

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Elaine Teixeira Da Silva, Eliane Leonarczyck, Milena Penna Mariussi UNIÃO LATINO-AMERICANA DE TECNOLOGIA, Direito,

Resumo: O trabalho da mulher é cercado de especificidades, em virtude do tratamento e do papel desempenhado por esta na sociedade ao longo dos séculos. Em virtude disso, a Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe um capítulo apenas para cuidar “Da Proteção do Trabalho da Mulher”.

No entanto, a mulher encontra dificuldades para ser reconhecida, em pé de igualdade com os homens, no atual mercado de trabalho, apesar da concepção de igualdade disciplinada na nossa Constituição de 1988. Diante desse contexto, propõe-se através do presente artigo uma releitura do trabalho da mulher e das desigualdades encontradas por elas no mercado de trabalho.

Palavras Chave: *Inserir aqui as palavras chave (letra Arial 9, em itálico), separadas por ponto (máximo de 3 palavras).*

Introdução

Este trabalho tem como objetivo analisar a situação da mulher no mercado de trabalho e a desigualdade de retorno financeiro em relação aos homens.

Não há atividade considerada masculina que uma mulher não possa exercer hoje em dia. As mulheres estão presentes em quase todos os segmentos, e só não estão em todos porque há discriminação, ainda que velada.

As mulheres sofrem muito com o preconceito no mercado de trabalho. Apesar de conquistarem cada vez mais espaço e ocuparem cargos de grande responsabilidade, não são raros os casos em que são prejudicadas ou devem conviver com uma situação estressante.

Muitas vezes as mulheres são submetidas a passar por situações constrangedoras para garantir um emprego. Antes mesmo de estar contratada, a mulher já é discriminada, não só pelo valor do salário, mas sim na fase pré-contratual, antes da assinatura do contrato. Como por exemplo, nas fases de testes, exames médicos, apresentação de currículo, questionários, psicotécnicos etc. Até mesmo a situação familiar pode influenciar negativamente na contratação de mulheres, como a quantidade de filhos ou a pretensão de ser mãe.

Elas são discriminadas

Recentemente o Ministério Público Federal no Distrito Federal (MPF/DF) acionou a Justiça para impedir que candidatas do sexo feminino sejam eliminadas dos concursos da Polícia Federal (PF) por não conseguirem realizar, no exame de aptidão física, o teste em barra fixa na modalidade dinâmica.

O teste de aptidão física da Polícia Federal esta com data prevista para 14 e 15 de setembro deste ano. A prova exige que candidatas façam no mínimo uma flexão. No edital está descrito que para pontuar as

mulheres devem conseguir ultrapassar o queixo acima da barra fixa e voltar à posição inicial, completando a flexão.

O MP-DF considera que o requisito é discriminatório inconstitucional e pede que as candidatas possam fazer o teste na modalidade de suspensão, na qual, para gerar pontuação, o que vale é a contagem do tempo mínimo de permanência com o queixo acima da barra, que nesse caso, seria de 10 a 13 segundos. Essa modalidade já acontece em concursos similares como os da Polícia Rodoviária Federal, Polícia Civil do Distrito Federal e Corpo de Bombeiros Militar do DF.

A ação será julgada pela 2ª Vara Federal do Distrito Federal.

Noutro exemplo absurdo um concurso de Polícia no Estado da Bahia pedia exames ginecológicos e comprovação de virgindade. A obrigatoriedade de comprovação de virgindade para candidatas aos postos de delegado, escrivã e investigador, constante no edital de concurso público promovido pelo governo baiano, levou a seccional baiana da Ordem dos Advogados do Brasil a emitir “nota de repúdio” contra a norma. “Essa exigência nos dias atuais é, extremamente, abusiva e desarrazoada em virtude da grave violação ao inciso III do art. 1º da Constituição Federal de 1988, que consagra o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, bem como ao art. 5º do citado Diploma Legal, que dispõe sobre o Princípio da Igualdade e o Direito a Intimidade, Vida Privada, Honra e Imagem”, diz trecho da nota, cuja origem é a Comissão de Proteção aos Direitos da Mulher da OAB-BA.

O item polêmico do edital pede “avaliação ginecológica detalhada, contendo os exames de colposcopia, citologia e microflora” às candidatas. Mas, esses exames são dispensados para as mulheres “com hímen íntegro”. No entanto, nessa situação a candidata terá que comprovar que é virgem, através de atestado médico, com assinatura, carimbo e CRM do médico que o emitiu.

A OAB alega ainda que “a imposição legal de critérios de admissão baseados em gênero, idade, cor ou estado civil configura uma forma gravosa de intervenção no âmbito da proteção à igualdade jurídica (CF, art. 5º, caput) e da regra que proíbe quaisquer desses requisitos como critério de admissão (art. 7º, XXX,CF), além das violações à Lei 9.029/95” e pontua: “exigir que as mulheres se submetam a tamanho constrangimento é, no mínimo, discriminatório, uma vez que tal exigência não tem qualquer relação com as atribuições do cargo, além de tornar mais oneroso o concurso para as candidatas do gênero feminino”.

Em entrevista ao site G1, o advogado, professor diretor da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (Ufba), Celso Castro, questiona o pedido do exame ginecológico em um concurso público. “O primeiro questionamento que se há de fazer é se uma pessoa que tem um problema ginecológico está inapta para o concurso”, diz.

Eis um exemplo de como as mulheres são tratadas em ambiente tidos como essencialmente masculinos.

Mesmo com todas as evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está em condição de igualdade em relação aos homens.

O grande desafio para as mulheres desta geração é tentar reverter esse quadro e fazer valer o Artigo 113, I da CF que diz que todos somos iguais perante a lei, principalmente no que tange a remuneração.

De um modo geral as mulheres recebem 72,3% do salário dos homens. Em alguns casos específicos essa diferença é ainda maior.

Elas assumem responsabilidades

O número de mulheres chefes de família dobrou em uma década no Brasil. Levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a partir de dados apurados para o Censo Demográfico, mostra que o volume de mulheres responsáveis pelo domicílio saltou de 9,048 milhões para 18,617 milhões entre 2000 e 2010. Já o número de homens chefes de família permaneceu praticamente inalterado, em 31 milhões. No total, o Censo 2010 contabilizou 49,9 milhões de chefes de família em todo o país.

Para o IBGE, o maior volume de mulheres chefes de família representa um avanço, que reflete maior presença das mulheres no mercado de trabalho e melhor nível de escolaridade. Taxas menores de fecundidade também favoreceram o resultado. Mas, alguns especialistas alertam que o dado pode indicar maior quantidade de mulheres que precisam cuidar dos filhos após a partida dos maridos, com o término de uniões conjugais.

1 Encontro Regional de Iniciação Científica

Além disso, os responsáveis pelo domicílio não necessariamente são aqueles que ganham mais dentro da família. Nessa classificação se encaixam os que assumem a responsabilidade total pela família, de maneira mais ampla do que somente pagar as contas. Por exemplo, a mãe, pode se declarar responsável, apesar de morar com filhos que ganham mais do que ela.

Maria Helena Diniz bem ressalta acerca desse princípio:

“Com este princípio da igualdade jurídica dos cônjuges e companheiros, desaparece o poder marital, e a autocracia do chefe de família é substituída por um sistema em que as decisões devem ser tomadas de comum acordo entre conviventes ou entre marido e mulher, pois os tempos atuais requerem que marido e mulher tenham os mesmos direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, o patriarcalismo não mais se coaduna com a época atual, nem atende aos anseios do povo brasileiro; por isso juridicamente, o poder de família é substituído pela autoridade conjunta e indivisiva, não mais se justificando a submissão legal da mulher. Há uma equivalência de papéis, de modo que a responsabilidade pela família passa a ser dividida igualmente entre o casal.”. (DINIZ, 2008, p. 19).

O avanço das mulheres chefes de família representa uma verdadeira mudança, nos valores culturais, quanto ao papel delas na sociedade brasileira. As mulheres assumem a chefia de suas casas como reflexo da participação cada vez maior no mercado de trabalho e da melhora no nível de escolaridade. A tendência é que este cenário, de crescimento no número de mulheres chefes de família, continue nos próximos anos.

Na faixa de menor poder aquisitivo, a situação das mulheres como chefes de família é pior, na análise da professora da Universidade Católica de Petrópolis, Ana Lúcia Paes de Barros. Em seu estudo "Mulheres Pobres e Chefes de Família", a pesquisadora ressaltou que, de maneira geral, as mulheres chefes de família têm menos anos de estudo, taxas de participação no mercado de trabalho inferiores e salários menores do que os dos homens que também são chefes de família.

O crescimento das mulheres como chefes de família já tinha sido notado pelo presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Marcelo Neri. Para ele, o resultado pode ser interpretado tanto por uma ótica negativa quanto positiva.

Assim como o IBGE, Neri lembrou que a melhora na participação das mulheres no mercado de trabalho e nos níveis de escolaridade e renda também teriam contribuído para o resultado. "Acho que é uma "mudança sociológica", mas não acho intrinsecamente ruim", disse o presidente do Ipea.

Elas trabalham como homens

O que mais se ouve é que as mulheres estão assumindo funções masculinas. De fato, isto é verdade. A psicóloga Georgia Neuza dos Santos fez uma pesquisa para o seu Trabalho de Conclusão de Curso em Psicologia na Unisul. Ela entrevistou mulheres para entender os fatores que as motivaram nas escolhas. Em sua pesquisa constatou que as forças de trabalho masculinas e femininas ainda não se igualaram, mas que isso aos poucos está mudando. Em seu TCC, ela conta que embora registros comprovem que antigamente mulheres já trabalhavam em profissões tipicamente masculinas como a carpintaria, serralheria e extração de minerais, a atuação das mulheres era mais expressiva em atividades que remetiam à extensão do lar. A realidade atual mostra que a sociedade passou por transformações neste sentido, a partir do século XX, principalmente pelo aumento da demanda no mercado de trabalho. Mesmo assim, ainda existem muitas desigualdades e discriminações suportadas pelas mulheres.

“Elas são professoras, babás e cozinheiras, em que, o “cuidar” predomina. E, apesar de estarem se colocando aos poucos no mercado de trabalho, a participação das mulheres é desigual, quanto aos cargos e salários”.

Elas estudam mais

As exigências do mercado de trabalho também são maiores para as mulheres do que para os homens. Segundo os dados divulgados na análise comparativa do instituto, a porcentagem de mulheres e homens com mais de 11 anos de estudo ou com superior completo no mercado avançaram em todos os setores nos últimos oito anos, mas as mulheres continuam sendo minoria nesse quesito - em nenhum setor, com exceção do serviço doméstico, as mulheres com menos de 11 anos de estudo são maioria. Já a maioria dos homens que trabalham no setor privado sem carteira assinada, ou atuam por conta própria, estudou menos que 11 anos.

Os deveres são iguais e os direitos também, pelo menos diante da lei. Mas na prática as mulheres ainda ganham menos para fazer as mesmas coisas que os homens.

Na avaliação do IBGE, por mais contraditório que possa parecer, o próprio fato de as mulheres terem maior escolaridade pode justificar os salários mais baixos em relação aos dos homens. Nas conclusões da pesquisa, o instituto justifica que passar mais tempo na escola pode contribuir para “ingresso mais tardio no mercado de trabalho”. Mesmo tendo maiores índices de escolaridade, as mulheres chegam menos aos cargos de chefia, e exige também experiência.

Quanto à discrepância salarial entre os sexos, a consultora empresarial Dora Ramos, diz que o fator

cultural ainda é o maior culpado. “No caso dos autônomos, como revela a estatística do IBGE para quem não tem carteira, o que pesa mesmo é a garra, a determinação, por isso a diferença salarial é menor”, ressalta. Dora, que está acostumada a gerenciar demandas de empresas por funcionários, acredita que o preconceito existe na hora de contratar, mas não é algo escancarado. “É um preconceito velado. É claro que tudo depende de cada empresa, mas muitas vezes existe a preferência de contratar mulheres porque os salários tendem a ser menores, já que pesam fatores como uma futura licença-maternidade, por exemplo,” afirma.

A consultora observa que as mulheres pensam nos filhos, na família e ainda têm mais medo de dizer não. Por isso é normal aceitar ganhar menos, mas garantir o emprego. Às vezes, comenta Dora, são promovidas a um cargo que antes era ocupado por homem, ganhando menos do que ele, mas aceitam mesmo assim. “Não é questão de competência, é algo cultural mesmo. Cabe às mulheres romperem essas barreiras e se imporem mais”, diz.

Elas ganham menos

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) revelou que a diferença de renda entre homens e mulheres no Brasil não diminuiu desde 2009. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma das principais bandeiras dos movimentos sociais que defendem os direitos das mulheres. Segundo o IBGE, o rendimento médio da mulher brasileira equivale a 72,3% da renda média dos homens, ou seja, o salário das mulheres permanece 28% inferior aos dos homens.

Em 2011, o rendimento médio dos homens era de R\$ 1.857,63. As mulheres, porém, ganharam em média R\$1.343,81, apesar de terem mais escolaridade.

A razão da remuneração do trabalho entre mulheres e homens foi de 72,3% no ano passado, número que tem se mantido estável nos últimos três anos e é apenas 1,5% ponto porcentual desde 2003.

Embora sejam a maioria na população ativa (representada por pessoas com dez anos ou mais de idade), as mulheres são minoria em quatro dos seis principais ramos da economia: indústria, construção, comércio e serviços prestados a empresas. Profissionais do sexo feminino são maioria apenas nos cargos da administração pública e no serviço doméstico, onde apenas 5,2% dos trabalhadores são homens.

De acordo com o IBGE, apesar de a mulher ter conquistado mais espaço no comércio e na prestação de serviços, o panorama do mercado de

trabalho, em relação à divisão por sexo, se manteve praticamente inalterado entre 2003 e 2011.

O que diz a Lei

Todos e todas são iguais perante a lei. Ou pelo menos deveriam ser. É que está previsto no artigo 5º da Constituição Brasileira, que enfatiza a igualdade de direitos sem distinção de qualquer natureza – o chamado princípio da isonomia.

O artigo 7º também prevê a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Logo a proibição de diferença de salários em razão do sexo do trabalhador, trata-se de garantia constitucional. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) possui um capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher. O artigo dispõe que é proibido considerar o sexo, a idade, a cor, ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades para ascensão profissional. Além disso, ainda dispõe sobre a equiparação salarial, quando em seu artigo 461 determina que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário.

Se a lei proíbe a diferença salarial, por que ela existe? Primeiramente porque vivemos em uma sociedade patriarcal e, portanto, temos aqui então, problema cultural. Em segundo lugar, porque ainda é muito baixa a procura das mulheres discriminadas pelo Poder Judiciário a fim de resolver a questão. “O medo de sofrer mais discriminações, ou ainda de perder o emprego, impede que as mulheres busquem a proteção de seus direitos”.

Muitos são os atos discriminatórios que podem gerar um dano moral passível de indenização como, por exemplo, a discriminação por motivo de gravidez, raça, cor, estado civil, etc.

O dano moral praticado pelo empregador ao empregado ocorre quando aquele no seu papel de controlar, disciplinar e fiscalizar comete excessos atingindo assim a honra e desrespeitando a dignidade do empregado. Nas relações de trabalho é necessário ter-se um respeito mútuo.

O dano moral, trata de prejuízos na esfera extra patrimoniais. Esse prejuízo extra patrimonial ou moral, não se refere à ofensa, à bem patrimonial, mas sim os de ordem moral, como por exemplo, a honra, a liberdade, à pessoa ou à família, bem como explica Silvio Venosa:

“Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável.”

O Código Civil de 2002 no artigo 12, prevê a

possibilidade de buscar indenização por perdas e danos, sendo perfeitamente aplicável na relação de emprego, já que na CLT inexistente norma específica que tutele o direito da personalidade do empregado, utilizando-se o princípio da subsidiariedade, conforme entendimento de Maria Aparecida Alkimin: “[...] a CLT trata indiretamente da defesa dos direitos de personalidade quando autoriza, no art. 483 da CLT, o empregado a considerar indiretamente rescindido o contrato de trabalho no caso de ofensa à sua honra ou de sua família, ou ainda, quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.”

O princípio da subsidiariedade, previsto no art. 769 da CLT, está previsto também no parágrafo único do artigo 8º da CLT, que preconiza: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Desta forma, entende-se que o instituto do dano moral não é incompatível com os princípios do Direito do Trabalho, que visa proteger também a intimidade do empregado, também estando previsto na Constituição Federal no artigo 114.

Porém por mais que seja um direito ter uma reparação pelo dano moral causado nas relações de emprego, inúmeras são as trabalhadoras que desconhecem a possibilidade dessa reparação na Justiça do Trabalho.

Mesmo a mulher tendo esse direito, não são poucas às vezes que se vê “impossibilitada” de buscá-lo, porque estando o contrato em vigor, acaba por silenciar-se para não deteriorar ainda mais a relação empregatícia levando a perder o emprego, o que seria prejudicial para ela.

Mesmo depois de rescindindo o contrato de trabalho a trabalhadora se omite quando não busca ter seu sofrimento ressarcido, por conta da dificuldade de provar o dano causado. Mas o que se deve ter em mente que não importa em que momento ocorreu o dano, se foi na fase pré-contratual, contratual ou pós-contratual, existindo vínculo entre o dano moral e a relação de emprego, este deve ser compensado.

Conclusões

Muita água passou por debaixo da ponte desde que Myrthes Gomes de Campos formou-se a primeira advogada do Brasil, mas ainda temos um caminho árduo pela frente na busca de um tratamento justo e igualitário para as mulheres no mercado de trabalho.

Myrthes nasceu em Macaé, Norte Fluminense, em 1875 e, desde cedo, mostrou gosto pelo aprendizado das leis. Na época, porém, era impensável que uma mulher construísse uma possibilidade de existência fora do casamento. Sua família ficou escandalizada quando a jovem

expressou o desejo de ir para a Capital, ingressar na Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro e seguir a carreira de advogada. Concluiu o bacharelado em Direito em 1898, mas, devido às fortes discriminações, apenas em 1906 conseguiu ingressar no quadro de sócios efetivos do Instituto dos Advogados do Brasil, condição necessária para o exercício profissional da advocacia.

<http://www.ibge.gov.com.br>

Que exemplos inspiradores como esse nos guiem rumo ao avanço da nossa sociedade e a consecução da justiça. E que sobre tudo as mulheres tomem consciência do seu potencial como profissionais e cobrem seus direitos enquanto cidadãs brasileiras, colaboradoras incansáveis do crescimento do nosso país.

Referências

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: direito de família. v.5, 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

<http://fortalecimentodaadvocacia.blogspot.com/2012/08/a-primeira-mulher-advogada.html>

<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/03/salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-diz-ibge.html>

<http://www.adjorisc.com.br/jornais/jornalmetas/geral/de-casa-para-o-mercado-de-trabalho-1.1240213>

http://www.revistaviverbrasil.com.br/impressao.php?edicao_sessao_id=757

http://www.dhescbrasil.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=692:dados-estatisticos-revelam-mudancas-na-situacao-socio-economica-das-mulheres-no-brasil&catid=69:antiga-rok-stories

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index>

Venosa, Silvio de Salvo Direito Civil: Responsabilidade Civil. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.