



A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ESTUDO DA OIT *LAS MUJERES EN EL TRABAJO: TENDENCIAS 2016*

SILVÉRIO, Vinícius Gabriel

Resumo

O presente trabalho foi desenvolvido como um enfoque crítico às condições de desigualdades de gênero aparentes no mercado de trabalho em um nível global, servindo como uma resposta para os anseios do grupo social atingido. A pesquisa empírica foi o marco de desenvolvimento deste estudo, demonstrando-se assim, que as estatísticas não são favoráveis quando abordamos a temática da discriminação da mulher no mercado de trabalho, frente a baixa evolução registrada.

Palavras-chave: Discriminação; Gênero, Trabalho.

Abstract

The present work was developed as a critical approach to the conditions of apparent gender inequalities in the labor market at a global level, serving as a response to the longings of the social group reached. The empirical research was the framework for the development of this study, demonstrating that the statistics are not favorable when addressing the issue of discrimination against women in the labor market, in the face of the low registered evolution.

Keywords: Discrimination; Gender, Work.

INTRODUÇÃO

As soluções pacíficas dos conflitos sociais, em pleno século XXI, ainda são objetivos que parecem estar longe de alcançarem sua plenitude. Em oposição, observou um longo passo dado pela Constituição Federal de 1988, quando em no rol do artigo 7º, especificamente no inciso XX, insere a proteção ao trabalho da mulher como um direito fundamental. Mas no que consistiria esta proteção? Proteger de quem ou do que? Desta maneira, a estrutura deste trabalho aborda a temática, a justificativa e o problema de pesquisa, a seguir delineados.

Primeiramente é preciso entender os motivos originários dos conflitos sociais estabelecidos nas mais diversas formas de sociedades e como o direito pode contribuir para saná-los. Aliados a isto, se fez necessário demonstrar para a população em geral que os fatores que ensejam a discriminação de gênero, mais especificamente quanto ao mercado de trabalho ainda existem e estão presentes em quase todos os países do globo. Esta pesquisa compreende uma abordagem crítica a condição da mulher no mercado de trabalho, que sofre com a segregação social, diferenças salariais e desigualdade de oportunidades.

MATERIAL E MÉTODO

O método empregado para dar suporte a presente pesquisa, foi o dedutivo utilizando ainda da pesquisa empírica e bibliográfica como pontos de referência. Principalmente baseado em dados estatísticos da OIT – Organização Mundial do Trabalho, referente aos levantamentos realizados entre os anos de 1995 e 2015. Tal análise envolve um debate sobre a questão da discriminação de gênero no mercado de trabalho de forma global.

RESULTADOS E DISCUSSÕES OU REVISÃO DE LITERATURA

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada em 1919 com o Tratado de Versalhes, foi um reflexo ou um clamor mundial que vivenciava o período conturbado do final da Revolução Industrial.

O passar dos séculos ensinou a humanidade, principalmente após o término da Segunda Grande Guerra, diversas lições de humanidade e solidariedade. É neste momento que diversas organizações internacionais começam a serem criadas, ou se já instituídas, passam a ganhar mais força no cenário internacional.

Neste ínterim, importante destacar também, a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH em 1948 pela Organização das Nações Unidas – ONU, que buscou promover em nível global negociações para conflitos armados, evitando-se assim novas guerras, onde deveria

prevalecer o caminho da paz, da democracia e a instauração dos Direitos Humanos.

Voltando ao contexto da OIT, após a criação de diversos tratados e convenções internacionais, com objetivos humanitários, evitando condições degradantes de trabalho, assim como riscos à integridade física e psíquica do trabalhador no ambiente laboral, foram o marco do desenvolvimento dos direitos sociais nos ordenamentos nacionais e o início de uma aproximação dos sindicatos representantes dos trabalhadores, com os empregadores.

Os movimentos feministas observam a grande relevância dessa discussão sobre Direitos Humanos e enxergam uma oportunidade quando esses direitos passam a serem instituídos nos Estados e usam uma nova retórica em sua argumentação contra a discriminação de gênero. Neste sentido, José Augusto Lindgreen Alves leciona que:

Grande parte das lutas identitárias se deve, sem dúvida, na origem, ao princípio basilar da não discriminação, e muitas das novas reivindicações comunitárias ainda se fundamentam na Declaração Universal de 1948 – é significativo, por exemplo, o esforço – bem-sucedido – do movimento internacional de mulheres para que as Conferências de Viena e de Beijing reconhecessem os direitos específicos da mulher como parte integrante dos Direitos Humanos (artigo 18 da Declaração de Viena e artigo 14 da Declaração de Beijing). (ALVES, p. 150, 1999).

Merecem destaques ainda, a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1952), a Convenção sobre a Nacionalidade da Mulher Casada (1957), e a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (1967). Esses mecanismos foram complementados mais tarde pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, aprovada em 1979. Na década de 1990, entra em vigor a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (1993).

Não menos importantes, as convenções 100 e 111 da OIT, onde estabelecem a igualdade remuneratória para homens e mulheres e a proibição de discriminação em matéria de emprego e profissão, respectivamente, dentre outros instrumentos normativos inseridos no âmbito internacional e ratificados pelo Brasil.

Os órgãos supranacionais têm desenvolvido um importante papel na equiparação das condições de trabalho e o combate às discriminações de trabalho em razão do gênero, vinculando o conceito de trabalho digno às categorias de Direitos Humanos.

Em um estudo recente divulgado pela OIT, que estabeleceu um comparativo entre os últimos vinte anos analisados (1995-2015), tanto no aspecto quantitativo como qualitativo, da condição da mulher no mercado de trabalho e suas reais preocupações, a evolução apurada não foi nada satisfatória.

O estudo intitulado de *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016* observou que na área de educação o progresso feminino foi muito superior de 1995 para a atualidade, porém quando se trata de regime e condições de trabalho, os resultados apontarem até mesmo alguns retrocessos. (OIT, 2016).

A pesquisa foi dividida em duas partes, sendo que a primeira apresenta as tendências à nível mundial e regional da participação das mulheres no mercado de trabalho, considerando o marco temporal o ano de 1995, utilizando alguns indicadores estatísticos, como a taxa de atividade, taxa de emprego, desemprego e inatividade, bem como, levando em consideração a segregação profissional.

Já a segunda parte foi nomeada como “diferencial entre homens e mulheres na qualidade do trabalho”, e foi subdividida em três pilares principais: a segregação profissional e setorial; o diferencial salarial entre homens e mulheres e as políticas de conciliação.

A pesquisa concentrou-se em analisar a situação da mulher trabalhadora em mais de cento e setenta países, abrangendo todos os continentes, tomando-se assim, a construção de uma média a nível global.

Primeiramente, percebeu-se que a taxa de atividade mundial, tanto da população feminina, assim como da masculina, diminuíram. Todavia, as oportunidades de participação feminina no sistema de trabalho e a disparidade de gênero no ano de 2015 ficaram 25,5% em prejuízo das mulheres, sendo que em comparação ao ano de 1995, houve uma singela, senão irrelevante melhora de 0,6 pontos percentuais. Ou seja, durante os 20 anos que passaram,

a desigualdade de gênero no mundo do trabalho diminui apenas 0,6%. Assim, importante analisar especificamente os dados que levaram a esta conclusão. (OIT, p. 4, 2016).

De início, a OIT considerou uma série de pesquisas internacionais, realizados por institutos parceiros, onde se percebeu que as mulheres participam da economia no mesmo grau do que os homens e quando as mulheres participam diretamente das atividades econômicas dos países, estes fazem um maior uso do seu potencial de maneira que impactam na elevação do PIB. (OIT, p. 5, 2016).

Contudo, em um exame planetário, a primeira comparação dos anos de 1995 e 2015 revelou que as taxas de participação com força de trabalho, também chamadas de taxas de atividade, ou o que podemos traduzir ainda, como sendo trabalho direto e indireto, formal ou informal, vem sendo reduzida para ambos os gêneros. Em 1995 a atividade laboral feminina no mundo era de 52,4% para as mulheres e 79,9% para os homens. Em 2015 o percentual de mulheres ativas passou para 49,6% e de 76,1% para homens. (OIT, p. 6, 2016).

Neste ponto, a redução da taxa de atividade foi menor para as mulheres do que para os homens. Alguns fatores principais podem ter contribuído para tanto, o êxodo rural que levam as pessoas a se aglomerarem em grandes centros urbanos, o maior acesso à educação e graus de formações acadêmicas para mulheres, e ainda, fatores relacionados à saúde e apoio a gestação, como aumento de serviços de cuidados para crianças. (OIT, p. 7, 2016).

Mesmo assim, se considerarmos a taxa de emprego em confronto com a população das regiões, é nítido, e isto em todos os continentes, que a taxa de homens empregados (72%) é muito superior à de mulheres (46%). Grande parte desta discrepância é devida a países onde os costumes populacionais ainda refletem certo conservadorismo em relação às mulheres, como na Ásia Meridional, África e Estados árabes. (OIT, p. 8, 2016).

Outra preocupação deste estudo realizado pela OIT foi quanto à qualidade dos trabalhos e empregos. Mais da metade das mulheres que são

ativas, assim como os homens, são assalariados, porém, emprego formal não quer dizer emprego seguro e com boas condições.

Outra preocupação é com o descompasso na taxa de desemprego. Registrou-se que em 2015, 5,5% dos homens estavam desempregados, contra 6,2% de mulheres (na maioria jovens entre 15 a 24 anos). Sem embargo, a crise financeira que assolou o mundo a partir de 2007 contribuiu significativamente para o crescimento do desemprego, mas também, para uma aproximação entre as taxas entre os gêneros, resultado da crise econômica que atingiu setores de predominância masculina, como a construção civil e a abertura do mercado para mulheres que não compunham a renda familiar. (OIT, p. 12, 2016).

Em um modo geral, diversas outras estatísticas foram levantadas, todas representando e reafirmando uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho em desfavor das mulheres. Viu-se que as mulheres são a maioria nos empregos à tempo parcial, que ocupam um maior índice de subempregos, que precisam trabalhar mais horas por dia para receberem a mesma remuneração dos homens, além de cumprirem jornadas maiores e serem responsáveis pelos afazeres domésticos, constituindo assim, uma dupla jornada. (OIT, p. 17-19, 2016).

Sobre a segregação setorial e profissional, o estudo apontou que a maioria das mulheres atua no setor de serviços (ultrapassando o setor agrícola), mas a informalidade é maior para as mulheres do que para os homens, principalmente nas categorias de trabalho doméstico. Além disso, esta segregação setorial e profissional seria prejudicial às políticas de afirmação de igualdade de gênero, na medida em que culturalmente homens e mulheres se vêem presos em setores específicos, consolidando estereótipos ao passo de que determinada profissão é “de/para mulher” ou “de/para homem”. (OIT, p. 23-25, 2016).

Segundo a OIT, culturalmente os setores que se identificam mais como “femininos” são aqueles que demandam mais delicadezas e cuidados com o trabalho, ao exemplo de trabalhos manuais com o emprego de habilidades, já setores “masculinos” seriam aqueles que demandam tarefas físicas, tomadas

de decisões e com incidência de riscos, como no caso de cargos de direção. (OIT, p. 27, 2016).

Em outra perspectiva, uma série de pesquisas internacionais vêm demonstrando que a disparidade de gênero quando tratamos de cargos de gestão, direção ou confiança vem diminuindo entre homens e mulheres, sendo que também apontaram nítidas vantagens financeiras para empresas que inseriram mais mulheres em seus conselhos administrativos ou no comando de direções, registrando maiores rendimentos de capital social e lucratividade. (CREDIT SUISSE, 2012).

As perspectivas ainda não são das melhores quando comparado o conjunto remuneratório entre os gêneros. As mulheres até 2011 ganhavam 77% do que os homens ganham, mesmo mostrando uma redução da desigualdade neste quadro em determinados em determinados países avaliados. (OIT, p. 30, 2016).

No setor público brasileiro a perspectiva não é muito diferente, apesar de hoje em dia termos um quadro quantitativo equilibrado entre homens e mulheres que ocupam cargos e empregos públicos, tanto na Administração direta ou indireta, equilíbrio talvez alcançado pelo sistema de ingresso através de concurso público, ainda temos em muitos setores certa discrepância, como por exemplo, considerando estatísticas atuais, divulgadas pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, levando em conta os servidores públicos federais ativos do Poder Executivo, onde 53,5% dos cargos são ocupados por homens e 46,5% por mulheres. (BRASIL, p. 95, 2016).

Esses números são ainda maiores quando observamos os ocupantes de cargos de direção e funções de confiança em alto escalão do Poder Executivo Federal (Administração Direta, Autarquias e Fundações), onde os servidores efetivos, com ou sem vínculo são sempre na maioria homens 57,5% e 42,5% mulheres. (BRASIL, p. 97, 2016). Isto pode ser observado não só no serviço público federal, mas também nos Estados e Municípios.

Outro paradigma cruel é a diferenciação salarial entre as mulheres que são mães e as mulheres que não tem filhos, *“la sanción o penalización salarial de las madres que trabajan”*, que transparecem números precisos em que

quanto mais filhos, mais afastadas do trabalho se encontram as mulheres e com salários proporcionalmente em declínio. (OIT, p. 30, 2016). Nota-se que a maternidade passa a ser um obstáculo feminino quando se pretende auferir um emprego bem remunerado e com continuidade.¹

Para a OIT, um dos caminhos para diminuir o impacto da discriminação de gênero setorial é investir em ações de inserção de mulheres em setores onde a predominância é a masculina e vice-versa. Tal política é tratada na base escolar, onde a formação dos indivíduos é criada. Desta forma, as próximas gerações que estão para ingressar no mercado de trabalho, não virão com certos estigmas setoriais.²

Assim, em sentido conclusivo, para a OIT é importante que o acesso feminino ao mercado de trabalho seja permissivo a trabalhos com igualdade de qualidade. Sendo que a qualidade em grande parte é valorada pela legislação trabalhista do Estado e por políticas que busquem o equilíbrio no trabalho e na vida familiar. As medidas implantadas devem promover também, a conservação do emprego juntamente com o progresso ao combate nas discriminações.

A redução da desigualdade de gênero faz parte do plano internacional da ONU chamado de *Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável*³, onde

¹ Em Portugal, Virgínia Ferreira constatou que: *Com efeito, as trabalhadoras que foram mães antes dos 25 anos e têm 1, 2 ou 3 ou mais filhos/as, são penalizadas, respectivamente, em 10%, 12% e 15% do salário, relativamente às mulheres não mães. À semelhança do observado nos estudos já citados, os nossos resultados mostram que o diferencial salarial cresce com o número de filhos/as. Ou seja, o preço a pagar pelas mulheres jovens que decidem manter a actividade profissional depois de serem mães é tanto maior quanto maior é o número de crianças que têm.* Cf. FERREIRA, Virgínia. **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias.** Lisboa: CITE, 2010. p. 33.

² Alguns países como Alemanha, Dinamarca, Finlândia, dentre outros, já investem em iniciativas para combater estereótipos de gênero no trabalho, apostando em programas escolares, tanto para meninas como para meninos, incentivando jovens a participarem e acompanharem de perto as profissões que não são de predominância do gênero a qual pertencem. Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016.** 2016. p. 46.

³ O objetivo de número 5 foi intitulado de “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, prevendo assim o seguinte rol de desdobramentos: “5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte. 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos. 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas. 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de

foram traçados dezessete objetivos firmados pelos Estados-membros para promover um desenvolvimento sustentável e erradicar a pobreza, incluindo entre eles, alcançar a igualdade de gênero através do empoderamento feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os números e as pesquisas comprovam que a discriminação de gênero é real e predomina em quase todos os países da mesma maneira.

Existem obstáculos não só na questão de segregação ocupacional, mas situações de discriminação horizontal e vertical, seja no âmbito do serviço público, seja no setor privado.

Sem embargo, caberia ao Estado intervir quando necessário, incentivando e promovendo a igualdade de gênero no trabalho através de leis protetivas, já que a proteção do trabalho da mulher é um direito fundamental contemplado em nossa Constituição Federal. Porém, esta intromissão deve ser de forma que não se prejudique a economia nacional, não ofenda a livre iniciativa e por suposto acabe criando um quadro de discriminação invertida, o que por óbvio não se deseja. As soluções não são simples, mas não se pode descartar todo o histórico de lutas e conquistas das mulheres em prol de melhores condições, situação que deve perdurar em busca de reconhecimento e emancipação.

Referências

*proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais. 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão. 5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais. 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres. 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.” Cf. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>>. Acesso em: 12 ago. 2017.*

ALVES, José Augusto Lindgren. A declaração dos direitos humanos na pós-modernidade. (in) BOCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAUJO, Nadia de. **Os direitos humanos e o direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

BRASIL. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO. **Boletim estatístico de pessoal e informações organizacionais**. Brasília, abr. 2016. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_estatistico_pessoal/2016/140716_bol240_abr2016_parte_i-pdf.pdf>. Acesso em: 13 set. 2017.

CREDIT SUISSE. **Gender diversity and corporate performance**. Zurique, ago. 2012. Disponível em: <<https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=88EC32A9-83E8-EB92-9D5A40FF69E66808>>. Acesso em: 13 set. 2017.

FERREIRA, Virgínia. **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias**. Lisboa: CITE, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>>. Acesso em: 13 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016**. Genebra, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2017.