



A INSERÇÃO E A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: QUESTÃO DE GÊNERO

Nara Cavalcante Serpa ¹

Introdução

Percorrendo o caminho profissional, as mulheres acreditaram na idéia de que era possível conciliar casa e carreira e foram à luta construindo uma dupla jornada de trabalho. Enquanto os homens preocupam-se mais com o poder e ascensão individual, as mulheres seguiram valorizando mais a coletividade do que o individualismo. As mulheres apresentam maior sensibilidade e liderança nas relações humanas e, por isso, se destacam mais em cargos de chefia, procurando encorajar a participação dos empregados, a divisão de responsabilidades e as diversidades individuais de cada membro da sua equipe.

Frente a este contexto, há quem pense que, se uma equipe de trabalho for formada apenas por mulheres, será a ideal; porém, os dois gêneros têm maneiras diferentes de encarar uma determinada situação.

No entanto, se deve ressaltar que as desigualdades vividas no cotidiano da sociedade, no que se refere às relações de gênero, não se definiram a partir do econômico, mas, especialmente, a partir do cultural e do social, formando daí as representações sociais sobre as funções da mulher e do homem, dentro dos variados espaços de convivência, ou seja, na família, no trabalho, na escola, na igreja, na prática desportiva, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade.

Sendo assim, o objetivo principal deste artigo é ressaltar a nova posição e participação da mulher na sociedade capitalista. Compreender e analisar as transformações ocorridas com a participação da mulher no mercado de trabalho e refletir sobre suas implicações nos diversos processos de mudanças das condições sociais femininas no mundo do trabalho, numa revisão da pesquisa realizada nas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A – CELESC S/A.

¹ Mestre em Políticas Públicas pelo Programa de Mestrado Profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas – PMGPP, do Centro de Ciências Jurídicas, Políticas e Sociais – CEJURPS, Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação, Extensão e Cultura – PROPPEC, da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI; Pós Graduação Especialista Infância e Violência Psicológica em Família, da Universidade de São Paulo - USP; Pós Graduação Formação para o Magistério Superior em Psicologia da Infância, da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI; Licenciada em Pedagogia - Orientadora Educacional MEC/SC 543; autora, do TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, (Bacharel em Serviço Social) sob o título “Reestruturação do Trabalho e as Demandas para o Serviço Social”, apresentado ao Curso de Serviço Social da Universidade Regional de Blumenau (FURB), em 1999; autora da Dissertação de Mestrado “Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso”, defendida em 2007, da qual originou-se o presente artigo de revisão; Secretária Executiva DRT/SC 247; E-mail: <naracs@gmail.com>.



O artigo revisa a identificação do novo perfil das mulheres que trabalham numa empresa pública, bem como identifica o mundo das mulheres que ocupam cargos de chefia na empresa e suas condições sociais, conforme a pesquisa realizada, de envolvimento da estrutura administrativa da CELESC, cujas entrevistas, análise de documentos e a troca de informações com técnicos, lideranças locais e autoridades de forma constante, proporcionou o enriquecimento dos conteúdos pesquisados e a inserção de aspectos relevantes, ora revisados.

Assim, espera-se, contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades de gênero nas empresas, bem como despertar reflexões e sugerir a continuidade da investigação da questão de gênero no mercado de trabalho, pois o tema é relevante na sociedade contemporânea.

Reestruturação do Trabalho no Final do Século XX

A introdução de sistemas de máquinas mais complexas e aperfeiçoadas levou a diminuição dos postos de trabalho e a redução do custo com a força de trabalho², adquirindo maior produtividade.

A partir daí desenvolveu-se, um novo tipo humano, conforme Gramsci, no qual tratou de delinear um tipo que submetesse as exigências do mercado de trabalho. “A racionalidade do processo produtivo vai ao encontro de algumas necessidades fundamentais da classe operária: salários altos e bem estar resumem a fórmula de hegemonia fordista” (SIMIONATTO, 1995, p.89).

De acordo com Miranda (2004, p.11)

O tipo humano fordista exigia a total concentração e a centralidade do operário sobre o seu trabalho, aprofundando o que já vinha ocorrendo na manufatura, tornando o resultado uma propriedade alheia ao trabalhador, já que os meios de produção não lhes pertenciam.

Este procedimento condicionava o trabalhador a ter o mínimo de contato com seu companheiro. O trabalhador deveria realizar seu trabalho sem questionar, pois era pago para produzir e não para conversar.

A respeito do modelo fordista, Antunes (1997, p.17), faz algumas considerações:

Entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção mais homogênea, através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição e

² Ao mesmo tempo que a linha de montagem diminuiu o desgaste físico e possibilitou o aumento da produção, permitiu a manutenção da quantidade de produção com a diminuição do número de trabalhadores (SERPA, N. C. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso.** 2007. 182 fl. Dissertação. (Mestre Profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas). Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2007).



consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.

A preocupação da preservação da força de trabalho faz com que o modelo fordista adote pagamentos de altos salários e a jornada de oito horas, no que constituía uma estratégia para fixar o trabalhador na fábrica. A pressão dos operários se fazia presente através de suas organizações, com greves e reivindicações de melhores condições de trabalho.

Souza (1999), por exemplo, aponta que o *Welfare State* surgiu como mecanismo de controle político das classes trabalhadoras pelas classes capitalistas, ou seja, a intervenção no processo de barganha limitava institucionalmente a capacidade de organização extra-estatal dos trabalhadores.

Há indicações de que o controle político não ocorria somente sobre os trabalhadores, mas também sobre os capitalistas. O Estado regulava simultaneamente o poder de capitalistas e trabalhadores ao administrar o que se convencionou chamar “compromisso de classe”, “compromisso keynesiano” ou “compromisso fordista”. Esses “compromissos” referem-se, respectivamente, à legitimação da propriedade privada dos meios de produção em troca de instituições políticas que permitia aos representantes dos trabalhadores a administração de parte da economia (SOUZA, 1999), à mediação de relações privadas por instituições políticas democráticas com objetivos macroeconômicos e à redução do controle da organização do processo de trabalho e da inovação tecnológica pelos trabalhadores em troca da redistribuição de ganhos de produtividade e pleno emprego (DRAIBE, 2000).

A intervenção do Estado está vinculada à criação de uma política de proteção social. As políticas sociais são estratégias da classe dominante para o controle do homem no mundo do trabalho, contribuindo para a integração da força de trabalho no mercado de trabalho.

O estado passa a intervir diretamente nas relações entre o empresariado e a classe trabalhadora, estabelecendo não só uma regulamentação jurídica do mercado de trabalho, através da legislação social e trabalhista específica, mas gerindo a organização e prestação de serviços sociais (SIMIONATTO, 1995, p.77).

Sendo assim, considera Serpa (2007) que a questão social é agravada pelo processo de globalização da economia, que busca na reestruturação dos processos produtivos, novas formas de garantir a reprodução do capital.

Segundo Carrion e Vizentini (1998, p.14),

[...] a globalização é uma nova etapa no desenvolvimento do capitalismo, na qual a integração mundial de mercados suplanta a estruturação anterior do sistema em economias nacionais autônomas. Esse processo de globalização econômica estaria sendo acompanhado por um processo análogo e interligado de mundialização da cultura, com valores e identidades globais.

Desta forma, considera Serpa (2007) que o processo de globalização passa a ser a



reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado, em parte, pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países.

Há, portanto, pelo menos dois protagonistas importantes no jogo de poder da economia mundial: as empresas multinacionais e alguns Estados. As empresas nascem e se desenvolvem dentro dos países cujos Estados sustentam redes complexas de produção de bens, serviços, financiamento e tecnologia. Nesses ambientes surgem os novos processos de produção e as novas ondas de consumo, de modo que o país é uma plataforma fixa de operações, a partir da qual as empresas decolam para o mundo (SERPA, 2007).

Segundo Singer (1996, p.7),

A globalização em curso apresenta duas etapas: a primeira, do fim da guerra ao fim dos anos 60, quando ela abarcava, sobretudo os países hoje considerados desenvolvidos; a segunda, que já dura cerca de um quarto de século, que inclui uma boa parte do Terceiro Mundo e, mais recentemente, os países que compunham a União Soviética e seus antigos satélites.

O período do pós 2ª Guerra Mundial (chamado de internacionalização das economias) teve como marca central a presença das multinacionais; já o período da globalização privilegia determinados espaços como centrais na lógica da acumulação como, cidades globais, intensificação do comércio de mercadorias, aproximação dos mercados, aumento dos fluxos financeiros entre os países, etc.

Segundo Serpa (2007, p. 28), “O enfrentamento da questão social pela sociedade complica-se em função da política neoliberal, que prevê a minimização das funções do Estado como uma das estratégias adotadas para garantir o crescimento do capital”.

O Brasil adotou o modelo econômico neoliberal sob a coordenação política no governo de Fernando Henrique Cardoso, com os seguintes elementos, conforme Cardiolli (1995, p.12):

Primeiro com a dolarização da economia. Todos os produtos brasileiros estão dolarizados. O segundo, alegando a necessidade de conter uma possível retomada da inflação e, o aumento de preços, derrubou-se alíquotas de grande parte dos produtos importados. A perda fica com a grande parte da classe trabalhadora que está perdendo os empregos. O terceiro é a livre atuação do capital internacional. Diversas medidas foram tomadas neste período em conjunto com o plano real, permitindo desde a entrada do capital quanto a formação de joint ventures, que é a associação de empresas nacionais com empresas internacionais, justamente para montar o processo de re-industrialização do Brasil. Também foram derrubadas diversas barreiras para atuação do capital internacional, que investe em larga escala, mas pode retirar-se de um dia para o outro. O quarto elemento é a privatização e a liberação dos monopólios. O quinto elemento é a municipalização e a estadualização de certos serviços. Como sexto e último elemento, a proposta de desregulamentação constitucional, desconstitucionalização nas áreas do trabalho, das leis sociais, da tributação e da previdência.

Segundo Serpa (1999, p.53), as transformações resultantes da aplicação do neoliberalismo



(privatização, ajuste estrutural, livre-comércio, desregulamentação)³ “produzem um impacto sobre todos os aspectos das relações sociais, econômicas, políticas, culturais e pessoais”.

Segundo Petras (1999, p.112),

O Neoliberalismo está basicamente, no ‘ciclo de ajuste’, uma espiral descendente para a classe média e trabalhadora e, uma espiral ascendente para as empresas multinacionais, os banqueiros e as classes dominantes ligadas aos circuitos de poder estatais e internacionais. A medida que os salários diminuem, e os recursos internos são tomados pelo capital estrangeiro, as autoridades públicas e as classes políticas ficam impossibilitadas de enriquecer pelos ‘meios normais’. O Neoliberalismo é uma doutrina atraente por facilitar corrupção política, via oportunidades de privatizações, que oferecem comissões e parcerias às autoridades controladoras do processo. As concessões comerciais e de recursos e os acordos trabalhistas favoráveis aos empregadores, que são parte integrante da doutrina do livre-mercado, estão repletos de práticas corruptas.

Baseando-se em Lacerda (2007), pode-se sintetizar que enquanto o Estado desenvolvimentista esteve plenamente vigente, as lutas sociais e políticas foram no sentido de democratizar essas instituições, isto é, de permitir seu controle social amplo, de preferência permitindo que os próprios trabalhadores regulassem o funcionamento das instituições a eles afetadas (de qualquer forma, sem a tutela estatal).

É irônico, portanto, que a busca da preservação desses instrumentos, cuja democratização foi incompleta, seja considerada uma das principais bandeiras de luta dos movimentos de trabalhadores contemporaneamente⁴.

Segundo ainda Lacerda (2007), a “reforma do Estado” tem ocupado a agenda social e política brasileira desde há mais de uma década e, ainda, está inconclusa. À agenda própria do país junta-se outra, internacional, com outras preocupações, além das próprias questões conjunturais. Embora pareça que a importância do papel do Estado para o conjunto da sociedade – para além do “Estado mínimo” neoliberal – esteja assegurada nos dias mais recentes, a solução para os inúmeros problemas sociais do Brasil está longe de ser alcançada, em um quadro institucional que ainda está

³ Ver mais em Petras, James. **Neoliberalismo**: América Latina, Estados Unidos e Europa, 1999 e em TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (orgs.). **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**, 1998.

⁴ Falamos em “movimentos de trabalhadores”, mas isso deve ser bem caracterizado. Na verdade, essa expressão considera apenas os movimentos de trabalhadores no mercado formal de trabalho, deixando de lado aqueles no mercado informal – que são em quantidade bem maior, diga-se de passagem – e os que estão simplesmente fora do mercado de trabalho. Por outro lado, a sociedade brasileira caracteriza-se, pelo menos desde o início do processo de redemocratização, por uma complexidade bastante grande, não se reduzindo às questões de trabalho e abarcando, também, as dos “movimentos sociais” (trabalhadores sem-terra, ambientalistas, homossexuais, feministas, ativistas negros etc.), que exercem pressão sobre o Estado em favor de suas demandas particulares (que, em diversas ocasiões, embora não necessariamente, tenham objetivos mais amplos socialmente). Por fim, frente a crise do trabalho e após a falência do socialismo, a partir de meados dos anos 90 desenvolve-se no Brasil a “economia solidária”, que, englobando uma série heterogênea de práticas, baseia-se na autogestão dos trabalhadores e na substituição dos valores do capitalismo pelos da solidariedade dos trabalhadores (em moldes fortemente marxistas e anticapitalistas) (BOTELHO, 2002).



para definir-se em sua completude⁵.

De acordo com Serpa (2007), o direito do trabalho referente ao seu objeto de estudo e ao seu campo de atuação tem como características básicas irremovíveis um certo dinamismo e uma certa adequação à realidade.

Soares Júnior (2006, p.1) refere-se a estas características do direito do trabalho como inseridas num contexto mais amplo que são as relações políticas, sociais e econômicas e que por certo estão sempre a se modificar e a evoluir e, complementa afirmando que nas sábias palavras de Américo Plá Rodrigues, "o que era indisponível, rígido e inviolável se converte em flexível e derogável".

Em outras palavras, tem-se que o princípio básico que sempre informou o direito do trabalho e que visa proteger o economicamente mais fraco é bastante abrandado, visando o atingimento do objetivo precípuo de diminuir os gastos gerais com empregado, ensina o autor.

Segundo Maciel (2002, p.47), a proposta de flexibilização das leis trabalhistas vem da influência internacional, principalmente das empresas multinacionais, que não se preocupam com os direitos sociais, apenas pretendem explorar um trabalho mais barato. "Para estes, quanto menos garantia de emprego tiver, melhor". Para ele, deve-se combater a desregulamentação tendo uma proteção social acima da proteção econômica: "Antes de 1964, você tinha muito mais o lado social do que o econômico. Hoje você pensa na economia, na inflação, e tudo gira em torno de não ter inflação. Mas quem paga para não ter inflação? O empregado".

Portanto, de acordo com as colocações de Maciel (2002) e Soares Júnior (2006) pode-se considerar a flexibilidade do direito do trabalho como o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva.

"A flexibilidade pode variar de acordo com os fins, objeto e forma" (NETO, 1999, p.37). Quanto aos fins, a flexibilidade pode ser de proteção (adaptável em benefício do trabalhador), de adaptação (adequado às normas legais rígidas e a novas circunstâncias através de negociação coletiva mediante uma valoração global do que é mais conveniente ao trabalhador) e desregulamentação (derrogação de benefícios trabalhistas).

No que se refere ao objeto, Neto (1999) informa que a flexibilidade pode ser externa como

⁵ Essas reformas, embora conduzam à diminuição do Estado, não, necessariamente, visam ao "Estado mínimo" nem, tampouco, resultam nele. Assim, por exemplo, Luís Carlos Bresser-Pereira (1996), Ministro da Administração e Reforma do Estado no primeiro governo Fernando Henrique Cardoso, falava (como ainda fala) em "reforma gerencial" e em "Estado enxuto, forte e atuante" – no que tem, nesses termos, a concordância do atual governo; por outro lado, as agências reguladoras governamentais, instituídas ao longo dos dois governos de Fernando Henrique Cardoso, têm um forte componente desenvolvimentista (em virtude da composição de seus quadros técnicos, oriundos dos antigos órgãos desenvolvimentistas) (BOTELHO, 2002).



interna, entendendo-se por flexibilidade externa, quer a que se refere a entrada no mercado de trabalho (admissão, modalidades de contratação e de duração da relação de trabalho), quer a atinente a organização produtiva (descentralização da organização produtiva, trabalho ao domicílio, tele-trabalho, subcontratação). E compreendendo-se na flexibilidade interna, quer os aspectos reportados a ordenação do trabalho na empresa (mobilidade funcional e geográfica, alteração das condições de trabalho, tempo de trabalho), como a matéria da retribuição.

Fundamentando-se ainda em Neto (1999), ressalta-se que a flexibilidade na saída do mercado de trabalho está assegurada pela legislação sobre a limitação do campo de aplicação e o rigor da tutela contra a despedida individual e por nova legitimação das reduções de pessoal.

Quanto à forma, segundo Nassar (1997), a flexibilidade pode ser imposta (pelo empregador e por ato unilateral do Estado) e negociada.

Naturalmente, conforme afirma Nassar (1997, p.26) que

[...] a flexibilidade na contratação, na gestão das funções (estimulando a mobilidade funcional e a aquisição de competências-chave na empresa), na remuneração (ligando-a à produtividade), nas férias e nas faltas (procedendo a sua efetiva ligação com o trabalho efetivamente prestado), na cessação do contrato de trabalho (tornando menos onerosos e complexos os processos de adequação dos recursos humanos às necessidades da empresa), constituirão aspectos que, além de outros, necessariamente haverá que considerar em tal reponderação”.

Desde meados da década de 80, a reestruturação produtiva tem se tornado um imperativo para as empresas que querem se fixar competitividade no mercado interno e externo. Este processo, apesar das diferenciações regionais, tem apresentado um carácter nacional em termos de sua abrangência e tem aportado em diversos setores da economia (FRANCISCO, 1997, p.55).

Hoje, percebe-se uma crise que atinge o mundo todo. Uma crise que recusa valores civilizatórios propostos pela modernidade. Uma crise marcada pela perda dos referenciais utópicos, e, por isso mesmo, abandonam-se quaisquer esperanças sobre o futuro, segundo alude Serpa (2007).

A organização da produção vem passando por um processo de reestruturação, que tem afetado toda uma série de regras e princípios basilares que davam sustentação a sociedade capitalista. A produção em massa exigia não só padronização das máquinas, como também a dos produtos e seus processos de fabricação de modo que atendessem um mercado onde a demanda não parava de crescer. Os trabalhadores com diferentes especializações eram obrigados a se especializar numa única e mesma tarefa. Este tipo de estrutura e organização da produção e da distribuição da riqueza social, invadiram e estruturaram todas as outras dimensões da vida social (SERPA, 2007, p.37).

Esse novo tipo de organização terá que tomar decisões rápidas a fim de responder as mudanças imprevisíveis de demanda do mercado. Para tanto, as organizações precisam se antecipar ao mercado, mudando a demanda por aptidões e conhecimentos (MOTA, 1998, p.16).

Se por um lado o trabalho passou a ser um fator dinâmico da produção para o qual se voltam



as mais novas e diversas tecnologias, por outro lado, acompanha-se uma redução substancial do capital variável no processo produtivo. Há uma busca de fixação da força de trabalho mais qualificada e mais adequada aos novos requisitos da produção, assim como há uma redução drástica do quadro de trabalhadores desqualificados.

A partir do desencadeamento do processo de reestruturação produtiva, o profissional passa a ser requisitado para atuar na implementação e execução de Programas de qualidade, ou seja, cabe ao profissional atender os casos que fogem às regras, o que, em princípio, abre uma maior disponibilidade profissional para atuar em outras esferas. Com isso, são colocadas ao profissional novas demandas em termos da sua capacitação e qualificação.

A Inserção Feminina no Mundo do Trabalho

Mais do que as diferenças étnicas, os interesses políticos e ideológicos somados a um mosaico cultural tem interferido na trajetória social, política e profissional da mulher, afirma Serpa (2007).

No início do século XIX com uma colonização já planejada, imigrantes açorianos, alemães e italianos estabeleceram-se na região, com suas famílias, atraídos pela promessa da posse de terras. Por tratarem-se, em sua maioria, de pessoas de poucos recursos, não dispunham de escravos, e o trabalho feminino era essencial para o desenvolvimento das pequenas propriedades rurais e do comércio que se instalava. Neste contexto, as mulheres tinham trânsito público e exerciam atividades variadas (PEDRO, 1998).

Assim, a mulher culta passou os limites da porta de sua casa e foi ocupando o devido lugar na sociedade.

Contudo, apesar de sua capacidade de trabalho ser valorizada e reconhecida, a importância econômica de sua atividade para o crescimento do patrimônio familiar, sua participação política e social não foi maior do que a de suas compatriotas do centro do país, principalmente com o advento da Proclamação da República, quando a forte influência do Positivismo de Comte⁶ ditou o retorno à

⁶ O termo “positivismo” tornou-se um rótulo por demais utilizado sem que, no entanto, haja uma qualificação ou especificação mais rigorosa do mesmo. Anthony Giddens (1998). Este, criticando o modo indiscriminado de utilização desses termos, termina por dizer: “Nos últimos anos, ‘positivismo’ tornou-se antes uma expressão ofensiva do que um termo técnico de filosofia” (1998, p. 167). Para Habermas (1982, p.90), “O positivismo assinala o fim da teoria do conhecimento. (...) O positivismo amputa este questionamento; (...) O positivismo perde essa dimensão de vista (...). (...) O positivismo dogmatiza a fé das ciências nelas mesmas, ele assume a função de blindar (...)”. Dos textos lidos e das passagens consignadas, pôde-se perceber que a filosofia de Augusto Comte tem origem numa tentativa de “purificar” as modalidades de criação e admissão do conhecimento - que, como visto, acaba por se reduzir ao conhecimento científico. Comte cria, ou aprofunda, um racha entre conhecimentos provenientes de distintas fontes. O



"sagrada missão" da mulher: o trabalho doméstico e os cuidados com a família.

Importante mencionar que a valorização da mulher “trabalhadeira”⁷ se deu até o momento em que sua presença em outras atividades que não as do lar, serviu aos interesses econômicos da época, sendo considerada como "esposa ideal", desejável para aquele que queria progredir social e economicamente (PEDRO, 1998, p.276).

Quando um novo padrão de vida burguês se instalou na região, a mulher “trabalhadeira” passou a ser exclusivamente do lar, (seu espaço natural), uma administradora doméstica que deveria promover a harmonia familiar (Pedro, 1998), e cuja preparação era voltada para o casamento (D’AVILA NETO, 2005, p.67).

Para que a mulher brasileira consolidasse, efetivamente, sua posição de “trabalhadora” da sociedade, seria necessário que tivesse acesso à instrução e educação, uma vez que, ao contrário do que se pensa, o ingresso no mercado profissional era maior entre as mulheres provenientes das classes mais altas, o que se justifica pelo maior índice de escolaridade destas (D’AVILA NETO, 2005).

Conforme Hahner (1981, p.14), no estudo das obras de história de qualquer parte do mundo, constata-se que as mulheres estiveram ausentes, como se não tivessem participado do desenvolvimento de seus países. A razão desta constatação relaciona-se ao motivo de que “os homens enquanto transmissores tradicionais da cultura na sociedade, incluindo o registro histórico, veicularam aquilo que consideravam e julgavam importantes”. Na medida em que as atividades das mulheres se diferenciavam consideravelmente das atividades dos homens, elas foram consideradas “sem significação e até indignas de menção”; motivo pelo qual as mulheres permaneceram à margem das principais relações do desenvolvimento histórico.

Em fins da segunda década do século XX, iniciou-se no Brasil um movimento moderado em defesa dos direitos da mulher incitando assim a formação de organizações objetivando os direitos da

que passa a ser de interesse do cientista é aquele conhecimento que seguiu determinados parâmetros normativos predeterminados. (HALIS, Denis de Castro. **O que é afinal o positivismo? A sua apresentação segundo Habermas e Giddens.** Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 22 de maio de 2007.

⁷ A palavra *trabalhadeira* designa, num primeiro momento, a mulher que **gosta de trabalhar, é diligente e cuidadosa** e cujas atividades extrapolavam as atividades domésticas, servindo de apoio ao trabalho do marido. Já a palavra *trabalhador* é utilizada para designar ao homem que exerce um trabalho considerado ativo, produtivo. Ora, enquanto o homem, profissional que exerce uma atividade produtiva e remunerada, reconhecida pela organização social em que se encontra é o trabalhador e valorizado por isso, a mulher, na execução de suas atividades domésticas, não remuneradas e pouco valorizadas como atividade profissional, quando é reconhecida pelo meio social onde se encontra é classificada trabalhadeira. No uso dessas duas palavras se encontra todo um histórico da diferença no tratamento de homens e mulheres quanto ao exercício de suas atividades laborais, sejam elas remuneradas ou não. Diferença esta que se acentua quando, ao assumir atividades profissionais no âmbito público, a mulher passa a ser denominada **trabalhadora**. (PREHN, Denise R. Mulher e Trabalho. **Revista Veja**, n. 27, p. 14-15, 2002).



mulher no Brasil.

Hoje, muito se avançou no caminho para a igualdade entre os sexos, em função da permanente luta feminina em busca de espaço e reconhecimento profissional, político e social, que vem assegurando direitos e garantindo novas oportunidades.

Ainda existem muitas mulheres fora do mercado e que trabalham cuidando dos filhos e da casa, mas é crescente a quantidade de profissionais do sexo feminino que estão disputando, em condições de igualdade e, muitas vezes de superioridade, um determinado espaço no campo social, econômico e político. O que denota uma postura atuante, não apenas pelos seus próprios esforços, mas também pelas exigências do mundo moderno, que obrigou os homens a abrirem mão de sua atitude dominadora e caminharem no sentido de uma parceria necessária e enriquecedora.

Conforme declara Kurzawa (2003, p.5), “a mulher vem ocupando cargos em todos os setores produtivos e de gestão, auxiliando de forma efetiva no desenvolvimento estadual e nacional e participando do processo de planejamento e execução de governo democrático”.

Complementa ainda a autora que apesar de se estar realmente caminhando para eliminar a desigualdade de gênero, é relevante, adotar ações que garantam na legislação, a inexistência de qualquer forma de discriminação, seja na promoção profissional ou na ocupação de postos de comando (KURZAWA, 2003).

No decorrer da história observa-se que as mulheres conquistaram alguns direitos, mudaram seu modo de pensar e de agir, deixaram de ser submissas ao homem para tentar ficar em condição de igualdade com ele.

Os valores masculinos se sobrepõem ao feminino. Há cerca de dez mil anos, de geração em geração, a mulher, segundo Muraro & Boff (2002), continua sendo depositária dos valores arcaicos masculinos.

Segundo Priore (2004) desde o Século XVIII até os anos 50, do século XX, o objetivo do feminismo foi provar que as mulheres são "homens como os outros" e devem, conseqüentemente, beneficiar-se de direitos iguais. No governo de Getúlio Vargas, essa idéia foi reforçada⁸. No seu capítulo III intitulado – Da proteção do trabalho da mulher – regula a duração, condições de trabalho e a discriminação contra a mulher, limitando o horário de trabalho, período de descanso, métodos e locais de trabalho, como também a proteção à maternidade.

Para conquistar seus direitos a mulher aprendeu a desprezar o lado emocional, intuitivo e vulnerável existente nela, para valorizar as qualidades racionais, analíticas, fortes e impenetráveis que o homem possuía. Na luta pela sua evolução profissional a mulher buscou a igualdade com o homem porque ele representa a diferença.

⁸ Preocupava-se com a questão do trabalhador e criou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em vigor desde 1943.



Isso faz com que as mulheres sejam vistas, a priori, mais agressivas, mais competitivas e mais impiedosas do que os homens (SERPA, 2007, p.50).

Referente à evolução da condição jurídica da mulher, deve-se concordar com a autora Raquel Marques da Silva (2003), no texto intitulado “Evolução Histórica da Mulher na Legislação Civil” de que a evolução da condição jurídica da mulher, foi bastante lenta e no Brasil teve marcos básicos, dentre os quais o Estatuto da Mulher Casada, que alterou o Código Civil; a Consolidação das Leis do Trabalho; a Consolidação das Leis da Previdência Social e as anteriores Cartas Magnas culminando com a atual Constituição Federal.

Primitivamente, no relacionamento entre homem e mulher, como relata a autora, a mulher, desempenhava uma função social igual a do homem. Enquanto o homem caçava e pescava, competia a mulher o desenvolvimento da agricultura e tarefas domésticas. Com o aumento da riqueza individual do homem, a monopolização da política, bem como, a queda do direito materno ocorreu uma enorme desigualdade jurídico-social entre homens e mulheres.

Com o Código Eleitoral de 1932 surgiu um avanço nos direitos da mulher quando, o mesmo, permitiu à mulher o exercício do voto aos vinte e um anos de idade, tendo a Constituição Federal de 1934 reduzido esta idade para dezoito anos e, Silva (2003) finaliza a narrativa sobre a evolução histórica da mulher na legislação, declarando que trinta anos após, com o advento da Lei nº 4.121/62 (Estatuto da Mulher Casada) nosso Código Civil sofreu significativas mudanças.

Pode-se dizer que, a partir da Constituição de 1967, começou a firmar-se a igualdade jurídica entre homens e mulheres. Por fim, a Magna Carta de 1988 igualou, definitivamente, homens e mulheres em direitos e obrigações. A boa hermenêutica recomenda que qualquer norma que contrarie esta igualdade deva ser declarada inconstitucional.

Não nos resta dúvida que a ascensão social da mulher trouxe a perda de alguns privilégios e prerrogativas de que desfrutava. No entanto, é mister termos em mente os ensinamentos do mestre Orlando Soares que nos ensina "enquanto a submissão garante certa segurança, a emancipação e a liberdade, quanto mais amplas, exigem maiores riscos e responsabilidades". Seguindo, o mestre, o qual apreço com absoluta propriedade que "com efeito, os fracos não lutam, tombam facilmente, por isso não conseguem manter-se erguidos, e a roda da vida passa inexoravelmente sobre seus corpos caídos ao longo da estrada, esmagando-os" (SOARES JÚNIOR, 2006, p.3).

Porém, ressalta Serpa (2007, p.58) que:

[...] o que se deve buscar nesta luta pela igualdade entre homens e mulheres não é guerra, não é a masculinização, mas sim o respeito mútuo, a soma de forças para juntos constituírem uma vida melhor e mais digna para todos.



Segundo Costa *et al.* (2004), diversas pesquisas realizadas na América Latina demonstram que a participação feminina no mercado de trabalho no contexto dos processos de globalização e ajuste estrutural é bastante heterogênea, estando presente nas indústrias, mas com crescimento constante no setor de serviços e comércio.

A inserção das mulheres nas indústrias, muitas vezes ocorre na forma de "inserção excluída" colocando as mulheres em funções menos qualificadas e com menor oportunidade de mobilidade ocupacional. Além disso, os processos de desintegração vertical das grandes firmas, têm significado uma forte assimetria de poder entre as empresas que compõem a cadeia produtiva, por relações de subcontratação fundada numa lógica de diminuição de custos e por forte precarização do trabalho, com presença significativa das mulheres.

A conclusão das pesquisas é que o perfil do trabalhador coletivo, integrante deste novo processo de trabalho produtivo é fortemente segmentado, em termos de suas condições objetivas e subjetivas, marcado fortemente pelas relações de gênero. (COSTA *et al.*, 2004).

Pode-se dizer que os mecanismos da globalização neoliberal e, em particular, os planos de ajuste estrutural tiveram um forte impacto sobre o trabalho das mulheres. A transição à economia de mercado nos países do Leste europeu conduziu a uma regressão significativa no estatuto das mulheres em termos de emprego e condições de vida e de trabalho (KERGOAT, 2003b).

A conquista da cidadania plena das mulheres é ainda um processo em curso na sociedade brasileira, é uma luta das mulheres nos movimentos, é uma luta dos partidos que pretendem ter um projeto democrático (SOUZA LOBO, 1991).

A questão da competência, e o debate sobre qualificação versus competência, podem ser examinados a partir deste ponto de vista que permite pensar essa noção a partir de uma perspectiva feminista. Todas as definições de competência fazem aparecer figuras e características masculinas: criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidades técnicas e autonomia no trabalho. As mulheres raramente estão presentes em cargos que requerem tais características.

Segundo Hirata (2004), quando as mulheres possuem tais competências, elas são menos remuneradas. Aliás, a diferença salarial entre homens e mulheres é um fato no mundo inteiro. Porém, e essa questão é fundamental, as competências tais como o "care", a "relação de serviço", não são consideradas competências, mas atributos naturais das mulheres e, nessa medida, não são reconhecidas e nem remuneradas.

A luta pelo reconhecimento das qualidades ditas femininas (o "cuidado" a outrem, a competência relacional sobretudo) como competência profissional é sem dúvida um dos momentos



essenciais da correlação de forças que se estabelece hoje entre os seres e entre as classes sociais, afirma a autora Serpa (2007).

O modo como as mulheres estão inseridas como trabalhadoras, produtoras, reprodutoras da força de trabalho e, principalmente, pela condição de classe, gênero, raça/etnia, orientação sexual, idade, religião e outros aspectos de identidade e nacionalidade tem tornado cada vez mais visível a difícil realidade das trabalhadoras. Considera-se então que, com o processo de globalização, estas questões têm se agravado fortemente e interferido na vida destas mulheres.

Neste sentido, percebe-se uma intensificação das assimetrias nas relações de gênero e raça no mercado de trabalho globalizado.

Não reconhecer as contribuições econômicas e sociais do trabalho não remunerado das mulheres compromete a vida, a identidade e a auto-estima destas trabalhadoras. Pode-se observar nas limitações de oportunidades ao emprego, à capacitação, ao acesso a vida pública, social e política e ao exercício dos direitos fundamentais, como os direitos humanos (LIMA, 2004, p. 54)

As regras comerciais carecem de uma visão de gênero e raça, pois elas não levam em conta, nem o trabalho doméstico não remunerado das mulheres, nem o acesso desigual a recursos como crédito, terra, educação e serviços adequados de saúde. Para as trabalhadoras do setor formal - protegidas por leis - estão garantidas a licença-maternidade, creche, espaçamento de tempo livre para a amamentação, mesmo que estes direitos fiquem apenas na legislação. Há ainda grande parte de mulheres que enfrentam a discriminação na contratação, seja por serem casadas e com filhos, seja para comprovar a infertilidade ou mesmo a não gravidez. Ainda no trabalho, elas são alvos de abuso de poder por parte de chefias como o assédio sexual, assédio moral, punições por atrasos e faltas, quando necessitam cuidar da saúde dos filhos.

Para as mulheres, é central avançar no reconhecimento de que as diferenças são culturais e de que a organização dos movimentos sociais e feministas no continente deve se articular a partir das demandas existentes, do ponto de vista de gênero e da justiça social.

Considerar a perspectiva de gênero e incorporá-la aos acordos comerciais, às relações de trabalho e à vida cotidiana, assim como aos direitos humanos, às migrações, aos direitos de propriedade intelectual, aos aspectos trabalhistas e sindicais, permitiria garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres e homens como condição para uma equidade social e de eficiência na distribuição da riqueza.

Assim as mulheres chegam ao mercado de trabalho com suas habilidades limitadas pelos aprendizados marcados pelo gênero e conformando "guetos femininos". Além da naturalização de suas qualificações, existem outras explicações para que estas profissões sejam tão mal remuneradas.



Uma explicação é de que a força de trabalho feminino se concentrando em poucas profissões e funções infla a oferta frente a uma demanda estável (BRUSCHINI, 1994). Um exemplo clássico é o fato de algumas escolas remunerarem melhor os professores de física e química em relação a professoras de português e história.

Outra explicação é a de que o valor do trabalho não é intrínseco a ele, mas relacionado ao reconhecimento social de quem o faz. O exemplo é a definição de trabalho leve e trabalho pesado para tarefas similares, sendo leve sempre o que é realizado por mulheres, e, pesado, por homens (PAULILO, 1987).

E outra explicação ainda diz Serpa (2007), é a de uma supervalorização na sociedade de mercado das tarefas ligadas à produção de bens, em especial os intensivos em tecnologia, em relação às tarefas de reprodução e cuidado. Que razões podem explicar o fato de que o complexo trabalho de uma professora de educação infantil seja pior remunerado que o de um operário?

No momento atual, uma parcela expressiva do conjunto de desempregados das regiões metropolitanas é constituída de mulheres. A inexistência de políticas públicas destinadas a avaliar e considerar as questões de gênero associadas à maior dificuldade de inserção feminina, não deixa de ser um fator que precisa ser explorado para efetivamente levar ao decréscimo do desemprego da mulher. Da mesma forma, ainda é recente a inserção da mulher na condição de ocupada e, por isso, pouca atenção tem sido dispensada ao fato de que entre estas predominam vínculos formalizados e que levam ao não reconhecimento de seu trabalho.

Porém, todos estes aspectos ainda são pouco discutidos e necessitam de políticas destinadas a prevenir o uso da força de trabalho feminino em detrimento da masculina, pois o prejuízo social estende-se para além da fronteira do mundo do trabalho, atingindo a própria reprodução da sociedade e da qualidade de vida da população, o que vem a solidificar o objetivo deste artigo.

Sendo assim, sintetiza a autora Serpa que no contexto das reconfigurações das relações sociais no mundo do trabalho, repensar as conexões entre ética e gênero faz parte dos processos de modernização e renovação de valores nas organizações produtivas. A emergência da idéia de igualdade de tratamento, que tem registro histórico no debate já no século XIX, e a recente definição do direito de "igualdade de oportunidades" são referências de valores que qualificam o trabalho feminino. Mas apesar das recentes inovações produtivas e organizacionais estas referências não são ainda direitos aplicados, permanecendo como pautas de difícil negociação entre as trabalhadoras e os empregadores.

Na pesquisa realizada na Administração Central e nas Agências Regionais de Distribuição



da CELESC no Estado de SC., foi constatado que há aproximadamente 3.895 empregados regidos pelo sistema empregatário da CLT. A predominância maior é do gênero masculino com um total de 3.229 empregados. Em contrapartida, o gênero feminino totalizou 666 funcionárias. Tal diferença entre o gênero masculino e feminino segundo a autora da pesquisa, possui historicidade da cultura operária, no mercado de trabalho no Brasil.

A pesquisa realizada revelou também que dos 3.229 homens, 11,30% possuem função gratificada. Em contra partida das 666 mulheres, 15,02% possuem função gratificada.

Mais uma vez a história mostra que em geral, conforme Rego (2004, p.583), “[...] na divisão do trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas; os cargos de direção e de concepção, como o de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens”.

Complementa ainda o autor, que “as autoridades e os homens de ciência [...] consideravam a participação das mulheres na vida pública incompatível com a sua constituição biológica” (IBIDEM, p.603).

Neste distanciamento entre o gênero masculino (3.229) para o gênero feminino (666) empregados, observou-se que o mercado de trabalho na CELESC está voltado para a área técnica (engenharia/eletricistas), sendo que a sociedade acadêmica não tem contingente feminino para certas profissões destinadas para estas áreas de trabalho.

Segundo Serpa (2007), vale lembrar que as trabalhadoras construíram uma cultura própria e foram perseguidas pelas forças policiais. As conhecidas “escolas modernas”⁹, impediam o acesso de mulheres à educação e, com isso, não respondiam as demandas de postos de trabalho. Porém, no último concurso público (2006) foi contratada uma eletricista mulher, o que mostra um avanço das mulheres neste tipo de profissão.

Na pesquisa realizada, os funcionários entrevistados, emitiram sua opinião sobre a diferença de gênero entre os empregados da CELESC Distribuição S/A, como:

A minha opinião em relação à diferença entre o número de mulheres e homens é que a empresa tem um potencial humano voltado à área técnica e a sociedade AINDA não tem contingente feminino em algumas profissões, como exemplo eletricistas, mecânicos e borracheiros. Vejo que a entrada da mulher no mercado de trabalho, antes visto como masculino, está sendo via universidade, portanto em profissões que exijam formação universitária. Então, dentro em breve, este quadro estará mudando, pois nos bancos universitários hoje vejo mais mulheres que homens.

Existe toda uma questão cultural e antropológica que explicaria esse fato, mas acho que a sua pergunta foi bem objetiva. Então, respondendo, acredito que pelo fato de a empresa, nos últimos anos, ter lançado concursos na área técnica, e não há demanda social feminina para suprir. Sendo que em outras áreas (administrativas) a diferença percentual de mulheres e homens já não é tão expressiva, a meu ver (TMZF, 23 mar. 2007, *apud* SERPA, 2007).

⁹ Referidas por Rego (2004)



A entrevista revelou dois aspectos interessantes, analisando-se a próxima opinião:

Achei bem interessante a sua questão. Inclusive ela vem de encontro à outra questão que me fizeram ontem. Porque as esposas dos empregados podem participar dos jogos da FAEC, mas os esposos das empregadas não podem?

A justificativa que me deram foi justamente a diferença entre o número de empregadas mulheres e o de homens, que é muito maior.

Nunca fiz investigação a respeito, mas acredito que nos últimos concursos o ingresso feminino aumentou, acredito ser pelo fato de terem aumentado as vagas disponíveis na área administrativa. Por que na área técnica percebo que o ingresso de mulheres continua reduzido, isso pode ser um aspecto cultural, já que se formos fazer um estudo existem algumas profissões predominantemente masculinas e outras femininas. Dessa forma identificamos poucas mulheres eletricitas, assim como encontramos poucos homens assistentes sociais, por exemplo. Sendo assim, pelo fato de a Celesc possuir um grande número de empregados na área técnica, justifica-se o número reduzido de mulheres (APP, 22 mar. 2007, *apud* SERPA, 2007).

O depoimento abaixo mostra que a percepção de entrada de mulheres na área técnica ainda é menor, comparada com a área administrativa. Isto ocorre segundo a pessoa entrevistada, por que:

[...] o processo é cultural. Embora a mulher sempre trabalhou, mas o mercado começou abrir as portas para o trabalho feminino, foi pós-segunda guerra mundial com o movimento feminista na década de 60. Parece muito tempo, mas para o tempo histórico é muito recente.

Na Celesc, não é diferente. O forte do trabalho é o operacional, eletricitista, técnico em eletricidade, engenheiros e estes cargos eram predominantemente masculinos, e o que restava para as mulheres fazer era o trabalho de secretária, assistente administrativo, assistente social, que eram trabalhos considerados de menor complexidade.

Com o último concurso, podemos ver grandes avanços. Tivemos mulheres avançando no campo masculino. Foi contratado, se não me engano, duas mulheres eletricitas na Celesc. Já temos Técnicas de Segurança, advogadas, engenheiras em número maior e mulheres ocupando cargos até no nível de Chefe de Departamento, Chefe de Agência, temos apenas uma, quiçá, à Diretor ou Presidente.

Isto porque, o homem ainda não consegue ver a mulher, ao seu lado, mas sim atrás, para eles somos ainda pessoas com capacidades inferiores a deles, porque, poder é associado à força, e quem tem força é o homem e constatamos em dizeres comuns: vocês querem igualdade vão trocar pneu. Não é isso que acontece? Só que eles não perceberam que, já estamos trocando pneu e muito mais. O que falta é mais mulheres terem coragem para conquistar seus espaços (TIR, 22 mar. 2007, *apud* SERPA, 2007).

Analisando, Serpa alude que neste depoimento a discriminação contra a mulher aparece sutilmente: “poder é associado à força, e quem tem força é o homem e isto constata-se nos dizeres comuns, vocês querem igualdade vão trocar pneu” (TIR, 22. mar.2007). Esta força não só está relacionada à força física, mas também à força relacionada ao poder. As relações de poder estão muito estereotipadas nas empresas e na sociedade, conclui Serpa (2007).

Como se pode constatar, comprovado na pesquisa realizada, o gênero mulher ainda não transpassou a sexualidade dentro do universo da divisão do trabalho do sistema. De acordo com a opinião “realmente as mulheres eram discriminadas e em parte ainda são dentro da empresa”, mostrou que o gênero masculino desvaloriza o gênero feminino mesmo circulando em universo distinto como em cargos de chefia. Esta relação começa com comunicação, por exemplo: passam informações importantes de decisões primeiramente para os homens e não para as mulheres.

Na conclusão dos depoimentos enviados e analisados, na realização da pesquisa de Serpa



(2007), todos ressaltaram que a diferença de gênero entre os empregados da CELESC ocorre devido à cultura, ao mercado de trabalho, a história da mulher, a força braçal, as áreas exclusivas ditas como femininas, a qualificação profissional, entre outras.

Portanto, pode-se elucidar que mesmo com a nova Constituição Federal aprovada em 1988, art. 5º - a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, à sociedade e a empresa nos desenvolve a historicidade das relações de gênero como fator despreocupante do sujeito da diferença entre os dois sexos.

Observando-se um outro depoimento, extraído da dissertação de Serpa, constata-se que o preconceito continua sendo tema da diferença de gênero no trabalho:

Ainda existe muito preconceito nos dias de hoje sobre mulher e homem no trabalho. Eu já "sofri" com isso. Perdi 02 vagas de emprego numa clínica para ser secretária para homens só porque o homem tem o jeito de ser imponente [...] e "intimida", os mais abusados. E tenho que na nossa profissão de segurança do trabalho o "preconceito" é maior ainda. É uma pena porque somos e temos tanta capacidade quantos os homens de fazer os serviços profissionais (L.H. 30 mar. 2007, *apud* SERPA, 2007).

A resposta, segundo Serpa (2007) mostra que o preconceito embute a discriminação pelo fato de ser biologicamente mulher e onde esbarra no aspecto da relação homem e mulher diante da relação de poder, o que denota um poderio absolutamente masculino.

Viável aqui elucidar a colocação de Sainsaulieu (2006, p.413), de que a composição de uma empresa deve ultrapassar resquícios históricos de problemas de gênero e caminhar para o “reconhecimento das atividades de todos os seus membros”.

Considerações Finais

Antigamente, lugar de mulher era dentro de casa, cuidando dos filhos e vivendo em sua função e do marido. Mas esses tempos - finalmente - acabaram. Trabalhar fora do ambiente doméstico, poder, votar, divorciar-se, usar calças compridas, aprender a ler e escrever, entre outros direitos, hoje vistos, com naturalidade, foram conquistas que envolveram a coragem de mulheres que revolucionaram os costumes e lutaram pela igualdade, contra o preconceito, a violência e a discriminação.

As mulheres têm conquistado cada vez mais lugar na sociedade e, por conseqüência, no mercado de trabalho. Elas administram os conflitos na tentativa de manter a harmonia entre os integrantes do grupo do qual ela é integrante, ocupando o cargo de chefe ou não, e buscam mais intensamente o desenvolvimento da equipe, procurando compartilhar mais seus conhecimentos do que os homens. Achando as soluções de um modo diferente dos companheiros do sexo masculino,



as mulheres pretendem ouvir outras pessoas e se armar antes de tomar decisões e consideram mais as conseqüências dos seus atos em longo prazo. A coragem de algumas mulheres abriu e consolidou caminhos para as gerações atuais.

Porém, apesar das conquistas, as trabalhadoras ainda têm muitas barreiras para quebrar. De acordo com a pesquisa de Serpa (2007), ora revisada, a grande diferença encontra-se logo no início do levantamento referente ao número de empregados da Administração Central e Agências Regionais na CELESC em SC. Do total de 3.895 empregados, 3.229 são do sexo masculino e apenas 666 mulheres do sexo feminino. Sendo que destes, 365 homens possuem função gratificada, enquanto que as mulheres nesta função, são em número de 100.

Portanto, no nível de gerência, 80% dos cargos são dos homens. Nas chefias, o percentual de homens também supera em muito o das mulheres, sendo que no nível de Diretoria, não há mulheres. As mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos.

Em todo o país, a renda média dos homens é 76% maior que o das mulheres. As mulheres ganham menos que os homens, mesmo que tenham o mesmo vínculo de trabalho, trabalhem o mesmo número de horas e possuam a mesma escolaridade que eles. Os patamares de rendimento feminino são sempre inferiores, sejam as mulheres empregadas, trabalhadoras domésticas, autônomas ou empregadoras.

Em geral, conclui-se que as mulheres possuem salários mais baixos, pouco ou nenhuma presença nos cargos de chefia e estão mais sujeitas a demissão.

Porém, garantir trabalho para a mulher é uma reivindicação fundamental para garantir a emancipação feminina. O direito ao trabalho remunerado é fator primordial não só para os homens, mas também para as mulheres, pois é uma questão de respeito e dignidade humana.

Apesar de todo avanço feminino no mercado de trabalho, ainda permanecem algumas angústias e questionamentos do tipo: por que ainda acontece essa discriminação de gênero no mercado de trabalho, se a população brasileira tem mais mulheres do que homens?

Por que os homens têm prioridade sobre as mulheres e na maioria das empresas ainda continuam com esta discriminação?

Algumas respostas para estas perguntas foram respondidas durante o processo de produção do trabalho de Serpa, reafirmada a constatação de que o Brasil entrou no século XXI sem dar às mulheres os mesmos direitos concedidos aos homens. Sendo que, uma das respostas conclusivas da pesquisa de “Serpa” é compartilhada e fundamentada pelas pesquisadoras Solange Sanches, Vera



Lucia Mattar Gebrim autora de "O Trabalho da mulher e as negociações coletivas" (estudo publicado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo)¹⁰ é que este fenômeno da discriminação ainda acontece, devido a três fatores:

- Dificuldades de inserção no mercado de trabalho: a mulher tem mais dificuldade do que o homem para arrumar emprego. Quando são demitidas, costumam ficar longos períodos sem ter uma colocação.
- Vulnerabilidade na inserção: as dificuldades que elas encontram para entrar no mercado de trabalho refletem na qualidade do emprego obtido, muitas vezes sem carteira assinada.
- Desigualdade na remuneração: os rendimentos da mulher no mercado de trabalho sempre são menor que o do homem.

A solução para estes fatores negativos referente à inclusão da mulher no mercado de trabalho, segundo as pesquisadoras, Solange Sanches e Vera Lucia Mattar Gebrim, compartilhada por Serpa, é de que um dos espaços mais importantes para a conquista de garantias ao trabalho da mulher, sem discriminação de gênero, é a negociação coletiva de trabalho. "É preciso aumentar a negociação de garantias relativas à equidade de gênero"¹¹.

E você? O que acha? Existe a discriminação de gênero ainda hoje? As repressões no ambiente de trabalho? Qual seria a solução? O que poderia ser feito?

Este foi o objetivo do presente artigo de revisão, levar à reflexão, bem como incentivar a novos trabalhos e pesquisas que consolidem a presença da mulher no mercado de trabalho e que, homens e mulheres tenham, sim, tratamento igualitário, pois, conforme conclui Serpa (2007, p.159), "As mulheres estão no caminho certo para chegar ao lugar que merecem, não apenas pela igualdade dos sexos, mas sim pela capacidade de fazer igual, ou até melhor, que os homens, visto que, capacidade não é questão de gênero, mas sim questão de talento".

Referências

ABNT. **NBR 6022**: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

¹⁰ SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. **Mulheres na Ciência**: O Trabalho da mulher e as negociações coletivas" (estudo publicado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo). 2003. Disponível em: <<http://comciencia.br/reportagens/mulheres/05.shtml>>. Acesso em: 18 Maio. 2007.

¹¹ SOIHET, Rachel. **Mulheres na Ciência**: O Trabalho da mulher e as negociações coletivas. (estudo publicado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo). 2003. Disponível em: <<http://comciencia.br/reportagens/mulheres/05.shtml>>. Acesso em: 18 Maio. 2007.



- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Campinas: Cortez, 1997.
- CARDIOLLI, M. A nova ordem mundial: uma tentativa de análise global. **Cadernos do Fórum Paranaense em Defesa da Escola Pública, Gratuita e Universal.** Curitiba, n. 2, 1995, p.7-28.
- CARRION, R. K. M.; VIZENTINI, P. G. F. (org.) **Globalização, neoliberalismo, privatizações: quem decide este jogo?** 2. ed. Porto Alegre: UFRGS, 1998.
- COSTA, Ana Alice; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra de; SOARES, Vera. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho.** 2004. Disponível em: <http://www.fesgenero.org/media/File/genero_y_sindicatos/reconfiguracao_das_relacoes_de_genero_no_mundo_do_trabalho_2004.pdf>. Acesso em: dez.2005.
- D'AVILA NETO. A mulher no mercado de trabalho. In: **Observatório social.** Revista. Ano 2, n. 5, março de 2005. Disponível em: < <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>>. Acesso em: Nov. de 2006.
- DRAIBE, S. M. **A Reforma dos Programas Sociais Brasileiros:** panoramas e trajetórias. XXIV Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais (ANPOCS), GT12: Política e Economia. Petrópolis, 2000.
- FRANCISCO, E. M. O processo de reestruturação produtiva e as demandas para o serviço social. **Revista da Faculdade de Serviço Social da UERJ,** n. 10, 1997.
- HAHNER, June E. **A mulher brasileira e suas lutas sociais e políticas – 1850-1937.** São Paulo: Brasiliense, 1981.
- KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: EMÍLIO, Marli (org.);
- KURZAWA, LUCIANE LIMA PERES. **O Papel da Mulher na Gestão Pública.** Artigo. 2003. Disponível em:< <http://www.sefaz.ms.gov.br/age/artigostec/artigoluciane.pdf>>. Acesso em dez. 2006.
- LACERDA, Leonardo Biscaia de; LACERDA, Gustavo Biscaia de. Exclusão social e trabalho na Sociedade Brasileira. **ENADE, Informativo AEMS.** Disponível em:<<http://www.aems.com.br/enade/view/?idn=402>>. Acesso em: 25 de jul. de 2006.
- LIMA, M. E. A. **Os equívocos da excelência:** novas formas de sedução na empresa. São Paulo: Vozes, 2004.
- MACIEL, J. A. C. Flexibilização da CLT, um tiro nos direitos dos trabalhadores. **Revista Jurídica Consulex.** N. 115. p.47. 31 de outubro de 2002.
- MIRANDA, Carlos Henrique Alves. **Relações entre frequência cardíaca, carga física de trabalho e produtividade em sistemas de produção de componentes elétricos para motores industriais.** 2004. Dissertação. (Mestre em Engenharia da Produção – Ergonomia). Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC. Florianópolis. Disponível em: <<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.jsp?id=K4797448E9>>. Aceso em 14. 09.2005.
- MOTA, A. E. (org.). **A nova fábrica de consensos.** São Paulo: Cortez, 1998.



- MURARO, Rose Marie & BOFF, Leonardo. **Feminino e masculino: Uma nova consciência para o encontro das diferenças**. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.
- NASSAR, R. de N. S. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.
- NETO, A. C. **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT- Instituto de Relações do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1999.
- PAULILO, Maria Ignez. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**. Rio de Janeiro: SBPC, v. 5, n. 28, p. 64-70, 1987.
- PEDRO. A mulher no mercado de trabalho. 1998. In: **Observatório social**. Revista. Ano 2, n. 5, março de 2005. Disponível em: < <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>>. Acesso em: Nov. de 2006.
- PETRAS, J. F. **Neoliberalismo: América Latina, estados Unidos e Europa**. Blumenau: FURB, 1999.
- PRIORE M. Del. (org.) **História das Mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.
- REGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE M. Del. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.
- SAINSAULIEU, R. **Sociologia da empresa: organização, poder, cultura e desenvolvimento no Brasil**. Rio de Janeiro: DPSA, 2006.
- SERPA, Nara Cavalcante. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso**. 2007. 182 fl. Dissertação. (Mestre Profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas). Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2007.
- SERPA, Nara Cavalcante. **Reestruturação do trabalho e as demandas para o serviço social**. 1999. 113 fl. TCC. (Bacharel em Serviço Social). Universidade Regional de Blumenau – FURB. Blumenau, 1999.
- SIMIONATTO, I. **Gramsci sua teoria, incidência no Brasil, influência no serviço social**. São Paulo: Cortez, 1995.
- SINGER, Paul; *et al.* **Modernidade: globalização e exclusão**. São Paulo: Imaginária, 1996.
- SOARES JÚNIOR, A. **A flexibilização no Direito do Trabalho enquanto instrumento de mudanças nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.uepg.br/rj/a1v1at07.htm>>. Acesso em 10 de Set./2006.
- SOUZA, M. M. C. **A Transposição de Teorias sobre a Institucionalização do Welfare State para o Caso dos Países Subdesenvolvidos**. Brasília: IPEA, 1999. (Texto para Discussão n. 695).
- SOUZA LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- TEIXEIRA, Marilene (org.); NOBRE, Miriam (org.). **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria da Mulher, 2003b. Disponível em: <www.fazendogenero7.ufsc.br/artigos/01.pdf>. Acesso em: Jan. de 2007.