

A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: questão de gênero

Nara Cavalcante Serpa, USP
naracserpa@gmail.com

Introdução

As desigualdades vividas no cotidiano da sociedade, no que se refere às relações de gênero, não se definiram a partir do econômico, mas especialmente a partir do cultural e do social, formando daí as representações sociais sobre as funções da mulher e do homem, dentro dos variados espaços de convivência, ou seja na família, no trabalho, na escola, na igreja, na prática desportiva, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade.

Sendo assim, o objetivo principal deste artigo é ressaltar a nova posição e participação da mulher na sociedade capitalista. Compreender e analisar as transformações ocorridas com a participação da mulher no mercado de trabalho e refletir sobre suas implicações nos diversos processos de mudanças das condições sociais femininas no mundo do trabalho, numa revisão da pesquisa realizada nas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A – CELESC S/A.

O artigo revisa a identificação do novo perfil das mulheres que trabalham numa empresa pública, bem como identifica o mundo das mulheres que ocupam cargos de chefia na empresa e suas condições sociais, conforme a pesquisa realizada, de envolvimento da estrutura administrativa da CELESC, cujas entrevistas, análise de documentos e a troca de informações com técnicos, lideranças locais e autoridades de forma constante, proporcionou o enriquecimento dos conteúdos pesquisados e a inserção de aspectos relevantes, ora revisados.

Assim, espera-se, contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades de gênero nas empresas, bem como despertar reflexões e sugerir a continuidade da investigação da questão de gênero no mercado de trabalho, pois o tema é amplo e relevante.

Reestruturação do trabalho no final do século XX

A introdução de sistemas de máquinas mais complexas e aperfeiçoadas, levou a diminuição dos postos de trabalho e a redução do custo com a força de trabalho¹, adquirindo maior produtividade.

A partir daí desenvolveu-se um novo tipo humano, conforme Gramsci, no qual se tratou de

¹ Ao mesmo tempo, que a linha de montagem diminuiu o desgaste físico e possibilitou o aumento da produção, permitiu a manutenção da quantidade de produção com a diminuição do número de trabalhadores (SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso.** 2007. 182 fl. Dissertação. (Mestre Profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas). Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2007).

delinear um tipo que submetesse as exigências do mercado de trabalho. “A racionalidade do processo produtivo vai ao encontro de algumas necessidades fundamentais da classe operária: salários altos e bem estar resumem a fórmula de hegemonia fordista²”.

Há indicações de que o controle político não ocorria somente sobre os trabalhadores, mas também sobre os capitalistas. O Estado regulava simultaneamente o poder de capitalistas e trabalhadores ao administrar o que se convencionou chamar “compromisso de classe”, “compromisso keynesiano” ou “compromisso fordista”. Esses “compromissos”, referem-se, respectivamente, à legitimação da propriedade privada dos meios de produção em troca de instituições políticas que permitia aos representantes dos trabalhadores a administração de parte da economia³, à mediação de relações privadas por instituições políticas democráticas com objetivos macroeconômicos e à redução do controle da organização do processo de trabalho e da inovação tecnológica pelos trabalhadores em troca da redistribuição de ganhos de produtividade e pleno emprego⁴.

O estado passa a intervir diretamente nas relações entre o empresariado e a classe trabalhadora, estabelecendo não só uma regulamentação jurídica do mercado de trabalho, através da legislação social e trabalhista específica, mas gerindo a organização e prestação de serviços sociais⁵.

Segundo Carrion e Vizentini “a globalização é uma nova etapa no desenvolvimento do capitalismo, na qual a integração mundial de mercados suplanta a estruturação anterior do sistema em economias nacionais autônomas. Esse processo de globalização econômica estaria sendo acompanhado por um processo análogo e interligado de mundialização da cultura, com valores e identidades globais”⁶.

Desta forma, considera Serpa que o processo de globalização passa a ser a reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado, em parte, pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países⁷.

Logo, alude Serpa, que as transformações resultantes da aplicação do neoliberalismo (privatização, ajuste estrutural, livre-comércio, desregulamentação)⁸ “produzem um impacto sobre

² SIMIONATTO, I. **Gramsci sua teoria, incidência no Brasil, influência no serviço social**. São Paulo: Cortez, 1995. p.89.

³ SOUZA, M. M. C. **A Transposição de Teorias sobre a Institucionalização do Welfare State para o Caso dos Países Subdesenvolvidos**, 1999.

⁴ DRAIBE, S. M. **A Reforma dos Programas Sociais Brasileiros: panoramas e trajetórias**. XXIV Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais (ANPOCS), GT12: Política e Economia. Petrópolis, 2000.

⁵ SIMIONATTO, I. **Gramsci sua teoria, incidência no Brasil, influência no serviço social**. 1995. p.77.

⁶ CARRION, R. K. M.; VIZENTINI, P. G. F. (org.) **Globalização, neoliberalismo, privatizações: quem decide este jogo?** 2. ed. Porto Alegre: UFRGS, 1998.

⁷ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso**. 2007.

⁸ Ver mais em Petras, James. **Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa**, 1999 e em TEIXEIRA,

todos os aspectos das relações sociais, econômicas, políticas, culturais e pessoais”⁹.

Para Petras, “O Neoliberalismo é uma doutrina atraente por facilitar corrupção política, via oportunidades de privatizações, que oferecem comissões e parcerias às autoridades controladoras do processo. As concessões comerciais e de recursos e os acordos trabalhistas favoráveis aos empregadores, que são parte integrante da doutrina do livre-mercado, estão repletos de práticas corruptas”¹⁰.

Baseando-se em Lacerda pode-se sintetizar que enquanto o Estado desenvolvimentista esteve plenamente vigente, as lutas sociais e políticas foram no sentido de democratizar essas instituições, isto é, de permitir seu controle social amplo, de preferência permitindo que os próprios trabalhadores regulassem o funcionamento das instituições a eles afetadas (de qualquer forma, sem a tutela estatal)¹¹.

De acordo com Serpa, o direito do trabalho referente ao seu objeto de estudo e ao seu campo de atuação tem como características básicas irremovíveis um certo dinamismo e uma certa adequação à realidade¹².

Soares Júnior refere-se a estas características do direito do trabalho como inseridas num contexto mais amplo que são as relações políticas, sociais e econômicas, que por certo, estão sempre a se modificar, a evoluir, afirmando que nas sábias palavras de Américo Plá Rodrigues, "o que era indisponível, rígido e inviolável se converte em flexível e derogável"¹³.

Portanto, de acordo com as colocações de Maciel e Soares Júnior pode-se considerar a flexibilidade do direito do trabalho como o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva.

A partir do desencadeamento do processo de reestruturação produtiva, o profissional passa a ser requisitado para atuar na implementação e execução de Programas de qualidade, ou seja, cabe ao profissional atender os casos que fogem às regras, o que, em princípio, abre uma maior disponibilidade profissional para atuar em outras esferas. Com isso, são colocadas ao profissional novas demandas em termos da sua capacitação e qualificação.

Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (orgs.). **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**, 1998.

⁹ SERPA, Nara Cavalcante. **Reestruturação do trabalho e as demandas para o service social**. 1999. 113 fl. TCC. (Bacharel em Serviço Social). Universidade Regional de Blumenau – FURB. Blumenau, 1999. p.53.

¹⁰ PETRAS, J. F. **Neoliberalismo: América Latina, estados Unidos e Europa**. Blumenau: FURB, 1999. p.112.

¹¹ LACERDA, Leonardo Biscaia de; LACERDA, Gustavo Biscaia de. Exclusão social e trabalho na Sociedade Brasileira. **ENADE, Informativo AEMS**. Disponível em: <<http://www.aems.com.br/enade/view/?idn=402>>. Acesso em: 25 de jul. de 2007.

¹² SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso**. 2007.

¹³ SOARES JÚNIOR, A. **A flexibilização no Direito do Trabalho enquanto instrumento de mudanças nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.uepg.br/rj/a1v1at07.htm>>. Acesso em 10 de Set./2006. p.1.

A inserção feminina no mundo do trabalho

Mais do que as diferenças étnicas, os interesses políticos e ideológicos somados a um mosaico cultural, tem interferido na trajetória social, política e profissional da mulher¹⁴.

No início do século XIX com uma colonização já planejada, imigrantes açorianos, alemães e italianos estabeleceram-se na região, com suas famílias, atraídos pela promessa da posse de terras. Por tratarem-se, em sua maioria, de pessoas de poucos recursos, não dispunham de escravos, e o trabalho feminino era essencial para o desenvolvimento das pequenas propriedades rurais e do comércio que se instalava. Neste contexto, as mulheres tinham trânsito público e exerciam atividades variadas¹⁵. Assim, a mulher culta passou os limites da porta de sua casa e foi ocupando o devido lugar na sociedade.

Contudo apesar de sua capacidade de trabalho, ser valorizada e reconhecida, a importância econômica de sua atividade para o crescimento do patrimônio familiar, sua participação política e social não foi maior do que a de suas compatriotas do centro do país, principalmente com o advento da Proclamação da República, quando a forte influência do Positivismo de Comte¹⁶ ditou o retorno à "sagrada missão" da mulher: o trabalho doméstico e os cuidados com a família.

Em fins da segunda década do século XX, iniciou-se no Brasil um movimento moderado em defesa dos direitos da mulher incitando assim a formação de organizações objetivando os direitos da mulher no Brasil.

Hoje, muito se avançou no caminho para a igualdade entre os sexos, em função da permanente luta feminina em busca de espaço e reconhecimento profissional, político e social, que vem assegurando direitos e garantindo novas oportunidades.

Conforme declara Kurzawa, “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”¹⁷.

¹⁴ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública**: CELESC como estudo de caso. 2007.

¹⁵ PEDRO. A mulher no mercado de trabalho. 1998. In: **Observatório social**. Revista. Ano 2, n. 5, março de 2005. Disponível em: < <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>>. Acesso em: Nov. de 2006.

¹⁶ O termo “positivismo” tornou-se um rótulo por demais utilizado sem que, no entanto, haja uma qualificação ou especificação mais rigorosa do mesmo. Anthony Giddens (1998). Este, criticando o modo indiscriminado de utilização desses termos, termina por dizer: “Nos últimos anos, ‘positivismo’ tornou-se antes uma expressão ofensiva do que um termo técnico de filosofia” (1998, p. 167). Para Habermas (1982, p.90), “O positivismo assinala o fim da teoria do conhecimento. (...) O positivismo amputa este questionamento; (...) O positivismo perde essa dimensão de vista (...). (...) O positivismo dogmatiza a fé das ciências nelas mesmas, ele assume a função de blindar (...)”. Dos textos lidos e das passagens consignadas, pôde-se perceber que a filosofia de Augusto Comte tem origem numa tentativa de “purificar” as modalidades de criação e admissão do conhecimento - que, como visto, acaba por se reduzir ao conhecimento científico. (HALIS, Denis de Castro. **O que é afinal o positivismo? A sua apresentação segundo Habermas e Giddens**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 22 de maio de 2007.

¹⁷ KURZAWA, LUCIANE LIMA PERES. **O Papel da Mulher na Gestão Pública**. Artigo. 2003. Disponível em: <<http://www.sefaz.ms.gov.br/age/artigostec/artigoluciane.pdf>>. Acesso em dez. 2006. p.5.

Para conquistar seus direitos a mulher aprendeu a desprezar o lado emocional, intuitivo e vulnerável existente nela, para valorizar as qualidades racionais, analíticas, fortes e impenetráveis que o homem possuía. Na luta pela sua evolução profissional a mulher buscou a igualdade com o homem porque ele representa a diferença. Isso faz com que as mulheres sejam vistas, a priori, mais agressivas, mais competitivas e mais impiedosas do que os homens¹⁸.

Referente à evolução da condição jurídica da mulher, deve-se concordar com a autora Raquel Marques da Silva, no texto intitulado “Evolução Histórica da Mulher na Legislação Civil” de que a evolução da condição jurídica da mulher, foi bastante lenta e no Brasil teve marcos básicos, dentre os quais o Estatuto da Mulher Casada, que alterou o Código Civil; a Consolidação das Leis do Trabalho; a Consolidação das Leis da Previdência Social e as anteriores Cartas Magnas culminando com a atual Constituição Federal¹⁹.

Porém, ressalta Serpa que “o que se deve buscar nesta luta pela igualdade entre homens e mulheres não é guerra, não é a masculinização, mas sim o respeito mútuo, a soma de forças para juntos constituírem uma vida melhor e mais digna para todos”²⁰.

Diversas pesquisas realizadas na América Latina demonstram que a participação feminina no mercado de trabalho no contexto dos processos de globalização e ajuste estrutural é bastante heterogênea, estando presente nas indústrias, mas com crescimento constante no setor de serviços e comércio²¹.

A conclusão das pesquisas é que o perfil do trabalhador coletivo, integrante deste novo processo de trabalho produtivo é fortemente segmentado, em termos de suas condições objetivas e subjetivas, marcado fortemente pelas relações de gênero²².

Assim as mulheres chegam ao mercado de trabalho com suas habilidades limitadas pelos aprendizados marcados pelo gênero e conformando "guetos femininos". Além da naturalização de suas qualificações, existem outras explicações para que estas profissões sejam tão mal remuneradas.

A inexistência de políticas públicas destinadas a avaliar e considerar as questões de gênero associadas à maior dificuldade de inserção feminina, não deixa de ser um fator que precisa ser explorado para efetivamente levar ao decréscimo do desemprego da mulher. Da mesma forma,

¹⁸ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública**: CELESC como estudo de caso. 2007.

¹⁹ SILVA, Raquel Marques da. **Evolução Histórica da Mulher na Legislação Civil**, 2003. Disponível em: <<http://www.pailegal.net>> Acesso em 29 de setembro de 2006.

²⁰ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública**: CELESC como estudo de caso. 2007. p.58

²¹ COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra de; SOARES, Vera. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. 2004. Disponível em: <http://www.fesgenero.org/media/File/genero_y_sindicatos/reconfiguracao_das_relacoes_de_genero_no_mundo_do_trabalho_2004.pdf>. Acesso em: dez.2005.

²² COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra de; SOARES, Vera. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. 2004.

ainda é recente a inserção da mulher na condição de ocupada e, por isso, pouca atenção tem sido dispensada ao fato de que entre estas predominam vínculos formalizados e que levam ao não reconhecimento de seu trabalho.

Porém, todos estes aspectos ainda são pouco discutidos e necessitam de políticas destinadas a prevenir o uso da força de trabalho feminino em detrimento da masculina, pois o prejuízo social, estende-se para além da fronteira do mundo do trabalho, atingindo a própria reprodução da sociedade e da qualidade de vida da população, o que vem a solidificar o objetivo deste artigo.

Sendo assim, sintetiza a autora Serpa que no contexto das reconfigurações das relações sociais no mundo do trabalho, repensar as conexões entre ética e gênero faz parte dos processos de modernização e renovação de valores nas organizações produtivas. A emergência da idéia de igualdade de tratamento, que tem registro histórico no debate já no século XIX, e a recente definição do direito de "igualdade de oportunidades" são referências de valores que qualificam o trabalho feminino. Mas apesar das recentes inovações produtivas e organizacionais estas referências não são ainda direitos aplicados, permanecendo como pautas de difícil negociação entre as trabalhadoras e os empregadores.

Na pesquisa realizada na Administração Central e nas Agências Regionais de Distribuição da CELESC no Estado de SC., foi constatado que há aproximadamente 3.895 empregados regidos pelo sistema da CLT. A predominância maior é do gênero masculino com um total de 3.229 empregados. Em contrapartida, o gênero feminino totalizou 666 funcionárias. Tal diferença entre o gênero masculino e feminino, segundo a autora da pesquisa, possui historicidade da cultura operária, no mercado de trabalho no Brasil.

A pesquisa realizada revelou também que dos 3.229 homens, 11,30% possuem função gratificada. Em contra partida das 666 mulheres, 15,02% possuem função gratificada.

Mais uma vez a história mostra que em geral, conforme Rego, “na divisão do trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas; os cargos de direção e de concepção, como o de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens”²³.

Na conclusão dos depoimentos enviados e analisados, na realização da pesquisa de Serpa²⁴, todos ressaltaram que a diferença de gênero entre os empregados da CELESC ocorre devido à cultura, ao mercado de trabalho, a história da mulher, a força braçal, as áreas exclusivas ditas como femininas, a qualificação profissional, entre outras.

²³ REGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE M. Del. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.p.583.

²⁴ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso**. 2007.

Portanto, pode-se elucidar que mesmo com a nova Constituição Federal aprovada em 1988, art. 5º - a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, à sociedade e a empresa nos desenvolve a historicidade das relações de gênero como fator despreocupante do sujeito da diferença entre os dois sexos.

Observando-se outro depoimento, extraído da dissertação de Serpa, constata-se que o preconceito continua sendo tema da diferença de gênero no trabalho: “Ainda existe muito preconceito nos dias de hoje sobre mulher e homem no trabalho. Eu já "sofri" com isso. Perdi 02 vagas de emprego numa clínica para ser secretária para homens só porque o homem tem o jeito de ser imponente [...] e "intimida", os mais abusados. E tenho que na nossa profissão de segurança do trabalho o "preconceito" é maior ainda. É uma pena porque somos e temos tanta capacidade quantos os homens de fazer os serviços profissionais²⁵.

A resposta, segundo Serpa mostra que o preconceito embute a discriminação pelo fato de ser biologicamente mulher e onde esbarra no aspecto da relação homem e mulher diante da relação de poder, o que denota um poderio absolutamente masculino.

Considerações finais

As mulheres têm conquistado cada vez mais lugar na sociedade e, por consequência, no mercado de trabalho. Porém, apesar das conquistas, ainda têm muitas barreiras para quebrar.

De acordo com a pesquisa de Serpa²⁶, ora revisada, a grande diferença encontra-se logo no início do levantamento referente ao número de empregados da Administração Central e Agências Regionais na CELESC em SC. Do total de 3.895 empregados, 3.229 são do sexo masculino e apenas 666 mulheres do sexo feminino. Sendo que destes, 365 homens possuem função gratificada, enquanto que as mulheres nesta função são em número de 100.

Em todo o país, a renda média dos homens é 76% maior que o das mulheres. As mulheres ganham menos que os homens, mesmo que tenham o mesmo vínculo de trabalho, trabalhem o mesmo número de horas e possuam a mesma escolaridade que eles. Os patamares de rendimento feminino são sempre inferiores, sejam as mulheres empregadas, trabalhadoras domésticas, autônomas ou empregadoras.

Apesar de todo avanço feminino no mercado de trabalho, ainda permanecem algumas angústias e questionamentos do tipo: por que ainda acontece essa discriminação de gênero no mercado de trabalho, se a população brasileira tem mais mulheres do que homens? Por que os

²⁵ L.H. 30 mar. 2007, apud SERPA, 2007.

²⁶ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC** como estudo de caso. 2007.

homens têm prioridade sobre as mulheres e a maioria das empresas, ainda continuam com esta discriminação?

Algumas respostas para estas perguntas foram respondidas durante o processo de produção do trabalho de Serpa, reafirmada a constatação de que o Brasil entrou no século XXI sem dar às mulheres os mesmos direitos concedidos aos homens. Sendo, que uma das respostas conclusivas da pesquisa de Serpa é compartilhada e fundamentada pelas pesquisadoras Solange Sanches e Vera Lucia Mattar Gebrim, autoras de: "O Trabalho da mulher e as negociações coletivas" (estudo publicado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo)²⁷ é que este fenômeno da discriminação ainda acontece devido a três fatores:

- Dificuldades de inserção no mercado de trabalho.
- Vulnerabilidade na inserção.
- Desigualdade na remuneração.

A solução para estes fatores negativos referente à inclusão da mulher no mercado de trabalho, segundo as pesquisadoras, Sanches e Gebrim, compartilhada por Serpa, é de que um dos espaços mais importantes para a conquista de garantias ao trabalho da mulher, sem discriminação de gênero, é a negociação coletiva de trabalho. "É preciso aumentar a negociação de garantias relativas à equidade de gênero"²⁸.

E você? O que acha? Existe a discriminação de gênero ainda hoje? Qual seria a solução? O que poderia ser feito?

Este foi o objetivo do presente artigo de revisão, levar à reflexão, bem como incentivar a novos trabalhos e pesquisas que consolidem a presença da mulher no mercado de trabalho; e, que homens e mulheres tenham, sim, tratamento igualitário, pois, conforme conclui Serpa, "As mulheres estão no caminho certo para chegar ao lugar que merecem, não apenas pela igualdade dos sexos, mas sim pela capacidade de fazer igual, visto que, capacidade não é questão de gênero, mas sim questão de talento"²⁹.

²⁷ SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. **Mulheres na Ciência: O Trabalho da mulher e as negociações coletivas** (estudo publicado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo). 2003. Disponível em: <<http://comciencia.br/reportagens/mulheres/05.shtml>>. Acesso em: 18 Maio. 2007.

²⁸ SOIHET, Rachel. **Mulheres na Ciência: O Trabalho da mulher e as negociações coletivas**. (estudo publicado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo). 2003. Disponível em: <<http://comciencia.br/reportagens/mulheres/05.shtml>>. Acesso em: 18 Maio. 2007.

²⁹ SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso**. 2007. p.159.