

A fabulação da equidade de gênero no século XXI

Andrezza Rodart Ramos, advogada trabalhista, membra da Escola Superior da ABRAT e Conselheira ESAT/GO

Apesar dos inúmeros progressos, especialmente a consagração no texto constitucional da igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CRFB), nossa sociedade ainda carrega diversos resquícios de uma estrutura venerável, na qual o homem é o poder central, enquanto se subjuga mulheres, reduzindo ou retirando-lhes direitos.

Os estudos relacionados a gênero e trabalho no Brasil ganharam destaque a partir dos anos 80, evidenciando a necessidade do trabalho das mulheres para o desenvolvimento do país. Observa-se que houve avanços referentes a desigualdade, mas esse processo é acompanhado por muitas contradições e por esse motivo ainda há muito a ser feito.

A recente pandemia COVID19 evidenciou o abismo existente na desigualdade de gênero. A compressão no trabalho formal em áreas de maior participação feminino e o aumento expressivo e excessivo da sobrecarga que é socialmente imposta pela dupla jornada (tarefas domésticas e cuidados com os filhos concomitantemente com o trabalho remoto), nada mais do que confirmam a necessidade de desenvolver medidas políticas de corresponsabilização do Estado, Iniciativa Privada e da própria sociedade.

No início dos anos 60 havia muitas revistas destinadas ao público feminino, para quais eram dirigidos conselhos de como manter um casamento e um lar, ou até ser a esposa perfeita aos olhos da sociedade e do marido, aquele que condenava o trabalho fora de casa. Atualmente elas se preocupam mais com a sua realização pessoal, profissional, intelectual, afetiva e sexual. O casamento não é mais prioridade, embora ainda continue sendo o sonho de muitas.

A mulher, hoje, ganhou projeção dentro do ambiente familiar e já é até considerada mais importante que o pai. Participa mais da renda, sendo muitas vezes responsável pela manutenção total, é vista no mercado de trabalho e jamais se “masculinizou”. Todavia, ainda não deixou de se desvencilhar do trabalho doméstico, tendo que conciliá-lo com o emprego.

As empresas tendem a preferir o estilo de liderança de comando e controle, onde procuram apenas soluções rápidas, que são características masculinas. Enquanto possuem um estilo mais interativo de liderança que enfatizam bem estar com ambiguidade e partilha de poder, as mulheres não são vistas como possíveis líderes, por apresentarem características diversas aquelas que se dizem as melhores, condicionando-as muitas vezes a ocupar cargos inferiores, mesmo com condições e capacitação para cargos mais elevados.

Uma das importantes criações para tratar o assunto, foi a Secretaria Especial para as Mulheres (SPM), no ano de 2003, que foi criada com o objetivo de integrar os vários problemas enfrentados pelas mulheres da agenda das políticas públicas de forma mais efetiva. A secretaria trabalha sobre os princípios da igualdade e da democracia, valorizando a inclusão feminina nos diversos espaços de poder. O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), passou a integrar a SPM ainda em 2023, melhorando a articulação entre a sociedade civil e a administração pública federal.

Uma importante criação dessa secretaria foi o programa Pró Equidade, que estabeleceu como princípio a igualdade de gênero, raça e etnia no mercado de trabalho. Os objetivos do programa podem ser observados abaixo:

Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações; reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho; disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho (SPM, 2016, p. 25).

Saffioti (2015a) traz pontos importantes sobre a dificuldade encontrada na categoria sexo feminino e mostra também como o trabalho é imperioso para o bem estar social das mulheres. São questões subjetivas que vão além das materiais, mas que fazem total diferença para aquelas que sempre foram vistas como reprodutoras e provedoras de bem estar de terceiros, às vezes anulando suas próprias vontades para a comodidade da família. A autora discorre:

Os homens entram na luta com diferenças de raça, de educação, poder político, de religião, enfim, com diferenças naturais e sociais (de classe) bastante marcadas e de difícil superação. As mulheres, entretanto, contam não somente com as determinações que situam contingentes formados de homens e mulheres numa posição estrutural antagônica à de outros contingentes igualmente constituídos por homens e mulheres; arcam também com o peso de uma outra determinação: o sexo. Para a mulher, ter um emprego significa [...] muito mais do que receber um salário. Ter um emprego significa participar da vida comum, ser capaz de construí-la, sair da natureza para fazer a cultura, sentir-se menos insegura na vida (SAFFIOTI, 2015a, p.96).

Dessa forma, na perspectiva de gênero a autora indica as dificuldades existentes nas relações, considerando que são condições de trabalho diferentes e desvantajosas para as mulheres.

Aquela mulher que vivia para o lar, hoje busca independência financeira, emocional e social. Não aceitam mais viver a sombra de homens, mas buscam seu próprio lugar ao sol, estudando mais, capacitando-se e sem deixar a desejar. É necessário enxergar que homens e mulheres fazem parte de uma totalidade histórica e que não há como analisar a sociedade excluindo o debate de gênero.

As diferenças existem e devem ser respeitadas, para que se desenvolvam e encontrem seu equilíbrio, ao mesmo tempo em que, os desequilíbrios existem e precisam ser desafiados, ou seja, homens e mulheres precisam se relacionar respeitosamente dentro de uma organização para atingirem um objetivo em comum.

As mulheres não devem ser tratadas como deficientes, mas como parte fundamental da organização.

Referências

BRASIL. Decreto 4377 de 13 de setembro de 2002. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, setembro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377>

CATHO, (2003). Carreira e Sucesso - Especial: Super-Mulher: Mãe, Esposa e Executiva - 162ª edição de janeiro. Disponível na internet em: http://www.catho.com.br/jcs/inpouter_view.phtml?id=5202

MORAES, ALEXANDRE DE. (2007). Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência / Alexandre de Moraes. - 8ª ed. - São Paulo: Atlas.

RIBEIRO, URIELLA COELHO. (2007). Participação política e as relações de gênero: o caso do Orçamento Participativo de Belo Horizonte. Anais do II Seminário Nacional, v. 2, p. 717-735.

SAFFIOTI, H. A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular, 2015a.

SAFFIOTI, H. Gênero, Patriarcado e Violência. São Paulo: Expressão Popular, 2015b.

SPM, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho - Brasília: SPM - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016.