

## A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

Camila Fernanda Oliveira da SILVA<sup>1</sup>  
Claudio José Palma SANCHEZ<sup>2</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa visou abordar algumas das desigualdades e preconceitos sofridos pelas mulheres ao longo do tempo. Como o patriarcalismo mostra seus reflexos na sociedade até hoje e como esse conceito refletiu nas relações sociais das mulheres, principalmente na área profissional.

**Palavras-chave:** Mulheres. Discriminação. Mercado de trabalho. Medidas antidiscriminatórias.

### 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal promulgada em 1988 reafirmou e positivou um dos mais importantes princípios fundamentais: o Princípio da Igualdade. Princípio este que estabelece uma forte conexão com a dignidade da pessoa humana.

No entanto, apesar das legislações terem evoluído nesse sentido, ela não é unicamente responsável pelas transformações sociais, mas sim um grande passo em direção à igualdade.

Durante muito tempo a condição social da mulher foi estabelecida estritamente conforme os seus aspectos biológicos, estabelecendo que a sua função essencial fosse a da “procriação”.

---

<sup>1</sup> Discente do 2º termo do 1º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente - SP. [camilaoliveira@unitoledo.br](mailto:camilaoliveira@unitoledo.br).

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Direito pelas Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – SP. [palma@unitoledo.br](mailto:palma@unitoledo.br). Orientador do trabalho.

Apesar de o gênero feminino ter conseguido várias conquistas ao longo do tempo, ainda são comuns práticas discriminatórias contra as mulheres tanto no espaço domiciliar, quanto no mercado de trabalho.

## **2 Um breve panorama histórico.**

As relações entre homens e mulheres e as diferenças de tratamentos gritantes que daí surge é histórica. Ideais religiosos, costumes e política são conceitos que estão diretamente ligados a esse assunto.

Passados anos após a promulgação dos direitos fundamentais, as desigualdades quanto às relações entre homens e mulheres na sociedade ainda existem e são muito comuns.

Essas desigualdades são produto de centenas de anos de relações sociais construídas através da subordinação e submissão da mulher para com o homem.

Para que haja mudanças nesse quadro o Estado possui grande capacidade para a construção e transformação de conceitos ultrapassados que ainda fazem parte de uma parcela da sociedade. Medidas públicas que visam combater a desigualdade entre os gêneros são grandes ferramentas para que a sociedade continue caminhando para a garantia da total qualidade de vida para ambos os sexos.

As mulheres sempre foram segregadas nas posições da sociedade. Mesmo quando foram permitidas a ocupar certas posições de relevância, continuaram a ser objetos de preconceitos e violência. Por muito tempo, qualquer situação em que a mulher não ocupasse o lugar de mãe ou esposa submissa era vista com maus olhos. Nos raros momentos da antiguidade em que algumas mulheres ocuparam posições relevantes, elas continuaram sendo desaprovadas e conseqüentemente não sendo aceitas no círculo social da época.

A ideia de que a mulher não seria um ser capaz de seguir a razão por possuir tendências naturais a seguir as emoções e, portanto, ficaria encarregada a ela apenas a procriação e as atividades domésticas foram as ideias que mais se disseminaram e se enraizaram na nossa sociedade. Essas regras determinadas quanto às mulheres vêm sendo desmerecidas com o tempo, mas ainda persistem no consciente de muitas pessoas.

Segundo Michelle Perrot (1992, p. 177):

É um discurso naturalista, que insiste na existência de duas “espécies” com qualidades e aptidões particulares. Aos homens, o cérebro (muito mais importante do que o falo), a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. Às mulheres, coração, a sensibilidade, os sentimentos.

Foi a partir da Revolução Francesa que as mulheres começaram a participar mais ativamente e lutar pelos direitos de igualdade, tendo um impacto maior na história. Porém, apesar de terem certa participação nos movimentos revolucionários a ideia de que deveria se manter submissa ainda persistia.

Segundo Maria Alice Rodrigues (2003, p. 12), “Inicia-se, assim, um processo de estreita vigilância, em que a participação das mulheres é estimulada, desde que sejam dóceis e submissas. ”

Muitos achavam que a partir do momento que a mulher conquistasse o direito ao voto (garantido às mulheres brasileiras em 1934), por exemplo, isso faria com que elas abandonassem os deveres domésticos e, portanto, isso não poderia ser permitido.

Conforme Michelle Perrot (1992, p. 183):

Alimenta-se antes das conquistas das mulheres, do esboço, ainda que tímido, de uma inversão de papéis pela “mulher emancipada” que reivindica a igualdade dos direitos civis e políticos, o acesso às profissões intelectuais

e recusa, justamente, confinar-se à “vocação materna”. (...) suscita o fervor daqueles –poucos- que sonham com companheiras inteligentes e livres, porém mais generalizadamente o medo daqueles que temem ser desbancados e veem nessa ameaça do poder feminino o risco de degenerescência da raça e de decadência dos costumes.

Assim, percebemos que apesar da mulher ter começado a ser mostrar cada vez mais essencial para a sociedade, muitos ainda continuaram protegendo a ideia de que elas deveriam acima de tudo se resguardar às atividades do ambiente doméstico, dirigindo sua atenção apenas e exclusivamente ao seu marido e filhos. E, surpreendentemente, até os dias atuais essa ideia persiste na cabeça de muitas pessoas.

## **2.1 A mulher no mercado de trabalho atual.**

Nas últimas décadas, a participação da mulher no mercado de trabalho em muito cresceu. As oportunidades para ascender nas empresas aumentaram, e a diferença salarial diminuiu. Isso em muito devido às oportunidades que as mulheres passaram a conquistar quanto ao acesso à educação. Em média, a mulher fica dois anos a mais na escola do que os homens.

Porém, não se pode ignorar que em comparação a remuneração do homem, a remuneração da mulher continua muito menor. Segundo pesquisa do IBGE, que comparava a média anual do rendimento salarial de homens e mulheres, em 2003 as mulheres recebiam cerca de 70,8% do que recebiam os homens no mercado de trabalho. E quando se trata da cor da pele a situação se agrava ainda mais: para as mulheres negras a situação no mercado de trabalho é ainda mais difícil.

A inclusão da mulher no mercado de trabalho, a busca pela igualdade nas relações sociais e profissionais ainda encontram tantas barreiras, pois, o patriarcalismo ainda se encontra enraizado na nossa sociedade.

Segundo Leila Linhares Barsted (1994, p. 59):

Inúmeros estudos indicam a discrepância salarial entre homens e mulheres, a dificuldade de ascensão profissional das mulheres, o peso do mercado informal de trabalhos para estas, a invisibilidade do trabalho da mulher rural e a ausência de mecanismos estatais de fiscalização dos abusos cometidos contra as mulheres nas relações de trabalho (revista Íntima, exigência de atestado de esterilização, etc.).

Como as mulheres fazem parte do grupo de pessoas hipossuficientes, é justo que existam ações afirmativas com o intuito de extinguir as desigualdades por elas sofridas. Com base nessa ideia, segundo site de notícias da Deutsche Welle, em razão da resistência de muitos países quanto à igualdade que deve ser oferecida às mulheres no mercado de trabalho, em 2012 a União Europeia estabeleceu uma meta para que até 2020 as mulheres passem a ocupar 40% dos cargos intermediários de chefia nas empresas europeias. Essa medida estabelece que toda mulher que obter a mesmas qualificações, competência e desempenho que o homem terá a preferência para o cargo. Ou seja, essa política não é uma forma de medida discriminatória para com o gênero masculino, mas sim um planejamento que ajudará a mulher a alcançar o lugar merecido por ela e assim diminuir os índices de desigualdade e a discriminação nas empresas do continente europeu.

Além de ter que enfrentar todos os preconceitos e desigualdades para ser inserida de forma ideal no mercado de trabalho, após conseguir alcançar determinada posição, na maioria das situações a mulher ainda tem que lidar com os deveres domésticos ao chegar a casa. Ou seja, em média, a mulher estuda mais, recebe menos e tem que lidar com a “dupla jornada”.

Leila Linhares Barsted (1994, p. 60), sustenta que:

A busca pela sobrevivência, mas também pela igualdade, pela cidadania, pelos ideais da modernidade, introduziram as mulheres de forma política no espaço público, sem que abandonassem seu papel no espaço privado. Dessa forma, cunhou-se o conceito de “dupla jornada”. O mesmo não pode ser dito dos homens. Não se constituiu para eles como necessidade de sobrevivência, de ampliação da igualdade, da cidadania ou da

modernidade, a busca por um novo papel no espaço privado. Não há dupla jornada para homens que vivem com as mulheres.

Percebe-se então que ao mesmo tempo em que as mulheres foram ganhando um maior e melhor espaço no mercado de trabalho, a sociedade continuou exigindo que ela continuasse a ser a principal (e muitas vezes a única) responsável pelos deveres domésticos e eventualmente do cuidado com as crianças, gerando assim a “dupla jornada” da mulher que está inserida no mercado de trabalho.

### **2.1.1 A mulher negra no mercado de trabalho.**

Para as mulheres negras o mercado de trabalho é um desafio ainda maior. Além de estarem sujeitas a receber cerca de 70,8% do salário que os homens recebem, ainda sofrem os preconceitos e discriminação racial.

De acordo com pesquisas da Fundação SEADE (2004, p. 191), só na Região Metropolitana de São Paulo, em 2000, apenas 4,3% das trabalhadoras negras exerciam cargos de comando, enquanto as mulheres não negras representavam 16,6%.

Os dados das mulheres negras são os mais baixos. O rendimento médio por hora da mulher negra era de 2,41 reais, representando 39,3% do valor recebido pelos homens que não tinham a pele negra (6,41 reais por hora).

Além do mais, as mulheres negras (e não só o gênero feminino) estão ocupando as funções mais precárias, com baixa proteção e benefícios e possuem jornadas de trabalho mais extensas, obtendo também uma remuneração menor.

## **3 Medidas Antidiscriminatórias no Brasil.**

Alcançar o mercado de trabalho já se tornou mais fácil para as mulheres, porém, ao alcançar essa conquista elas muitas vezes se deparam com outras barreiras. Uma delas é a dificuldade de ascender na carreira dentro da empresa em que se encontra.

Segundo a atual Ministra da Secretaria de Políticas para as Mulheres, Eleonora Menicucci:

Ela [a mulher] entra para o mercado de trabalho, mas a dificuldade é a ascensão dela. Pra isso nós temos alguns programas. O Pró-Equidade de Gênero e Raça que faz um diagnóstico e identifica onde estão os preconceitos dentro daquela empresa. Nós temos mais de 81 empresas, hoje, que aderiram ao Pró-Equidade. (...) Ou seja, quem discriminar a mulher por gênero ou raça naquela empresa terá advertências, punições.

E completa:

Nós temos em parceria com o Ministério da Educação, com o MDS e também com o Ministério do Trabalho e Emprego políticas, ações que levam à qualificação das mulheres para se inserir no mercado de trabalho com maior condições de competitividade. (...) Mais ou menos 58% das mulheres que passaram por este programa já estão incluídas no mercado de trabalho. Ou em pequenos negócios criados por elas.

Esse é um programa que visa promover a igualdade e oportunidades entre homens e mulheres no maior número de instituições possíveis.

Segundo a Subsecretária de Articulação Institucional e Ações Temáticas da Secretaria de Políticas para as Mulheres, Maria Angélica Fernandes, as empresas aderem ao programa de forma voluntária. É elaborado um plano de trabalho com a duração de 15 meses que é monitorado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, e ao final as empresas que cumprirem o plano de trabalho (que é proposto por elas mesmo) receberão um selo demonstrando que são empresas promotoras da igualdade.

Além do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça existem o Programa Mulheres Empreendedoras, Pronatec, entre outros. São programas que buscam incentivar e qualificar a mulher, inclusive para ocupar profissões que são predominantemente exercidas pelos homens.

#### **4 CONCLUSÃO**

A cada geração a mulher vai ficando cada vez mais presente e se tornando marcante e essencial na sociedade, conquistando seu espaço e independência no mercado de trabalho.

Ela já não está mais reduzida a atuar apenas no espaço doméstico, no lar, apenas cuidando do marido e dos seus filhos. Hoje, a mulher possui excelentes oportunidades de ter uma boa vida profissional.

Contudo, é indispensável que programas que visem diminuir as diferenças de tratamento entre os gêneros estejam sempre em discussão e sendo colocados em prática, pois ainda há muito a se fazer.

Concluo que ao passar dos anos esse quadro vai ficando cada vez melhor. Há séculos, décadas atrás, as dificuldades eram ainda maiores e absurdas, mas as mulheres foram ultrapassando barreiras e a força do seu trabalho foi sendo reconhecida. Conforme a sociedade vai evoluindo, conceitos sobre a “inferioridade da mulher” vão sendo destruídos.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BOSSA, Sonia. **Direito do trabalho da mulher**: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias, 1. ed.; São Paulo: Oliveira Mendes, 1998

BRANDÃO, Margarida Luiza Ribeiro (org.); BINGEMER, Maria Clara L. (org.) **Mulher e relações de gênero**. 1. ed.; São Paulo: Loyola, 1994.

CARREIRA, Denise (coord.). **Igualdade de gênero no mundo do trabalho:** projetos brasileiros que fazem a diferença. 1. ed.; São Paulo: Cortez, 2004.

ENTSCHEV, Bernt. **A mulher e o mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=W3DDVsUJfA&list=WL7E92A9B16C5DEFC6>> Acesso em: 20 abr. 2013.

FERNANDES, Maria Angélica. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=1t\\_uAwPkfFQ](https://www.youtube.com/watch?v=1t_uAwPkfFQ)> Acesso em 26 abr. 2013.

IBGE divulga informações sobre a mulher no mercado de trabalho. Disponível em: ><http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1567>< Acesso em: 26 abr. 2013.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história:** operários, mulheres e prisioneiros. 2. ed.; Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992

RODRIGUES, Maria Alice. **A mulher no espaço privado:** da incapacidade a igualdade de direitos. 1.ed.; Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

UE defende quota feminina para chefia empresarial. **Site da Deutsche Welle.** Bonn – Alemanha. Disponível em: <<http://www.dw.de/ue-defende-quota-feminina-para-chefia-empresarial/a-16219609-1?maca=bra-uol-all-1387-xml-uol>> Acesso em: 20 abr. 2013