

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO
FACULDADE ASCES
CURSO DE DIREITO

EDMILSON VILELA DA MOTA

AS DIFERENÇAS DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE AS DIFICULDADES, CONQUISTAS E
PERSPECTIVAS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

CARUARU – PE

2016

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO
FACULDADE ASCES
CURSO DE DIREITO

EDMILSON VILELA DA MOTA

AS DIFERENÇAS DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE AS DIFICULDADES, CONQUISTAS E
PERSPECTIVAS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
FACULDADE ASCES, como requisito parcial,
para orientação do grau de bacharel em Direito,
sob orientação da Professora Msc. Marcela
Proença.

CARUARU – PE

2016

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: __/__/____.

Presidente: Prof. Msc. Marcela Proença

Primeiro avaliador: Prof.

Segundo avaliador: Prof.

DEDICATÓRIA

*À minha família, em especial a minha tia Rosimary Cordeiro;
A minha mãe e parceira em todas as dificuldades, Rosangela
Cordeiro. Tudo teria sido mais árduo sem seu apoio; Aos meus
colegas, em especial àqueles que se sacrificaram muito pela
conquista da graduação, que se mostraram durante todo o
curso um modelo de dedicação.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, “porque dele e por ele, e para ele, são todas as coisas” (Romanos 11:36);

À minha família, pela paciência, principalmente nos momentos de dificuldade.

A minha ilustre orientadora, referencial para mim, Marcela Proença, uma profissional e pessoa de generosidade rara.

Agradeço aos meus colegas e amigos pelo companheirismo, por tornarem a caminhada mais amena.

RESUMO

Esta monografia é o resultado de um estudo sobre as diferenças de gênero no direito do trabalho no Brasil. Veremos inicialmente a evolução estrutural das relações trabalhistas das mulheres, em razão das péssimas condições de trabalho, como excessivas jornadas e exploração do labor, bem como os seus avanços na classe operária para reivindicar melhorias e o surgimento de direitos que possibilitaram diversos papéis significativos para a ampliação no direito do trabalho. Foram abordadas as evoluções normativas, ressaltando a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro, garantindo uma técnica de normatização, organização e democratização das relações de trabalho na composição de conflitos laborais com intuito de pacificar as relações sociais entre empregadores e trabalhadores. A importância da OIT, tendo como finalidade precípua de atingir um patamar de igualdade no mundo do trabalho, no intuito de combater a injustiça, a miséria e as privações. Quanto as evoluções Constitucionais no Brasil, falou-se das seis Constituições que resguardaram os direitos das mulheres, de forma lenta e gradual. Formou-se um preconceito e desigualdade na classe trabalhista em relação aos direitos conquistados, pois nada adianta a lei assegurar direitos se não existirem políticas públicas na forma de ações afirmativas para consagrar tais direitos. Por sua vez, foram exemplificados e realizados ao longo do trabalho algumas possíveis soluções através de políticas públicas na forma de ações afirmativas, fazendo com que esse entrave seja solucionado, através desses sistemas que tem como objetivo, resultar em processos de paridade de gênero e adquirir um papel no mercado de trabalho, de forma satisfatória, inteligente e eficaz para um bom desenvolvimento no mercado de trabalho.

Palavras-chave: condições de trabalho. Preconceito e desigualdade. Políticas públicas. Ações afirmativas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I - GÊNERO E O DIREITO DO TRABALHO	10
1.1 Evolução histórica do direito do trabalho.....	10
1.2 Evolução normativa do trabalho da mulher.....	12
1.3 Necessidade de ações afirmativas para a efetiva proteção dos direitos trabalhistas das mulheres	15
1.4 Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora	19
CAPÍTULO II - OS LIMITES E POSSIBILIDADES DO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA QUESTÃO DE GÊNERO.	21
2.1 Breve análise sobre teorias de gênero.....	21
2.2 Condições de trabalho sob a perspectiva de gênero	24
2.3 Posição de ocupação do cargo de trabalho	25
2.4 A segregação profissional e seus reflexos na média salarial	27
CAPÍTULO III – CONQUISTAS E PERSPECTIVAS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	29
3.1 Diferença salarial sob a perspectiva de gênero.....	29
3.2 Participação no mercado de trabalho.....	31
3.3 Políticas públicas com propósito de paridade de gêneros	34
3.4 Quebras de preconceito	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

Após muitas lutas pelos seus direitos as mulheres passaram a ser vistas não mais como filhas ou esposas, mas sim como pessoa. Consequentemente aos poucos foram ganhando espaço na sociedade até adentrar na condição de trabalhar juntamente com o homem.

As mudanças ocorridas relacionadas as mulheres no direito do trabalho são perceptíveis, pois houve uma progressão em relação aos seus direitos, dentre os quais houve muitas conquistas importantes, tais como o direito ao voto que foi conquistado ao longo do século 20, bem como uma proteção jurídica formal contra discriminações no mercado de trabalho, conforme detalhado na pesquisa.

Entretanto, os direitos conquistados ainda não são suficientes para se alcançar uma efetiva paridade de gêneros, pois apesar das mulheres terem condições especiais de trabalho, proteção contida na CLT, OIT e Constituição Federal, ainda ocorre uma forte exclusão das mulheres, sendo vítimas de preconceitos e taxadas hierarquicamente inferiores aos homens, no mercado de trabalho, mesmo que muitas vezes contem com um nível de escolaridade muito mais elevado que os trabalhadores do sexo oposto.

Veremos ao longo do trabalho que as mulheres ainda compõem um grupo que continua em desvantagem em relação aos homens, em termos de salários, de ascensão funcional e de condições de trabalho, sendo por vezes excluídas da concorrência dos cargos hierarquicamente superiores dentro das empresas, os quais passam a ser ocupados preferencialmente pelos empregados do gênero oposto, já que, geralmente, não desempenham os múltiplos papéis das mulheres, podendo dedicar-se exclusivamente ao trabalho.

Ressalte-se, que como indicado anteriormente, essas escolhas nem sempre são pautadas no critério de merecimento, já que em muitos casos a mulher, em termos de escolaridade, encontra-se em níveis mais elevados.

Para o presente estudo, buscou-se a utilização das fontes primárias, tais como as Constituições brasileiras, tratados internacionais e normas da CLT. Quanto às fontes secundárias, foram utilizados livros, dissertações, pesquisas e artigos científicos, com abordagem sob o método indutivo de raciocínio, baseando-se no conhecimento de certo

número de dados singulares e estabelecendo uma referência geral. Para tanto, dividiu-se o estudo em três capítulos.

O primeiro capítulo, de caráter introdutório, irá abordar, a evolução histórica do direito do trabalho, a sociedade industrial e o trabalho assalariado juntamente com a revolução industrial. Os direitos conquistados contra a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, tendo como exemplo a Constituição Federal (1988) artigo 7º, inciso XX, que garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos”.

Esses e outros instrumentos para a proteção e a expansão de direitos serão explanados, tais como a ratificação de planos, acordos, tratados e protocolos. Serão abordados através de estatísticas, os múltiplos papéis da mulher trabalhadora e a necessidade de ações para a efetiva proteção dos direitos trabalhistas das mulheres.

O segundo capítulo, por sua vez, falará dos conceitos e as teorias sobre a questão de gênero. Explicando as condições de trabalho sob uma nova perspectiva de gênero, bem como a sua posição de ocupação do cargo de trabalho, a segregação profissional e seus reflexos na média salarial.

Por fim, o terceiro capítulo, serão evidenciadas as conquistas e as análises de participação da mulher no mercado de trabalho, assim como a influência das alterações legislativas, culturais, educacionais e sociais sobre tais conquistas, destacando-se a necessidade do desenvolvimento de políticas públicas especiais para que os avanços continuem até que se alcance uma realidade de equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sem segregações justificadas sob a perspectiva do gênero.

CAPÍTULO I – GÊNERO E O DIREITO DO TRABALHO.

1.1 Evolução histórica do direito do trabalho

Ao longo do tempo o homem foi objetivando e aperfeiçoando o trabalho para suprir suas necessidades, com isso a responsabilidade, a dedicação e a excelência foi primordial para o crescimento e aperfeiçoamento. Carlos F. Zimmermann Neto conceitua o direito do trabalho como: exercício material ou intelectual para fazer ou conseguir alguma coisa; tipo de ação pela qual o homem atua de acordo com certas normas sociais, sobre uma matéria, a fim de transformá-la. (2006.p.1).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia Nascimento, o direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. No século XVIII, a Revolução Industrial, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do direito do trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. (2005, p.48-49).

Com a necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Em razão das péssimas condições de trabalho, como excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores, os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos. (GARCIA,2014, p.31).

O Estado passou a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade no trabalho. (GARCIA,2014, p.31).

A Constituição do México, de 1917 foi a primeira a tratar sobre o direito do trabalho. O seu artigo 123 estabelecia: o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito a indenização de dispensa e seguros sociais. (GARCIA,2014, p.31).

A Constituição da Alemanha, de Weimar, de 1919 foi a segunda a trazer disposições sobre o tema, disciplinando: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o

direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários. (GARCIA,2014, p.31).

Nota-se que o direito do trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico. (GARCIA,2014, p.32).

Desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum. (GARCIA,2014, p.33).

Nesse aspecto o direito do trabalho se torna o mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico-social, mantendo-o em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento. (GARCIA,2014, p.33).

O conceito de gênero está no vocábulo inglês *gender*, que significa conjunto de pessoas pertencentes a um ou a outro sexo. (CORTÉS,2000, p. 111.) Na antiguidade, antes da Idade Média, as mulheres eram escravizadas, quase desconhecidas, reclusas a uma vida doméstica, viviam com a única finalidade de procriar e cuidar dos filhos, contribuindo nos afazeres domésticos, assumindo diferentes papéis, muitas vezes além das suas forças.

Na Idade Média, as mulheres eram admitidas para trabalhar, mas jamais chegavam a uma posição de destaque, eram apenas consideradas aprendizes. Já nas lutas Sociais, na formação de novas classes, a mulher assume papel mais evidente. Mesmo sendo consideradas um ser inferior, já podiam exercer determinados ofícios que lhes eram reservados com exclusividade tal como, tecedeira de seda. (BOSSA, 1998.p.2).

Com a Idade Moderna, progrediu o sistema econômico, conseqüentemente as mulheres tiveram mais oportunidades de trabalho, proporcionando a introdução em larga escala e novas ocupações, passando a colaborar na fabricação de tecidos, essas atividades vinham se industrializando, dando causa ao trabalho assalariado. (BOSSA, 1998.p.2).

A Revolução Industrial, trouxe a disputa sexual do trabalho, assim a atividade feminina era caracterizada pela mão de obra mais barata e menos produtiva devido as múltiplas ocupações a que se submetiam. Segundo o socialista Sidney Webb, que defendia uma evolução lenta e pacífica para um socialismo com base científica, disse que:

(...) as mulheres ganham menos que os homens não só por que produzem menos, mas também porque aquilo que produzem é avaliado no mercado de trabalho por um valor inferior. (BOSSA, 1998.p.2)

Nessa concepção as mulheres eram remuneradas ao livre arbítrio dos patrões, colocadas em postos inferiores, como menores salários. O Estado não interferia nas relações jurídicas de trabalho, permitindo toda a sorte de exploração. Nas áreas qualificadas, como enfermagem, datilografia e escritório, as mulheres eram consideradas adequadas, pois, através dessas atividades, elas podiam exprimir a sua delicadeza e submissão, aceitando o custo da mão de obra feminina mais baixo do que o da masculina. (BOSSA, 1998.p.3).

No século XIX, o ingresso da mulher trabalhadora no setor econômico de trabalho contribuiu para reavaliar a posição das mulheres no nível de produção. A Revolução Industrial, fez aflorar as suas potencialidades num capitalismo destrutivo, em razão do lar e da maternidade, as mesmas se submetiam a baixos salários, em qualquer especialização. (BOSSA, 1998.p.4).

O momento cultural e histórico exige a presença das mulheres no processo de globalização e desenvolvimento. É preciso qualificar o trabalho de homens e mulheres em igualdade de condições, num aprimoramento e aperfeiçoamento maior da sociedade em que vivemos.

1.2 Evolução normativa do trabalho da mulher

A Revolução Industrial propiciou o ingresso da mão de obra feminina, a introdução de máquinas acarretou novas formas de produção e uma grande concentração de mão de obra na cidades e zonas industriais, constituídas principalmente por mulheres. As péssimas condições de trabalho, com menores salários, embora realizando o mesmo trabalho que os homens, deu causa ao movimento de uma legislação protetiva do trabalho com relação as mulheres. (BOSSA, 1998.p.5).

Em 25 de janeiro de 1919 houve a Conferência da Paz, dando origem ao Tratado de Versalhes, em cuja parte XIII criava-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

ficando assegurada a aplicação de leis e regulamentos para a proteção das trabalhadoras. (BOSSA, 1998.p.6).

Arnaldo Lopes Süsssekind em seu livro *Convenções da OIT* conceitua como:

(...)A OIT é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Funda-se no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social como fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a OIT é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo... (1994, p. 28)

Por isso que a OIT tem um papel primordial de reduzir as diferenças existentes entre a classe trabalhadora. Sua finalidade precípua é atingir um patamar de igualdade no mundo do trabalho, no intuito de combater a injustiça, a miséria e as privações.

Em 1º de maio de 1943 um importante instrumento de proteção ao trabalhador foi criado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas, unificando a legislação trabalhista já existente no país e inserindo novos direitos trabalhistas na legislação pátria. Foram criadas a carteira de trabalho, a Justiça do Trabalho, o salário mínimo.

Foi a primeira lei geral, desde que se aplicam a todos os empregados, sem distinção entre a natureza do trabalho técnico, manual e intelectual. A Comissão que elaborou a CLT foi presidida pelo Ministro Alexandre Marcondes Filho. (NASCIMENTO, 2012.p.52).

Ressalte-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica de normatização, organização e democratização das relações de trabalho na composição de conflitos laborais com intuito de pacificar as relações sociais entre empregadores e trabalhadores, garantindo assim a geração de riquezas e uma justa compensação pelos serviços prestados. (NASCIMENTO, 2012.p.52).

Um dos aspectos importantes que a CLT abordou foi o Capítulo III - DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER, destinado exclusivamente ao trabalho da mulher, que aborda: Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher; Do trabalho noturno; Dos períodos de descanso; Dos métodos e locais de trabalho; Da proteção à maternidade; Das penalidades;

No entanto alguns desses preceitos necessitam ser reformulados, uma vez que determinados dispositivos são de carácter protecionista/discriminatórios. O excesso de

protecionismo estatal tem provocado restrições ao trabalho da mulher, importando na redução do mercado.

Quanto as evoluções Constitucionais no Brasil que resguardam os direitos das mulheres, foram lentos e graduais os avanços conforme mostrados a seguir.

Constituição de 1.824, após a Independência do Brasil, entrou em vigor dois anos depois, tendo por modelo as monarquias liberais europeias, em particular a França da Restauração, abordou-se o princípio da igualdade, mas, de forma limitada e genérica a igualdade de todos perante a lei. (BRASIL, 1.824).

Em 1.891, inspirada na Constituição Americana, de espírito republicano, a carta citou novamente o princípio da igualdade, mas continuou de forma genérica, não obtendo nenhuma mudança aos direitos inerentes a mulher. (BRASIL, 1.891).

A carta de 1.934, influenciada pela Constituição Alemã da República de Weimar. Estabeleceu grandes mudanças constitucionais relacionado as mulheres. Tendo como um marco histórico em relação a situação jurídica da mulher, anteriormente com o mínimo de privilégios ou distinções por motivo de sexo. Trouxe a proteção ao trabalho da mulher e assegurou o direito da mãe determinar a nacionalidade aos filhos nascidos em outros países. (BRASIL, 1.934).

Também assegurou o direito ao voto entre as mulheres, garantiu o direito à maternidade e à infância, bem como, tratar em primeiro plano sobre a aposentadoria compulsória aos 68 (sessenta e oito) anos de idade.

Já a Constituição de 1.937, apelidada de ‘polaca’ pelas semelhanças com a Constituição autoritária da Polônia, de 1935, foi o marco-fundador do Estado Novo. Conservou a proteção do trabalho da mulher e a aposentadoria compulsória. Mas teve um recuo em relação a proteção das mulheres, como o direito ao voto e a relação à proteção à maternidade. (BRASIL, 1.937).

No ano de 1.946, reassegurou a livre expressão e os direitos individuais. Em relação ao voto, foi garantido a mulher a igualdade como o homem em votar e ser votado. (Brasil, 1.946). A Constituição de 1.967, garantiu o direito de proteção ao trabalho feminino, o direito à nacionalidade, ao voto, e a maternidade. (BRASIL, 1.967).

Em 1.969, com a Emenda Constitucional nº 1 foi mantido e assegurando o princípio da igualdade entre homens e mulheres, nacionalidade, voto, maternidade e aposentadoria. A Constituição Federal de 1.988, vigente nos dias de hoje, ampliou os vários direitos

trabalhistas, tais como assegurou a proteção à maternidade e à licença gestante com duração de 120(cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7, XVIII). Assegurou a empregada gestante a garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Manteve o princípio da igualdade entre os cidadãos, nacionalidade, voto, o tempo de contribuição necessário para aquisição do direito à aposentadoria.

O art.5º, I, da Constituição de 1.998, versa à respeito do princípio da igualdade. Assim, os mesmos direitos assegurados aos homens devem ser concedidos às mulheres, seja no campo da remuneração, na promoção do trabalho, na política e cultura, no direito à maternidade, dentre outros. O inciso XXX, há uma proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Essas conquistas foram essenciais e de merecido espaço na sociedade, iniciado em 1919 através da Conferência da Paz, culminando com a atual Constituição Federal de 1988. Mas ainda tem pontos a serem questionados para garantir-lhe direito de pleno gozo e resguardar de maneira efetiva a paridade das mulheres.

Por isso a importância das políticas públicas na forma de ações afirmativas em busca da justiça social e da igualdade material, juntamente com ações para combater à discriminação da mulher, conforme será visto no próximo subtítulo.

1.3 Necessidade de ações afirmativas para a efetiva proteção dos direitos trabalhistas das mulheres: uma abordagem a partir das estatísticas.

A análise do trabalho da mulher, possui grande relevância nos dias de hoje, pois de acordo com as estatísticas que serão apresentadas, percebe-se que há uma disparidade entre a realidade social e os avanços normativos citados no item anterior, mostrando que de nada adianta a lei assegurar direitos se não existirem políticas públicas na forma de ações afirmativas para consagrar tais direitos.

A discriminação é uma conduta antijurídica que altera a igualdade de oportunidades e provoca injustificável exclusão social. O fenômeno da discriminação faz com que pessoas se tornem parte de grupos vulneráveis que experimentam desvantagens sociais e ocupacionais. (COUTINHO, 2003.p.32). É a partir dessa premissa que iremos demonstrar ao longo deste subtítulo a relevância e a justificativa de combates contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

As mulheres encontram diversos instrumentos para a proteção e a expansão de seus direitos. Tais instrumentos foram se ampliando historicamente por meio da ratificação de planos, acordos, tratados ou protocolos, e isso pode ser creditado ao empenho e à mobilização de movimentos de mulheres e feministas.

Pelo diálogo e em decisões negociadas com instâncias sociais e governamentais, surge a possibilidade de intervir no desenho e na gestão de políticas públicas, incluindo a disputa por garantia de direitos e pela equidade de gênero.

Em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU) assinou o primeiro acordo internacional que afirmava princípios de igualdade entre homens e mulheres.

A luta das mulheres por melhores condições de vida e de trabalho, pelo direito ao voto e pela emancipação, inspirou a criação do Dia Internacional da Mulher, celebrado em 8 de março.

Esse dia 8 de março, deve ser visto como momento de mobilização para a conquista de direitos e para discutir as discriminações e violências morais, físicas e sexuais ainda sofridas pelas mulheres, impedindo que retrocessos ameacem o que já foi alcançado.

A atuação das mulheres no processo de transformação social garantiu a ampliação do direito ao voto, a participação e a formalização no mercado de trabalho, acesso à renda, direitos e participação na vida pública. No entanto a discriminação e a desigualdade entre homens e mulheres, ainda atinge milhões de mulheres em todos os continentes.

As mulheres no mercado de trabalho são recrutadas de maneira diferente do que os homens. Conforme aponta pesquisa sobre emprego e desemprego (taxa de participação por sexo e escolaridade 1992 e 2001), realizada em 2001 pelo DIEESE, existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, as que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas), as de boa aparência. Qualidades estas nem sempre exigidas ou desejadas quando se trata de um trabalhador do sexo masculino. (NOVAIS, 2005.p.16).

As mulheres têm um perfil educacional mais elevado que a parcela masculina e a proporção daquelas que concluíram o segundo grau ou alcançaram o Ensino Superior é maior que a verificada entre os homens. Normalmente, maior nível de escolaridade costuma ser um fator que aumenta a possibilidade de se obter um trabalho. No caso das mulheres, porém, o ingresso no mercado de trabalho com maior escolaridade não tem implicado facilidades na obtenção de uma vaga. (NOVAIS, 2005.p.16).

Ainda com base na pesquisa do DIEESE, citada anteriormente, com relação a proporção entre as taxas de desemprego de mulheres e homens por faixa etária Regiões

metropolitanas e Distrito Federal, apontam-se as dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho independentemente da idade pois, em qualquer faixa etária, a taxa de desemprego feminino é maior que a dos homens. Tal característica revela mais uma faceta da discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho: elas têm mais dificuldades que os homens para conseguir uma ocupação. Portanto, evidenciam que as mulheres ganham menos que os homens, independentemente de serem ocupadas ou assalariadas. (NOVAIS, 2005.p.16).

Outro aspecto considerado na referida pesquisa foi o rendimento médio real do trabalho principal dos ocupados, por sexo, segundo raça e cor, nesse sentido verificou-se que as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres situam-se nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte e Salvador nas quais as mulheres recebem 64% do que ganham os homens. Recife situa-se em um meio termo (66%), No Distrito Federal e em Porto Alegre as disparidades são menores: 67,9% e 69,1%, respectivamente (NOVAIS, 2005.p.16).

Nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, o fato de serem comandadas por homens é, muitas vezes, provocador de situações que espelham as diferenças de papéis assumidas pelos sexos. Enquanto os encargos de família não atrapalham o trabalho masculino, a maternidade e as responsabilidades familiares são fonte de condutas discriminatórias contra a mulher trabalhadora, hoje conhecidas como assédio moral laboral, que vão afetar sua permanência no emprego. É comum a trabalhadora grávida enfrentar todo tipo de pressão para fazê-la despedir-se do emprego. (COUTINHO, 2003.p.22).

O combate à discriminação tem se destacado como uma marca característica das modernas sociedades democráticas, nas quais a preocupação com a inclusão social surge com os avanços democráticos observados nas sociedades atuais, em contraposição aos processos excludentes observados em fases anteriores do desenvolvimento social e político. (COUTINHO, 2003.p.141).

Daí existe o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), que pretende garantir políticas públicas que alterem as desigualdades sociais existentes entre homens e mulheres. Esse Plano contempla, como uma das áreas estratégicas, a igualdade de gênero no mundo do trabalho, além de políticas e ações de educação inclusiva e não sexista, de saúde das mulheres, de direitos sexuais e reprodutivos, e de enfrentamento à violência contra a mulher. (COUTINHO, 2003.p.18).

A PNPM, pretende interferir nas ações do Estado, de forma a promover a igualdade de gênero, orienta-se pelo princípio da igualdade de oportunidades, que tem como corolário o princípio da não-discriminação. (COUTINHO, 2003.p.19).

Considerando que a sociedade atual está estruturada sob a centralidade do trabalho, acredita-se que o combate à discriminação deve ter início no local de trabalho. A este respeito assim se pronuncia a OIT 190:

Quando o local de trabalho reúne trabalhadores de diferentes raças, sexos e idades [...] e os trata com igualdade, ajuda a construir um sentimento de objetivo comum. Fazendo isso, desarma os estereótipos e os preconceitos que se encontram no cerne da discriminação. Combater a discriminação no local de trabalho, também pode ajudar a reduzir desvantagens tais como em educação, resultantes da discriminação que as pessoas sofreram em fases anteriores da vida. (COUTINHO, 2003.p.19)

Por isso um dos papéis importantes que podemos destacar é das as ações afirmativas, esse é um termo de amplo alcance que vai indicar um conjunto de estratégias, iniciativas, políticas, ou ações positivas, que visam favorecer grupos ou segmentos sociais que se encontram em situação desfavorável de competição na sociedade, em virtude, na maioria das vezes, de práticas discriminatórias negativas, sejam elas presentes ou passadas.

Isso com a finalidade de implementar uma igualdade concreta (igualdade material), no plano fático, que a isonomia (igualdade formal), por si só, não consegue proporcionar. (KAUFMANN. 2001.p.29).

Essas ações visam medidas especiais que buscam eliminar os desequilíbrios existentes entre pessoas ou determinados grupos sociais, até que eles sejam neutralizados. Isso ocorrerá por meio de políticas efetivas, em sua maioria públicas, em favor dos que se encontram em posições desvantajosas na sociedade. (COUTINHO, 2003.p.157).

Um dos principais objetivos ou finalidade é implementar uma igualdade substantiva, que a igualdade formal, a igualdade de tratamento perante a lei, por si só, não consegue realizar. Desse modo, a ação afirmativa amplia a noção de igualdade de oportunidades e de não-discriminação.

Tais medidas são consideradas medidas corretivas, que deverão ser executadas depois de assegurados o princípio da isonomia e as normas de proibição da discriminação.

Sabe-se que as diferenças existem, que as pessoas não são naturalmente iguais (nem diferentes), ou seja, que elas não nascem iguais, e que, portanto, o princípio da igualdade não anuncia um fato material, mas um valor. (COUTINHO, 2003.p.177).

Portanto, combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego significa exatamente procurar aplicar o princípio da igualdade de oportunidades às condições de trabalho, tornar eficaz a proibição às práticas discriminatórias no ambiente do trabalho e garantir de forma efetiva a igualdade de oportunidades no acesso à relação de emprego e nas condições sob as quais se realiza o trabalho. (COUTINHO, 2003.p.178).

A ideia que norteia este estudo é a busca pela eliminação da discriminação no mercado de trabalho e principalmente a busca da paridade de gêneros, isso resulta em uma justiça e uma democracia social maior.

1.4 Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora

Ao inserir-se no mercado de trabalho, a mulher adquire múltiplos papéis, visto que seu papel de esposa, mãe e dona de casa, inerentes à função social antes ocupada, ainda é mantida, mas agora, sua dedicação não é exclusiva ao lar.

A mulher contemporânea, ao mesmo tempo em que é dona de casa, é também estudante e profissional realizando ainda, tarefas no meio social. Apesar da correria cotidiana, a mulher consegue administrar seu tempo para se dedicar aos filhos e a seu papel de esposa.

O dilema feminino deixou de ser a clássica escolha entre dedicação à carreira ou à família. O objetivo agora é encontrar a fórmula de se organizar para dar conta, e bem, das duas funções. Esse é o resultado de uma pesquisa realizada pela SEC, Secretary Search & Traininig, empresa especializada no recrutamento de profissionais de secretariado, com 270 executivas e secretárias de todo o país. Realizada via Internet, durante o mês de fevereiro de 2002, a pesquisa mostrou que 71% das entrevistadas tentariam organizar melhor o seu tempo se a vida pessoal interferisse e causasse prejuízos à sua ascensão profissional; 19% se preocupariam somente com a carreira; e apenas 1% jogaria tudo para o alto e apostaria na família, casamento e filhos. Nove por cento não saberiam o que fazer ou buscariam outras soluções. (Revista *Educação de Jovens e Adultos*, Coleção 08, 2008. p.24).

A pesquisa mostrou também que 59% das mulheres acreditam ter possibilidade de administrar quase sempre as jornadas de trabalho na empresa e em casa, enquanto 35% afirmam conseguir sempre. Somente 2,5% admitem não conseguir. A maior parte das

entrevistadas, 67%, diz receber em todas as ocasiões o apoio de sua família (marido, filhos, pais), estimulando novas conquistas profissionais.

Stefi Maerker, coordenadora da pesquisa concluiu que:

Não há como recuar diante das imposições que o mercado de trabalho apresenta e das exigências que a própria carreira tem estabelecido à mulher executiva nestas últimas décadas, Os resultados apresentados pela nossa enquete demonstram que as mulheres chegaram a um ponto em que precisam mudar rotinas e se adaptar àqueles que convivem ao seu lado se não quiserem abrir mão de suas conquistas. (Revista *Educação de Jovens e Adultos*, Coleção 08, 2008. p.245)

No entanto, segundo José Pastore em seu livro, família e costumes: leituras em sociologia do trabalho:

A jornada de trabalho das mulheres tornou-se muito extensa. A grande maioria dos homens não cozinha, não lava roupa, não passa, não limpa a casa e não faz as camas. Isso é feito por suas companheiras, ao longo de 30 horas por semana, em média, e que se somam a uma jornada de 44 horas, quando trabalham fora de casa. São quase 75 horas semanais! (2001 p.100-101)

Poucos homens auxiliam no trabalho doméstico para diminuir a sobrecarga a que sua companheira é submetida ao tentar administrar seu trabalho e aquele que se acumula dentro de casa. Desta forma, os novos papéis das mulheres tiveram como consequência uma sobrecarga de funções, uma vez que ela foi levada a assumir longas jornadas de trabalho por acumular tarefas dentro e fora de casa.

CAPÍTULO II - OS LIMITES E POSSIBILIDADES DO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA QUESTÃO DE GÊNERO.

2.1 Breve análise sobre teorias de gênero

Como foi abordado anteriormente as mulheres no mercado de trabalho possuem diversas funções dentro e fora da sua jornada de trabalho, acumulando afazeres que por sua vez são denominados de múltiplos papéis. Nesse capítulo iremos abordar algumas características e peculiaridades sobre as teorias de gênero, a divisão sexual e suas relações.

Segundo Rosália Cortés o conceito de gênero é descrito como um recurso utilizado para se referir à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos e as consequências que daí se originam. Essa diferença não é só conceitual, tem efeitos políticos, sociais e culturais. (2000, p. 111).

O conceito de gênero pode ser subdividido em três etapas. A primeira etapa é o modelo unidimensional da determinação biológica, que prevaleceu até meados do século XX, tem como característica a de que a natureza dos homens é diferente da natureza das mulheres, logo, a harmonia entre os distintos componentes do gênero, como traços de personalidade, atitudes, valores, preferências de comportamento, induz à conclusão de que o homem tem inclinações naturais para funções viris, e a mulher possui inclinações naturais para a esfera doméstica e privada, como evidencia a sua capacidade de ser mãe. (BARROS, 2008, p.67).

Já a segunda etapa o modelo bidimensional, teve início nos anos sessenta. Mostrando, com amparo na “mensagem da liberação”, que as categorias tradicionais de masculino e feminino, com suas qualidades opostas e mutuamente excludentes, não constituem algo imposto de modo arbitrário à pessoa humana, pois reduz o seu potencial. (BARROS, 2008, p.67).

Nos anos oitenta inicia-se a terceira etapa o modelo pluridimensional, que consiste como uma propriedade dinâmica integral das ordens sociais que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se predicam nas categorias sexuais. (BARROS, 2008, p. 148).

Pelas diferenças entre os sexos aqui descritas não se pode inferir em que medida homens e mulheres se adequariam melhor a determinada profissão. São antes pontos fortes e pontos fracos de cada um que determinam o interesse em certas atividades. É de supor que

alguém dotado de péssima capacidade de orientação espacial não queira ser piloto de avião, assim como alguém com baixo desempenho linguístico tampouco almejará o curso de letras, independentemente de seu sexo genético ou hormonal. (HAUSMANN,2005, p. 45).

Após vermos o conceito de gênero, a sua subdivisão e os seus respectivos modelos nos parágrafos acima. Iremos tratar agora das condições de trabalho das mulheres, como acontece sua divisão sexual, evolução e transformações perante a sociedade.

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção ou duas coleções de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. (KERGOAT, 2003, p. 55).

A divisão sexual do trabalho tem dois enfoques, o primeiro consiste em segregação entre o considerado trabalho feminino e o considerado trabalho masculino. O segundo diz respeito à hierarquização onde o trabalho masculino é colocado a cima do trabalho feminino, pois foi ao longo da história carregado pela carga simbólica do determinismo biológico e ainda hoje as mulheres sofrem com essa carga simbólica e são exprobradas pelo preconceito. (KERGOAT, 2003. p. 55-64).

No entanto, é preciso garantir os direitos das pessoas e dar condições delas desenvolverem suas capacidades. Não podemos permanecer com o conceito de inferioridade feminina, negando o direito de igualdade dos gêneros, privando as mulheres de salários dignos de condições de trabalho iguais, saúde, educação e cidadania pois isso é inviabilizar o desenvolvimento justo. (SEN, 2005, p.232).

Há provas abundantes de que, sempre que as disposições sociais deferem da prática tradicional da propriedade masculina, as mulheres conseguem tomar iniciativas nos negócios e na economia com grande êxito. Está claro que o resultado da prática feminina não é meramente a geração de renda para as mulheres, mas também a provisão dos benefícios sociais decorrentes de status mais elevados e da independência feminina (incluindo a redução das taxas de mortalidade e fecundidade). Assim, a participação econômica das mulheres é tanto uma recompensa em si (com a redução associada do viés contra o sexo feminino na tomada de decisões familiares) como uma grande influência para a mudança social em geral. (SEN, 2005, p 233).

A Divisão sexual do trabalho é mais uma das formas de agressão contra as potencialidades das mulheres como agentes do desenvolvimento. As diferenças exorbitantes nas condições de trabalho e de salários das mulheres que serão vistas no próximo subtítulo

são um dos obstáculos ao desenvolvimento com justiça social. Abolir as formas de injustiças provenientes da divisão sexual do trabalho é abrir espaço para a mulher como agente de transformações sociais benígnas para a sociedade. (KERGOAT, 2003. p. 65).

A igualdade de gênero também é importante como instrumento de desenvolvimento. Conforme mostra esse relatório, a igualdade de gênero representa uma economia inteligente: ela pode aumentar a eficiência econômica e melhorar outros resultados de desenvolvimento de três maneiras. Primeiro removendo barreiras que impedem as mulheres de ter o mesmo acesso que os homens têm a educação, oportunidades econômicas e insumos produtivos podem gerar enormes ganhos de produtividade (...). Segundo, melhorar a condição absoluta e relativa das mulheres introduz muitos resultados de desenvolvimento, inclusive para seus filhos. Terceiro, o nivelamento das condições de competitividade- onde mulheres e homens têm chances iguais para se tornar socialmente e politicamente ativos, tomar decisões e formular políticas- provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento. (BANCO MUNDIAL, 2012, p. 3).

Conforme o Relatório sobre o desenvolvimento mundial: igualdade de gênero e desenvolvimento feita em 2012 as experiências de microcrédito incentivadas pelo Banco Mundial em todo o mundo mostram como o investimento em mulheres pode ser frutífero e trazer uma melhoria na qualidade de vida de famílias, mesmo que de forma minimalista e ainda incipiente, quando se trata de romper com o viés da hierarquização entre os gêneros e de partir com a lógica da desigualdade entre homens e mulheres (LABRECQUE, 2010).

Outros exemplos mostram experiências voltadas para a economia solidária, social ou popular como uma política de desenvolvimento que tenha em vista a emancipação e a sustentabilidade desses empreendimentos. É o caso do reconhecimento do trabalho das mulheres no Movimento Interestadual das Mulheres Quebradeiras de Coco Babaçu (MIQCB) que surge após intensa mobilização e luta pela garantia do acesso à exploração dos recursos naturais nas áreas dos babaçuais nos estados do Maranhão, Piauí, Tocantins e Pará. Nestes estados as áreas dos babaçuais correspondem a 18 milhões de hectares e sofrem os impactos ambientais e sociais causados pela ação das guzeiras, pelo cultivo da soja, eucalipto e cana de açúcar e pela atividade pecuária. Verifica-se que as mulheres inseridas na cadeia produtiva do babaçu no Maranhão lutam para garantir o direito de trabalhar nos babaçuais, ao mesmo tempo em que constroem estratégias contra a devastação ambiental, como o reconhecimento da Lei do Babaçu Livre que já se encontra regulamentada em vários municípios. (Lima, 2007, p. 2)

A divisão do trabalho entre homens e mulheres, provocou uma tomada de consciência de uma opressão específica sofrida pelas mulheres, representando o desejo de emancipação e busca de direitos iguais na sociedade. Observa-se, que houve uma expressiva evolução nas relações de trabalho na contemporaneidade, reflexos da organização e mobilização feminina,

conforme foi explanado no primeiro capítulo. Entretanto, nota-se o persistente ranço patriarcal e sexista existente na sociedade brasileira, que ainda precisa romper com esta cultura naturalizada da divisão sexual do trabalho.

2.2 Condições de trabalho sob a perspectiva de gênero

A luta pela equidade de gênero precisa ocupar os diferentes espaços e dimensões da vida. É tarefa de todos e essencial na busca por uma sociedade em que haja liberdade, igualdade e justiça na sociedade. O ingresso da mulher no mercado de trabalho é uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar ambiente mais favorável.

Entretanto suas condições de trabalho continuam com um certo grau de desigualdade devido a menores salários, empregos mais precários, conforme foi citado no capítulo anterior. Encontram-se em maior número entre as pessoas desempregadas, trabalham mais em tempo parcial e continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho não-remunerado doméstico e familiar.

Segundo Helena Hirata, três aspectos caracterizam o trabalho assalariado das mulheres nos últimos vinte anos. O primeiro deles é uma bipolarização do emprego feminino: de um lado, há uma minoria de mulheres com nível universitário, melhores salários e em ocupações de prestígio social, enquanto, de outro, existe uma imensa maioria de mulheres com trabalhos mal pagos, desvalorizados e sem reconhecimento social. Estes são empregos muitas vezes em tempo parcial ou de caráter temporário, quase sempre sem perspectiva de carreira. (2011,p.15)

A segunda característica é justamente a precarização do trabalho que, desde meados dos anos 1990, atinge mais as mulheres do que os homens. "Até que ponto a criação de um emprego ruim é uma coisa boa?", questiona Hirata. Segundo ela, há um paradoxo: mais mulheres estão no mercado de trabalho, mas em empregos mais vulneráveis a riscos e mais mal pagos que os oferecidos aos homens. (HIRATA, 2011, p.15).

A terceira característica do emprego feminino é o desenvolvimento do trabalho doméstico. Para serem autônomas, mulheres com trabalhos em tempo integral, nível superior e responsabilidades profissionais precisam de outras pessoas para fazer uma série de tarefas domésticas. (HIRATA, 2011, p.16).

As mulheres ainda dedicam muito mais tempo do que os homens a esses afazeres e são as principais responsáveis pela reprodução social da vida humana. De acordo com Antonella Picchio, pesquisadora da Universidade de Módena, que reuniu resultados de 14 países industrializados, e observou que as mulheres gastam duas vezes mais tempo com trabalho doméstico ou familiar do que com trabalho remunerado. O quadro se inverte no caso dos homens, que usam 2/3 de seu tempo para trabalho remunerado e 1/3 para atividades não remuneradas. (HIRATA, 2011, p.19).

No Brasil, um estudo minucioso foi realizado pela Comissão Nacional, Departamento Nacional e Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, CGT e Força Sindical, e executado tecnicamente pelo DIEESE, constatou a ausência das mulheres na organização de trabalhadores nos locais de trabalho, pequena participação nas atividades sindicais. (Mapa das Questões de Gênero. Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho. São Paulo, maio de 1999, p. 62).

Como efeitos dessa situação, as questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado, havendo dificuldade de ver e descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho, em que se situam as questões de desigualdade de remuneração, de oportunidades, ausência nos cargos de direção e condições de trabalho. (BARROS 2008, p.77).

Ainda surpreende a opinião pública quando uma mulher é nomeada para um cargo tradicionalmente de “vocalização masculina”. A economista austríaca Doris Weichselbaumer, para confirmar a assertiva, fez a seguinte experiência:

Publicou em um jornal americano anúncios à procura de homens para relacionamento duradouro, feitos por mulheres imaginárias, com características idênticas de cor, idade, tipo físico e preferências de lazer. A única diferença era a profissão, pois uma era enfermeira e a outra eletricitista. No resultado da pesquisa a enfermeira recebeu 77 respostas e a eletricitista apenas 39. (BADGETT e FOLBRE. *Op. cit.*, p. 360).

Visto exemplo acima, podemos relacionar as condições de trabalho das mulheres com a posição de ocupação do cargo de trabalho, conforme será abordado no próximo subtítulo. E assim veremos suas peculiaridades e a razão pela qual a cada dia os estudos são essenciais para sabermos como agir de maneira positiva e eficaz.

2.3 Posição de ocupação do cargo de trabalho

A liberdade não consiste apenas em ter direitos consagrados de forma taxativa na lei, mas de oferecer condições para que eles possam ser exercidos e efetivados.

A necessidade de participação equitativa das mulheres nos diversos postos de trabalho, nas esferas de poder, nos centros decisórios é uma imposição do direito à plena cidadania, que não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições, por possibilidades materiais que lhes permitam chegar à igualdade de resultados. (BARRETO 1991, p. 65)

A ocupação feminina nos cargos de chefia sempre foi cercada por obstáculos, dentre os quais as obrigações familiares, consideradas responsabilidade das mulheres. Além disso, há preconceito com relação ao seu ingresso em determinados setores profissionais, que são ocupados em sua maioria por homens, evidenciando as diferenças entre os sexos no mercado de trabalho, nos diversos níveis hierárquicos. (BERGAMINI, 2011).

A atuação da mulher no mercado de trabalho, apesar de ter significativa expansão, ainda é um quantitativo inferior se comparada à atuação masculina. Dados do IBGE comprovam tal informação, visto que o contingente feminino da População Economicamente Ativa (PEA) passou de 35,5% em 1990 (IBGE, 2002) para 46,0% em 2011. (BERGAMINI, 2011).

Verifica-se que em determinados ramos profissionais a ocupação das mulheres tem um alto índice, como no segmento profissional de enfermagem, magistério e serviços sociais. Segundo Elisabeth Kurtz Marques:

As mulheres ampliaram os limites do que era naturalmente ‘feminino’ e passaram a se ‘aventurar’ no mundo do trabalho masculino. Isso quase sempre suscitava estranhamento e resultava no levantamento de defesas que resgatassem referenciais na tradicional divisão de trabalho para assegurar um sentido social possível (2005, p. 2)

As mulheres foram aos poucos, conquistando posições estratégicas, e mostrando seu potencial, também em outros campos de atuação, dos quais eram ocupados exclusivamente por homens. Vemos hoje, muitas mulheres na área de engenharia, medicina, transportes e em cargos da alta diretoria, o que antes eram “privilégio” da classe masculina.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho cresce a cada ano no Brasil, mas, apesar de terem nível médio de escolaridade maior do que o dos homens, enfrentam mais dificuldades para encontrar emprego, sofrem com taxas de desemprego maiores, ocupam menos cargos de chefia, além de receberem salários mais baixos. (MARQUES, 2005, p. 2)

Ao falarmos de mulher no mercado de trabalho, não podemos deixar de mencionar o preconceito que há, com a ocupação delas em determinados cargos. “Constata-se que elementos discriminatórios entre os sexos ainda fazem o pano de fundo na hora de seleção para o ingresso no mercado de trabalho e as promoções a cargos hierárquicos mais elevados”. (MARQUES, 2005, p. 4).

Apesar de existirem leis que igualem os gêneros no mercado de trabalho, isso não acontecerá enquanto não houver uma conscientização de igualdade entre os dois sexos, e uma quebra de preconceitos contra as mulheres.

2.4 A segregação profissional e seus reflexos na média salarial

É indispensável um planejamento estruturado na educação das mulheres, desde a infância até a maturidade, com o objetivo de torná-las confiantes em suas capacidades, de elevar suas aspirações e aumentar a autoestima, para que possam desenvolver seu potencial humano, como melhor lhes aprouver. A ruptura com os papéis tradicionais, que a reprodução de padrões culturais lhes destinou, incentiva as mulheres a assumirem novas atividades e novas responsabilidades, necessárias a uma participação efetiva, que lhes proporcionará uma igualdade substancial. (BARROS, 2008, p.74).

Muitas vezes, as mulheres não valorizam a independência econômica, até que descubrem os caminhos trilhados por outras mulheres para alcançarem essa meta. O intuito é ressaltar as implicações que o trabalho no mercado possui como fator de emancipação feminina. E a escolaridade é um dos fatores mais importantes na maior participação da mulher na população economicamente ativa em profissões com maior prestígio e remuneração, associada, evidentemente, à experiência profissional. (BARROS, 2008, p.74).

Mas a tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões, chamada segregação horizontal, é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional. Nos EUA, por exemplo, em que as mulheres, em média, recebem maior instrução escolar do que os homens e onde a discriminação por motivo de sexo está proibida por lei, as mulheres continuam excessivamente concentradas em ocupações consideradas femininas, do tipo

assistencial, como professora, enfermeira e secretária, funções que reproduzem a divisão tradicional do trabalho no lar (BADGETT 1999, p. 357).

A segregação profissional é o fato gerador de 40% da diferença de salários entre homens e mulheres nos EUA. E eventual proximidade dos salários entre os dois sexos nesse país deve-se, atualmente, não ao fato de as mulheres terem passado a ganhar mais, porém, à circunstância de que os homens passaram a ganhar menos. (PETERSEN 1995. 329-365).

Se, de um lado a segregação horizontal nas profissões contribui para proteger da concorrência masculina parte dos empregos femininos, principalmente no setor de serviços, em contrapartida é uma das responsáveis pelo baixo salário, pela inviabilidade de promoções e de apreciação de seu trabalho. (BARROS, 2008, p.77).

Temos ainda a segregação vertical, responsável pelo afastamento das mulheres dos postos de direção. As principais razões apresentadas para justificar a exclusão das mulheres desses cargos referem-se à dificuldade de submeter os homens às suas ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos. Afirma-se também que a forma de dirigir adotada pelas mulheres é diferente, porque trabalham mais em equipe e fortalecem o diálogo, enquanto os homens partem mais do modelo “ordens são ditadas para serem cumpridas”. (BARROS, 2008, p.77).

CAPÍTULO III – CONQUISTAS E PERSPECTIVAS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 Diferença salarial sob a perspectiva de gênero

Analisado nos capítulos anteriores as diferenças entre os gêneros vêm passando por modificações ao longo do processo histórico, oriundas de conquistas obtidas através de manifestações e lutas das mulheres, o que levou a uma organização das mesmas e as conquistas entrelaçam-se com os dramas e sofrimento vivenciados por elas ao longo da história.

É notório que as conquistas das mulheres no mercado de trabalho se deram pelo empenho, organização e luta do movimento feminista, que exerce forte liderança nos embates em busca dos direitos das mulheres, porém ainda há uma grande desigualdade salarial.

Segundo a pesquisa, Novo século, velhas desigualdades: diferenças salariais de gênero e etnia na América Latina, escrito pelos economistas Hugo Ñopo, Juan Pablo Atal e Natalia Winder realizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e publicada em 12 outubro de 2009. Na América Latina apesar do crescimento econômico e de políticas destinadas a reduzir a desigualdade, as diferenças salariais de gênero e etnia ainda são grandes, portanto conclui-se que mulheres e as minorias étnicas estão em clara desvantagem. (BID, 2009).

As mulheres ganham menos que seus colegas homens mesmo que tenham melhor nível de instrução. Comparando os salários médios, a pesquisa mostra que os homens ganham 10% a mais que as mulheres. E quando comparados com a mesma idade e nível de instrução, a diferença salarial chega a ser 17% maior. (BID, 2009).

Já sobre as desigualdades étnicas e de gênero, a pesquisa revelou que as minorias indígenas e afrodescendentes ganham em média 28% a menos do que a população branca, quando os indivíduos têm a mesma idade, gênero e nível de instrução. Apesar de serem a maioria em alguns países, esses grupos são considerados “minorias”. (BID, 2009).

A pesquisa, Novo século, velhas desigualdades: diferenças salariais de gênero e etnia na América Latina, evidenciou-se grandes desafios na erradicação das desvantagens nos mercados de trabalho baseadas em características como gênero e etnia. O economista do

Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Hugo Ñopo, que por sua vez foi o principal autor do presente estudo, Novo século, velhas desigualdades: diferenças salariais de gênero e etnia na América Latina, disse que: (BID, 2009).

As políticas destinadas a reduzir essas desigualdades ainda são insuficientes. Isso é mais do que apenas uma necessidade moral. É uma estratégia essencial para reduzir a pobreza na região. (BID, 2009)

Hugo Ñopo, realiza um estudo empírico inovador e abrangente sobre diferenças salariais com uma nova metodologia que possibilita medidas mais precisas das defasagens de salários. Ele compara os salários de indivíduos com as mesmas características demográficas e de emprego, como idade, nível de instrução, local de residência e tipo de emprego. (BID, 2009).

As análises das defasagens salariais acontecem em duas partes. A primeira, é avaliado em que medida, trabalhadores com as mesmas características ganham salários diferentes com base em seu gênero ou etnia. A segunda, é analisado até que ponto mulheres e minorias étnicas não conseguem acesso a certas combinações de características que lhes permitiriam ser mais bem pagos nos mercados de trabalho. Esse modelo de pesquisa possibilitou melhor o papel de características individuais para explicar as diferenças salariais. (BID, 2009).

Comparando indivíduos com a mesma formação, podemos oferecer uma medida mais precisa de possíveis causas das diferenças salariais. As metodologias anteriores tendiam a exagerar o papel da discriminação e de outras características não-especificadas para a explicação de diferenças de salários. (BID, 2009)

Em relação as defasagens salariais por gênero, apenas as mulheres das áreas rurais ganham, em média, o mesmo que os homens. Os homens ganham mais que as mulheres em qualquer faixa de idade, em todos os níveis de instrução, em qualquer tipo de emprego (autônomos, empregadores e empregados) e em empresas grandes ou pequenas. No Brasil os homens ganham 30% a mais que as mulheres quando ambos têm a mesma idade e nível de instrução. (BID, 2009).

Em geral, a menor diferença salarial por gênero é encontrada entre pessoas mais jovens com nível universitário. Uma explicação possível é que mulheres com nível de instrução mais alto ocupam posições em empresas em que há menos espaço para diferenças nas condições salariais. Essa hipótese é corroborada pelo fato de que a defasagem salarial é mais baixa entre trabalhadores formais e mais alta entre os que trabalham em empresas

pequenas. As maiores defasagens são encontradas entre trabalhadores com salários mais baixos, educação secundária incompleta e moradores de áreas rurais.

A defasagem salarial por gênero aumenta com a idade, de acordo com Hugo Nõpo, uma razão possível para a diferença em experiência profissional poderia ser que as mulheres têm maior probabilidade de serem forçadas a sair do mercado de trabalho depois do nascimento dos filhos. Segundo ele, políticas que lhes permitam retornar ao trabalho, como maior disponibilidade de serviços de creche, podem contribuir para reduzir as diferenças salariais. (BID, 2009).

3.2 Participação no mercado de trabalho

A história da conquista das mulheres por um espaço no mercado de trabalho intensificou-se no século XX. Elas deixaram de exercer apenas as rotinas do lar, enquanto o mercado de trabalho era uma função extremamente masculina. Entretanto, existiu a necessidade de as mulheres passarem a contribuir na renda da família. Por este motivo iniciaram a se infiltrar no mercado de trabalho. (JAGNOW, 2013, p.1).

A mulher sempre teve um papel importante, sendo com cuidado com lar e a criação dos filhos, contribuindo no processo de transformação da sociedade como um todo. Com a falta de mão de obra a conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho teve início com a I e II Guerra Mundial (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens foram para os campos de batalha e as mulheres passaram a tomar frente à posição que os homens exerciam no mercado de trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de conciliar os afazeres da casa, o cuidado dos filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos. (ARAÚJO,2004).

As mulheres, com muito sacrifício e força de vontade, vão galgando posições no mercado de trabalho. De forma compassada, as mulheres conseguiram conquistar um lugar no mercado, demonstrando suas habilidades e conhecimento nos mais diversos setores de trabalho. (JAGNOW, 2013, p.2).

As transformações que atingem o mercado de trabalho feminino vêm se alterando a participação na atividade econômica que se intensificou a partir da década de 1970, com a expansão da economia e acelerado processo de industrialização e urbanização. Demandando

um maior número de mão de obra, se deu o aumento na inserção da mulher no mercado formal. (JAGNOW, 2013, p.3).

No decorrer da história na sociedade moderna, devolveu-se uma divisão de trabalho entre homens e mulheres, o que privilegiou o gênero masculino no setor produtivo, ficando as mulheres limitadas às funções secundárias, voltados para as atividades domésticas. Esta inserção se deu através de um aumento na relação entre a oferta e a procura de mão de obra no mercado formal, o surgimento e as condições dessa inclusão. (STEIN, 2004, p.9).

A mulher tem potencial para auferir uma renda independente, encontrar emprego fora de casa, ter direitos de propriedade, ser alfabetizada e participar como pessoa instruída nas decisões dentro e fora da família. (SEN, 2000, P.51).

Alguns dos fatores determinantes para a maior participação feminina no mercado de trabalho são as causas originadas tanto pela demanda quanto da oferta de trabalho. Dentre os fatores de demanda por trabalho, salientam-se três aspectos principais, a) O aumento da demanda por mão de obra crescente a cada período nos setores de bens e serviços, b) O aumento setorial na demanda por trabalho, devido à evolução das economias, que levou a necessidade de nova especialização e tipos de ocupação nos diferentes setores de trabalho, c) A elevação da escolaridade feminina, que transformou grande parte de mão de obra não qualificada em qualificada, assim permitindo uma maior absorção das mulheres nos processos industriais mais complexos. (KON 2006, p.6).

Percebe-se que a mulher está assumindo liderança no mercado de trabalho, a diferença a mais da média salarial nos homens do Brasil, em relação à das mulheres, tem diminuído cada vez mais rapidamente nas últimas décadas, a vantagem masculina no País era de 50% nos anos 1990, mas em março de 2006, esta diferença se tinha reduzido para 30%. (POMPEU 2007, p.35).

Ainda existem muitas mulheres fora do mercado e que trabalham cuidando dos filhos e de afazeres de casa, mas cada vez é mais crescente a quantidade de profissionais do sexo feminino que disputam, em condições de igualdade sendo muitas vezes superior, em determinados espaços no campo social, econômico e político. O que isso denota uma postura atuante, não apenas pelos seus próprios esforços, mas também pelas exigências do mundo moderno, que obrigou os homens a abrirem mão de sua atitude dominadora e caminharem no sentido de uma parceria indispensável e enriquecedora. (SERPA,2010, p.10).

Segundo dados Ministério do Trabalho e Emprego, o estoque de empregos femininos no Brasil com carteira assinada, 2010 era de 18,3 milhões de postos de trabalho e 2011 obteve um crescimento de 5,93% alcançando 19,4 milhões. (MTE,2013, crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho).

A mulher vem ocupando cargos em todos os setores produtivos e de gestão, auxiliando de forma efetiva no desenvolvimento estadual e nacional e participando do processo de planejamento e execução de governo democrático. (KURZAWA,2003, p.5).

Segundo Camila Pati (jornalista responsável pelo canal Carreira de EXAME.com), uma pesquisa realizada em 2013 para verificar o que atrapalha a carreira das mulheres a chegar ao topo profissional, a cargos de gerente executivo corporativo, no Brasil, entre as 250 maiores empresas, apenas 9 são chefiadas por mulheres.

Para tentar compreender os motivos por que a carreira das mulheres não decola na mesma velocidade que a dos homens, a Bain & Company (Empresa global de consultoria empresarial) no ano de 2013 entrevistou 514 profissionais, sendo 42% gerentes ou executivos. Na pesquisa, foi perguntado a eles o fato de haver poucas executivas no topo da hierarquia das empresas. Os resultados da pesquisa foram: a) Conflito de prioridades; no que diz respeito como um dos principais fatores que barram a ascensão profissional das mulheres o fato de elas abrirem mão de parte da progressão na carreira, dão prioridade à família, elas são mais preparadas para cuidar da família do que os homens. b) Diferenças de estilo; as mulheres acabam ficando para trás devido ao fato de que alguns líderes homens não valorizam as diferentes perspectivas que elas trazem para as equipes, assim eles indicam ou promovem profissionais que tenham estilo semelhante ao seu. c) Ambiente corporativo; às barreiras que impedem as mulheres de chegarem aos cargos mais altos, são por que elas têm menos experiência, além de outras grandes barreiras que existem para a progressão das mulheres é o preconceito. (JAGNOW, 2013, p.11).

Tratando-se de cargo de presidência, as mulheres no mundo não chegam a 10%, no Brasil elas representam 3%. Isso se dá na escolha que elas fazem na origem da carreira profissional. (MARI, 2013, p.179).

A chegada em peso das mulheres no mercado de trabalho foi a principal transformação demográfica que o país conquistou nos últimos anos. As mulheres acima de tudo obtiveram grande presença no espaço público devido investimentos em educação. Atualmente elas estão

bem mais preparadas, tem mais anos de estudo que o sexo masculino, para atuar em diversas áreas. (JAGNOW, 2013, p.11).

As mulheres se preparam mais e se destacam em carreiras antes dominadas por homens. A competição vai aumentar muito se elas não saírem do jogo antes da hora (RESCHKE, 2013 p. 28).

Segunda a pesquisa realizada em 2013 comparando a participação das mulheres em diversos setores de trabalho entre 2000 e 2010, constatou-se que são poucas as mulheres na área de exatas, sendo esta uma carreira de conhecimento que ajuda muito no mundo corporativo, é um passo importante para eliminar as barreiras que ainda persistem no caminho da inclusão do mercado feminino. (REVISTA Você S/A, 2013).

As mulheres tendem a se concentrar em áreas ligadas ao cuidado, como pedagogia e enfermagem, e exercem papéis de suporte dentro das empresas, como psicologia e comunicação diz Regina Madalozzo pesquisadora do Insper, de São Paulo (RESCHKE, 2013, p.32).

A entrada feminina no mercado de trabalho brasileiro tem passado por um processo contínuo e diversificado. Impulsionando pela necessidade de participar na manutenção da renda familiar ou simplesmente pela realização profissional, a força do trabalho feminino alterou as características do mercado de trabalho e também a composição familiar. (GARCIA, 2012, p.10).

Sua participação no mercado de trabalho, demonstra que aos poucos as mulheres tendem a ultrapassar as barreiras que foram impostas na inclusão do mercado de trabalho feminino, e que apesar de ainda terem desvantagens, elas podem ser eliminadas, conforme o próximo subtítulo que irá tratar de tal assunto.

3.3 Políticas públicas com propósito de paridade de gêneros

Políticas públicas são declarações de princípios subjacentes às ações governamentais. Elas podem se expressar como ações dos governos municipais, estaduais ou nacionais tais como legislação, resoluções, programas, regulamentações, apropriações, e decisões administrativas e judiciárias. Elas têm como propósito ser soluções para questões públicas. Em países como o Brasil, o papel das políticas públicas seria o de prover pelo menos as

necessidades mais básicas de sua população. Essas necessidades básicas dizem respeito à saúde, trabalho, educação e direitos humanos. (NOVELLINO, 2004, p.10).

É notório, que as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho, como foi visto no subtítulo anterior, no entanto, ainda há discriminação e informalidade com relação a gênero no mercado de trabalho, que podem ser influenciados por uma série de questões culturais de um lado e pela carência de políticas públicas específicas, destinadas a melhorar as condições de absorção da mulher, através de programas de treinamento ou políticas antidiscriminatórias. (KON, 2003, p.47).

A pobreza enfraquece a cidadania feminina e impede as mulheres de assumir ações políticas, interferências institucionais e legais para modificar sua condição, o que bloqueia as possibilidades de romper o ciclo Inter geracional da pobreza. No Brasil, o aumento da capacidade produtiva das mulheres seria um fator importante para quebrar o ciclo da pobreza, considerando o fato de que quando as mulheres assumem a renda familiar, os efeitos no bem estar da família são significativamente amplos, uma vez que uma proporção considerável da renda é revertida para gastos com comida, educação e saúde dos filhos. (BANDEIRA,2005,p.22).

É necessária a elaboração de ferramentas que permitam sensibilizar parlamentares e sindicalistas e que, paralelamente, subsidiem a fundamentação de legislação na área de trabalho e cláusulas sindicais, incorporando uma perspectiva de gênero. (YANNOULAS,2002, p.11).

Políticas destinadas a influenciar o padrão de contratação e promoção dos empregadores podem atuar através de restrições legais, que determinam uma taxa obrigatória mínima de contratação de determinado gênero (geralmente feminino), que atuam assim como as metas voltadas para discriminação de raça ou outras minorias. Em alguns setores, poderia verificar-se a ocorrência de vagas em postos, quando não fosse possível competir por um número insatisfatório de pessoas qualificadas ou que se oferecem para exercê-los. Os resultados, portanto, dependem da oferta relativa de trabalhadores de cada gênero para aqueles postos específicos. (KON, 2003, p.52).

As políticas de treinamento e educacionais visam a proporcionar à força de trabalho alvo (na maior parte das vezes do gênero feminino) as condições de assumir os tipos de colocações oferecidos, o que não significa necessariamente a garantia de obtenção de trabalho, tendo em vista outros requisitos demandados pelos empregadores para contratação e

promoção. Um caminho adicional de política seria a concessão de subsídios ou isenções a empregadores que apresentem esforços comprovados para a integração da mulher e equalização de salários. (KON, 2003, p.52).

Outra questão relevante refere-se ao fato de que, apesar dos níveis educacionais equivalentes e muitas vezes mais elevados das mulheres em relação aos homens, esta condição não melhorou sua situação de desvantagem no emprego e no trabalho em geral e a segmentação verifica-se em ocupações reservadas para as mulheres e onde os níveis salariais são inferiores. Não existem no Brasil programas públicos “vocacionais” destinados a permitir a diversificação das opções ocupacionais das mulheres em trabalhos em que tradicionalmente têm sido pouco representadas. Os diferenciais de remunerações entre os gêneros permanecem elevados, mesmo para “trabalhos de igual valor”, e ampliaram-se nos momentos de crise na estabilização das economias. Dessa forma, se as desigualdades de gênero vêm atuando no país como obstáculos para um desenvolvimento equilibrado, a integração da dimensão de gênero nas políticas públicas deveria se dar no sentido de formular novas articulações entre os espaços formais e informais da região (de trabalho e lazer), entre a economia produtiva e a reprodutiva, entre a esfera doméstica e a pública. (BANDEIRA,2005, p.24).

Algumas políticas que influenciam a decisão feminina sobre a intensidade de participação na força de trabalho e que, portanto, afetam a segregação referem-se à disponibilidade de condições de cuidados às crianças, seja através de creches no local de trabalho ou de disponibilidade desses serviços baratos e de boa qualidade fora da empresa. As licenças-maternidade e a flexibilidade na jornada de trabalho também são políticas influentes, embora as mudanças no grau de segregação tenham se mostrado não significativas, com estas medidas, desde que a tendência das mulheres é de se dirigirem principalmente aos postos de trabalho predominantemente femininos, o que aumentaria a segregação (KON, 2003, p. 49).

Em suma, deve ser observado que o direcionamento da participação efetiva em condições igualitárias da mulher no mercado de trabalho no país não depende exclusivamente do reconhecimento da necessidade de incorporação positiva da força de trabalho feminina expresso em documentos oficiais, mas depende também da mudança de padrões sociais e de mentalidade da população, no sentido de reivindicar a implementação efetiva de instrumentos de apoio. Paralelamente o papel do Estado é relevante no sentido da promulgação de normas, de uma legislação e de mecanismos de controle da implementação efetiva das medidas protecionistas que favoreçam maior igualdade de oportunidades no mercado do trabalho. A

política econômica destinada a melhorar o acesso dos trabalhadores ao mercado de trabalho, à qualidade de empregos e às condições de remuneração não pode deixar de incluir também a busca de maior igualdade entre os gêneros nessas questões. (KON, 2003, p.54).

Importantes desafios estão estabelecidos para a condução de estratégias políticas que levem ao desenvolvimento econômico, através da promoção da igualdade entre gêneros. Para tanto, as medidas institucionais, sociais, econômicas e políticas globais devem assumir uma complementação para a criação de instrumentos e medidas locais diferenciadas e específicas para promover maior igualdade de condições e de oportunidades entre os gêneros, que estejam ligadas às condições específicas de cada região do país e às características próprias da população e da força de trabalho ligadas a aspectos culturais, sociais e econômicos de uma forma abrangente.

3.4 Quebras de preconceito

Ainda hoje, mesmo trabalhando cada vez mais e ocupando cargos em altos e baixos escalões dos diversos mercados de trabalho, como foi visto e exemplificado nos capítulos anteriores, é primordial, uma mudança de perspectiva em relação as mulheres no mercado de trabalho. Pois além de clamarem pela paridade de gênero, conseqüentemente clamam por respeito.

Em uma reportagem, publicada no dia 28 de maio de 2013, no site Fundação Bunge (uma organização comprometida com o desenvolvimento sustentável), uma das entrevistadas, Nara Kameyama, executiva da Booz & Company, (consultoria especializada em gestão para empresas, governos e organizações não governamentais), disse que as executivas, especialmente do alto escalão, estão exigindo uma adaptação do mercado de trabalho, de filosofia ainda essencialmente masculina, para atender às demandas específicas da mão de obra feminina. Mas enquanto essas mudanças não acontecem, muitas profissionais estão desistindo de tentar se encaixar no conceito de trabalho alheio e estão empreendendo seus próprios negócios. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

A questão que se coloca é que as empresas precisam estar prontas para essa mão de obra feminina. Têm, por exemplo, que saber lidar com a maternidade e com todas as

delicadezas que ela impõe, como a necessidade de jornadas mais flexíveis e o dilema das viagens [de trabalho] indesejadas. (NARA KAMEYAMA)

Outra entrevistada foi, Ana Fontes, executiva da Rede Mulher Empreendedora, (uma plataforma de serviços sediada em São Paulo que tem como objetivo unir e apoiar mulheres de todo o País no desenvolvimento de seus negócios), concluiu que, a mulher está migrando para o empreendedorismo porque o mundo corporativo acaba sendo hostil para a questão familiar, não oferecendo flexibilidade para que elas possam organizar melhor sua rotina.(FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

A pesquisa global, Entrepreneurship Monitor (GEM), realizada no Brasil pelo Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP), com parceria do Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) e da Fundação Getulio Vargas, comprovou que as mulheres são quase metade dos empreendedores nacionais, os dados revelam que, em 2012, 49,6% dos empreendimentos iniciais, eram comandados pelas mulheres em até três anos e meio de existência no País. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

Geralmente, os negócios chefiados por elas são de pequeno e médio porte, a maioria no setor de serviços, 33% das empreendedoras preferem atividades ligadas ao comércio varejista, 20% investem em alimentação e 12% apostam na indústria. E se destacam em todos esses mercados, segundo a economista e pesquisadora Gina Paladino:

Elas planejam melhor, por isso seus negócios apresentam maior estabilidade que os comandados por homens. Além de terem melhor conhecimento do mercado em que atuam e de serem, em geral, mais bem preparadas. (FUNDAÇÃO BUNGE,2013)

Eleonora Menicucci, ex-Ministra da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, num artigo publicado no jornal Correio Braziliense, em 15 de julho de 2012, descreveu que, os obstáculos para conquistar condições mais igualitárias continuam muito e fortes. Vão da menor valorização das tarefas e funções desempenhadas por elas, à noção ainda comum de que trabalho feminino é leve e complementar ao masculino. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

Ainda segundo a reportagem do site Fundação Bunge (uma organização comprometida com o desenvolvimento sustentável) a respeito das dificuldades concretas, as mulheres acabam incorporando os preconceitos de gênero e acovardando-se diante de oportunidades. Sheryl Sandberg, alta executiva do Facebook, em seu livro Faça Acontecer, ela descreve que:

A responsabilidade pelas desigualdades de gênero é também, e em larga escala, feminina. Nós nos refreamos de várias maneiras, em coisas grandes ou miúdas, por falta de autoconfiança, por não levantar a mão, por recuar, às vezes em nome da família, quando deveríamos fazer acontecer. Claro que ainda há uma grande pressão para que a gente assuma comportamentos tipicamente masculinos para exercer o poder. Mas é preciso vencer essa imposição, assumir a feminilidade em cargos de chefia e mostrar que é possível ser tão – ou mais – competente sem adotar os padrões convencionais de administração, feitos por e para homens. A diversidade é fundamental. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013)

A empresária Luiza Helena Trajano, presidente do Magazine Luiza, segunda maior rede varejista do País, que tem mais de 20 mil funcionários, afirma que a economia contemporânea está mais voltada para as mulheres. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

Hoje, as empresas precisam da capacidade de ensinar, interagir, educar, relacionar-se e trabalhar em equipe. Somos sempre muito mais incentivadas que homens a desenvolver todas essas características. As mulheres precisam se dar conta disso e agarrar a oportunidade. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013)

Com isso podemos citar o Programa Pró-Equidade de Gênero, lançado em 2005, é uma iniciativa do Governo Federal, coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O Programa tem como objetivo difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero e raça praticadas no ambiente de trabalho, assim como promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção. (SCHAFFER, 2015, p.5).

O Programa é coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres em parceria com a ONU Mulheres, a Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial da Presidência da República – SEPP/PR, com apoio de 16 Núcleos de Estudo de Gênero de Universidades. (SCHAFFER, 2015, p.5).

Participam do Programa organizações públicas e privadas, de médio e grande porte, com personalidade jurídica própria. A adesão ao Programa é voluntária e pactuada entre a direção da empresa e a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. (SCHAFFER, 2015, p.7).

Atualmente a inserção das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade. Sua participação no trabalho formal é crescente e a taxa de desemprego diminuiu ao longo dos anos. Entretanto, a permanência e o rendimento das mulheres no mercado de trabalho ainda são desafios a serem enfrentados. Apesar da melhoria no rendimento, nos últimos anos, elas

ainda recebem, em média, pouco mais de 70% do salário dos homens. E essa desigualdade salarial persiste mesmo com a maior qualificação das mulheres, que acumulam mais tempo de estudo do que os homens e já representam maioria no Ensino Superior. (SCHAFFER, 2015, p11).

As mulheres também vivenciam dificuldades na ascensão profissional, ocupando ainda poucos cargos de chefia dentro das organizações. No mundo corporativo, as mulheres ocupam apenas 7% dos cargos de direção e gerência. As desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho se expressam de diversas maneiras. As mulheres negras enfrentam barreiras ainda mais persistentes. É indispensável o estabelecimento de políticas de promoção para ampliar a participação das mulheres no mundo do trabalho. (SCHAFFER, 2015, p11).

O programa envolve cerca de um milhão de trabalhadores em suas ações, sendo 44% mulheres e 56% homens. No âmbito da Política de Benefícios, as organizações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça também apresentam estatísticas positivas: 42,3% garantem a licença-maternidade estendida e 87,17% garantem a licença-maternidade de 180 dias.

Esse programa tem como compromisso, o avanço da justiça social e da igualdade de gênero e raça, aproveitando os novos segmentos de consumidores preocupados com bens e serviços produzidos sob a perspectiva da sustentabilidade. (SCHAFFER, 2015, p13).

E muitas corporações já se deram conta disso. Tanto que a lista de empresas que aderiram ao Programa Pró-Equidade de Gênero, iniciativa do Governo Federal implementada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, que visa alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho, estimulando a adoção de novas concepções de organização e de gestão de pessoas, só faz crescer ano após ano. (SCHAFFER, 2015, p13).

A Advocacia Geral da União (AGU), em Brasília, aderiu ao programa desde 2011, construiu uma sala de amamentação em suas instalações, criou um comitê de gênero e raça para tratar dessas questões, que se tornaram prioritárias, e em 2015, chegou a receber um selo Pró-Equidade. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

Fernando Luiz Albuquerque Faria, advogado geral da União e coordenador do comitê, disse que, as mulheres são mais sensíveis, detalhistas e tendem a trabalhar melhor em grupo que os homens. Por outro lado, estes conseguem concentrar-se mais em tarefas específicas. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

Outro exemplo é a escola de inglês ABA (Associação Brasil América), situada na cidade do Recife, é apontada, desde 2008, como uma das empresas mais femininas do País. A pesquisa realizada pela Great Place to Work (empresa global de pesquisa, consultoria e treinamento que ajuda as empresas a identificar, criar e manter excelentes ambientes de trabalho), constatou que dos 183 funcionários, 77% são mulheres, nos mais diferentes escalões, inclusive entre os gestores. Para Thays Ladosky, coordenadora acadêmica da escola, os principais atributos corporativos femininos são o equilíbrio entre praticidade e emoção. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

Ainda segundo a coordenadora acadêmica da escola de inglês ABA (Associação Brasil América), Thays Ladosky, mesmo quando palavras não são ditas, as atitudes falam. E a mulher costuma ser mais perspicaz para perceber isso. Vivemos numa sociedade de resultados. E as mulheres conquistam resultados cada vez melhores nas empresas. É só uma questão de tempo até não precisarmos mais brigar por espaço, nem por respeito. (FUNDAÇÃO BUNGE, 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diferenças de gênero e do direito do trabalho no Brasil mostrou-se um tema de bastante relevância prática, com diferentes momentos que acompanharam a sua evolução, como exemplo os movimentos feministas, o surgimento de leis, na relação de trabalho entre homens e mulheres, a importância da CLT juntamente com a OIT, as criações de tratados, convenções e acordos, para buscar uma paridade de gêneros.

Mas hoje as mulheres buscam uma perspectiva não só de resgatar o seu papel na sociedade, pois o espaço delas está crescendo, mais sim a forma que esse crescimento está progredindo, de maneira desigual em alguns setores no mercado de trabalho, os salários, os cargos executivos e até mesmo os empreendimentos.

Buscou-se discutir de maneira ampla, as diferenças de gênero e do direito do trabalho no Brasil, para que possamos ficar cientes das desigualdades entre gêneros que ainda assola tal assunto. As políticas públicas e incentivos de empresas, podem contratar com habitualidade profissionais, por sua capacitação, por merecimento, boa conduta dentre outros aspectos favoráveis, e não, por fazerem parte de uma determinada classe social ou sexo.

As mulheres, com muito sacrifício e força de vontade, vão galgando posições no mercado de trabalho. De forma compassada, estas conseguiram conquistar um lugar no mercado, demonstrando suas habilidades e conhecimento nos mais diversos setores de trabalho.

A referida instrução elenca alguns meios que podem ser utilizados, como exemplo disso, as mulheres estão assumindo liderança no mercado de trabalho, a diferença a mais da média salarial dos homens no Brasil, em relação à das mulheres, tem diminuído cada vez mais rapidamente nas últimas décadas.

Ainda existem muitas mulheres fora do mercado e que trabalham cuidando dos filhos e de afazeres de casa, mas cada vez é mais crescente a quantidade de profissionais do sexo feminino que disputam, em condições de igualdade sendo muitas vezes superior, em determinados espaços no campo social, econômico e político.

O que isso denota uma postura atuante, não apenas pelos seus próprios esforços, mas também pelas exigências do mundo moderno, que obrigou os homens a abrirem mão de sua atitude dominadora e caminharem no sentido de uma parceria indispensável e enriquecedora.

Daí o papel das políticas públicas, que podem se expressar como propósito, ser soluções de prover pelo menos as necessidades mais básicas, essas necessidades básicas dizem respeito à saúde, trabalho, educação e direitos humanos.

A educação é de extrema importância para conquistas das mulheres no mercado de trabalho, pois elas obtiveram grande presença no espaço público devido a investimentos em educação. Atualmente as mulheres estão bem mais preparadas, tem mais anos de estudo que o sexo masculino, para atuar em diversas áreas. Apesar de que mesmo com escolaridade mais elevada que os homens, as mulheres continuam ganhando menos. Entretanto, nota-se o persistente ranço patriarcal e sexista existente na sociedade brasileira, que ainda precisa romper com esta cultura naturalizada da divisão sexual do trabalho.

Em suma, deve ser observado que o direcionamento da participação efetiva em condições igualitárias da mulher no mercado de trabalho no país não depende exclusivamente do reconhecimento da necessidade de incorporação positiva da força de trabalho feminina expresso em documentos oficiais, mas depende também da mudança de padrões sociais e de mentalidade da população, no sentido de reivindicar a implementação efetiva de instrumentos de apoio do Estado, ligadas a aspectos culturais, sociais e econômicos de uma forma abrangente.

A mulher está migrando para o empreendedorismo porque o mundo corporativo acaba sendo hostil para a questão familiar, não oferecendo flexibilidade para que elas possam organizar melhor sua rotina.

A igualdade de gêneros é considerada uma das bases para construir uma sociedade com menos preconceito e discriminação. A educação tem o poder de ajudar a mudar os valores de uma sociedade, juntamente com políticas públicas para que possamos viver, usufruir, e lutar diariamente contra os problemas que afetam e envolvem a sociedade moderna, valorizando o indivíduo na sua função dentro dessa sociedade como parte fundamental dela.

REFERÊNCIAS

BIBLIOGRAFIA:

BARRETO, Irineu. **A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia.** Editora: Dimensão jurídica. 1991.

BOSSA, Sonia. **Direito do Trabalho da Mulher. No Contexto Social Brasileiro e Medidas Antidiscriminatórias.** 1ª Edição,1998. Editora: Oliveira Mendes

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século.** São Paulo: LTr, 2000.

CORTES, Rosália. **Arranjos institucionais e de trabalho das mulheres.** Não: Direito, Mercado e Discriminação. Editora: Biblos, 2000, p. 111.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades.** Disponível em:http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racia_l_05_234.pdf. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho/ Gustavo Filipe Barbosa Garcia.**8ª ed., ver., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 37ª Edição, 2012. Editora: LTr.

NETO, Carlos F. Zimmermann. **Direito do trabalho.** 2006. Editora: Saraiva.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade.** São Paulo:LTr, 2005.

PASTORE, José. **Trabalho, família e costumes: leituras em sociologia do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

POMPEU, Renato. **Mulher e trabalho**. Coleção caderno EJA Mulher e Trabalho, 2007.
SEN, Amartya K. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Texeira Motta; revisão técnica Ricardo Doniselli Mendes. – São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SCHAFFER, Simone Sarita. **Pro-Equidade de Gênero, Cor e Raça**. 2015, 6ª edição. Publicado 16/12/2014 09h52, última modificação 12/11/2015 15h45 Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/5a-edicao>. Acesso em: 18 de Novembro de 2015.

STEIN, Maria de L. T. Trabalho feminino no setor eletroeletrônico de Curitiba. **Estratégia de desenvolvimento urbano e regional**./ Armando João Dalla Costa e Márcia Elisa de Campos 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de Trabalho**. Brasília: CFEMEA;FIG/CIDA,2002.

ARTIGOS, RELATÓRIOS E PESQUISAS:

ARAÚJO, Luis César G. de. **As mulheres no controle do mundo– elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação**. Forbes Brasil, São Paulo, 2004. Disponível em: http://www.bmfbovespa.com.br/pdf/materia_forbes.pdf. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

BADGETT, Mary Virginia Lee. **Os efeitos salariais de discriminação por orientação sexual**.

Relações Industriais e Trabalhistas. 1999. Disponível em: <http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Sandro-Eduardo-Monsueto.pdf>. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

BANDEIRA, Lourdes. **Transversalidade na perspectiva de gênero nas políticas públicas**. Brasília:Cepal, SPM, 2005. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BCB0932095E3A/integra_publicacoes_lourdes_bandeira.pdf. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **CIDADANIA, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, jan./jun.2008.

Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

BARRETO, Irineu. **A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia**. 1991. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/263/182>. Acesso em: 19 de Setembro de 2015.

BERGAMINI, Ricardo. **Previdência Social das mulheres no Brasil em 2011**. Disponível em: http://www.ricardobergamini.com.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=280:previdencia-social-das-mulheres-no-brasil-fonte-ibge-base-jullho-de2011&catid=31:aprensatacao. Acesso em: 19 Setembro de 2015.

BID, Banco Interamericano de Desenvolvimento. **Pesquisa: Novo século, velhas desigualdades: diferenças salariais de gênero e etnia na América Latina, escrito pelos economistas Hugo Ñopo, Juan Pablo Atal e Natalia Winder**. Edição publicada em 12 outubro de 2009. Disponível em: <http://www.iadb.org/pt/noticias/artigos/2009-10-12/estudo-do-bid-encontra-grandes-defasagens-salariais-ligadas-a-etnia-e-genero-na-america-latina%2c5678.html>. Acesso em: 04 de Novembro 2015.

FUNDAÇÃO BUNGE. **Mercado de trabalho: Ainda uma questão de gênero**. Publicado em 28/05/13. Disponível em: http://www.fundacaobunge.org.br/jornalcidadania/materia.php?id=12513&/mercado_de_trabalho_ainda_uma_questao_de_genero. Acesso em: 18 de Novembro de 2015.

GARCIA, Lucia dos Santos e CONFORTO, Ecléia. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar**. Disponível em www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf. Acesso em: 20 de Setembro de 2015.

HAUSMANN, Markus. **Revista Viver-mente e cérebro**, São Paulo: Ediouro 2005. Disponível: <http://www2.uol.com.br/vivermente/artigos/>. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

HIRATA, Helena. **Tendências recentes da precarização social e do trabalho** 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a02v24nspe1.pdf>. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

JAGNOW, Glademir Elisiane Bialas. **A mulher no mercado de trabalho: no Município de Horizontina**. Disponível em:

http://www.fahor.com.br/publicacoes/jopec/2013/A_Mulher_no_Mercado_.pdf. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

KAUFMANN, Roberta Fragoso Menezes. **Ações afirmativas à brasileira: necessidade ou mito? A implementação para negros como mecanismo concretizador de direitos fundamentais. Uma análise histórico-jurídico-comparativa do negro nos Estados Unidos da América e no Brasil.** 2011. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10070>. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

KERGOAT, Danièle. **Desafios para as políticas públicas: trabalho e cidadania para as mulheres.** São Paulo, 2003. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf>. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

KON, Anita. **Segmentação e informalidade do trabalho nas empresas, em uma perspectiva de gênero.** In Mulher e trabalho/ FEE;FGTAS/ SINE-RS; DIEESE; SEADE-SP;FAT-V.6 –Porto Alegre, 2006. Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2723/3046>. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

KURZAWA, LUCIANE L. P. **O Papel da Mulher na Gestão Pública.** 2003. Disponível em: <http://arq.sefaz.ms.gov.br/age/artigostec/artigoluciane.pdf>. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

LABRECQUE, Marie France. **Transversalização da Perspectiva de Gênero.** 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n3/v18n3a15.pdf>. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

LIMA, Teresinha, et al. **Trabalho, gênero e a questão do desenvolvimento.** 2007. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/mesas/Terezinha_Helena_Claudia_Ver_a.pdf. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

MAPA DAS QUESTÕES DE GÊNERO. **Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho.** São Paulo, maio de 1999, p. 62. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2001/mapaEquidadeGeneroPt.pdf>. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

MARI, Julia de. **A educação faz a diferença.** Você S/A. 179 ed. Abr. 2013. Disponível em: http://www.fahor.com.br/publicacoes/TFC/Economia/2013/Eco_Mari.pdf. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

MARQUES, Elisabeth Kurtz. **Mulheres mais escolarizadas num mercado de trabalho que ainda reproduz o modelo da família tradicional.** 2005 Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2707>. Acesso em: 14 de Outubro de 2015.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho.** Publicado em 08/03/2013 15h48, Última modificação: 29/07/2014 23h58. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/governo/2013/03/cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 de Novembro de 2015.

NOVELLINO, Maria S. F. **Os Estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres.** Abep- Unicamp, setembro de 2004. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/site_eventos_abep/PDF/ABEP2004_51.pdf. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

PATI, Camila. **O que atrapalha a carreira das mulheres, segundo executivos.** Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/o-que-atrapalha-a-carreira-das-mulheres-segundo-executivos>. Acesso em: 12 Setembro de 2015.

PIERRO, Maria Clara Di. **Revista: Alfabetização de jovens e adultos no Brasil: lições da prática.** Brasília: UNESCO, 2008. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001626/162640por.pdf>. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

RESCHKE, Cibele. **Elas vão fazer a nova revolução do trabalho.** Revista Você S/A. 179 ed. Abr. 2013. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/179/noticias/as-mulheres-vaio-fazer-a-nova-revolucao-do-trabalho>. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

SERPA, Nara Cavalcante. **A Inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero.** Fazendo Gênero 9 Diásporas, Diversidades, Deslocamentos 23 a 26 de ago. 2010 Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISA0.pdf. Acesso em: 16 de Novembro de 2015.

CONSTITUIÇÕES:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1824.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1891.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Emenda Constitucional nº1, de 17 de outubro de 1969.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc0169.htm
Acesso em: 07 de Outubro de 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 07 de Outubro de 2015.