero e raça**. Brasília: Ipea, SPM: UNIFEM, 2008. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/livreto_retrato_3edicao.pdf, acesso dia 06 de janeiro de 2012.

SEVERINO, Joaquim Severino. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo, Cortez, 2007.

VALENZUELA, *María Elena*. Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil. In: **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Organização de Anne Caroline Posthuma. — Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999. Disponível em:

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/abertura_ajuste_brasil_237.pdf acesso dia 29 de janeiro de 2012.

ⁱ Assistente Social, Graduada pela Universidade Federal de Sergipe em 2010. Cursando a Especialização Gestão de Políticas Públicas com Foco em Gênero e Raça/NUPATI/CESAD/UFS. Assistente Social do Instituto Federal de Sergipe – Campus Estância. Email: adriaanaaslisboa@hotmail.com.