Igualdade de remuneração: uma realidade ainda distante para as mulheres

11/11/2009

Entre 1998 e 2008, a participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu 42% (em 1998 eram 27,6 milhões de mulheres ocupadas em 2008 eram 39,2 milhões), segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostras por domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados recentemente. Entretanto, os dados da PNAD mostram também que apesar desse crescimento da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho brasileiro, ainda estamos longe da igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Rosane Silva e Patrícia Pelatieri *

No Brasil, as mulheres vêm conquistando de maneira significativa seu espaço no mercado de trabalho. Entre 1998 e 2008, a participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu 42% (em 1998 eram 27,6 milhões de mulheres ocupadas em 2008 eram 39,2 milhões), segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostras por domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados recentemente.

Entretanto, os dados da PNAD mostram também que apesar desse crescimento da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho brasileiro, ainda estamos longe da igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Mesmo com o recente crescimento econômico e com as políticas de Governo destinadas a reduzir as desigualdades, as diferenças salariais e de inserção no mercado de trabalho relacionadas a gênero e etnia continuam sendo significativas no Brasil.

Quando olhamos o mercado de trabalho, a maioria dos indicadores disponíveis mostra as mulheres em condições menos favoráveis que a dos homens.

No entanto, essas desigualdades não são explicadas pela escolaridade: conforme os dados da PNAD 2008, aproximadamente 60% das mulheres ocupadas tinham, pelo menos, o ensino médio. Na verdade, observou-se que as diferenças entre os rendimentos de homens e de mulheres eram maiores entre os mais escolarizados. A remuneração das mulheres com curso superior era, em média, 40% inferior a dos homens.

Os homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de idade, níveis de instrução, tipo de emprego ou de empresa, em média 30% a mais quando considerado a mesma idade e nível de instrução.

Estas diferenças de remuneração estão relacionadas à forma de como as mulheres entram no mercado de trabalho, assim como a sua permanência. A manutenção dessas desigualdades é propiciada pelas relações sociais de gênero, que tem base na divisão sexual do trabalho, que divide e hierarquiza o papel de homens e mulheres em nossa sociedade, reservando a estas a posição de inferiorização com relação aos homens. Baseado neste modelo desigual de sociedade que o empresariado justifica, em parte, sua posição retrograda ao que se refere a igualdade de oportunidades.

Os dados de aposentadoria e pensão retratam o passado da desigualdade de remuneração no mercado de trabalho e significam hoje uma velhice mais pobre para as mulheres. Embora as mulheres sejam 56% das pessoas beneficiárias de aposentadorias e pensões no Brasil, elas recebem apenas 47% da renda total distribuída por aposentadorias e pensões. Isto significa um beneficio médio menor para as mulheres em relação aos homens.

Se por um lado podemos comemorar a ampliação da ocupação feminina no mercado de trabalho formal, por outro verificamos que este aumento não significou a superação das desigualdades. Os contratos de trabalho femininos continuam sendo mais flexíveis e mais rotativos, centrados nos setores de comércio e serviços.

Muitas vezes tenta-se justificar o processo de flexibilização, rotatividade e informalidade do trabalho feminino por suas responsabilidades “naturais” com a família e a casa, o que poderia significar sua não disponibilidade integral à empresa. Não é a toa que as mulheres são as principais vítimas do assédio moral no trabalho, justamente por não poderem disponibilizar-se a fazer horas-extras, já que acumulam a dupla jornada. Vale salientar que a tarefa para com o “cuidado” e o trabalho doméstico, ainda é responsabilidade quase que exclusiva das mulheres.

Para rompermos com este circulo vicioso da discriminação, é importante retomarmos o debate sobre a necessidade do compartilhamento das responsabilidades com o cuidado humano entre homens, mulheres, Estado e sociedade.

As mulheres, assim como os homens, precisam de mecanismos eficazes que possibilitem o exercício do trabalho com dignidade e proteção. E é neste sentido que a ratificação da Convenção nº156 da OIT, sobre trabalhadores/as com responsabilidades familiares, é uma pauta urgente e estratégica para o conjunto da classe trabalhadora. Esta Convenção possibilita questionar as relações de gênero em nossa sociedade na medida em que pauta o compartilhamento do trabalho doméstico e de cuidado familiar. Sendo assim, não pode ser vista como uma questão específica das mulheres, deve fazer parte da agenda geral da CUT.

Cabe aos governos a implementação de políticas no sentido de possibilitar às mulheres maior dedicação à sua vida profissional, e a nós do movimento sindical – homens e mulheres – fica a responsabilidade de impedir a implantação de estratégias de precarização e flexibilização do trabalho, tendo as mulheres como protagonistas deste processo.

** Rosane Silva é secretária nacional da Mulher Trabalhadora da CUT e Patrícia Pelatieri é técnica da subseção DIEESE-CUT.*

Compartilhe nas redes: