A discriminação da mulher no mercado de trabalho *Discrimination of women in labor market* *La exclusión de la mujer en el mercado de trabajo*

Com participação cada vez mais efetiva no mercado de trabalho, a mulher ainda não alcançou a tão esperada equidade de condições com os homens. Esse artigo faz um retrato dessa disparidade entre os sexos, caracterizando, mapeando os motivos e aprofundando a análise da situação da mulher negra no mercado de trabalho. O artigo discute ainda uma importante marca dessa discriminação, a violência moral contra as mulheres.

With increasingly effective participation in the labor market, women have not yet reached the long-desired equality to man's working conditions. This article portrays this disparity between genders, characterizing and mapping the reasons and deepening the analysis of black women's status in the labor market. The article also discusses an important mark of this discrimination, the moral violence against women.

Con participación cada vez más efectiva en el mercado de trabajo, la mujer no ha atingido la igualdad de condiciones con los hombres. Este estudio hace un retrato de esa disparidad entre la mujer y el hombre, caracterizando y presentando las razones y analizando la situación de la mujer negra en el mercado de trabajo. Discute también esa discriminación y su violencia contra la mujer.

Palavras-chave: mulher, discriminação, trabalho, mercado de trabalho

Autores:

Prof. Luiz Fernando Ribeiro Loureiro
Professor titular da Universidade Estácio de Sá, Mestre em Administração de Negócios, Especialista em Engenharia Econômica, Consultor de RH, Presidente da Adesa

Amanda Xavier Colodetti

Aluna de Graduação em Administração da Universidade Estácio de Sá, campus Milôr Fernandes

Introdução

Ao analisarmos o mercado de trabalho atual, verificamos que a igualdade de gênero ainda não foi alcançada, apesar da crescente inserção feminina no trabalho formal. Observa-se também que: as mulheres ganham menos que os homens, mesmo quando são igualmente qualificadas ou até mesmo mais qualificadas que eles; que são as primeiras a serem demitidas; ocupam em menor número cargos de alta remuneração; são excessivamente representadas em ocupações de baixa remuneração e são em maior número no trabalho informal. Acrescentando o fato de que a maioria delas são arrimo de família e/ou fazem "jornada dupla", e não encontram as condições adequadas para conciliar as suas obrigações.

Soma-se ainda que, além da discriminação de gênero, deparam-se com outros tipos de discriminação que permeiam os resultados de estudos estatísticos, refletindo negativamente na participação da população economicamente ativa.

O fato de fazerem parte de um grande contingente de trabalhadoras que conquistaram uma crescente escolaridade e experiência de trabalho, não garantiu, até o presente momento, tratamento igualitário para as mulheres no mercado de trabalho, embora essas condições venham se modificando lentamente.

Convenções da OIT – principais metas

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Criada em 1919, em um momento de esperança, ao final da 1ª Guerra Mundial, a OIT viveu a Grande Depressão e sobreviveu à 2ª Guerra Mundial e à Guerra Fria. No início deste novo milênio, a OIT assumiu o compromisso de repensar sua missão, seus programas e seus métodos de trabalho, a partir de uma nova lógica em um mundo cada vez mais integrado. É a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregados e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo.

A OIT funda-se no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. Fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a OIT é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo.

Desde a década de 1950, as Convenções da OIT, que versam sobre igualdade e não discriminação no trabalho, teriam que ser acatadas para que se instalasse uma competição justa no que diz respeito ao mercado de trabalho. Porém, verifica-se que, até a atualidade, tanto as multinacionais instaladas em território brasileiro, quanto aquelas de capital nacional, não observam as normas.

A Convenção de nº 100 dispõe sobre a "igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor", determinando que os países membros promovam ou garantam meios compatíveis e métodos que assegurem tal igualdade.

A Convenção de nº 111 indica a discriminação em relação ao emprego e trabalho como sendo toda distinção, exclusão ou preferências fundamentada em raça, cor,

negras, que além de sofrerem a discriminação de gênero, são vítimas do preconceito racial.

Conclui-se, portanto, que passadas décadas de movimentos que buscaram a igualdade entre os gêneros na sociedade, o papel da mulher ainda é o de coadjuvante no processo trabalhista, tendo em vista que ainda permanece intacta a visão de que ela serviria apenas como suporte do mesmo e não como elemento atuante deste processo. A mulher não aparece para somar esforços em igualdade de condições, e sim para alavancar a posição do homem no mercado de trabalho.

Somente quando os mesmos forem vistos como elementos de composição, que não se anulam e sim se complementam, o processo trabalhista além de justo será coerente com as necessidades e pretensões, tanto de empregos quanto de empregadores. O lucro, como produto final, será de todos os segmentos trabalhistas e as qualificações de acordo com o gênero, serão complementares.

BIBLIOGRAFIA

A MULHER no mercado de trabalho. *Observatório Social em revista*. Santa Catarina: a. 2, n. 5, p. 5-70, mar. 2004.

AS MELHORES empresas para você trabalhar. *Exame/Você S/A*. São Paulo: ed. 87, p. 26-31, set. 2005.

FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER. *O Progresso das Mulheres no Brasil*. Brasília: 2006.

Artigo enviado em 7/03/2006,
aceito em 12/05/2006.