

O TRABALHO DA MULHER FRENTE A DESIGUALDADE DE GÊNEROS

ADRIANA UHLMANN¹;

Kamila Daiane Pereira Monteiro²; Valmir Uhren³

¹ Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – ADRIANA UHLMANN¹;

² Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – Kamila Daiane Pereira Monteiro²;

³ Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais– Valmir Uhren³;

RESUMO: O presente trabalho irá abordar a posição em que a mulher ocupa no mercado de trabalho, tal como, os seus desdobramentos no decorrer da época para alcançar o seu espaço. Devagar a estrutura social foi se moldando as conquistas femininas, porém sem um reconhecimento adequado para os seus infinitos papéis desempenhados. Neste trabalho, serão analisados alguns dados referentes a essa desigualdade entre os gêneros, como: a licença parental e os afazeres domésticos. Na atualidade contemporânea iremos observar um destaque da mulher na renda familiar, contudo, existe uma evidência ilusória de recompensas.

PALAVRAS-CHAVE: Feminino, maternidade, emprego. discriminação.

ABSTRACT

The present work will address the position that women occupy in the labor market, as well as their unfolding during the season to reach their space. Slowly the social structure was shaped by women's achievements, but without adequate recognition for their infinite roles. In this work, some data related to this inequality between genders will be analyzed, such as: parental leave and domestic chores. Nowadays, we will observe a highlight of women in the family income, however, illusory evidence of rewards.

KEYWORDS: Female, motherhood, employment. discrimination.

INTRODUÇÃO

O local de inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda retrata muito sobre as questões culturais e de uma construção social vividas nos dias de hoje. A sociedade mesmo avançando ao longo do tempo a favor de mais igualdades entre os gêneros, ainda divide e posiciona as funções trabalhistas conforme o sexo. Na grande maioria das vezes o papel de destaque da mulher no trabalho é vinculado a áreas de ocupação consideradas naturais do

feminino, gerando um pensamento de segmento retrógrado em relação ao lugar que essa mulher é “capaz” de ocupar (PRADO, 2017).

Para uma sociedade patriarcal e machista de forma dominante, a mulher não era considerada um ser autônomo, e seu corpo era sobrecarregado, uma prisão para ela mesma. No período renascentista, o trabalho feminino também foi depreciado. As mulheres que trabalhavam eram desvalorizadas, mas nem por isso deixaram de exercer suas atividades, pois as necessidades materiais de sobrevivência exigiam que assim fosse (DANTAS; SILVA; CARVALHO, 2014).

Essa desvalorização acarretava o recebimento de remuneração inferior à dos homens, e, conseqüentemente, havia a exploração da mão de obra feminina para que houvesse maior acúmulo de capital. A mulher, portanto, não foi afastada do trabalho, ela foi incluída nessa esfera, mas em condições míseras. Diante desses obstáculos para participar do mercado de trabalho, muitas passaram a realizar trabalhos a domicílios, eram contratadas por alguém, algo muito comum no ramo da confecção, e presente até os dias atuais (DANTAS; SILVA; CARVALHO, 2014).

No Brasil, as mesmas concepções foram trazidas junto aos colonizadores, onde a mulher (mulher branca) também era posta a condições desumanas. Um destes papéis que até hoje perpetua pela sociedade brasileira é a associação da mulher como esposa, a mulher “do lar” onde sua principal função era gerar filhos dentro do casamento, muitas vezes sem seu real consentimento (CIRIBELLI, 1995).

A mulher se casava muito jovem e a ela era designado as atividades do lar: organização da cozinha, cuidados com as crianças/filhos, direção do trabalho das escravas, fiação, tecelagem, bordados, costuras, sempre de forma subalterna ao homem sendo imposta a castigos físicos e psicológicos caso fugisse desse determinado padrão de época (CIRIBELLI, 1995),

No Brasil, desde a colonização, a mulher tem o seu trabalho desconsiderado perante a sociedade, sendo constantemente visto como mera obrigação de afazeres feminino no âmbito doméstico, com finalidade de atender as exigências de outros. Uma influência exercida pelo sistema patriarcal e o culturalismo que separa os afazeres pelo sexo biológico, um estigma que atinge uma boa parte do gênero feminino mesmo na atualidade.

Com o decorrer do tempo mesmo com a entrada da mulher no emprego formal, suas atividades ainda eram estereotipadas e equivocadamente associadas ao seu gênero, sendo algumas funções já predestinadas a mulher. Segundos dados do IBGE (1995 - 2015) os lares brasileiros crescentemente vêm sendo dirigidos por mulheres.

No ano de 1995, em torno de 23% das casas tinham mulheres no comando de suas famílias. Vinte anos depois, essa porcentagem chegava a 40%. Compete destacar que essas famílias em que a mulher está à frente do rendimento financeiro domiciliar não necessariamente quer dizer que não possua alguém do gênero masculino presente no lar, pois em cerca de 34% existe a presença do cônjuge (FELDMAN, 2006). Analisando esses dados podemos observar a importância das mudanças sociais com o decorrer do tempo devido os novos ajustes na concepção familiar e de como a inserção da mulher no mercado trabalho afeta no rendimento e na estrutura dos lares.

MATERIAL E MÉTODOS

Revisão bibliográfica baseado em livros, revistas e artigos publicados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Algumas políticas públicas foram adotadas no passar do tempo, com o intuito de minimizar a discriminação no mercado de trabalho entre os gêneros. A lei nº 6.136 de 1974 mostra que a partir dessa data o empregador passa a não ser mais encarregado pelos encargos referentes a licença maternidade, tornando de responsabilidade previdenciária tais pagamentos. Contudo, as contratações femininas continuam sendo menores em relação as masculinas. Isso ocorre com base na ideia de que mulheres tem um tempo de afastamento maior do que os homens na licença parental (PRADO, 2017).

Os dados do IBGE apontam para um aumento significativo dos lares onde as mulheres custeiam se não a totalidade da renda familiar com pelo menos uma grande parcela dela. Em 1995 o número de lares chefiados por mulheres era de 23% praticamente dobrando esse número em vinte anos (PIATTO; ALVES; MARTINS, 2012).

Além disso, é importante notar que as mulheres negras e trans, de periferia e com menor escolaridade, estão entre os grupos que possuem maior dificuldade de permanência e reinserção no mercado de trabalho. As primeiras oportunidades são verificadas tardiamente, assim como aponta-se para maior dificuldade nas passagens por entrevistas e na contratação de fato. Ainda que existam processos de escolarização que remetam a maiores dificuldades de acesso para essas mulheres, é importante notar também a presença do racismo estrutural e das desigualdades sociais e étnicas verificadas diante desse contexto, principalmente porque muitas dessas mulheres estavam vivendo em ambientes precários, cercadas por violência, com poucas oportunidades e ainda com estigmas relacionados com a sexualidade e com a objetificação, assim como as demandas retratadas na própria esfera do trabalho (PIATTO; ALVES; MARTINS, 2012).

Da mesma maneira como ressaltado anteriormente nessa pesquisa, é fundamental observar que a inserção da mulher negra no mercado de trabalho é parte de um processo histórico que não as favoreceu. De outra forma, é possível mencionar que essas mulheres foram afetadas direta e indiretamente por processos de exclusão e marginalidade, e que as primeiras ondas de movimentos feministas não as incluíam em suas pautas. O movimento feminista negro e as pautas laborais relacionadas a essas mulheres são posteriores à década de 1980, o que demonstra quão tardio são os debates em torno dessas questões e quão recente é a percepção dessas desigualdades (DANTAS; SILVA; CARVALHO, 2014).

Em relação às mulheres indígenas, a colocação no mercado de trabalho também é dificultosa. Além do preconceito ainda reinante, assim como a falta de oportunidade dessas mulheres, também há o componente do distanciamento de muitas comunidades dos centros urbanos. A partir disso, muitas dessas mulheres passam a ter dificuldades maiores em saírem dos ambientes de convivência comunitária e ficam restritas ao espaço local rural dos aldeamentos (DANTAS; SILVA; CARVALHO, 2014).

No entanto, para Verza, Sattler e Strey (2015), seja por conta das políticas de cotas ou de mudanças estruturais na mentalidade dessas comunidades, algumas dessas mulheres têm

buscado educação acadêmica, com a conclusão de cursos de graduação, mas ainda com dificuldades em inclusão posterior no mercado de trabalho. E assim como no caso das mulheres negras, as indígenas também não são plenamente amparadas pelos discursos feministas de inclusão. Aliás, é importante mencionar que as pautas relacionadas ao mercado de trabalho não atingem as mulheres de todas as etnias e classes da mesma maneira, pois as formas de exploração podem ser percebidas em suas divergências e pluralidades.

Da mesma maneira, algumas questões ainda precisam ser pensadas na ótica estrutural laboral brasileira, como a amamentação em local de trabalho, as licenças-maternidade, questões relativas ao assédio e abuso psicológico em espaço de trabalho, a pressão por resultados, as associações entre o profissional e a feminilidade ou o aspecto biológico, as progressões e promoções retidas mesmo com competências demonstradas, dentre outros aspectos (LEMES, 2017).

Ainda se verifica a necessidade de se pensar em novas demandas, como aumento de tempo familiar, aceite de justificção de falta em trabalho por ocasião de cólicas menstruais, maior compreensão do empresariado em relação a filhos adoentados e necessidade de falta, dentre outros inúmeros aspectos. Compreender cada uma dessas particularidades é fundamental na verificação de práticas que prezem mais pela equidade, e não a mera igualdade.

Diante dessas questões específicas, é fundamental compreender que tratar da igualdade de gênero em ambiente de trabalho implica em não considerar o feminismo e as lutas em sua coletividade, mas nas singularidades de cada grupo e cada mulher. A partir de tais perspectivas, o trabalho pode se desenvolver expressivamente, com maior interesse pelas causas específicas da mulher.

CONCLUSÃO

Apesar do avanço feminino existe uma analogia quando falamos em igualdade de gêneros no trabalho. O desequilíbrio mediante a remuneração entre homens e mulheres aponta para uma realidade ainda distante de condições semelhantes entre eles. Atualmente uma grande parte dos domicílios brasileiros é chefiado por mulheres, que muitas vezes desempenham as mesmas atividades masculinas somatizando com os afazeres domésticos, designando assim a mulher uma exaustiva dupla jornada de trabalho e com honorários inferiores em relação aos homens.

Considerando essas questões, sempre em que há a necessidade de uma divisão de tarefas muitas vezes relacionada a chegada dos filhos existe uma preferência em a mulher assumir a casa, enquanto o homem será destinado ao emprego formal, justamente por esses fatores de diferenças na remuneração. Outra que contribui para o aumento dessa desigualdade são algumas diferenças na lei mediante a licença parental, pois sendo ela tão desigual entre os gêneros que acaba por interferir tanto na contratação feminina, como na divisão das tarefas domésticas e da participação de ambas as partes com relação aos filhos. É necessário que surjam mudanças na conduta social mediante os diversos ajustes nas estruturas familiares que aconteceram ao logo do tempo, não para as mulheres andarem a frente aos homens, mas sim, que ambos andem lado a lado ou tal mesmo do lado que preferirem.

REFERÊNCIAS

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. Reflexões sobre a História da Mulher em Roma. **PHOENIX**, v. 1, n. 1, p. 137-146, 1995.

DANTAS, Taísa Caldas; SILVA, Jackeline Susann Souza; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Entrelace entre gênero, sexualidade e deficiência: uma história feminina de rupturas e empoderamento. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 20, p. 555-568, 2014.

FELDMAN, Sérgio Alberto. A mulher na religião judaica (período bíblico: primeiro e segundo Templos). **Métis: história & cultura**, v. 5, n. 10, 2006.

LEMES, J. **A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: A LICENÇA PARENTAL COMO AGENDA PARA IGUALDADE DE GÊNERO**. UBERLÂNDIA 2017. 79 p.

PIATO, Raiane Straiotto; ALVES, Rozilda; MARTINS, Sheila Regina. Conceito de família na pós-modernidade. In: **V CIPSI-Congresso Internacional de Psicologia**. 2012.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais De Gênero: A Licença-Parental como política pública para lidar com essas tensões**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851, jan. 2009.

PRADO, Danda. **O que é família?** São Paulo. Brasiliense. 2017.

www.ibge.gov.br