

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Elisiana Renata Probst

Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG
Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Orientador: Ms. Paulo Ramos
Professor de Metodologia Científica e da Pesquisa
Instituto Catarinense de Pós-graduação – ICPG

Resumo

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Mesmo com estas conquistas algumas explorações continuaram a existir. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de vantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Palavras chave: Mulher, mercado de trabalho, discriminação, desigualdade.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo trata sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho. As convenções do início do século, ditavam que o marido era o provedor do lar. A mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisavam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. Mesmo assim algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar, ficou, para atrás a partir da década de 70 quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho.

O mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição.

As mulheres ocupam postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações de pesquisa de tecnologia de ponta. Pilotam jatos, comandam tropas, perfuram poços de petróleo.

Não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres. Não há dúvidas de que nos últimos anos a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e o Brasil não é exceção.

É importante, no entanto, ressaltarmos que a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

O presente artigo está organizado da seguinte forma: um pouco da história, a participação da mulher no mercado de trabalho, a questão da instrução e a desigualdade em relação a rendimentos (salários), o trabalho da mulher no Brasil e vários dados estatísticos em relação a evolução da mulher no mercado de trabalho.

2. HISTÓRIA - MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. Mas será que a realidade é essa mesma? Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vem tentando realmente colocar em prática essa lei.

Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas.

Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”.

Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse

modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

3. A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Pesquisas recentes comprovam um fenômeno que não obedece fronteiras. Cresce exponencialmente o número de mulheres em postos diretivos nas empresas. Curiosamente, essa ascensão se dá em vários países, de maneira semelhante, como se houvesse um silencioso e pacífico levante de senhoras e senhoritas no sentido da inclusão qualificada no mundo do trabalho. Segundo alguns analistas, esse processo tem origem na falência dos modelos masculinos de processo civilizatório. Talvez seja verdade. Os homens, tidos como superiores, promovem guerras, realizam atentados, provocam tumultos nos estádios, destroem o meio ambiente e experimentam a aflição inconfessa de viver num mundo em que a fibra ótica substituiu o cipó. Quando já não se necessita tanto de vigor físico para a caça, vale mais o conhecimento que permite salgar ou defumar a carne, de modo a preservá-la por mais tempo. Enfim, caso Tarzan não se recicle, os filmes do futuro serão estrelados somente por Jane.

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina. De cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres.

Segundo uma pesquisa recente feita pelo Grupo Catho, empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. A boa notícia é que essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robustos que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo.

Em 1991, a renda média das brasileiras correspondia a 63% do rendimento masculino. Em 2000, chegou a 71%. As conquistas comprovam dedicação, mas também necessidade. Em 1991, 18% das famílias eram chefiadas por mulheres. Segundo o Censo, essa parcela subiu para 25%. Das 10,1 milhões de vagas de trabalho abertas entre 1989 e 1999, quase 7 milhões acabaram preenchidas por mulheres. As pesquisas revelam que quase 30% delas apresentam em seus currículos mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos profissionais masculinos.

Segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), houve crescimento da taxa de atividade para as mulheres em todas as faixas etárias. A pesquisa revela ainda que no ano passado não ocorreu mudança no perfil etário da População Economicamente Ativa (PEA) feminina.

Em 2001, 30% da PEA feminina correspondiam às mulheres com 40 anos ou mais; 40% àquelas entre 25 e 39 anos; 23% às jovens de 18 a 24 anos; 5% as de 15 a 17 anos; e apenas 1% às que tinham entre 10 e 14 anos.

As estatísticas apontam que há mais mulheres que homens no Brasil. Mostram também que elas vem conseguindo emprego com mais facilidade que seus concorrentes do sexo masculino. E que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens.

As mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar.

Recordo-me de uma palestra de Tom Peters, proferida em 2000. Perguntaram-lhe: “Se o senhor tivesse uma grande empresa e fosse se Aposentar, o que faria?” Sem tibubear, ele respondeu que contrataria para o mais alto cargo executivo uma mulher dinâmica e inteligente, recrutada em uma boa escola. Em seguida, selecionaria 100 jovens talentosos, já familiarizados com os instrumentos e ambientes da era digital, e os colocaria sob as ordens dessa líder. Segundo ele, essa seria a fórmula ideal para garantir a longevidade da empresa, com elevados padrões de qualidade e competitividade. Exageros à parte, concordo que a proposta de Peters aponta para modelos corretos de reivindicação das organizações. As mulheres, sem dúvida, têm se adaptado mais rapidamente a essa realidade competitiva dos novos tempos (JULIO, 2002, p. 135).

4. INSTRUÇÃO MUDANDO CONCEPÇÕES

Pesquisas mostram que no Brasil as mulheres são escolhidas para a maior parte das novas vagas. Coincidentemente, elas têm se preocupado mais do que os homens com a instrução. A Fundação Seade mostra que, em 1994, 35% das mulheres contavam com o ensino médio completo. Ao final da década, esse número chegou a 43%.

Na empresa do conhecimento, a mulher terá cada vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. A sensibilidade feminina, por exemplo, permite a constituição de equipes de trabalho marcadas pela diferença e pela heterogeneidade. E isso é bom? Certamente que sim. Equipes desse tipo, quando atuam de forma sinérgica, fazem emergir soluções variadas e criativas para problemas aparentemente insolúveis. A empresa que aposta na singularidade de seus interlocutores internos se torna mais inteligente, mais capaz e mais ágil.

A vida profissional compartilhada com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. Reafirmo a necessidade de aprendizado permanente e as mulheres são boas professoras por natureza. Enfim, diria que não importa o sexo ou a opção sexual. Quem aspira a uma carreira de sucesso tem que assumir, de agora em diante, um perfil mais feminino. E este conselho vale também para as mulheres que ainda não descobriram suas próprias virtudes (JULIO, 2002, p. 136).

Nos dias atuais, há belos exemplos da competência feminina em postos de direção nas grandes empresas. É o caso de Marluce Dias, na Rede Globo, e de Maria Sílvia Bastos Marques, na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). Gostaria de citar ainda o caso de Chieko Aoki, do Grupo Blue Tree Hotels, que iniciou a carreira como secretária bilíngue na Ford e que depois atuou na construtora Guarantã. Com muito esforço e dedicação, ela criou sua própria empresa de administração hoteleira.

A vida da mulher no trabalho é um paraíso? Ainda não. As pesquisas demonstram a persistência de algum preconceito, que dificulta o progresso na carreira e mantém os holerites femininos mais magros que os masculinos. Diretoras pesquisadas pelo Grupo Catho, por exemplo, recebem 22,8% menos que seus colegas. De maneira geral, no Brasil, as mulheres ganham o equivalente a 61% do salário dos homens. O problema afeta especialmente as profissões de salário mais baixo. Quando sobem na carreira e adquire maior qualificação, as mulheres têm seu talento mais bem remunerado. Assim, no topo elas quase se igualam aos homens. O mais interessante é que nesse processo de conquista as mulheres que mais avançam são justamente aquelas que não fazem da condição feminina seu cavalo de Tróia. O feminismo não as levou além das manchetes de jornais e noticiários de televisão. Nenhuma mulher se tornou astronauta, juíza da Suprema Corte, presidente de uma corporação apenas por não ser homem. Ou seja, não subiram por necessidade das corporações de diversificar seu quadro. Subiram por seus méritos medidos pelos padrões que valem tanto para homens quanto para mulheres. Poderiam ter subido em maior número? Ou seja, já que são mais da metade da população, deveriam ser também mais da metade dos líderes empresariais, dos deputados e senadores? Mais da metade dos médicos e engenheiros? A resposta a essa pergunta vem de um estudo estatístico feito pela Universidade Harvard, nos Estados Unidos, segundo o qual isso é uma questão a que só o tempo responderá. É inútil fazer projeções. Se as mulheres passarem a ser maioria em todos os degraus de entrada das profissões em questão, não haverá discriminação nem preconceito que as impeçam de chegar em igualdade de condições ao topo da pirâmide das empresas e das instituições. A beleza do estudo de Harvard está em que, se a condição feminina, ao contrário do que se imagina, não atrasou a chegada das mulheres ao mercado de trabalho, essa mesma condição também não é motor de seu progresso.

5. O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Pouco a pouco as mulheres vão ampliando seu espaço na economia nacional. O fenômeno ainda é lento, mas constante e progressivo. Em 1973, apenas 30,9% da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil era do sexo. Segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), em 1999, elas já representavam 41,4% do total da força de trabalho. Um exército de aproximadamente 33 milhões. Em Santa Catarina, elas ocupavam 36,7% das vagas existentes em 1997. Quatro anos depois, em 2000, mais 62 mil mulheres ingressaram pela primeira vez no mercado, aumentando a participação em 1,1 ponto percentual. Analisando este fenômeno, temos que levar em conta um universo muito maior, pois há uma mudança de valores sociais nesse caso. A mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar o comandante dela em algumas situações. Por isso, esse ingresso no mercado é uma vitória. O processo é lento, mas sólido. Outra peculiaridade que acompanha a mulher é a sua “terceira jornada”. Normalmente, além de cumprir suas tarefas na empresa, ela precisa cuidar dos afazeres domésticos. Isso acontece em quase 90% dos casos. Em uma década, o número de mulheres responsáveis pelos domicílios brasileiros aumentou de 18,1% para 24,9%, segundo os dados da pesquisa “Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil”, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

As catarinenses conquistaram mais vagas no setor de serviços, onde representam 46,9% do total de empregados. Numa pesquisa de amostragem, o grupo mostra que 31,6% dos cargos de encarregado são ocupados por mulheres.

Para as mulheres a década de 90 foi marcada pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias. A mulher, que representa a maior parcela da população, viu aumentar seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou dois estudos com o balanço dos ganhos e as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras ao longo dos anos 90. A renda média das trabalhadoras passou de R\$ 281,00 para R\$ 410,00. As famílias comandadas por mulheres passaram de 18% do total para 25%. A média de escolaridade dessas “chefes de família” aumentou em um ano de 4,4 para 5,6 anos de estudos. A média salarial passou de R\$ 365 para R\$ 591 em 2000. Uma dificuldade a ser vencida é a taxa de analfabetismo, que ainda está 20%. Outra característica da década foi consolidar a tendência de queda da taxa de fecundidade iniciada em meados da década de 60. As mulheres têm hoje 2,3 filhos. Há 40 anos, eram 6,3 filhos.

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. A analista do Departamento de Rendimento do IBGE Vandeli Guerra defende que a velocidade com que isto se dá não é o mais relevante. O que estamos constatando é uma quebra de tabus em segmentos que não empregavam mulheres. Nas Forças Armadas, por exemplo, elas estão ingressando pelo oficialato. Para consolidar sua posição no mercado, a mulher tem cada vez mais adiado projetos pessoais, como a maternidade. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina, embora não isto seja visto pelo técnicos do IBGE como uma das causas da maior participação da mulher no mercado.

A redução da fecundidade ocorreu com mais intensidade nas décadas de 70 e 80. Os anos 90 já começaram com uma taxa baixa de fecundidade: 2,6% que cai para 2,3% no fim da década. Com menos filhos, as mulheres puderam conciliar melhor o papel de mãe e trabalhadora.

6. LUTAS E CONQUISTAS

Você entra numa empresa e percebe, a grosso modo, que 80% das pessoas que nela trabalham são mulheres. A Segunda constatação, porém, é mais surpreendente: apenas 10% destas mulheres ocupam cargos de chefia. Se esta é a regra geral, não se pode afirmar exatamente. No entanto, de acordo com o estudo realizado pelo Hudson Institute, dos Estados Unidos, o “Workforce 2000: Work and Workers for th 21st. Century” (Força de Trabalho 2000: Trabalho e Trabalhadores para Século XXI), este quadro vai mudar. Ou melhor, já está mudando, e esta é uma tendência global.As mulheres, dizem os especialistas, serão as líderes deste milênio.

A expectativa é de que neste século, pela primeira vez na história, as mulheres superem em número os homens nos postos de trabalho. Se soubere aproveitar isso, capitalizando oportunidades emergentes, o impacto no mercado de trabalho será, de fato, singular. Significa o rompimento de uma forte estrutura, as hierarquias empresariais moldadas pelos homens a partir da Era Industrial. A mulher da atualidade nem de longe tem o mesmo perfil daquelas que encontravam realização trabalhando nas linhas de produção.

A diferença comportamental entre meninos e meninas é evidente desde os primeiros anos. Pode-se dizer que esta característica é bastante clara durante toda a vida. Mas, qual é, de fato, a atual realidade no mundo empresarial? Atualmente, os líderes ainda são os homens. São eles que mandam e detêm a vantagem no jogo. A própria estrutura social deu margem a esta tal divisão de trabalho. A regra é clara: homens são os que mandam e mulheres, as subordinadas.

Em contrapartida, o século 20 mostrou a chamada inversão de papéis, Ou seja, as mulheres conquistando maior destaque no competitivo mundo dos negócios e os homens, por sua vez, assumindo a manutenção do lar e o cuidado com as crianças. Mas se as mulheres desejarem sair vencedoras nesta empreitada, terão de dominar as regras que eles criaram.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela aglutina as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa.

Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

Apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, e apesar de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. As mulheres ganham cerca de 30% a menos que os homens exercendo a mesma função. Conforme o salário cresce, cai a participação feminina. Entre aqueles que recebem mais de vinte salários, apenas 19,3% são mulheres. Embora exista uma certa discriminação em relação ao trabalho feminino, elas estão conseguindo um espaço muito grande em áreas que antes era reduto masculino, e ganhou o respeito mostrando um profissionalismo muito grande. Apesar de ser de forma ainda pequena, está sendo cada vez maior o número de mulheres que ganham mais que o marido.

O grande desafio para as mulheres dessa geração, é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Pelo menos, elas já provaram que além de ótimas cozinheiras, podem também ser boas motoristas, mecânicas, engenheiras, advogadas e sem ficar atrás de nenhum homem. Já está mais do que provado que as mulheres são perfeitamente capazes de cuidar de si, de conquistar aquilo que desejam e de provocar mudanças profundas no curso da história.

REFERÊNCIAS

FALCÃO, Juliana. **Elas realmente não fogem à luta.** <http://www.google.com.br>. Acesso em: 06 de janeiro de 2003.

JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

RAMOS, Murilo e TORRES, Flávia. Novidade: **A igualdade está ficando igual**. VEJA, São Paulo, Edição especial, n.48, p.66-70. maio.2000.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.000

PRIORE, Mary Del e BASSANEZI, Carla. **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo : Contexto, 1997.