

Entre o Trabalho e o Lar: Globalização, Consciência e Litigiosidade Feminina na Justiça do Trabalho em Piracicaba

Autores

glucia Beatriz Ciappina

Orientador

Dorothee Susanne Rudiger

Apoio Financeiro

Fapic

1. Introdução

Em todo mundo, como fenômeno inerente da globalização e da descentralização produtiva, as mulheres ocuparam decididamente o mercado de trabalho nos anos 90. O projeto de pesquisa proposto pretendia verificar se, em razão dessa inserção no mercado global de trabalho, as mulheres tinham mais disposição para lutar por seus direitos trabalhistas nos sindicatos ou, individualmente, em processos trabalhista. Para tanto, era necessário analisar dados estatísticos sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho regional e local, além de cruzar esses dados com a legislação trabalhista em vigor no Brasil. No tempo que estava a disposição para a elaboração da pesquisa, realizou-se uma análise dos dados do Departamento Intersindical de Estudos Econômicos e Sindicais, dando destaque à situação do mercado de trabalho regional de São Paulo. Foi iniciado também um levantamento de processos no fórum trabalhista comarca de Piracicaba, que, no entanto, não forneceu material satisfatório para análise. O que segue são resultados do estudo do material do DIEESE e da legislação trabalhista em vigor.

2. Objetivos

A presente pesquisa tem por escopo conhecer os avanços e obstáculos para a incorporação dos temas relacionados aos direitos da mulher trabalhadora e a promoção de igualdade de oportunidade. O que se pretende com o trabalho é verificar a precarização do trabalho feminino e se as mulheres lutam e reivindicam seus direitos já garantidos. Esses objetivos foram parcialmente atendidos, uma vez que, durante a pesquisa, a Justiça do Trabalho entrou em greve e, mesmo, voltando a funcionar não ofereceu condições para o estudo de uma amostra de processos envolvendo reclamantes femininas.

MATERIAIS E MÉTODOS

O projeto previu um levantamento dos quadros de ocupação feminina no Brasil e, se possível, em Piracicaba; um levantamento dos principais direitos trabalhistas que formatam as relações de trabalho para

as mulheres; a pesquisa da litigiosidade feminina presente nas varas da Justiça do Trabalho em Piracicaba; a pesquisa do grau de consciência feminina que se expressa através da disposição de entrar na Justiça do Trabalho como reclamante.

3. Desenvolvimento

Com muita luta para conquistar direitos e garantias, como jornada de trabalho de 8h, garantias a gestante e a equidade de gêneros etc. Temas como revista ao trabalhador no fim do expediente, assédio sexual ou fornecimento de absorventes higiênicos não são referidos na legislação trabalhista. Apenas pouquíssimas categorias que negociam esses tipos de cláusulas. ¹

O artigo 373 da CLT, que vigora até hoje, declara expressamente que a duração normal da jornada de trabalho da mulher é de oito horas diárias, em consonância com o artigo 7º, inciso XIII, que estabelece, para todos os trabalhadores, jornada diária de oito horas e semanal de 44 horas. ²

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também a CLT, no artigo 461, prevê que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo”. Por trabalho de igual valor entende-se o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo não for superior a dois anos. ³

Das dezesseis categorias profissionais que incluem garantias referentes a esse tema em seus contratos, a maioria refere-se às disposições legais, reforçando-as. ⁴

Há uma crescente parcela das mulheres que se dispõem a disputar uma vaga no mercado de trabalho (ou que já está ocupada) ainda é bem inferior que a dos homens. Em 2001 48,9% de 71 milhões de mulheres em idade ativa faziam parte da força de trabalho. No mesmo período, porém, a taxa de participação masculina reduziu-se de 73,7% em 99 para 72,8% em 2001 (gráfico 1) ⁵

No mercado metropolitano a inserção feminina é mais intensa e chega a representar 45% da população economicamente ativa (PEA). As taxas de participação por sexo (2000-2002) revelam que o movimento feminino do mercado de trabalho é mais intenso que o masculino. As mulheres encontram-se em sua maioria nos setores de serviços, em 2002 concentrava mais de 50% das ocupadas em todas as regiões. ⁶

¹ GARANTIAS relativas às condições de trabalho. **DIEESE**. São Paulo:n. 17, ago. 2003, p.47.

² Ibidem

³ GARANTIAS relativas à equidade de gênero. **DIEESE**. São Paulo: :n. 17, ago. 2003, p.54.

⁴ Ibidem

⁵ TRABALHO e renda da mulher na família. **DIEESE**. São Paulo: ano 1, n. 6, p.3

São Paulo tem um mercado de trabalho mais estruturado do país, ao mesmo tempo em que se abrem espaços para a participação da mulher em postos de trabalho de boa qualidade, reserva-lhes a ocupação dos postos nos setores mais precários. Ao entrar no mercado de trabalho, as mulheres reproduzem o mesmo padrão de participação por faixa etária dos homens. É na idade adulta de 25 a 39 anos que é maior a proporção de homens e mulheres que participam da força de trabalho. No entanto, enquanto mais de 90% da população masculina nesse intervalo de idade esta presente no mercado de trabalho, a participação feminina situa-se 20 pontos percentuais abaixo dessa faixa.¹

Apesar do comportamento similar em todas as faixas etárias, os homens apresentam taxas de participação superiores as registradas pelas mulheres. Em geral, eles entram mais cedo no mercado de trabalho e nele permanecem por muito mais tempo. Cada vez mais as mulheres vêm procurando conciliar o exercício de uma profissão com o trabalho doméstico.

O casamento e/ou nascimento de filhos não afastam mais as mulheres do emprego, é na chamada idade fértil (24 – 39 anos) que são registradas as maiores taxas de participação feminina. E mesmo após os 40 anos as mulheres mantêm-se disponíveis para o trabalho, embora, em menor proporção que os homens.

Integrar-se ao mercado de trabalho não vem sendo uma conquista simples para as mulheres. A busca por espaços significou estudar mais. Tanto que as mulheres que compõem a população economicamente ativa (PEA) têm um nível de escolaridade superior a dos homens, embora isso não lhes garanta nem mesmo a conquista de um emprego, ainda mais numa colocação mais bem remunerada.

O problema do desemprego atinge toda força de trabalho, independentemente do sexo, contudo, é sistematicamente mais intenso para as mulheres. O comportamento do mercado de trabalho e as taxas de desemprego de homens e mulheres revelam a força de discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Em qualquer faixa etária, a taxa de desemprego feminino é maior que a dos homens.

¹ INSERÇÃO da mulher no mercado de trabalho. **DIEESE**. São Paulo: n. 17, p. 11, ago. 2003

Em São Paulo 32,8% das jovens (16 a 24 anos) que estão no mercado de trabalho encontram – se desempregadas.

Os indivíduos mais presentes na força de trabalho - homens e mulheres na faixa etária de 25 a 39 anos – são também os que apresentam as menores taxas de desemprego. No entanto, isto não elimina as desigualdades. Em São Paulo o índice de desemprego entre as mulheres é de 17,1% .

Se a faixa etária não favorece ao emprego feminino, também o nível de instrução não traz maiores benefícios, ainda que as mulheres tenham - de maneira geral – escolaridade superior. Assim, os homens têm taxas de desemprego inferiores às das mulheres em qualquer grau de instrução, evidenciando o preconceito que persiste contra o trabalho feminino.

A preocupação com a equidade de gênero no mercado de trabalho se dá pelo fato de a participação feminina estar crescendo cada vez mais. No entanto, com o aumento da inserção da mulher no mercado de

trabalho, muitas dificuldades ainda permanecem: há proporcionalmente menos mulheres que homens nos postos de trabalho mais protegidos, de melhor qualidade e mais bem remunerados. Assim, observamos que a mulher ainda enfrenta muitas adversidades no que se refere aos salários, à discriminação na contratação e ascensão profissional, aos abusos por parte das chefias e, em especial, às dificuldades de conciliação entre trabalho e cuidados com os filhos e a casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas.

Uma das conquistas, entre trabalhadores brasileiros, no que se refere à negociação das questões de gênero verificou-se entre os bancários. As mulheres bancárias também estão organizadas para realizar suas negociações, desde a década de 90. Esta organização levou ao estabelecimento de uma mesa temática sobre igualdade de Oportunidades entre a categoria e o setor patronal, a primeira negociação coletiva em nível nacional sobre igualdade de oportunidades, envolvendo cerca de 380 mil trabalhadoras e trabalhadores em todo o país.¹

As bancárias, assim, buscavam nessas mesas temáticas dar ênfase as quotas de participação das mulheres nas direções de sindicatos, à questão do assédio sexual e moral, e ainda a luta pela criação das comissões que iriam discutir a igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação.²

¹ A negociação das questões de gênero bancário. **DIEESE**. São Paulo: n. 17, p. 94, ago. 2003.

² Op. cit, p. 95

Assim, apesar dos inúmeros obstáculos encontrados nas mesas de negociação nos diversos âmbitos -, as trabalhadoras e trabalhadores atuaram sempre de forma criativa, estratégica e pensando no longo prazo. Inauguraram um novo espaço para discutir os problemas que envolvem homens e mulheres.¹

A metodologia usada para a pesquisa foram consultas a legislação trabalhista, estudos dos boletins DIEESE e levantamentos de processos trabalhistas (apesar do fórum trabalhista se encontrar em greve por longo período durante a pesquisa) relativos a mulher.

¹ Op. Cit. , p. 110

4. Resultados

1. A legislação trabalhista manda , na Constituição e na CLT , observar a igualdade salarial. Pelos dados do DIEESE houve uma queda nos salários dos homens e estabilidade nos salários femininos. Por isso, os níveis salariais feminino e masculino estão se aproximando pela precarização do trabalho masculino.

2. As mulheres estudam mais que os homens, porque estes se inserem mais cedo no mercado de trabalho . No entanto, o aumento de qualificação da mão-de-obra feminina não é garantia de emprego e muito menos de isonomia salarial, como manda a lei, pois mesmo em posições mais vantajosas no mercado de trabalho pela qualificação, as mulheres continuam mal pagas.

3. As mulheres continuam, em geral, não galgando altos cargos de maior responsabilidade nas empresas.

5. Considerações Finais

Diante do exposto vale destacar que , de fato, há uma crescente participação das mulheres também no mercado de trabalho brasileiro, sobre tudo no setor de serviços, cada vez mais importante para a descentralização produtiva. No entanto, os estudo revelam que os homens continuam sendo considerados arrimos de família, ingressando mais cedo no mercado de trabalho e permanecendo nele com mais constância. Mulheres são mais propensas a interromper sua carreira em razão de questões familiares e são também mais vulneráveis ao desemprego. O que salta ao olhos é que mesmo sendo mais instruídas e qualificadas não conseguiram ainda carreiras e salários compatíveis com esse fato. Um primeiro exemplo de luta sindical para enfrentar essa realidades se encontra nas convenções coletivas da categoria dos bancários onde há todo um esforço sindical de , pela negociação coletiva, efetivamente garantir o direito à igualdade. Mas, em geral, o direito fundamental trabalhista da isonomia , expresso tanto no caput do art. 5º e no art. 7º XXX da Constituição Federal , quanto na CLT nos arts. 461 ss. da CLT, ainda está longe da prática do mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

DIEESE. Trabalho e renda da mulher na família. **Estudos e Pesquisas**, São Paulo, ano 1, n. 6, mar. 2006.

DIEESE. Garantias relativas às condições de trabalho. **Negociação Coletiva e Equidade de Gênero no Brasil**. São Paulo: n. 17, ago. 2003, p.47.

DIEESE. Clausulas relativas ao trabalho da mulher. **Negociação Coletiva e Equidade de Gênero no Brasil**, São Paulo, n.17, pág. 7 – 10, ago. 2003.

DIEESE. Clausulas relativas ao trabalho da mulher. **Negociação Coletiva e Equidade de Gênero no Brasil**, São Paulo, n.17, pág. 47 - 49, ago. 2003.

DIEESE. Clausulas relativas ao trabalho da mulher. **Negociação Coletiva e Equidade de Gênero no Brasil**, São Paulo, n.17, pág. .54 - 57, ago. 2003

Anexos

Gráfico 1
A presença das mulheres nos mercados de trabalho metropolitano de São Paulo.

