

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas

Bruno Franco Alves¹
Marina Oliveira Guimarães²

RESUMO: A legislação trabalhista brasileira contempla uma série de normas que visam repelir possíveis discriminações nas relações de trabalho. Não obstante, os dados sociais revelam que determinadas categorias e grupos sociais como os negros e as mulheres ainda são sistematicamente discriminados. Neste texto, pretende-se evidenciar que há uma cruel assimetria nas relações de gênero no Brasil, utilizando-se para tanto de dados estatísticos levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estes indicam que, apesar de as mulheres possuírem maior índice de escolaridade, ainda recebem salários inferiores aos dos homens e estão mais vulneráveis ao desemprego e à precarização do trabalho. A explicação para esta desigualdade está na forma como se constroem as relações entre o masculino e o feminino na sociedade, relegando a este um diminuto espaço de participação, o que se constata com a análise histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho. O levantamento e análise das normas jurídicas de proteção à mulher, especialmente no que tange ao mercado de trabalho, revelam que estas não são suficientes para garantir às mulheres igualdade de condições. É apenas por meio da auto-organização feminina e pelas lutas empreendidas que as mulheres poderão torná-las efetivas.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Desigualdade, Mulher, Relações de Gênero.

ABSTRACT: *The Brazilian labor legislation contemplates a series of norms that seek to repel possible discrimination in the work relationships. In spite of it, the social data reveal that certain categories and social groups as the black and the women are still discriminated systematically. The purpose of this text is to evidence that there is a cruel asymmetry in the gender relationships in Brazil by using data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). The material indicates that in spite of the fact women have better schooling, their wages are worse than the men and they are more vulnerable to unemployment and precarious work. The explanation for this inequality is in the way relationships are built between men and women in society, relegating to the former a tiny participation space, what is verified with the historical analysis of the women's insert in the job market. The survey and analysis of the juridical norms of women protection, especially with respect to the job market, reveal that these are not enough to guarantee to the women equality of conditions. It is just through the feminine self-organization and for the fights undertaken that the women can turn them effective.*

Keywords: *Job market, Inequality, Woman, Gender relationships.*

¹ Mestrando em Teoria do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Viçosa/MG. Professor da Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga.

² Especialista em Direito Privado pela Universidade Cândido Mendes. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto/MG. Assessora Jurídica

Bruno Franco Alves et al.

1. INTRODUÇÃO

A existência do Estado é frequentemente explicada pelo fato de ser ele o agente a que se atribui a responsabilidade pela promoção do bem-estar comum. De acordo com este entendimento, é neste sentido que são elaboradas as leis e é organizado todo o aparato e funcionamento estatal.

“O fim do Estado é o objetivo que ele visa atingir quando exerce o poder. Esse objetivo, podemos antecipar, é invariável, é o bem público” (AZAMBUJA, 2001).

Data vênua à posição do doutrinador, não é a melhor opção se tributar ao Estado um fim invariável, visto ser o mesmo fragmentado socialmente, dividido em classes e grupos sociais em permanente conflito.

Se considerarmos que o poder do Estado é exercido através da atividade humana, e que estes são necessariamente pertencentes a uma classe e a um grupo social, a finalidade a que se destina o Estado estará intrinsecamente relacionada com os interesses desta classe dirigente.

Com a crescente industrialização aumentou-se o processo de dinamismo e mobilidade social, evidenciaram-se os conflitos existentes no seio da sociedade, bem como a fragmentação da noção de interesse público (FARIA, 2004).

É neste contexto que surgem as diferentes estratégias de confronto relacionadas aos interesses de cada categoria e de cada grupo social, incluindo neste as mulheres. Estas, ao estabelecerem uma estratégia de luta pela emancipação feminina, elegeram como tarefa fundamental a mobilização pela igualdade das condições de trabalho.

É da luta feminista que emerge o ambiente propício ao reconhecimento formal do princípio da igualdade entre gêneros, consubstanciado em diversos tratados e convenções internacionais, na Constituição da República Federativa do Brasil e, também, na legislação trabalhista pátria.

Dentre os instrumentos erigidos como meio de promover a igualdade formalmente assegurada, figura o Instituto da Proteção Salarial Contra Discriminação, aí incluída a proteção contra a discriminação sexista.

É justamente a análise deste instituto jurídico e de seus reflexos sociais, com ênfase especial à atual situação da trabalhadora brasileira, que objetiva o presente artigo.

2. AS PROTEÇÕES ANTIDISCRIMINATÓRIAS E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Ao longo do tempo, foi sendo consolidada na ordem justaltrabalhista brasileira um amplo sistema de proteção ao empregado, especialmente no que tange às parcelas devidas a este em decorrência da relação de emprego, garantindo que a remuneração por ele percebida estivesse protegida contra os abusos do empregador, contra credores eventuais, contra credores do empregador e até mesmo o valor nominal percebido pelo empregado é protegido pela legislação pátria.

A Constituição da República, promulgada em 1988, veio integrar ao sistema jurídico de nosso país uma série de Direitos e Garantias Fundamentais dos cidadãos que, *a priori*, deveriam ser os orientadores de todas as atividades estatais: legislativa, executiva e jurisdicional.

Dentre as garantias fundamentais estabelecidas por nossa Lei Maior, encontra-se o

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas

princípio da igualdade, consubstanciado, essencialmente, em seu artigo 5º e irradiado por outras normas constitucionais e legislações infraconstitucionais.

Este princípio garante a todos os cidadãos brasileiros e aos estrangeiros residentes no Brasil a igualdade formal perante a lei, ou seja, “a generalidade na atribuição de direitos e na imposição de deveres, isto é, os direitos a todos devem beneficiar e os deveres a todos devem sujeitar” (MORAES, 1997).

É a partir do advento da Constituição de 1988 que ganham maior espaço e instrumentalidade em nosso país as lutas contra todos os tipos de discriminação, inclusive contra as existentes no âmbito das relações empregatícias, já que no período anterior a 1988 o que havia eram referências legais esparsas e tímidas.

Segundo Maurício Godinho Delgado “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” (DELGADO, 2005). Assevera ainda o referido mestre que o Direito do Trabalho é informado universalmente pelo princípio antidiscriminatório.

Destarte, tomaram consistência algumas modalidades de proteção antidiscriminatórias nas relações de emprego, além do surgimento de outras, podendo-se destacar as medidas contra a discriminação decorrente de sexo, idade, raça/cor, nacionalidade, da condição física e do tipo de trabalho exercido. Tais medidas visam, primordialmente, possibilitar que grupos em condições de vulnerabilidade social possam se afirmar e galgar condições e oportunidades iguais às ocupadas pelos grupos privilegiados.

Dentre as modalidades que se fortaleceram

perante nosso ordenamento jurídico, encontra-se a proteção contra a discriminação da mulher trabalhadora.

3. O TRABALHO E A MULHER: ASPECTOS HISTÓRICOS

A história do trabalho da mulher é tão longa quanto a do homem. Desde a Antiguidade, a mulher cumpre importante papel nas relações de produção, mesmo que na maioria das vezes sua posição jurídica, política e social fosse inferior a do homem.

Historicamente, foi reservada ao homem a função de prover a família e gerir a vida pública e à mulher reservou-se o espaço doméstico. O trabalho feminino, desde então, é considerado como suplementar ao do homem, sendo que o salário por elas auferido é tido como mero complemento da renda familiar.

Ainda na Idade Média, pode-se notar com nitidez a marginalização da mulher dentro do sistema produtivo. Desde esta época, verificase a criação de obstáculos ao acesso da mulher ao mercado de trabalho, bem como a desvalorização da mão de obra feminina.

Ana Alencar cita o relato de Jean Freville e Madeleine Giubert (ALENCAR, 1988):

Na Idade Média, a mulher do povo (...) deve-se contentar com um salário extremamente baixo. As corporações se opõem ao trabalho feminino, esforçando-se por suprimir uma concorrência perigosa, que elas julgam desleal. Algumas dentre elas obrigam as mulheres a aderir, mas lhe interdita o acesso à maestria. Outras lhe fecham as portas, alegando o caráter muito penoso de suas tarefas. Disso resulta que as mulheres, excluídas das corporações, são submetidas às duras condições e aos baixos salários do traba-

Bruno Franco Alves et al.

lho a domicílio. Tanto nas corporações femininas quanto nas mistas as funções representativas eram desempenhadas por homens. Os salários femininos eram inferiores aos dos homens, estimando-se que para o século XIV os primeiros representassem 75,0% dos segundos.

Já no período da Revolução Industrial, observa-se que, assim como o homem, a mulher operária era submetida a condições de trabalho extremamente precárias.

Não havia qualquer tipo de regulamentação da atividade laborativa, ficando os empregados submetidos a todo tipo de exploração por parte dos patrões. Eram pagos salários de miséria por jornadas de catorze, até mesmo dezesseis horas. Não bastasse isso, a remuneração que as mulheres recebiam pelo mesmo serviço prestado era bastante inferior a do homem.

Apesar de o problema central residir na exploração da força de trabalho humana, os fatos não deixam de revelar que a discriminação da mulher no que tange às condições salariais é histórica.

Na perspectiva de contribuir para a mudança desta realidade é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em seu art. 23, § 2º, estabeleceu a igualdade de salário para igual trabalho e o Pacto de Internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais, de 1960, em seu 7º art., alíneas *a* e *i*, reafirmou a equidade de salário e a igualdade da remuneração paga por um trabalho de mesmo valor.

4. A PROTEÇÃO SALARIAL DAS TRABALHADORAS BRASILEIRAS: O ASPECTO LEGAL X A REALIDADE SOCIAL

Segundo dados do Instituto Brasileiro de

Geografia e Estatística (IBGE), é crescente a participação das mulheres no mercado de trabalho. Pesquisa realizada nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre indica que as mulheres representam 45,5% da população economicamente ativa (IBGE, 2008).

Compelido pelos movimentos de luta pelos direitos da mulher e pela consequente inserção destas no mercado de trabalho, constitui-se no Brasil um arcabouço legislativo apto a proteger e promover o trabalho feminino.

A Constituição da República pugnou diretamente pela igualdade entre os sexos ao estabelecer que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Este inciso, juntamente com a proibição de se estabelecer salários diferenciados em função de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, Constituição da República), veio a informar toda a legislação trabalhista no que concerne à regulamentação do trabalho feminino, revogando grande parte dos dispositivos que o regulavam, de modo a estabelecer a igualdade preconizada.

Além do mais, em seu art. 7º, inciso XX, nossa Carta Magna estabelece a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Ou seja, nosso legislador reconhece a posição hipossuficiente da mulher no mercado de trabalho e determina que o Estado deva não apenas proteger este mercado, mas implementar políticas aptas a estimulá-lo.

Apesar da existência de legislação que ampara a trabalhadora brasileira e a protege contra as discriminações decorrentes do seu sexo, ainda sim a igualdade resume-se apenas ao plano formal.

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas

Não é possível outra, senão essa afirmação, quando se tem notícia da síntese dos indicadores sociais elaborada pelo IBGE.

Segundo esta pesquisa, em geral, as mulheres possuem uma média de escolaridade superior a dos homens. Talvez, a explicação para isto resida no fato de as mulheres possuírem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, o que as impulsiona a obter melhor qualificação para alçar sua competitividade. Entre as mulheres trabalhadoras, 51,3% possuíam 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2003, contra 59,9% em janeiro de 2008. Entre os homens, esses mesmos níveis de escolaridade eram de 41,9% e 51,9%, respectivamente, nos meses de janeiro de 2003 e de 2008 (IBGE, 2008).

Verdade é que, enquanto as mulheres com domicílio urbano possuem média de escolaridade de 7 anos, os homens possuem de 6,8 anos. Esta diferença cresce se analisarmos a população ocupada, já que neste grupo as mulheres possuem em média 8,4 anos de escolaridade contra 7,5 anos dos homens. Se a análise é feita com base nos anos de estudo, verifica-se que entre as mulheres ocupadas 39,1% possuem 11 (onze) anos de escolaridade, enquanto que no grupo masculino este número cai para 28,3%.

Em janeiro de 2008, a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 10,1%, e de 6,2% entre os homens. Em relação a janeiro de 2003, observou-se queda na taxa de desocupação entre homens e mulheres, sendo que entre elas essa queda foi de 3,4 pontos percentuais, enquanto que entre os homens essa redução foi de 3,2 pontos percentuais.

Apesar destes dados positivos, as mulheres ainda não têm garantida a igualdade de remuneração em relação aos homens.

Com o escopo de corroborar essa tese podemos listar os seguintes índices: enquanto das mulheres ocupadas 29,3% recebem até meio salário mínimo, esta faixa entre a população masculina ocupada corresponde a 16%. Já o percentual de homens que recebem mais de cinco salários mínimos é de 12,4%, enquanto que no grupo das mulheres correspondem a 7,3%.

Se a análise for feita com base nos anos de estudo, em 2008, em média, as mulheres que possuíam nível superior completo ganhavam em torno de 60,0% do rendimento recebido pelos homens e este quadro ao longo da série da PME (Pesquisa Mensal de Emprego) não se modificou significativamente (IBGE, 2008).

O rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 é 71,3% do rendimento dos homens.

A alta concentração de pessoas ocupadas na faixa salarial mais baixa demonstra a péssima distribuição de renda que impera em nosso país e o maior número de mulheres trabalhadoras nesta faixa revela-nos que a sua situação é ainda mais desfavorável que a dos homens.

Com base nos dados apresentados e sem margem a qualquer dúvida, podemos afirmar que, mesmo protegidas legalmente, as mulheres ainda têm um longo percurso a trilhar em busca da igualdade entre os sexos e da efetivação dos direitos que têm formalmente garantidos.

Apesar destes dados positivos, as mulheres ainda não têm garantida a igualdade de remuneração em relação aos homens.

5. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Os movimentos feministas e a relativa eman-

Bruno Franco Alves et al.

cipação da mulher destacaram a importância do debate acerca das relações entre os gêneros. Este debate, que perpassa por todas as esferas sociais, também é enfrentado no âmbito das relações trabalhistas.

Nos dias de hoje, a mulher encontra-se inserida de forma direta no processo de produção material da sociedade, o que tem gerado uma gama enorme de debates e modificações relevantes na estrutura social, visto que à mulher ainda se atribui a responsabilidade por toda a organização e manutenção moral do espaço doméstico.

Neste novo contexto no qual a mulher se encontra é que ganha importância a discussão acerca de sua efetiva inserção no mundo do trabalho e da persistência da discriminação sexista neste meio.

Historicamente, as mulheres ocupam posição inferior aos homens no mercado de tra-

balho. Além dos diversos outros preconceitos e obstáculos que enfrentam pelo simples fato de serem mulheres, os dados demonstram que, mesmo com a existência de alguns avanços, a mão de obra feminina segue desvalorizada em relação ao trabalho masculino.

Mesmo todo o aparato legal, de importância inegável, não será capaz de reverter esta situação. Faz-se necessário que a opressão da mulher seja encarada como um problema real ensejando a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade entre os gêneros.

As mulheres devem ser as protagonistas no forjamento de uma nova consciência social que impulse o estabelecimento de simetria nas relações de gênero. A auto-organização feminina com vistas a lutar pela igualdade é que poderá reverter a discriminação ainda presente na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Ana Valdevez A. N. de. **A mulher e as leis do trabalho**. Brasília: Fundação Projeto Rondon, 1988.

AZAMBUJA, Darcy. **Teoria Geral do Estado**. 41. ed. São Paulo: Globo, 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa**, 1988.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

FARIA, José Eduardo. Direitos Sociais e Justiça. In: ORTIZ, Maria Elena Ortiz (org.), **Justiça Social: uma questão de direito**, Rio de Janeiro:DP&A, 2004.

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais 2004**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Sócioeconômica número 15. Rio de Janeiro, 2005.

IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho** - Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre 2003-2008. Pesquisa Mensal de Emprego. Rio de Janeiro, 2008.

MORAES, Guilherme Braga Peña de. **Dos direitos fundamentais**: contribuição para uma teoria: parte geral. São Paulo: LTr, 1997.