

**A DESIGUALDADE SALARIAL NA PERSPECTIVA
DOS DIREITOS HUMANOS:
a questão do gênero em pauta**

**WAGE INEQUALITY FROM
A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE:
*the matter of gender in issue***

Ianne Paulo Macedo*

Ana Hilda Lima do Vale**

Resumo

A disparidade salarial e a segregação ocupacional são fenômenos característicos das relações de gênero na história da sociedade brasileira e do mundo. Dessa forma, o estudo versa sobre a problematização do seguinte questionamento: o que explica a permanência da disparidade salarial e da segregação ocupacional feminina na sociedade brasileira, apesar dos avanços constitucionais? Para responder, foi utilizado como recurso metodológico a abordagem dedutiva, com base na pesquisa bibliográfica, usando como base os princípios resguardados pelos direitos humanos e a discussão sociológica sobre gênero. Por sua vez, o objetivo geral foi analisar os problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho que buscam muitas vezes, através desse, uma forma de empoderamento e autonomia. Portanto, o artigo é de grande relevância por possibilitar debates sobre o tema, além de contribuir com a literatura sobre gênero e direitos humanos, bem como no fomento da criação de políticas públicas e projetos de monitoramento que visem a promover ao menos a equidade para que outrora seja conquistada a efetividade.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Desigualdade Salarial. Mulher. Trabalho.

Abstract

Wage disparity and occupational segregation are characteristic phenomena of gender relations in the history of Brazilian society and the world. Thus, the study deals with the questioning of the following question: what explains the permanence of the wage disparity and female occupational segregation in Brazilian society, despite the constitutional advances? In order to answer, the deductive approach was used as a methodological resource, based on bibliographic research, based on the principles protected by Human Rights and the sociological discussion on gender. In turn, the overall objective was to analyze the problems faced by women in the labor market who often seek, through it, a form of empowerment and autonomy. Therefore, the article is of great relevance for allowing debates on the theme, in addition to contributing to the literature on gender and human rights, as well as in promoting the creation of public policies and monitoring projects, which aim to promote at least equity so that once effectiveness is achieved.

Keywords: Human rights. Wage Inequality. Woman. Job.

*Professora e pesquisadora. Doutoranda em Sociologia pela Universidade Estadual do Ceará, mestra em Antropologia e graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Piauí. E-mail: iannemcd@gmail.com

** Pesquisadora e socióloga. Mestra em Sociologia e graduada em Ciências Sociais pela UFPI. E-mail: anahilda.l.vale@gmail.com

Introdução

O artigo em questão versa sobre a temática da desigualdade salarial, especificamente entre homens e mulheres, visto que, mesmo diante dos inúmeros direitos que as mulheres já conquistaram ao longo das décadas, desde as primeiras manifestações de emancipação do direito ao voto e ao emprego remunerado, do início do século XX até os dias de hoje, ainda existe a desvalorização da mulher no que se refere ao mercado de trabalho.

Portanto, ao analisar a divisão sexual do trabalho e a questão da discriminação da mulher, deve-se considerar a polarização existente no mercado de trabalho nacional que se revela na segmentação dos vínculos empregatícios em termos de nível de produtividade e nível de remuneração.

Nesse segmento, historicamente existe uma desigualdade de gênero que se expressa no salário médio contratual, e que, mesmo com os reajustes ocorridos ao longo dos anos, essa disparidade persiste em tempos atuais, com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)¹ do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ainda com base nos dados da RAIS, a diferença entre a remuneração recebida pelos homens e a recebida pelas mulheres diminuiu levemente na década passada: em dezembro de 2003, o salário médio das mulheres correspondia a 80,3% do salário médio dos homens, enquanto em dezembro de 2009 essa proporção correspondia a 83,3%. No fim de 2015, as mulheres ganhavam, em média, 16,1% menos do que os homens (R\$ 2.292,70 contra R\$ 2.734,00). Destaca-se, contudo, que o diferencial era ainda mais elevado nos estabelecimentos industriais (onde as mulheres ocupavam 30,6% dos postos de trabalho): elas recebiam apenas 66,1% da remuneração média dos homens em 2015 (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Da mesma forma, com relação ao ano de 2015, apenas 28,2% dentre as quinhentas maiores empresas operando no Brasil (das quais 60% tinham mais de mil funcionários) adotavam alguma política para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, tais como: programa especial para contratação de mulheres, metas de participação feminina em cargos de direção e gerência, qualificação para exercer cargos de direção e gerência, redução da desigualdade salarial e conciliação entre trabalho e família. Em relação à presença de mulheres em níveis hierárquicos, 35,1% das empresas tinham medidas destinadas à gerência e 31,6% para o quadro executivo, mas parcela bem menor (13,7% e 12%, respectivamente) tinha uma política perene e com metas definidas para esses cargos (INSTITUTO ETHOS, 2015).

Acrescenta-se a essas informações os dados divulgados de uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do Brasil (IBGE)², no ano de 2019, na qual foi

1 Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

2 Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>> Acesso em: 20 jan. 2021.

constatado que as mulheres brasileiras ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras do sexo feminino ganham em média 20,5% menos que os homens no país.

Para complementar esses dados, o órgão internacional do Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês) emitiu um relatório com base em pesquisas realizadas também em 2019 e anos anteriores, no qual apontou que o mundo avançou pouco na igualdade de gênero e que menos mulheres têm entrado no mercado de trabalho³. Além disso, a participação delas na política e em cargos privados sêniores ainda é inferior à masculina, em setores emergentes de tecnologia, como o de Inteligência Artificial, ainda é irrisória. Diante dessa realidade, as conclusões do relatório traçaram um panorama pouco animador da igualdade de gêneros em 149 países, sob os aspectos políticos, econômicos, educacionais e de saúde.

Por sua vez, o Brasil não está bem-posicionado no *ranking* do relatório: caiu cinco posições, para a 95ª, porque “o abismo entre gêneros está em seu maior nível desde 2011”, diz o WEF. Os motivos são vários para justificar as persistentes disparidades em participação e oportunidades econômicas, mas, sobretudo, o peso maior para os impasses que inviabilizam a ascensão das mulheres está relacionado à demanda familiar e à dupla jornada que a mulher enfrenta. Logo, as hipóteses levantadas consideram que esses fatores podem comprometer a efetividade, o desempenho e a assiduidade.

Diante do exposto, o artigo almeja problematizar o seguinte questionamento norteador do estudo: quais são os impasses construídos de modo sociocultural que justificam a desigualdade salarial de gênero? Desse modo, de forma a atender à pergunta central do estudo, a hipótese trabalhada foi a de que é necessário a criação e monitoramento de políticas públicas que objetivam apoiar a superação desse problema. Com isso, é possível encontrar recursos que viabilizam a produção de informação e análise quanto às razões que são mantidas nas disparidades salariais entre homens e mulheres, considerando que a maior parte da população é composta por mulheres que participam ativamente da economia.

À vista disso, o objetivo primário busca analisar o problema da desigualdade salarial de gênero em face das condições e principais problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho.

Posteriormente, como objetivos secundários, há primeiramente o interesse em discutir o problema da desigualdade de gênero sob a perspectiva da Declaração Universal dos Direitos Humanos, com a finalidade de apresentar as legislações e todo o aparato legal que transversa essa discussão, bem como as políticas públicas e sociais que resguardam (ou deveriam) a igualdade de direitos de todos sem nenhuma discriminação. Posteriormente, foi pretendido explicar sobre os percalços vivenciados pelas mulheres, no que concerne a sua entrada e ascensão no campo de trabalho que ainda é tão dominado pela massa estereotipada masculina.

3 Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125> > Acesso em: 22 jan. 2021.

Assim, na busca de compreender sobre a temática apresentada, este estudo teve como base de análise o método dedutivo, realizado a partir de pesquisas bibliográficas. Para Gil (2008), a pesquisa bibliográfica permite investigar de modo amplo os fenômenos “utilizando-se das contribuições de diversos autores sobre determinado assunto”, através de fontes como livros, revistas acadêmicas, artigos, *websites*, dentre outros (GIL, 2008, p. 51). Posto isso, a pesquisa é de produção qualitativa, cuja investigação concentra-se nos aspectos descritivos da temática.

Destarte, o estudo foi estruturado da seguinte forma: no primeiro tópico, intitulado “Direitos Humanos e Igualdade de Gênero”, será discutida a fundamentação legal sobre o tema pesquisado. Já no segundo tópico, “Impasses socioculturais enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho”, são abordados os principais problemas vivenciados pelas mulheres e as convenções que buscam legitimar a desigualdade salarial.

Portanto, a relevância deste artigo se apresenta na possibilidade de contribuir com a produção bibliográfica sobre o problema da desigualdade salarial entre os gêneros, além de fomentar a criação de políticas públicas e projetos de monitoramento que visam a promover a equidade e para que outrora seja conquistada a tão sonhada igualdade.

Direitos Humanos e Igualdade de Gênero: os embates da efetividade normativa

Em tempos de informações líquidas, parafraseando Bauman (2003), ao evidenciar a velocidade das transformações de valores, conceitos e informações na vida do ser humano moderno, atualmente se torna até um tanto quanto arriscado a tentativa de falar sobre os direitos humanos, especialmente no Brasil. Isso porque tal discussão remete imediatamente a uma infinidade de problemáticas, principalmente de cunho partidário, nas quais há a associação direta aos discursos e comportamentos políticos e ideológicos.

Diante dessa realidade, faz-se necessário lembrar que historicamente os direitos humanos como parte dos direitos inerentes (básicos) ao ser humano, assegurando o respeito, a dignidade e a liberdade de todos, surgiu ainda no século XVIII durante o período da Revolução Francesa.

Posteriormente, em 1791, com a redação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, se consolidou a base para a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 pela ONU (Organizações das Nações Unidas), no qual atualmente 196 países são signatários.

Entretanto, antes mesmo desse momento, Kant, quando escreveu em 1795 a obra “A paz perpétua”, registrou que seria importante que as grandes potências mundiais se unissem para criar um organismo internacional em prol da paz, o que nos remete à própria ONU. Ressalta-se que a ONU foi criada após o término da II Guerra Mundial, tendo como objetivo principal garantir a paz no mundo através do bom relacionamento entre os países.

Contudo, embora não tenha atingido seus objetivos em alguns casos, a instituição apresenta fundamental importância na tentativa de amenizar as desigualdades sociais no mundo, que estão para além das questões econômicas, ou seja, inclui-se o enfrentamento ao racismo,

patriarcado e homofobia, assim como de apoio às causas indígenas e às relações de igualdade e equidade de gênero em geral.

Para adentrar na discussão de gênero e na desigualdade salarial entre homens e mulheres, é necessário relembrar o processo de desenvolvimento do capitalismo, que ganhou força no século XIX e refletiu diretamente na mão de obra feminina. A expansão econômica e tecnológica fez com que boa parte da mão de obra se transferisse para as fábricas. Ainda assim, a perspectiva de efetividade dos direitos, tanto políticos, econômicos e sociais, como o das mulheres, engatinhou lentamente.

A exploração do trabalho feminino permaneceu por um longo tempo. Eram comuns as jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas. A justificativa baseava-se no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Logo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente, ou superior ao do homem.

Posteriormente, em virtude das guerras que ocorreram na primeira metade do século XX, muitas mulheres assumiram as empresas e negócios de suas famílias, além da posição do homem na condução do lar. Isso aconteceu, em grande medida, não apenas durante os anos de conflito, mas também posteriormente em razão do grande número de mortes e de acidentes que deixavam os homens inaptos para o trabalho.

Entretanto, Soihet (1997) tem uma análise mais otimista sobre esse momento:

Em 1920, dá os seus primeiros passos um movimento de mulheres proeminentes, literatas, vinculadas à elite, com educação superior que queriam emancipação econômica, intelectual e política. Estas conseguiram vitórias em terrenos como o trabalho feminino, a saúde, educação e direitos políticos, garantindo a cidadania para a mulher. (SOIHET, 1997, p. 178).

Apesar de a autora identificar “ganhos de terreno para as mulheres” (SOIEHETE, 1997, p. 179), vale lembrar que mesmo após os processos de avanços e conquistas, desde a Primeira Onda Feminista no século XIX – na qual as mulheres foram reivindicar os seus direitos nas ruas dos EUA e do Reino Unido, insatisfeitas com o seu estado de submissão e opressão – até os dias de hoje ainda são tipificados os papéis e funções que são considerados para os homens e para as mulheres, endossando a posse de cargos na hierarquia mais elevada aos homens (nos cargos de chefia), em detrimento da concentração de mulheres ocupando os segmentos mais baixos.

No cenário de reivindicações no âmbito internacional outro marco histórico aconteceu no ano de 1979, no qual, por pressão dos movimentos feministas de diversos países, foi adotada na Convenção das Nações Unidas a pauta da Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Essa ação representou um grande momento na definição internacional dos direitos humanos das mulheres, confirmando um compromisso assumido na Primeira Conferência Mundial da Mulher, que aconteceu no México, no ano de 1975.

Segundo a autora Barsted (2001) na respectiva conferência foram discutidos assuntos relativos às áreas de trabalho, saúde, educação, direitos civis e políticos, estereótipos sexuais, prostituição e família. Essa Convenção foi o primeiro instrumento internacional de direitos humanos especificamente voltados para a proteção das mulheres.

A necessidade de proteção do trabalho feminino também ganhou alcance e viabilizou a criação de acordos que buscaram regulamentar a atividade laborativa. Nesse interim, efeitos imediatos foram percebidos na legislação trabalhista brasileira, principalmente no que diz respeito ao capítulo “do trabalho da mulher” presente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 2018).

No Brasil, o grande marco dos avanços dos direitos das mulheres aconteceu no ano de 1988, com a nova Constituição Federal brasileira, em seu artigo 5º, que consagrou a igualdade de todos perante a lei e, explicitamente no artigo 226, §5º, reconheceu a igualdade entre homens e mulheres na família, incorporando integralmente, portanto, em nossa legislação, os compromissos internacionalmente assumidos.

No período de 2004 a 2014, o mercado de trabalho brasileiro registrou algumas mudanças estruturais como o aumento da taxa de formalização e beneficiou, em especial, as mulheres. Nesse contexto positivo, as mulheres lograram diversos avanços em sua inserção no mercado de trabalho. A recuperação da atividade econômica favoreceu a incorporação de mulheres que se encontravam fora do mercado de trabalho, de maneira que a população economicamente ativa (PEA) feminina teve um incremento de 5,1 milhões de pessoas, ou um aumento percentual de 18,2%, o qual foi relativamente maior que o aumento da PEA masculina (14,5%). Dessa maneira, houve uma pequena ampliação da proporção que as mulheres representam na PEA total, evoluindo de 43,4% em 2004 para 44,1% em 2014 (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

Apesar disso, a igualdade formal ainda custa, pois se perpetua uma diferença enorme no salário, nas participações sociais, nos cargos de trabalhos e, sobretudo, na ocupação de cargos de chefias, ou de alto escalão, ocasionando a segregação da divisão sexual do trabalho por atribuições do senso comum.

Com a industrialização, inerente à divisão social do trabalho, a divisão sexual configurou-se em novas definições e funções sociais. Diante disso, de acordo com Hirata e Kergoat (2007) existem duas teorias principais sobre a divisão sexual do trabalho nos estudos sociológicos atualmente. A primeira das teorias fundamenta-se na existência de uma complementaridade entre os papéis atribuídos aos homens e os papéis atribuídos às mulheres.

Segundo os autores Thomé e Schwarz (2015):

Essa teoria parte do princípio da existência de uma natureza feminina e uma natureza masculina e que a divisão sexual do trabalho foi efetuada de forma natural, interacional e sem antagonismos. No entanto, segundo a teoria da dominação, as desigualdades entre homens e mulheres são fundamentadas, basicamente, na divisão sexual do trabalho, entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. (THOMÉ; SCHWARZ, 2015, p. 189).

As mulheres, por exemplo, precisam conciliar maternidade, casamento e o trabalho dentro e fora de casa. À vista disso, parte do processo de trabalho, aquele considerado produtivo, passou a ser assalariado. Já o trabalho reprodutivo foi definido como não trabalho, os quais se materializam em: “Não trabalho: doméstico, reprodutivo, gratuito, privado e feminino; Trabalho: industrial, produtivo, remunerado, público e masculino.” (YANNOULAS, 2011, p. 276).

Portanto, é necessário comentar que a licença-maternidade ainda tem um custo muito alto na carreira das mulheres. Em países nos quais não existe uma forte licença-maternidade muitas mães, mesmo que sejam muito qualificadas no mercado de trabalho, acabam abdicando por algum tempo de suas carreiras, quando não as abandonando.

Por outro lado, em países com forte licença-maternidade, mas com fraca ou quase inexistente licença paternidade, mulheres acabam sendo preteridas em detrimento de seus colegas do sexo masculino. Isso ocorre, em parte, devido ao fato de que o risco financeiro de se contratar ou promover um homem seja menor. Na Islândia, por exemplo, país que ocupa o primeiro lugar no *Global Gender Gap Index* de 2017⁴, a licença-maternidade e paternidade é de nove meses, dos quais três meses são para a mãe, três para o pai e mais três que são alocados da forma que os pais preferirem.

Segundo as informações do *Global Gender Gap Index* de 2017, existe a estimativa de que ainda levará 217 anos para que ocorra uma paridade de remuneração entre os diferentes gêneros. Dessa forma, mesmo que as mulheres apresentem competência na profissão escolhida, elas enfrentam muito mais preconceitos e barreiras que os homens para ingressarem no mercado de trabalho e serem devidamente remuneradas. Em face dessa realidade, é possível inferir que ainda é baixo o número de mulheres que conseguem ocupar cargos de alta gestão em empresas.

Retornando com a discussão sobre o trabalho doméstico, conforme propõe Silvia Federici (2018) no debate do seu livro intitulado “O ponto zero da revolução”, o conceito de trabalho doméstico abrange não apenas atividades como lavar roupa e cozinhar, mas também o suporte emocional e sexo. Segundo a teoria dessa autora, foi dada a responsabilidade para as mulheres na sociedade capitalista de cuidar do corpo e da mente dos trabalhadores após o expediente e prepará-los para o retorno ao trabalho dia após dia, embora não sejam remuneradas por isso.

Essa responsabilidade, no entanto, veio sem nenhum reconhecimento financeiro e a partir da atribuição sociocultural desse trabalho à natureza feminina. Federici (2018) acredita que a desvalorização do trabalho doméstico e a da posição da mulher na sociedade são partes de um mesmo fenômeno, que podemos vincular às próprias questões que vão pesar na desigualdade salarial entre homens e mulheres, ao passo que lutar por salários no trabalho doméstico, na visão de Federici (2018), é tornar visível a exploração que as mulheres sofrem. Por essa razão, seria o primeiro passo para a revolução, como sugere no título da sua obra mencionada anteriormente.

4 Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> Acesso em: 14 de fev. 2021.

Frisamos assim que o problema central da divisão sexual do trabalho é que essa segmentação não se dá de forma complementar entre trabalho de homem e de mulher, mas expressa em uma relação de poder, de dominação dos homens sobre as mulheres, pois se dá numa forma segregada e hierarquizada, consolidando o patriarcado.

Não obstante, é oportuno comentar ainda que é pela manutenção do patriarcado que dentro da própria casa muitas mulheres são vítimas de violências ou de abuso sexual. De tal forma, essa sociedade patriarcal sempre subestimou e subjugou as mulheres, em um recorte histórico, seja diacrônico, seja sincrônico, o que nos leva à mesma conclusão.

Engels (MARX; ENGELS, 1972), um dos principais autores marxistas, ao discutir a categoria do gênero no capitalismo, também identificou situações de desigualdade em relação às mulheres. A saber, Engels (MARX; ENGELS, 1972) deu ênfase à situação da supressão das mulheres da economia de mercado, como causa de sua subordinação no capitalismo, nas palavras do autor: “já podemos ver a partir disto que, emancipar a mulher e fazer dela igual ao homem é e permanece sendo uma impossibilidade enquanto as mulheres ficarem fora do trabalho social produtivo” (MARX; ENGELS, 1972, p. 221).

Dito isso, é necessário retornarmos com as considerações de Federici (2018) para a compreensão política imposta pelo patriarcado, pois é necessário empenho para desenvolver um olhar sensível ao papel das mulheres na sociedade capitalista, não apenas destacando a importância do pagamento pelo serviço doméstico, mas também nos reflexos desse para a vida e o poder social das mulheres, ou seja, “o salário para o trabalho doméstico não é apenas uma perspectiva revolucionária, mas a única perspectiva revolucionária do ponto de vista feminista” (FREDERICI, 2018, p. 41).

Apesar da entrada das mulheres no mercado de trabalho e em atividades que se inserem em processos que resultam em mercadorias ou produtos, aquelas atividades relacionadas aos aspectos reprodutivos continuaram sendo suas tarefas majoritárias, principalmente nos espaços privados ou domésticos, quando passaram então a acumular duas ou mais jornadas diárias de trabalho, sendo uma fora de casa e outra em seu domicílio.

Por essa razão é tão importante construir a possibilidade de realização dos direitos humanos, pois isso significa avançar passos efetivos ao acirramento das condições históricas que poderão ampliar as perspectivas de igualdade de gênero; haja vista que endossar os esforços à luta dos trabalhadores significa ampliar as possibilidades de direitos igualitários, independentemente de sua orientação de gênero, pois, no mundo do capital, os direitos constituem-se em campo contraditório essencial de avanços e recuos, em vista à construção política de mudanças históricas.

Desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho

Com base nos estudos sobre as discussões que envolvem as desigualdades de gênero salarial, é possível inferir que existem fatores históricos que são responsáveis pela permanência dessa situação no contexto atual. Sobre isso, Durkheim (1999), em seu estudo sobre a função social do trabalho, apontou que algumas sociedades foram estabelecendo papéis e funções diferenciados para o homem e para a mulher, de forma que essa organização estrutura também o funcionamento da sociedade.

Para Teixeira (2008), a segregação profissional por gênero refere-se à desigualdade na distribuição de homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais. É um conceito usado para demonstrar que homens e mulheres têm empregos diferentes (TEIXEIRA, 2008, p. 39).

Teixeira (2008) elucida ainda que Marx e Engels não reconheciam o trabalho doméstico como trabalho que gera valor. É, inclusive, dessa tradição de “trabalho produtivo” e “trabalho improdutivo”, formulada por Marx, que surge a noção do trabalho doméstico como improdutivo, hierarquicamente inferior ao produtivo, da qual deriva a divisão do trabalho das mulheres (TEIXEIRA, 2008, p. 35).

Na incumbência das mulheres, foram elencados os fatores biológicos para julgar a capacidade laboral, como por exemplo, no caso de gravidez, observada por muitos empresários como uma despesa futura, ou mesmo motivos de faltas e negligência com a produtividade do trabalho. Com isso, percebemos também que os papéis femininos no tocante à identidade são tenuamente construídos através do tempo, por meio de uma repetição incorporada através de gestos, movimentos e estilos (BUTLER, 2003, p. 200).

À vista disso, acionamos a análise de Moraes (2000) sobre a situação da mulher na reflexão marxista:

No tocante à questão da mulher, a perspectiva marxista assume uma dimensão de crítica radical ao pensamento conservador. Em A origem da família, da propriedade privada e do Estado a condição social da mulher ganha um relevo especial, pois a instauração da propriedade privada e a subordinação das mulheres aos homens são dois fatos simultâneos, marco inicial das lutas de classes. Nesse sentido, o marxismo abriu as portas para o tema da opressão específica (MORAES, 2000, p. 89).

Destarte, Butler (2003) admite tais questões ao mencionar que “o gênero é o mecanismo pelo quais as noções de masculino e feminino são produzidas e naturalizadas, mas ele poderia ser muito bem o dispositivo pelo qual estes termos são desconstruídos e desnaturalizados” (BUTLER, 2003, p. 59), inclusive para rever os papéis tipificados como femininos e masculinos dentro da lógica do mercado de trabalho.

Assim, Fônsaca *et al.* (2016) ao citar Margareth Rago (1997) comenta que a desvalorização do trabalho feminino – no contexto da consolidação da divisão sexual do trabalho – se deu por

conta dos espaços ocupados pelas mulheres (FÔNSECA *et al.*, 2016). Em face à menção de Margareth Rago (1997), destaca-se o comentário da autora:

O campo de atuação da mulher fora do lar circunscreveu-se ao de ajudante, assistente, ou seja, a uma função de subordinação a um chefe masculino em atividades que as colocaram desde sempre à margem de qualquer processo decisório. No caso da operária, mesmo num ramo onde sua participação era enorme, como o têxtil, as alternativas de ocupação para os homens eram maiores. Enquanto eles estavam presentes em quase todas as atividades ocupadas pelas mulheres, como a costura de sacos ou nas maçoqueiras, vários trabalhos eram interditados a elas, principalmente os cargos de chefia (RAGO, 1997, p. 65).

Apesar de que no concernente à legislação, tais fatores não podem e não devem ser utilizados como motivos de demissão e desvalorização, assim como advertem as autoras Patrícia Freitas e Suzéte Reis (2015):

Na legislação infraconstitucional, principalmente CLT, temos elencadas diversas políticas de não descriminalização, como por exemplo, a vedação de fazer constar em anúncios de emprego, certos critérios discriminatórios, onde muitas vezes faziam constar estereótipos de funcionárias que queriam contratar e, onde muitas vezes exigiam exame negativo de gravidez para que a mulher pudesse vir a ser contratada. (FREITAS; REIS, 2015, p.7).

Diante do exposto, vale lembrar que a igualdade de tratamento entre mulheres e homens é um direito humano fundamental inviolável, pois os fundamentos desta afirmação podem ser extraídos, notadamente, no inciso I do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Com efeito, a discriminação na contratação de mulheres em consequência dos estereótipos, como sugerido por Bourdieu (2007), foi estruturada no componente histórico sobre o imaginário do que é ser feminino e, por estar enraizado nos grupos sociais, foi transmitido por gerações, ratificando a ideia de que os processos culturais também são padrões naturalizados do que se entende, convencionalmente, por papel do homem e função da mulher na sociedade.

Assim, conforme Bourdieu (2007), o imperativo machista da divisão sexual do trabalho, evidenciado na construção histórica do mundo feminino, estabeleceu um caráter de invisibilidade da participação da mulher nas atividades produtivas, considerando que, nessa visão, a mulher nasceu exclusivamente para o trabalho doméstico e para a reprodução.

Indiscutivelmente, as mulheres conseguiram progressos tremendos na maior parte do mundo para alcançarem igualdade perante a lei, desde a época das sufragistas e desde que a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada, em 1948. Ainda assim, segundo dados do Centro de Informação das Nações Unidas no Brasil⁵, no ano de 2018, quatro países ainda possuem leis impedindo que mulheres trabalhem em cargos específicos, cinquenta e nove não

⁵ Disponível em <https://unicrio.org.br/artigo-7-direito-a-igualdade-perante-a-lei/>. Acesso em: 14 de jan. de 2021.

possuem leis contra assédios sexuais no ambiente de trabalho e em dezoito países os maridos podem legalmente impedir que suas esposas trabalhem.

A historicidade do machismo, ainda muito presente, rege como função natural da mulher o de cuidadora do lar e o homem provedor da família, inclusive, pode ser pensado como algo que provoca o sistema laboral de forma que coloca apenas a mulher como a responsável pelo lar e suas atribuições.

Por essa razão, defendemos que “a conciliação entre o trabalho e a vida familiar deve ser vista como um tema não apenas das mulheres, mas sim de homens e mulheres” (CAMARANO, 2009, p. 21). Em contrapartida, para Araújo et al. (2004), “quando as mulheres chefes de família afirmam que são pais e mães reforçam a ideia de que a função de prover é masculina e a de cuidar é feminina, o que leva à desvalorização da força de trabalho da mulher” (ARAÚJO *et al.*, 2004, p. 12).

Todavia, para Saffioti (1979) para a elevação social da mulher:

É preciso que a sociedade se empenhe na eliminação de uma mentalidade habituada a promover a inferiorização de fato da mulher. Esta complexa tarefa não é trabalho de uma geração, mas de várias e, em parte, resulta da homogeneização do grau de desenvolvimento econômico e sociocultural. (SAFFIOTI, 1979, p. 83).

Desse modo, pode-se observar que são muitos os argumentos utilizados para distinguir o modo de inserção laboral entre homens e mulheres, estereotipados por um contexto socio-histórico, do qual impõe barreiras na atuação da mulher fora do lar, como esclarece a autora Laís Abramo (2010):

A produção da tensão entre o trabalho e a vida familiar se dá em várias dimensões que devem ser consideradas e analisadas de forma integrada. Em primeiro lugar, trata-se sem dúvida de um tema estrutural, relacionado a uma ordem de gênero que é constitutiva da sociedade e da organização produtiva e do mercado de trabalho e que, apesar de todas as mudanças culturais ocorridas nas últimas décadas, continua atribuindo às mulheres a responsabilidade primordial pelas funções de cuidado exercidas no âmbito doméstico e privado. (ABRAMO, 2010, p. 19).

É preciso ressaltar que para a compreensão dos fundamentos que estão na base das discriminações contra as mulheres, os estudos de gênero deram uma grande contribuição (BARSTED, 2001). Igualmente, o conceito de gênero, que tem sido utilizado politicamente pelos movimentos feministas, contrapôs a perspectiva de uma natureza feminina, que, por si só, explicaria a subordinação das mulheres (BARSTED, 2001).

Portanto, conforme Leila Barsted (2001), a discussão sobre a subordinação das mulheres não deve ser ancorada nas diferenças físicas ou biológicas que confirmam uma anatomia de mulher ou de homem, como insistiam aqueles que afirmavam a existência de uma natureza masculina superior e de uma natureza feminina incompleta, frágil e, portanto, inferior (BARSTED, 2001).

Teixeira (2008) citando Rathbone (1917) explica:

O principal obstáculo para a igualdade salarial é precisamente o pressuposto, aceito socialmente, de que os homens são os encarregados do salário familiar. Sendo assim, se as mulheres ocuparem os postos de trabalho considerados masculinos, estarão contribuindo para reduzir o salário familiar. A autora defende, então, um sistema de pagamento público com caráter familiar para as mulheres. (TEIXEIRA, 2008, p. 38).

Em síntese, foi possível compreender que alguns impasses apresentados às mulheres na sociedade contemporânea têm como base argumentos circunstanciais, visto que a obrigação das tarefas domésticas para as mulheres, apesar de ser culturalmente atribuído como algo feminino, são convenções que não se sustentam atualmente diante do empoderamento e da autonomia feminina em variados âmbitos. A construção desse papel social, assim imposto às mulheres, é também atribuição do gênero masculino, que, em sua maioria, é oriundo de famílias matriarcais, e não somente patriarcais.

Considerações finais

Inquestionavelmente, reconhecemos que os direitos humanos, em tese, devem ser aplicados para todos os humanos, independente da orientação de gênero. Assim, desenvolvem um importantíssimo papel no processo de empoderamento e têm se mostrado eficazes na promoção de melhoria de vida para as mulheres, que figuravam sua vontade em serem reconhecidas e amparadas como sujeitos de direitos.

No entanto, com base nas análises aqui expostas, percebe-se que a mulher ainda não conseguiu sua emancipação na sociedade pela inserção no mercado de trabalho. Pelo contrário, é justamente no campo do trabalho que as diferenças são exteriorizadas e trazem a dúvida sobre a efetividade dos direitos humanos e as conquistas que ainda devem ser alcançadas, uma vez que ainda é preciso desconstruir padrões históricos e ideológicos que mantiveram a mulher submissa e alijada de reconhecer-se como sujeito de direitos, capaz de interferir politicamente na sociedade.

Apesar disso, à medida que as mulheres vão ocupando seus espaços dentro das sociedades, passam também a serem reconhecidas como verdadeiros agentes de transformação, e, com isso, é claro, passam a existir os ganhos sociais.

Assim, para que existam mudanças é necessário que haja comprometimento do Estado, para oferecer conhecimento aos mecanismos nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, além de cumprir com o seu papel na consolidação da equidade de gênero.

Fica claro, portanto, que não basta apenas uma Lei como o Artigo 5º para acabar com a desigualdade de gênero no Brasil. É preciso que as empresas e corporações agreguem à política de suas instituições que as mulheres são iguais aos homens, e, portanto, trabalhem pela equidade

salarial. Outro fator seria a criação de campanhas e propagandas midiáticas do governo como forma de conscientizar esse processo de mudança social.

Além disso, é fundamental que a sociedade, como um todo, abrace a causa da mudança, de forma que os cidadãos também tenham sua colaboração nesse processo, ao buscarem conhecer e debater o conteúdo dos tratados e convenções assinados e, particularmente, atuar de forma a influenciar o Estado a adotar posições mais avançadas no que se refere, principalmente, ao respeito aos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico e social baseado em critérios de equidade.

Referências

- ABRAMO, Laís. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OIT, 2010.
- ARAÚJO, Ana Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar; FERREIRA, Verônica Clemente. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. *In*: CONGRESSO LUSO-AFROBRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8., 2004, Coimbra. **Anais do VIII Congresso Luso-Afrobrasileiro de Ciências Sociais**: Coimbra: Universidade de Coimbra, Portugal, 2004.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.
- BARSTED, Leila. **Os Direitos Humanos na Perspectiva de Gênero**. *In*: COLÓQUIO DE DIREITOS HUMANOS, 1., 2001, São Paulo. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/a_pdf/barsted_dh_perspectiva_genero.pdf Acesso em: 15 jul. de 2021.
- BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2007.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- CAMARANO, Ana Amélia. Perspectivas de Crescimento para a População Brasileira: Velhos e Novos Resultados. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 8 mar. 2009.
- COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Texto para Discussão. **Unicamp/IE**, Campinas, n. 383, jun. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2021.
- DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- FEDERICI, Sílvia **O ponto zero da revolução: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Editora Elefante, 2018.
- FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira. BBC News Brasil, São Paulo, 6 jan. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125> Acesso em: 22 jan. 2021.
- FREITAS, Priscila de; REIS, Suzéte da Silva. Mercado de trabalho e questões de gênero: avanços e perspectivas. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 12., 2015, Santa Cruz do Sul. **Anais do XII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul, 2015. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidssp/article/view/13165/2364> Acesso em: 15 jul. 2021.

- FONSECA, Marília, *et al.* O papel das mulheres na pesca artesanal marinha: estudo de uma comunidade pesqueira no município de Rio das Ostras. **Revista de Gestão Costeira Integrada**, Rio de Janeiro, v. 16, p. 1-11, 2016.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.
- IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas-Informações Demográficas e Socioeconômicas-IBGE, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 25 de fev. 2021.
- INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2015.
- IPEA. **Retratos das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015**. Brasília: Ipea; ONU Mulheres, 2017.
- KANT, Immanuel. **À paz perpétua**. Porto Alegre: L&PM, 2008.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. São Paulo: Alfa-Omega, 1972.
- MORAES, Maria Lygia Quartim. **Marxismo e feminismo: afinidades e diferenças**. Crítica Marxista, São Paulo, n. 11, p. 89-97, 2000.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: < <https://www.passeidireto.com/arquivo/54945994/igualdade-de-genero-e-raca-no-trabalho> > Acesso em: 28 de fev. 2021.
- RAGO, Margareth. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar (Brasil 1890-1930)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.
- RAIS. **Relatório Anual de Informações Sociais – 2010 a 2020 – Ano base 2009 a 2019**. Brasília: Ministério da Economia, 2019.
- SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1979.
- SOIHET, Rachel. **Violência simbólica. Saberes masculinos e representações femininas**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 5, n. 1, p. 7-29, 1997.
- TEXEIRA, Marilene, O. **Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas**. Revista Niterói, Niterói, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.
- THOMÉ, Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo. **Desigualdade em razão de gênero e divisão sexual do trabalho: suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras**. Revista Direitos Humanos Fundamentais, Osasco, n. 2, p. 187-202, jul./dez. 2015.
- WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2017**. World Economic Forum: Suíça, 2 nov. 2017. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> Acesso em: 14 fev. 2021.
- YANNOULAS, Silvia. **Feminização ou Feminilização: apontamentos em torno de uma categoria**. Temporalis, Brasília, v. 11, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011.

Recebido em: 04/06/2021

Aceito em: 24/08/2021