

A CARREIRA PROFISSIONAL E O MERCADO DE TRABALHO NA QUESTÃO DE GÊNERO

Terezinha de Jesus Abreu de Souza^{*}
Paulo Roberto Haidamus de Oliveira Bastos^{**}

Resumo

O artigo discute a presença da mulher no mercado de trabalho brasileiro, procurando relacionar as principais medidas de proteção legal – nacional e internacional – e suas implicações sócio-culturais e psicológicas em relação à mulher, ocorridas no país nas últimas décadas.

Palavras-chave: Gênero. Legislação Trabalhista. Mercado de trabalho.

Abstract

This article discusses the woman's presence in the Brazilian labour market, and attempts to relate the principal measures of legal protection – national and international – and their sociocultural and psychological implications in relation to the women, that took place in Brazil in the last decades.

Keywords: Gender. Labour Laws. Labour market.

Nos últimos tempos, o mundo do trabalho vem passando por profundas alterações sociopolíticas. As mudanças, além de transformar a relação entre empregado e a empresa, alteram a maneira como o indivíduo deve ser produtivo em sociedade.

Os obstáculos na qualidade de vida do trabalhador dizem respeito aos conflitos decorrentes da insatisfação com a profissão ou com a empresa, nas relações interpessoais, nos sofrimentos decorrentes das crises pessoais e/ou com o mundo exterior ou, ainda, pela falta de infra-estrutura doméstica para a mulher que trabalha fora de casa.

A mulher cumpre, pelo menos, oito horas de trabalho fora de casa e assume, no retorno ao lar, outra jornada na administração do mesmo: é o que se denomina dupla jornada.

O presente artigo tem como objetivo identificar os fatores que interferem e/ou favorecem a profissionalização das mulheres trabalhadoras em atividades formais nas empresas.

^{*} Pedagoga, Psicopedagoga. Mestre em Psicologia (UCDB-MS). Professora do Centro de Queimados e Pediatria do Hospital Santa Casa de Campo Grande – MS. E-mail: tekajesus@yahoo.com.br.

^{**} Professor pesquisador da UFMS. Professor do Programa de Pós-/Graduação em Saúde e Desenvolvimento na Região Centro-Oeste da UFMS. E-mail: haidamus@terra.com.br. Texto recebido em 10/04/2011. Texto aprovado em 20/03/2012.

A situação da mulher tem avançado no mundo dos negócios, na vida profissional, pessoal e no amparo legal. Entretanto, esta evolução foi, e ainda está sendo, conquistada penosamente em cada setor, devido à herança cultural da dominação do homem sobre a mulher.

Em Genebra, na Suíça, em meados do século passado, foi realizada a Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na qual se redigiu o documento denominado Convenção nº 100, de 09 de junho de 1951¹. Nesta Convenção, tentou-se amparar legalmente a mulher trabalhadora, quanto à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e feminina, “*por trabalhos de igual valor*”.

A Convenção nº 111, de 04 de junho de 1958², referente à discriminação sexista no emprego e profissão, realizou-se também em Genebra. O documento final da reunião, denominado “*Recomendações sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*”, estabeleceu que os termos “*emprego*” e “*ocupação*” subentendem tanto o acesso aos meios de formação profissional, admissão ao emprego, às diversas ocupações, como as condições de trabalho.

A proposta de revisão da Convenção nº 103 (1952) da OIT, que trata da Proteção social à maternidade, é mais que um benefício à mulher, representando um direito da criança³. Isto porque a licença maternidade, amamentação e estabilidade provisória no emprego, no plano individual e social, devem ser garantidos à mãe trabalhadora. Estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS) demonstram que a amamentação salva a vida de bebês. A existência de uma legislação internacional dá garantias mínimas para que a mulher-mãe desfrute de uma vida social, familiar e economicamente ativa.

Para tanto, foi considerada a “*Declaração de Filadélfia*”, que assegurava que todos os seres humanos deveriam ter oportunidades iguais para, *independente de raça, credo, sexo, opinião pública, ascendência nacional, origem social*, que tenham o direito ao progresso material. Considerou-se, também, que a discriminação constitui violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948. A luta feminina em defesa dos direitos humanos foi oficializada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1975, com a criação do Dia Internacional da Mulher.

¹ CONVENÇÃO n. 100: *Igualdade de remuneração*. 3. tiragem, Brasília, DF: TEM/EM, Assessoria Internacional, 2001.

² CONVENÇÃO n. 111: *Discriminação no emprego e profissão*. 3. tiragem, Brasília, DF: TEM/EM, Assessoria Internacional, 2001

³ Isto porque a licença maternidade, amamentação e estabilidade provisória no emprego, no plano individual e social, devem ser garantidos à mãe trabalhadora.

A Convenção de nº 156, sobre a *Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, foi aprovada pela Assembléia Geral da ONU, entrando em vigor no dia 03 de setembro de 1981, e tem sido um importante instrumento de promoção da igualdade de direitos entre homens e mulheres, nos diversos países do mundo, nos dias atuais.

No Brasil os avanços legais vêm se efetivando lentamente. Em 9 de setembro de 2008, foi sancionada a instituição do Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 dias a duração da licença-maternidade, prevista no inciso XVIII do Caput do art. 7º da Constituição Federal. A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adota ou obtiver guarda judicial para fins de adoção da criança.

Durante o período da prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período do recebimento da licença-maternidade pago por um regime geral de previdência social. Neste período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

No mundo de hoje, a mulher é solicitada e demonstra ser multiespecialista e polivalente, para poder enfrentar os diversos papéis que a sociedade moderna impõe.

Salgado afirmou, com bastante propriedade para a época que, nas primeiras décadas do século XX, o serviço das mulheres nas fábricas, nos escritórios ou no comércio devia, evidentemente, ser permitido, desde que constituísse o escudo que as preservasse da miséria material e moral, e não um meio para perdê-las ⁴.

Para Ligocki ⁵, desde os primórdios do século que se findou até a atual realidade, a mulher conquistou espaço legal no mercado de trabalho, mas muitas trazem consigo as raízes impregnadas de subordinação e não conseguem enfrentar o mundo. Para a emancipação da mulher, é preciso que ela seja educada de tal forma que não se sinta obrigada a depender nem de seu pai, nem de seu marido, para sobreviver⁶.

Campos admite que, quando a mulher exerce atividade em empresa ou em empreendimento tradicionalmente considerado “*atividade masculina*”, provoca reações negativas nos homens, ressaltando:

⁴ SALGADO, P. *A mulher do século XX*. 2. ed. Porto: Livraria Tavares Martins, 1947.

⁵ LIGOCKI, M. S. L. (Org.). *Discriminação positiva: ações afirmativas em busca da igualdade*. Brasília: CFEMEA, 1995.

⁶ BORSOI, P. *Saúde mental e trabalho: um estudo de caso de enfermagem*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: PUC, 1992.

[...] que o poder e o sentimento de autonomia resultante destas buscas de realização pessoal e profissional das mulheres, quase sempre desagradam os homens. E, na maioria das vezes, ela se sente estimulada a entrar no mercado de trabalho para complementar o orçamento doméstico, mudando, desta forma, o formato do mundo, antes essencialmente masculino.⁷

Para o homem-marido, a perda de controle financeiro é extremamente séria, humilhante. A mulher, quando vai para o mercado de trabalho, sente-se culpada por deixar seus filhos “*abandonados*”, com carência afetiva, correndo perigo, sintomas de suas próprias aflições.

Campos comenta ainda que a mulher que fica em casa, sente-se infeliz, frustrada, incompetente e ignorante, com a sensação de inabilidade para o mundo, pois não encara o trabalho doméstico como atividade importante no contexto profissional. Ela não tem remuneração, aposentadoria, não é considerada como força de trabalho, não paga impostos, não existe economicamente para o país.

Com a perda do poder econômico, o orçamento familiar é fator decisivo. Nas famílias de classe média, a mulher ingressa no mercado de trabalho para contribuir com o orçamento familiar e o marido sente a perda do poder sobre a família.

A posição da mulher no mercado de trabalho é hoje vista com os olhos da transformação de sua posição. A mulher de hoje tem o espírito empreendedor e a capacidade de dirigir casa e filhos. É uma administradora graduada pela universidade da vida, educada pela dupla jornada em que sempre foi mantida.

French ressalta que as políticas empresariais são estruturadas na crença generalizada, na maioria das sociedades, de que as mulheres são sustentadas pelos homens e não precisam, na verdade, do trabalho remunerado. A autora propõe que as empresas admitem que “*algumas mulheres*” precisam trabalhar, mas os homens aceitam a situação apenas nas necessidades financeiras, como se as mulheres não tivessem talento ou capacidade para cumprir as tarefas fora do lar ou mesmo possuíssem uma intrínseca dificuldade de se relacionar com colegas de trabalho. A autora encerra os comentários afirmando que, apesar da realidade estar se modificando, a discriminação ainda persiste⁸.

⁷ CAMPOS, T. M. *Ser mulher: o desafio*. São Paulo: Makron, 1992, p. 15.

⁸ FRENCH, M. *A guerra contra as mulheres*. São Paulo: Nova Cultura, 1992.

Onde quer que a mulher esteja, seja qual for a sua classe social, profissão, nível intelectual e cultural, experiência profissional, estrutura familiar, consciência de cidadania, independência financeira ou participação na vida política, ela ainda está sujeita, diariamente, a ser interpelada por atos de inferiorização, crítica ou menosprezo à sua capacidade intelectual, ou por violência e assédio, dentre outros atos de uma discriminação constrangedora e comprometedora.

Santos propõe que, embora as empresas venham investindo em políticas sociais que beneficiem os trabalhadores, ainda não há, na maioria dos casos, uma preocupação específica com as necessidades das trabalhadoras⁹.

Bruschini observa que, apesar das transformações do mundo moderno, cabe aos homens o papel de provedor do grupo familiar e às mulheres os cuidados da casa, dos membros da família e a responsabilidade pelas atividades reprodutivas¹⁰. Esta definição social dos papéis masculinos e femininos, no âmbito familiar, tem consequências diferenciais sobre um e outro sexo e em sua participação no mercado de trabalho.

Mead descreve, com grande sensibilidade, a disputa instalada entre os sexos na sociedade norte-americana do pós-guerra, quando os homens voltaram para disputar os postos de trabalho preenchidos pelas mulheres durante o conflito:

As culturas modernas, que sofrem os espasmos do ajustamento da cambiante posição econômica da mulher, apresentam estas dificuldades. Os homens acham que um dos esteios do seu domínio, esteio que muitas vezes chegam a considerar sinônimo do próprio domínio – a capacidade de ser o único amparo da família – foi retirado de suas mãos. As mulheres, recentemente treinadas na crença que a posse de um salário dá o direito de governar – uma doutrina que funcionou suficientemente bem enquanto as mulheres tinham salário – encontram-se cada vez mais confusas entre sua posição no lar e aquela para a qual foram treinadas nos últimos anos. Os homens, que foram educados na crença de que seu sexo está sempre em foco – acreditando ser uma prova de virilidade o seu poder de ganhar a subsistência – mergulham numa dupla incerteza quando do desemprego; e isso se complica ainda mais pelo fato de suas esposas terem sido capazes de obter colocações.¹¹

⁹ SANTOS, M. M. *A mulher operária: trabalho, cotidiano e indústria cultural*. Franca: UNESP/FHDSS, 2001.

¹⁰ BRUSCHINI, C. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas regiões nordeste e sudeste na década de oitenta. In: LIGOCKI, M. S. L. (Org.). op. cit. p. 87-107.

¹¹ MEAD, M. *Sexo e temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 2000, p. 291.

Bruschini descreve ainda alguns fatores que decidem sobre o ingresso ou permanência da mulher no mercado de trabalho, apesar da necessidade econômica ter papel fundamental: o tipo e/ou a duração da relação conjugal, a idade dos filhos, a escolaridade da trabalhadora, o grupo familiar a que pertence, dentre outros. Quando a família é muito pobre e os rendimentos da trabalhadora são vitais para a sobrevivência, os arranjos familiares são improvisados para o cuidado com os filhos e o lar, por meio de parentes, vizinhos ou dos filhos mais velhos.

Stolcke compara o “*casamento e a família*” e os consideram como arranjos institucionais de reprodução social. O autor acredita ser do consenso geral que as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens no mercado de trabalho, por ser atribuída a elas a responsabilidade pela reprodução e pela criação dos filhos¹².

Salgado, numa clara visão machista dos papéis sociais, ressalta que cumpre a mulher que faça do trabalho, no campo, nas fábricas, no laboratório, no escritório, um meio de auto-educação, um meio de preparação para o exercício do papel de esposa ou mãe, pelo enriquecimento do saber e de técnicas, pois “esse é ainda um meio de ser mulher, mesmo desempenhando funções idênticas às do homem”¹³.

Para Salgado, então, a luta entre homens e mulheres pelo mercado de trabalho, só favorece o capitalismo sem alma¹⁴.

Justo, embora escrevendo meio século depois, ainda verifica a existência marcante da discriminação que impõe, na sociedade moderna, o predomínio do homem sobre a mulher, com o “masculino” significando valioso, poderoso, vitorioso; e o “feminino” sendo definido como equivalente a obediente, servil, subalterno. Para o autor, quando este “planeta do sexo masculino” estiver despido de “preconceitos com relação aos sexos”, será mais “*feliz a humanidade*”, porque tanto homens como mulheres poderão usufruir harmonicamente de uma realização mais completa e mais satisfatória¹⁵.

¹² STOLCKE, V. Mulheres e trabalho. In: LOPES, J. R. B. (Org.). *Trabalho e dominação*. São Paulo: Editora Brasileira de Ciências, 1980, p. 81-118.

¹³ Neste sentido, o autor ainda acrescenta que a “*missão da mulher*” é, sobretudo, a educação e a disciplina das crianças, mas que é preciso considerar o afastamento necessário da mulher de seu lar e combater os preconceitos impeditivos da época.

¹⁴ SALGADO, P. op. cit.

¹⁵ JUSTO, H. *Você também é diferente*: Psicologia diferencial da idade adulta, da maturidade dos gêneros (sexo), da inteligência dos caracteres do povo brasileiro. Petrópolis: Vozes, 1997.

As observações de Salgado e Justo, destacam-se por colocar em foco os fatores preconceituosos de impedimento do crescimento da mulher no mercado de trabalho, apesar de consideráveis flutuações ao longo do século. Significa muito para as mulheres poderem sair de sua vida privada e se colocarem na vida profissional como indivíduos tão competentes e capazes quanto os homens, mas significa mais ainda para toda a humanidade que esta igualdade fosse naturalmente aceita pelos homens, sem a criação de barreiras sexistas.

Carreira, Ajamil e Moreira relatam que a ampliação do número de mulheres no mercado de trabalho não gerou mudanças significativas em relação à função tradicional de cuidar dos familiares e administrar o lar. As exigências continuaram iguais e, qualquer que seja a realidade, para a mulher ainda constitui um desafio harmonizar sua vida pessoal, profissional, familiar e afetiva¹⁶. Os autores concluem que as mulheres precisam ser, literalmente, “malabaristas, equilibristas e um pouco mágicas” para, ao mesmo tempo em que negociam permanentemente uma ascensão profissional, tenham a capacidade de garantir um tempo pessoal capaz de ligá-las com as fontes de renovação.

O poder a ser alcançado no mundo profissional é o de fazer as coisas acontecerem e influenciar as pessoas para alcançar seus objetivos. Muitas mulheres ainda associam sentimentos e pensamentos negativos ao conceito de poder. O conflito de papéis é uma problemática feminina e este medo é resultante dos ensinamentos absorvidos na infância, em uma sociedade que impõe diferentes padrões de comportamento para cada sexo.

A importância do padrão de comportamento para cada um dos sexos que as crianças encontram em seus ambientes familiares é que eles serão reproduzidos como padrões “naturais”. Por isso, a transformação tende, então, a ser lenta, pois está em jogo não só o sentido do poder e a relação entre os sexos, mas também a mudança de hábitos culturais arraigados. O medo do sucesso na mulher está baseado, principalmente, na crença de que, se ela se tornar uma mulher de carreira bem sucedida, não será vista como desejável para os possíveis parceiros sexuais. O homem tende a considerar a mulher profissional como uma adversária desleal, que se utiliza de ferramentas de concorrência desconhecidas por ele.

¹⁶ CARREIRA, D. AJAMIL, M.; MOREIRA, T. (Org.). *A liderança feminina no século 21: mudando o mundo*. São Paulo: Cortez, 2001.

Carr-Rufino elabora a idéia de que, com a globalização dos anos noventa, muitos líderes empresariais passaram a reconhecer a necessidade de um tipo de liderança profissional com alto toque pessoal – um estilo que tende a ser o da maioria das mulheres – devido às exigências do novo ambiente de trabalho, intensamente tecnológico. As características tradicionais de cada sexo no ambiente de trabalho são, segundo a autora:

◆ Características tipicamente masculinas: assertiva, independente, analítica, competitiva, dominante, autocrática, agressiva, dura.

◆ Características tipicamente femininas: gentil, educada, compreensiva, piedosa, sensível, emotiva, sentimental, submissa, dependente, irritável.

◆ Características neutras, encontradas no comportamento de ambos os sexos: adaptável, diplomática, sincera, comprometida, inovadora, inspirada, confiável, sistemática, eficaz.

Sargent¹⁷ relata que executivos e executivas bem sucedidos descreveram-se com uma mistura de características femininas, masculinas e neutras. Mas, em geral, homens e mulheres percebem-se como diferentes na atividade profissional, em face da utilização de características diferenciadas.

Davis e Newstrom informam que toda a função de liderança lida, predominantemente, com o poder e a política. O sentido do poder, para eles, está contido na habilidade de influenciar as outras pessoas e os acontecimentos, enquanto a política relaciona-se com as formas pelas quais os líderes atingem e se utilizam do poder. Para os autores, a política diz respeito ao equilíbrio no uso do poder.

Para Rosener e Helgensen¹⁸ as formas como homens e mulheres lideram grupos são distintas: as mulheres mantêm o poder através da delegação do mesmo, liderando com base no envolvimento das pessoas, no potencial de cada funcionário e na força do trabalho em equipe. Elas têm uma comunicação mais rica, utilizando uma visão empresarial, participando e promovendo a igualdade, focando e motivando as pessoas.

¹⁷ SARGENT, 1981 *apud* Carr-Rufino, 2000.

¹⁸ ROSENER; HELGENSEN, 1990 *apud* Carr-Rufino, 2000.

Para Campos¹⁹, a maioria das organizações sensatas precisam destes novos estilos de liderança, visando inspirar e motivar seus funcionários a formar equipes eficazes, auto-administráveis e inovadoras. Na atualidade, a força física ou assertiva, característica da liderança masculina, está sendo substituída pela informação. A flexibilidade tem conduzido as organizações para o sucesso com maior rapidez. E os atributos “femininos” de liderança são muito valorizados no mercado de trabalho.

A constante busca da mulher trabalhadora no sentido de harmonizar o ambiente familiar com o profissional – ter poder, autonomia, independência econômica, entre outras aspirações – traduzem alguns dos sentimentos vivenciados na realidade simples da trabalhadora de hoje. A cada dia, nota-se que ela ganha mais força na luta pelo seu espaço no mercado de trabalho e, de modo profissional, vem demonstrando decisão, organização, eficiência, competência, talento e cooperação. Ela tem assumido, com incrível rapidez, os cargos mais altos no ranking do mercado, que até bem pouco tempo pertenciam somente aos homens.

As mudanças culturais, demográficas e econômicas podem explicar o novo padrão de comportamento feminino frente ao mercado de trabalho, que começou a ganhar força a partir dos anos setenta do século passado e atinge as mulheres instruídas das camadas alta e média da população.

Entretanto, Nedel²⁰ enfatiza que o sujeito mulher talvez seja a forma mais forte de emergência de subjetividade atualmente. As mulheres estão prontas a construir uma sociedade transformada em todos os seus níveis, não se conformando com os velhos padrões comportamentais e sacudindo das estruturas institucionais as velhas teias, como a praticar uma grande “*faxina social*”.

As lideranças, no mundo político e empresarial, já não podem prescindir das características femininas de comportamento e percebe-se, ainda, que as mais talentosas entre as mulheres têm avançado mais rápido, assumindo cargos executivos nas empresas, já a partir dos anos oitenta. A mulher vem sendo reconhecida e valorizada como trabalhadora de igual ou maior competência que o homem.

¹⁹ CAMPOS. Op. cit.

²⁰ NEDEL, 1991 *apud* Justo, 1997.

As alternativas técnicas de busca pela ascensão profissional – no sentido de evitar confrontos, mudar posturas, construir habilidades e, em um nível mais elevado, buscar aperfeiçoamento pessoal constante, – habilitam esta nova mulher do início do século XXI a ser partícipe igual na reconstrução de uma sociedade mais justa, mais fraterna e mais coesa. Apesar, ou até mesmo, por causa de todos os obstáculos colocados à sua progressão profissional, a mulher, dignamente neste milênio, vem ascendendo, sendo reconhecida e valorizada como mulher trabalhadora.

Referências

BORSOI, P. *Saúde mental e trabalho: um estudo de caso de enfermagem*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: PUC, 1992.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Convenção n. 103*. Adota diversas propostas relativas à proteção da maternidade. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_103.asp>. Acesso em: 07 mar. 2010.

BRASIL. Lei Nº 11.370, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 07 mar. 2010.

BRUSCHINI, C. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas regiões nordeste e sudeste na década de oitenta. In: LIGOCKI, M.S.L. (Org.). *Discriminação Positiva: ações afirmativas em busca da igualdade*. Brasília: CFEMEA, 1995. p. 87-107.

CAMPOS, T. M. *Ser mulher: o desafio*. São Paulo: Makron, 1992.

CARREIRA, D. AJAMIL, M.; MOREIRA, T. (Org.). *A liderança feminina no século 21: mudando o mundo*. São Paulo: Cortez, 2001.

CARR-RUFINO, N. *A mulher bem sucedida: um novo conceito de gerenciamento*. São Paulo: Market Books, 2000.

CONVENÇÃO n. 100 : *Igualdade de remuneração*. Brasília, DF: MTE/EM, Assessoria Internacional, 2001.

CONVENÇÃO n. 111: *Discriminação no emprego e profissão*. Brasília, DF: MTE/EM, Assessoria Internacional, 2001.

FRENCH, M. *A guerra contra as mulheres*. São Paulo: Nova Cultura, 1992.

JUSTO, H. *Você também é diferente: Psicologia diferencial da idade adulta, da maturidade dos gêneros (sexo), da inteligência dos caracteres do povo brasileiro*. Petrópolis: Vozes, 1997.

LIGOCKI, M.S.L. (Org.). *Discriminação positiva: ações afirmativas em busca da igualdade*. Brasília: CFEMEA, 1995.

MEAD, M. *Sexo e temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 2000.

SANTOS, M.M. *A mulher operária: trabalho, cotidiano e indústria cultural*. Franca: UNESP-FHDSS, 2001.

SALGADO, P. *A mulher do século XX*. 2.ed. Porto: Livraria Tavares Martins, 1947.

STOLCKE, V. Mulheres e Trabalho. In: LOPES, J.R.B. (Org.). *Trabalho e dominação*. São Paulo: Editora Brasileira de Ciências, 1980. p. 81-118.