

DESIGUALDADES DE GÊNERO PERSISTENTES AOS DIAS ATUAIS: UMA ANÁLISE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

PERSISTENT GENDER INEQUALITIES TO THE CURRENT DAYS: AN ANALYSIS OF WOMEN IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Aline Passos Maia¹ (PQ), Rebeca Vaz de Aguiar Bastos^{2*} (PG)

1 Doutorado em Direito do Trabalho, Universidade de Fortaleza - UNIFOR

2 Programa de Pós-Graduação em Direito Público, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais-PUC Minas

alinepmaia@unifor.br

rebecavaz18@hotmail.com

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar o mercado laboral brasileiro a fim de se constatar se as discriminações de gênero ainda persistem, vez que, apesar da existência de uma legislação protetiva, essa demonstra ser pouco eficiente. Assim, foram apresentadas diversas formas de discriminação sofridas pelas mulheres no âmbito laboral, o qual foi alcançado mediante pesquisa bibliográfica e documental, com o uso de referências teóricas, como livros, artigos científicos, trabalhos monográficos, dados estatísticos elaborados por institutos especializados e dados oficiais publicados na internet. Após esta explanação, concluiu-se que apesar dos textos legais, e de um notório esforço das organizações trabalhistas, o Brasil ainda abriga discriminações nas relações laborais no tocante ao acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, de forma que é preciso garantir a efetividade das leis existentes, pois apesar de existirem inúmeras vedações à qualquer tipo de discriminação, a realidade fática se mostra distante disto.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher. Práticas Discriminatórias. Mercado de trabalho brasileiro.

Abstract: This study aims to analyze the Brazilian labor market in order to see if the gender discrimination persist given that, despite the existence of protective legislation, that inefficient. Thus, it was introducing several forms of discrimination suffered by women in the labor sphere, which was achieved by means of bibliographical research and, with the use of theoretical references, such as books, scientific articles, monographic work, statistical data prepared by institutes and official data published on the internet. After this explanation, concluded that despite the legal texts, and a notorious effort of labor organizations, Brazil still houses discrimination in labor relations as regards access and retention of women in the labor market, so that it is necessary to ensure the effectiveness of existing laws, because although there are numerous prohibitions to any kind of discrimination, the factual reality shows apart of it.

Keywords: Women's Work. Discriminatory Practices. Brazilian labor market.

Introdução

Em estudo de obras clássicas como “A sujeição das mulheres” de John Stuart Mill, “O Segundo Sexo” de Simone de Beauvoir e “Mulher, raça e classe” de Ângela Davis, pode-se analisar as origens históricas das lutas das mulheres para conquistarem um lugar nos espaços públicos. A elas era resguardado o âmbito doméstico, sendo pré-julgadas como incapazes de

realizar atividades que exigissem intelecto, e por este motivo foram privadas de exercerem um papel ativo na sociedade por longos anos.

Pode-se afirmar que a gênese dos direitos femininos, foram conquistados por meio de intensas manifestações ao longo dos anos, de forma que apenas com muita luta as mulheres conseguiram superar o estigma social e conquistaram o direito de exercerem um papel na vida pública. Ultrapassadas as primeiras barreiras, quando finalmente puderam adentrar nas relações trabalhistas formais, estas se defrontaram com salários inferiores, exclusão e preconceito.

Não por outra razão o Estado e as organizações internacionais interviram, buscando resguardá-las das práticas discriminatórias. Nesse sentido, foram criadas normas protetivas com o objetivo de promover a igualdade material, utilizando-se também das ações positivas, medidas compensatórias e a punição de discriminações.

Contudo, apesar da larga inserção das mulheres no mercado de trabalho e dos avanços legislativos que visam sua proteção, pode-se notar que as práticas discriminatórias ainda persistem aos dias atuais, visto que estas ainda enfrentam problemas como a setorização de atividades, barreiras na ascensão profissional, a recepção de salários inferiores, assédios, além de uma inserção quase irrisória na política.

Tal situação entra em confronto com a Constituição Federal de 1988, que traz não só o princípio da igualdade material, como também busca efetivá-lo em todo o sistema jurídico mediante a implementação de medidas protetivas voltadas aos indivíduos mais vulneráveis. A exemplo disto, cite-se o artigo 7º, inciso XX, que prega a proteção do mercado de trabalho da mulher por intermédio de incentivos específicos.

Nesse diapasão, resta percebido que, na prática, os dispositivos protetivos constitucionais e internacionais não são cumpridos, de modo que a desvalorização da mão de obra feminina no setor privado transparece a inefetividade da aplicação das leis, em especial no mercado laboral brasileiro.

Por consequência, o tema em análise desperta interesse quando observadas as dificuldades enfrentadas por aquelas que sonham em ascender a cargos de chefia e alcançar um patamar profissional elevado no âmbito privado. Em razão disso, tem-se como objetivo analisar os dados obtidos por meio de estudos realizados ao longo dos anos acerca das condições das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade brasileira.

Metodologia

A pesquisa se classifica como bibliográfica e documental, com o uso de referências teóricas, como livros, artigos científicos, trabalhos monográficos, dados estatísticos elaborados por institutos especializados e dados oficiais publicados na internet. Em se tratando da tipologia da pesquisa, esta é, segundo a utilização dos resultados, pura, em razão de sua única finalidade consistir na ampliação dos conhecimentos, proporcionando, assim, uma nova posição acerca do assunto. Segundo a abordagem, é qualitativa, com a obtenção de dados descritivos mediante contato direto ou interativo com a situação de estudo, buscando entender tais fenômenos

segundo a perspectiva do ordenamento jurídico. Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, posto que buscará definir, explicar e esclarecer o problema apresentado, analisando os fenômenos sem manipulá-los, e exploratória, objetivando aperfeiçoar as ideias, buscando maiores informações sobre o tema.

Resultados e Discussão

Conforme doutrina Barros (2016, p.731) as discriminações ocorrem em todas as etapas da contratação: na admissão, no curso do contrato e na dissolução deste. Ademais, estas podem ocorrer de forma direta, quando o tratamento discriminatório se dá por meio de práticas que são legalmente proibidas, como as discriminações de raça ou gênero; indireta, quando ocorre um tratamento formalmente igualitário, sem respeitar a igualdade material; e por fim, o oculto, que ocorre quando o verdadeiro motivo, a discriminação, se camufla sobre um outro, como exemplo, o corte de empregados da empresa que passa por dificuldades, porém, esse se dá apenas com a dispensa das trabalhadoras que são mães.

E, embora as normas internacionais tenham sido uma grande conquista para o direito das mulheres, estas não têm se mostrado suficientes, motivo pelo qual persistem aos dias atuais as distinções e discriminações, especialmente no mercado de trabalho brasileiro. Ratificando essa informação, tem-se a análise dos dados estatísticos, apresentados em estudos feitos por órgãos competentes ao longo dos anos, restando demonstrado que a situação das mulheres nunca foi paritária.

Desde a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, que ocorreu em 1995 na China, restou percebido que as mulheres, independentemente do local e classe social, enfrentam problemas como a setorização de funções, barreiras no acesso aos cargos de chefia (*Glass Ceiling* ou Teto de Vidro), duplas jornadas, assédios, discrepâncias salariais, mas não só, no tocante as mulheres negras, essas sofrem uma dupla discriminação: a de gênero e a racial.

Desta forma, é cristalino que a setorização de atividades não é um problema recente. Contudo, essa divisão sexual do trabalho, também conhecida como segregação ocupacional horizontal, faz com que as mulheres se concentrem nas profissões piores remuneradas, como exemplo as profissões ligadas a prestação de serviços e cuidados do lar.

Abramo (2000, p.78) expõe que no Brasil, na década de 90, as mulheres se concentravam, basicamente, em seis ocupações: domésticas, balconistas, vendedoras, professoras de ensino fundamental, auxiliar de escritório e comerciantes por conta própria.

Segundo estudos mais recentes, publicados em 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD), pode-se perceber que os homens ocupam 28,4% dos cargos em indústrias, enquanto as mulheres ocupam apenas 10,7%. Em contrapartida, no setor de serviços as mulheres ocupam 84,5% dos cargos, enquanto os homens ocupam 57,6%.

Não obstante, ocorre ainda a alta inserção feminina em trabalhos de tempo parcial, ao passo que os homens somam apenas 13,5%, as mulheres ocupam quase o dobro do número de

cargos em trabalhos de tempo parcial (28,2%). Esse número significativo de mulheres que trabalham em tempo parcial, deve-se, principalmente, ao fato de que muitas enfrentam dupla jornada. (IBGE, 2016).

Além do trabalho, ainda lhes é incumbido o cuidado da casa e dos filhos como fruto do comportamento social patriarcal. Assim, enquanto as mulheres que possuem algum tipo de ocupação passam, em média, 18 horas semanais cuidando dos afazeres domésticos e cuidados infantil, os homens são responsáveis por apenas 10 horas em média conforme dados do IBGE (2016). Destaque-se que a PNAD coleta as informações com base no conjunto de atividades realizadas na moradia que não fazem parte do emprego.

Desta forma, essa jornada dupla funciona, na prática, como barreira a ascensão e desenvolvimento da mulher na carreira profissional. Assim, não raramente as mulheres escolhem retardar a maternidade, ou, quando já são mães, optam por abandonar seus cargos para cuidarem dos filhos pequenos devido à dificuldade de compatibilizar o trabalho com as atribuições familiares, e como uma verdadeira corrente, uma situação acaba por trazer outra.

Essa situação cria barreiras a ascensão profissional e fortalece os preconceitos existentes, desaguando no fenômeno do teto de vidro, ou *Glass Ceiling*. Esse fenômeno se trata de uma segregação ocupacional horizontal, que nada mais é do que uma barreira sutil, existente que dificulta ou impede a ascensão feminina aos cargos de chefia. Esse fenômeno se pode notar no mundo todo, e tem alta incidência no Brasil. (UCHOA, 2015).

Essa barreira pode se dar de diferentes maneiras, seja pela crença que mulheres não possuem capacidade de liderança, ou que estas não se dedicarão com exclusividade ao cargo por conta da maternidade, independente de qual seja, todas se fundamentam em discriminações e preconceitos. Outro preconceito existente é que as mulheres teriam que agir como homens para conseguir respeito, enquanto estão em cargos de chefia, como maneira de conseguir expor autoridade. (LIMA *et al.*, 2013).

Não obstante, a realidade fática se mostra ainda mais cruel quando se analisam os dados. Segundo estudos, já citados, realizados em 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da PNAD, os homens ocupam mais cargos de chefia (5,7%), ao passo que as mulheres são quase metade nessa função (3,3%).

Desta forma, muito embora as mulheres tenham conseguido alcançar postos de chefia nos últimos anos, essa não é a regra, de modo que estas se deparam com obstáculos culturais e discriminações de gênero, fazendo com que a progressão seja irregular e lenta, mesmo tendo as mulheres melhores qualificações educacionais.

Como consequência dos fatores acima expostos, as mulheres acabam por ocupar os piores cargos, logo, recebem menores salários que os homens. Mas não só, há também a diferença salarial quando se trata de serviços de igual valor, e, segundo expõe Uchoa (2015, p.100), esse fenômeno se encontra pacificado na sociedade: “Os baixos salários, no entanto, recebem da sociedade tratamento geral de aceitação, com espreque no falso moralismo de se compreender

que a remuneração da mulher nada mais é que uma renda complementar à dos homens para fins de manutenção da família.”

Nesse diapasão, conforme dados de 2003 do IPEA os homens recebiam, em média, R\$695,4, ao mês, enquanto as mulheres recebiam apenas R\$439,9, o que equivale a cerca de 2/3 do salário masculino. Já em 2013, segundo dados do IBGE, a remuneração média feminina correspondia a 73,11% da remuneração masculina. Destaque-se que as metas do III Plano Plurianual de Políticas para as Mulheres eram de diminuir em 20% as desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres tomando por base os dados obtidos em 2009.

Entretanto, apesar de ter havido um melhora nos últimos anos, estudos dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017, realizada pelo Ministério do Trabalho, revelam que os salários mantêm discrepância em relação ao gênero dos trabalhadores no setor privado em empregos formais, de modo que enquanto o salário masculino fechou o ano em R\$3.181, o salário feminino foi de R\$2.708.

Conclusão

A despeito de o ordenamento jurídico brasileiro objetivar combater as discriminações de gênero, tanto nas relações laborais quanto sociais, este não consegue refrear de forma eficaz as distinções ainda existentes no mercado de trabalho, tampouco prevê medidas que, de fato, impulsionem a efetivação da igualdade material.

Desta forma, ainda persistem na seara laboral a diferença salarial, onde as mulheres recebem menos, mesmo tendo igual ou superior formação acadêmica, a setorização de profissões, a falta de ascensão na carreira e até mesmo a preferência pela contratação masculina. Não obstante, as trabalhadoras ainda se deparam com uma dupla jornada, uma dentro de casa e outra no labor, dado o fato que culturalmente é incumbido às mulheres os cuidados da casa e dos filhos.

Tendo em consideração as discriminações narradas ao longo do presente artigo, se mostra necessário que o Brasil adote medidas sociais, legislativas e administrativas que proporcionem uma perspectiva de compartilhamento e de coexistência solidária entre mulheres e homens, a fim de que ocupem paritária, equilibrada, simultânea e cooperadamente tanto o espaço público como o espaço privado da sociedade brasileira.

Conclui-se, portanto, que hodiernamente o sexismo continua presente na sociedade influenciando as relações, inclusive as trabalhistas, de modo que apesar de todas as legislações existentes no sentido de fomentar a igualdade, e punir as práticas discriminatórias injustas, a situação feminina ainda é desfavorável quando comparada à masculina.

Referências

ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana: o mercado de trabalho no contexto da reestruturação. **Proposta**. São Paulo, v. 89, n. 88, p.76-93, mar./ ago. 2000. Trimestral.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Atualizada por Jessé Cláudio Franco de Alencar. 10. ed. São Paulo: Ltr 80, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo sexo: Fatos e mitos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Difusão Européia do Livro, 1970.

BRASIL. Ministério Do Trabalho E Emprego- Mte. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS**. 2017. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais/>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2013. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2013/SIS_2013.p df](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2013/SIS_2013.pdf)>. Acesso em: 26 fev. 2018

_____. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**. 2003. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>>. Acesso em: 25 set. 2018.

LIMA, Gustavo Simão et al. O Teto De Vidro Das Executivas Brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 4, p.65-80, 2013. Trimestral. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922/Artigo%204>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

MILL, John Stuart. **A sujeição das Mulheres**. Tradução de Benedita Bittencourt. Coimbra: Almedina, 2006.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre a igualdade efetiva baseado no modelo normativo espanhol**. 2015. 367 f. Tese- Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2015.

Agradecimentos

Agradeço à Universidade de Fortaleza – UNIFOR e à organização do 6º Congresso Internacional do Direito da Lusofonia, por abrirem espaço para discussões tão pertinentes como as abordadas em todos os grupos temáticos.

De igual maneira, agradeço à todas as mulheres que de alguma forma contribuíram com minha formação, em especial à professora Aline Passos Maia, por me acolher e orientar de forma verdadeiramente estimuladora não só durante minha graduação, mas para além desta.