

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER PARANAENSE NO MERCADO DE TRABALHO E AS AÇÕES AFIRMATIVAS EM PROL DA IGUALDADE***THE DISCRIMINATION OF PARANAENSE WOMAN IN LABOR MARKET AND THE AFFIRMATIVE ACTIONS IN FAVOR OF EQUALITY*****DANIEL FERREIRA**

Pós-Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (FDUC). Mestre e Doutor em Direito do Estado (Direito Administrativo) pela PUCSP. Professor Titular de Direito Administrativo da Faculdade de Direito de Curitiba e Membro do Corpo Docente Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania, também do UNICURITIBA.

FERNANDA AKEMI OKAZAKI GUERIOS

Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba, ex-bolsista do CNPq (Projeto de Iniciação Científica “Minimizando a discriminação de gênero no Brasil pelo acesso estimulado ao trabalho das mulheres por meio das licitações e dos contratos administrativos”)

RESUMO

A discriminação de gênero é altamente combatida pela sociedade brasileira contemporânea, no entanto, a fim de realizar uma análise minuciosa da proporção e das particularidades da desigualdade entre o homem e a mulher, especialmente no mercado de trabalho, área que revela os maiores tratamentos discriminatórios, faz-se oportuna a utilização da pesquisa de campo, direcionada neste trabalho para a condição da mulher no Estado do Paraná. Apenas com dados estatísticos, voltados aos fatores sociais relevantes – tais como faixa etária, grau de instrução e rendimento

salarial – é viável se evadir da esfera abstrata e hipotética da discriminação da mulher e atestar sua existência concreta. Desse modo, o presente trabalho averiguou, por meio dos métodos investigativo e crítico, além do estudo de campo, soluções para minimizar a discriminação de gênero no país, com o auxílio de intervenção do Poder Público, para possibilitar a devida autonomia e empoderamento feminino.

PALAVRAS-CHAVE: Mulher Paranaense; Discriminação de gênero; Mercado de Trabalho; Ações afirmativas; Empoderamento.

ABSTRACT

Gender discrimination is strongly opposed by the contemporary Brazilian society, however, to conduct a thorough analysis of the proportion and the particularities of inequality between men and women, especially in the labor market, an area that reveals the most discriminatory treatment, is made timely use of field research, directed in this work for the status of women in the State of Paraná. Only with statistical data, geared to the relevant social factors – such as age, education level and salary income – it is feasible to escape the abstract and hypothetical sphere of discrimination against women and assure their concrete existence. Thus, this study found out, through the investigative and critical methods in addition to the field of study, solutions to minimize gender discrimination in the country, with the intervention of the government, for enable proper autonomy and women's empowerment.

KEYWORDS: Paranaense Woman; Gender discrimination; Labor Market; Affirmative actions; Empowerment.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca demonstrar a atual condição da mulher, vítima de uma construção social submissa, e entender os motivos pelos quais, mesmo após o advento de normas jurídicas (constitucionais e legais) em prol da igualdade de

gêneros, persistem as práticas segregatórias, buscando examinar propostas para minimizá-las com o auxílio do Poder Público.

Para tanto, os métodos investigativo e crítico foram adotados, bem como se lançou mão do estudo de campo – coleta de dados estatísticos do Estado do Paraná – para o alcance dos resultados pretendidos, de se fugir da esfera estritamente abstrata e hipotética de pesquisa acerca da discriminação da mulher no mercado de trabalho e se adentrar na realidade regional.

Por meio de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) buscou-se provar que ainda persiste na sociedade brasileira e paranaense a desigualdade de gêneros.

O enfoque se concentra no ambiente do trabalho por ser o *locus* mais visível da discriminação, em virtude de ser nele o primeiro (e melhor) caminho para a mulher se distanciar dos ditames da família tradicional do ambiente privado e conquistar o espaço público, efetivando seus direitos por meio do empoderamento que a autonomia financeira pode lhe proporcionar.

Desse modo, após reconhecimento da validade do fator de discriminação eleito (gênero feminino), por meio da confirmação empírica da segregação, pretende-se evidenciar a possibilidade de adoção de políticas afirmativas de emancipação da mulher por meio de ações estatais, no intuito sobranceiro de erradicar tal fenômeno, que em nada condiz com nosso Estado Democrático de Direito, no qual vigem os princípios da igualdade e da liberdade.

2 DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

É evidente que na sociedade brasileira ainda persistem algumas características do modelo patriarcal, dentre as quais a figura da mulher relacionada ao trabalho doméstico, como responsável pelos filhos e pelo bom funcionamento do

lar. Em que pese as diversas revoluções e lutas sociais almejando direitos femininos e igualdade de gênero, a discriminação perdura:

Manifesta-se numa ordem social e material fortemente simbólica, que inferioriza, submete e discrimina a condição feminina em grande parte das áreas da convivência humana. Está presente na família, nas igrejas, no mercado de trabalho, nos processos de trabalho, nas instituições, nos partidos políticos, nos movimentos sociais, enfim, no imaginário coletivo sob a forma de representações sociais: aos homens, o cérebro, a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão; às mulheres, o coração, a sensibilidade e os sentimentos (OSTERNE, 2006, p. 07).

Ainda há preconceito¹ em relação à figura feminina e é tal sentimento que leva à discriminação, caracterizada por uma situação de dominação, pois somente se discrimina aquele que, em uma escala econômica ou social, se encontra entre os desfavorecidos, vulneráveis, hipossuficientes (MACIEL FILHO; FERREIRA, 2013, p. 318) .

A associação da mulher à figura de mãe instiga a desigualdade de gênero, na medida em que o trabalho feminino estaria naturalmente destinado à esfera privada, familiar.

Não por acaso:

[...] a educação da mulher de outrora – quando existente – acabava por reforçar o seu lugar na sociedade, o de vocacionada para o casamento e para a maternidade, de modo que a eventual incursão pelas instituições de ensino teria por escopo conferir-lhe melhores e maiores talentos” (PELLEGRINELLO, 2014, p. 53).

Destarte, ainda quando estudasse, a mulher não poderia perder seus traços femininos (LOURO, 2012, p. 453). Essa mesma concepção, ao ser enquadrada no sistema capitalista, resulta em renovada ampliação da discriminação, visto que a própria maternidade prejudicaria a inserção, permanência e valorização da mulher no mercado de trabalho: “além dessa raiz consuetudinária, há também o fato econômico

¹ A discriminação tem origem no preconceito, o qual, como o próprio nome já sugere, é um sentimento de repúdio baseado em uma ideia preconcebida contra certa pessoa, fato ou característica alheia. O preconceito, uma vez exteriorizado, transforma-se em discriminação. (GÓIS, 2010, p. 135).

que prejudica a igualdade de tratamento entre mulheres e homens no mercado de trabalho: a maternidade” (GÓIS, 2010, p. 148).

Não obstante o alcance contínuo da esfera pública, as mulheres não deixaram de ser responsabilizadas pela privada, doméstica, resultando em uma dupla jornada de trabalho,² o que as coloca cada vez mais em conflito com a forma de organização do tempo social, não só para conciliar trabalho produtivo e reprodutivo, como para garantir sua qualificação profissional (ÁVILA, 2011, p. 199-200).

Destarte, a desigualdade de gênero se mostra mais nítida no mercado de trabalho, onde pululam os ditames do liberalismo econômico, a busca pelo lucro e pela mão de obra barata, em detrimento dos princípios sociais. Assim, o capitalismo cego apresenta-se como um óbice à igualdade:

Possuímos o entendimento de que perduram na sociedade global interesses econômicos e sociais que privilegiam o capital, ou seja, valoriza-se o lucro em detrimento de melhorias das condições sociais, principalmente no que diz respeito às mulheres que sofrem a todo momento diversos tipos de violência e discriminação, especialmente no mercado de trabalho (BARBOSA, 2012, p. 321).

Nesse sentido, o tratamento desigual entre o homem e a mulher, além de violar o princípio da isonomia, também é uma afronta à dignidade da pessoa humana. Mulheres que perdem cargos em razão de padrões de beleza, de estereótipos, de funções socialmente assumidas como masculinas, têm a sua dignidade violada:

Quando esse tipo de distinção é feita, o empregado não selecionado é afrontado duplamente em sua dignidade. Não só no fato de continuar sem emprego e excluído do convívio social, mas agora também ofendido pessoalmente por ser considerado inferior a outros por critérios preconceituosos, inferiorizantes e que em nada medem a capacidade que possuem no mercado de trabalho (GÓIS, 2010, p. 133).

Desta forma, mesmo após a melhora da condição jurídica da mulher, especialmente experimentada a partir da Constituição da República, a divisão sexual

² Sobre a dupla jornada de trabalho, vide: PINHO, 2005, p. 111.

do trabalho permanece, ao lado da desigualdade salarial e do assédio moral, e, para comprová-los, cumpre recorrer à pesquisa de campo.

3 A CONDIÇÃO DA MULHER NO ESTADO DO PARANÁ

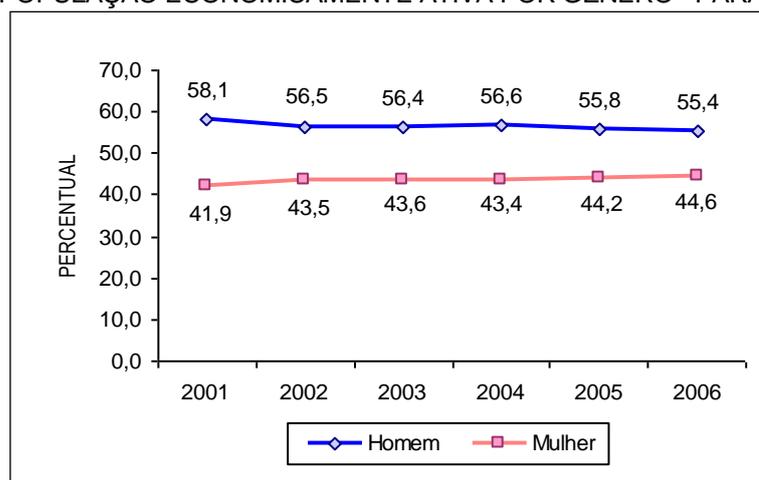
Para demonstrar a existência da discriminação da mulher no mercado de trabalho foram utilizados dados estatísticos obtidos junto ao IPARDES, uma instituição de pesquisa vinculada à Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral – SEPL, cuja função se consubstancia no estudo da realidade econômica e social do Estado do Paraná para subsidiar a formulação, a execução, o acompanhamento e a avaliação de políticas públicas.

3.1 POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA E GRAU DE INSTRUÇÃO

Conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE, o percentual de população feminina economicamente ativa do Paraná teve um crescimento significativo, de 2001 para 2006, subindo de 41,9% para

4,6%, o que representou um número maior de mulheres ingressando no mercado de trabalho.

GRÁFICO 1 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA POR GÊNERO - PARANÁ - 2001-2006



FONTE: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios³

Constata-se, assim, que houve conquista real e gradativa da esfera pública, de modo que mulheres foram deixando suas tarefas domésticas para também se tornarem provedoras do lar. No entanto, esse aumento do trabalho feminino não significou a redução da discriminação de gênero, na medida em que não se vislumbrou equiparação de condições, de salário e de funções, conforme se verá adiante.

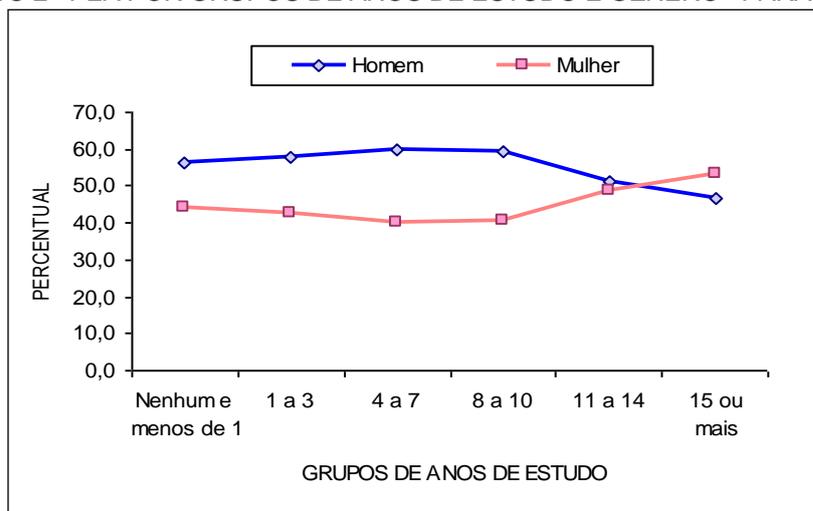
Ademais, a partir da PNAD⁴ foi possível verificar um maior nível de escolaridade das mulheres e tempo de estudo (que os homens), pois a maioria delas possui mais de 15 anos de dedicação acadêmica. E ainda que essa variação de anos se mostre pouco relevante, é preciso considerar o número inferior de mulheres no

³ IPARDES. A mulher no mercado de trabalho paranaense. **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Curitiba, mar. 2008.. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/nota_tecnica_angela.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2016.

⁴ A Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios obtém informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, e características dos domicílios, e, com periodicidade variável, informações sobre migração, fecundidade, nupcialidade, entre outras, tendo como unidade de coleta os domicílios. Temas específicos abrangendo aspectos demográficos, sociais e econômicos também são investigados.

mercado de trabalho, o que estimula a busca pelo equilíbrio de escolaridade para o alcance de postos qualificados e uma possível equiparação salarial.

GRÁFICO 2 - PEA POR GRUPOS DE ANOS DE ESTUDO E GÊNERO - PARANÁ - 2006

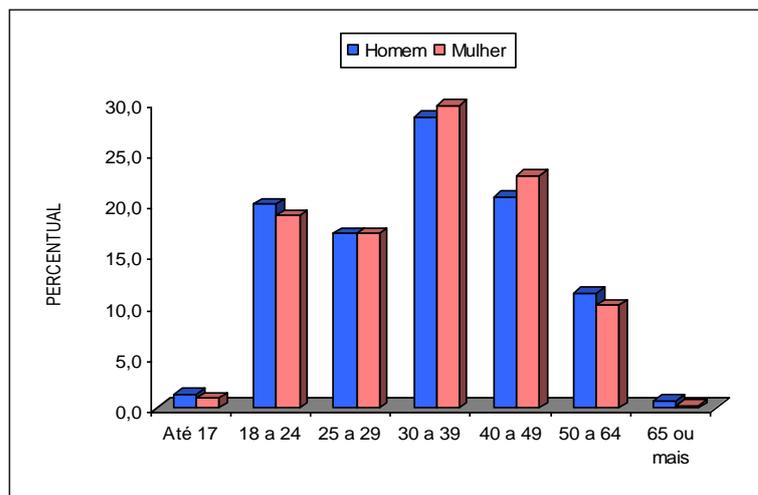


FONTE: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios⁵

É possível cogitar, ainda, que o maior grau de instrução feminina também pode estar ligado à tendência de inserção tardia da mulher no mercado de trabalho. Isto porque, segundo os registros do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é maior a colocação da mulher na faixa etária entre 30 e 49 anos:

⁵ IPARDES. A mulher no mercado de trabalho paranaense. **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Curitiba, mar. 2008.. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/nota_tecnica_angela.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2016.

GRÁFICO 3 - EMPREGO POR FAIXA E ETÁRIA E GÊNERO - PARANÁ - 2006

FONTE: MTE / RAIS⁶

Esse fenômeno pode ser explicado pela alteração dos padrões da sociedade, em virtude das necessidades de auxílio no orçamento familiar, como também a superação do “papel” de mãe.

Quanto à perspectiva de maior escolaridade e grau de instrução feminino, as pesquisas persistem confirmando, pois, que o nível de instrução das mulheres encontra-se em patamar nitidamente mais elevado do que dos homens, em decorrência da taxa de escolarização feminina ser mais elevada (PINHO, 2005, p. 114).

E foi exatamente o maior grau de instrução da mulher que possibilitou o acesso a cargos mais qualificados, de maior responsabilidade, que antes eram destinados exclusivamente aos homens. Contudo, não obstante o avanço da inclusão do trabalho feminino no mercado de trabalho e a maior escolaridade das mulheres, ainda assim não houve a devida equiparação salarial.

⁶ IPARDES. A mulher no mercado de trabalho paranaense. **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Curitiba, mar. 2008.. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/nota_tecnica_angela.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2016.

3.2 RENDIMENTO SALARIAL E EMPREGO POR ATIVIDADE ECONÔMICA

De acordo com os dados do MTE, provenientes da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a remuneração média da mulher paranaense, em 2006, foi de R\$ 894,33 (oitocentos e noventa e quatro reais e trinta e três centavos), representando um crescimento de 5,3% superior ao percentual masculino, de 3,4%⁷.

No entanto, embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha aumentado, as mulheres continuaram percebendo remuneração inferior, ainda que exercendo mesmos cargos e funções:

Em relação ao rendimento por sexo, verificamos que os homens possuem sempre maior salário, muito embora as mulheres apresentem um grau de instrução maior – menor taxa de analfabetismo e maior número de anos na escola. Independentemente da graduação da mulher, o rendimento de seu trabalho continua sendo inferior ao dos homens. Em 2008, a mulher ganhava, em média 72,3% do salário masculino. Em 2003, esse percentual era de 70,8% (SALVADOR, 2012, p. 383-384).

É imperioso destacar, ainda, que a diferença salarial se evidencia na medida em que aumenta o grau de instrução. Isto é, a remuneração da mulher com o ensino superior completo foi a que apresentou a maior discrepância em relação à remuneração masculina, conforme a tabela a seguir:

⁷ Diferença cai, mas mulheres ainda ganham metade do que os homens. **IPARDES**, 07 mar. 2008. Disponível em: <<http://www.historico.aen.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=35717>>. Acesso em: 2 jun. 2015.

REMUNERAÇÃO MÉDIA POR EMPREGO EM RELAÇÃO AO GRAU DE INSTRUÇÃO E GÊNERO - PARANÁ - 2000/2006

GRAU DE INSTRUÇÃO	2000	2003	2006	GRAU DE INSTRUÇÃO	2000	2003	2006
Analfabeto	360,60	411,23	534,70	2º Grau Incompleto	428,36	541,00	661,28
• Homem	383,29	441,37	566,09	• Homem	480,29	600,11	730,87
• Mulher	313,95	339,58	459,72	• Mulher	342,12	433,48	534,92
4ª Série Incompleto	344,79	469,53	603,46	2º Grau Completo	661,65	721,33	896,88
• Masculino	366,74	492,89	636,59	• Homem	818,36	874,86	1.051,28
• Feminino	280,81	395,99	491,55	• Mulher	500,51	553,82	711,90
4ª Série Completo	396,69	524,54	657,67	Superior Incompleto	1.045,90	1.065,14	1.252,55
• Homem	437,20	579,48	724,37	• Homem	1.326,00	1.329,77	1.544,76
• Mulher	287,71	390,27	491,95	• Mulher	793,07	827,72	953,16
8ª Série Incompleto	397,15	523,27	664,42	Superior Completo	1.722,49	2.040,06	2.338,26
• Homem	437,49	578,71	736,21	• Homem	2.310,43	2.769,62	3.343,39
• Mulher	297,74	389,58	497,05	• Mulher	1.282,99	1.508,07	1.729,29
8ª Série Completo	426,06	547,13	682,93	TOTAL	638,69	801,49	1.031,70
• Homem	475,49	612,60	765,88	• Homem	691,79	879,13	1.130,94
• Mulher	324,84	413,69	522,30	• Mulher	555,42	685,85	894,33

FONTE: MTE / RAIS⁸

No que tange às atividades econômicas, infere-se que, em todas elas, inclusive naquelas de atuação predominante de mulheres,⁹ tais como a Indústria Têxtil, do Vestuário e Artefatos de Tecidos; Serviços de Alojamento, Alimentação,

⁸ IPARDES. A mulher no mercado de trabalho paranaense. **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Curitiba, mar. 2008.. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/nota_tecnica_angela.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2016.

⁹ Cf. tabela – Emprego por atividade econômica. Fonte: MTE / RAIS. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/nota_tecnica_angela.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2016.

Reparo, Manutenção, Radiodifusão e Televisão; Serviços Médicos, Odontológicos e Veterinários; Ensino; Administração Pública Direta e Indireta, a média salarial é cerca de 20,9% inferior a dos homens.

Desse modo, além da discriminação de gênero incitar a disparidade salarial, também instiga a desigualdade no acesso às profissões, tendo em vista o preconceito social marcado pela separação de atividades consideradas tipicamente masculinas, como a construção civil.

Nesse prisma, cabe evidenciar que apesar da conquista de espaços na esfera pública, consoante se verificou no crescimento da população economicamente ativa (PEA) feminina, as mulheres ainda não atingiram a desejada igualdade, de modo que continuam atreladas a funções relacionadas à “figura feminina”, como as atividades de costura, ensino, serviços e até mesmo cargos estatutários, pois preenchidos por meio de concurso público, cujo requisito primordial é a impessoalidade: “Esse quadro demonstra muito bem que às mulheres ainda são relegadas as funções mais humildes e subalternas, enquanto aos homens, os trabalhos de maior comando e escalão” (SALVADOR, 2012, p. 383-384).

Destarte, pode-se concluir que, de fato, as mulheres paranaenses ainda são vítimas da discriminação de gênero, devido à circunstância de terem maior grau de instrução e receberem menor remuneração que os homens, de terem conquistado mais empregos, mas em áreas estigmatizadas, e de ainda serem minoria nos cargos de diretoria, presidência e chefia.¹⁰

4 AÇÕES AFIRMATIVAS

Alicerçado na análise de como se revela a discriminação laboral de gênero no Estado do Paraná, constata-se a premência de autonomia feminina. Ou seja, de se viabilizar às mulheres verdadeira emancipação, a devida dignidade que lhes é conferida pela democracia. Em outros termos, emancipar a mulher significaria

¹⁰ Salário das mulheres ainda é 30% menor que dos homens. **Jornal Hoje**. 09 mar. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/03/salario-das-mulheres-ainda-e-30-menor-que-o-dos-homens.html>>. Acesso em: 2 jun. 2015.

erradicar a submissão ao homem e os privilégios de gênero, proporcionando empoderamento¹¹:

Novos sujeitos reclamam sua participação no âmbito público da igualdade, pretendendo-a não apenas jurídica, nem apenas como princípio constitucional, mas como igualdade de direitos. Dentre estes novos sujeitos sociais se inserem a mulher e o movimento feminista. A produção de uma ordem sexual diversa da existente pressupõe a existência e a autonomia do sujeito feminino (GOSDAL, 2003, p. 54).

Sob a ótica de Amartya Sen, empoderar a mulher é conferir-lhe liberdade, na medida em que nada, atualmente, é tão importante na economia política do desenvolvimento quanto um reconhecimento adequado da participação e da liderança política, econômica e social das mulheres. Esse é, de fato, um aspecto crucial do desenvolvimento como liberdade (SEN, 2010, p. 263).

Por meio do contínuo empoderamento feminino é possível eliminar práticas discriminatórias, o que deve ser embasado no conceito da igualdade material, em que se consideram as desigualdades inerentes à sociedade para conferir tratamento igualitário em situações iguais, e diferente para aquelas desiguais, corroborando a tese de Celso Antônio Bandeira de Mello:

Para que um *discrimen* legal seja convivente com a isonomia, consoante visto até agora, impende que concorram quatro elementos: a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo; b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, *nelas residentes*, diferenciados; c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica; d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa — ao lume do texto constitucional — para o bem público (BANDEIRA DE MELLO, 1993, p. 41).

Sob essa ótica, a promoção da igualdade material seria um instrumento para o alcance da dignidade feminina, uma vez que no atual momento de globalização do

¹¹ O pleno exercício dos direitos políticos pode implicar o “empoderamento” das populações mais vulneráveis, o aumento de sua capacidade de pressão, articulação e mobilização políticas (PIOVESAN, 2010).

processo de acumulação financeira do capital faz-se necessária a construção de um conceito de igualdade que seja funcional aos processos de luta pela dignidade humana. Portanto, pelo empoderamento dos seres humanos de forma a que lhe sejam asseguradas condições materiais e imateriais para que desenvolvam atitudes e aptidões (CAPLAN, 2010, p. 130).

Sopesadas tais necessidades para o combate da discriminação de gênero, impõe-se averiguar alguns meios viáveis para a emancipação.

Por exemplo, cumpre apontar a existência de eloquente lei objetivando a minimização da discriminação de gênero, qual seja a Lei n.º 4.096/2011 (BRASIL, 2011), do Estado do Mato Grosso do Sul, que destinou, quando da contratação de obras pela Administração Pública, reserva de 5% das vagas (na construção civil) para mulheres.

Nesse sentido, parece que referida lei está a cumprir o papel atribuído constitucionalmente ao legislador ordinário que até hoje não deu concreção ao comando contido no inciso XX do art. 7º, aquele garantido de “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (FERREIRA; PELLEGRINELLO, 2014, p. 328).¹²

O mesmo se sugere que possa e deva acontecer na Comunidade Europeia:

3. As Comunicações Interpretativas da Comissão de 2001 sobre as possibilidades de integrar considerações sociais e ambientais na contratação pública (...) Assim, lembram-se os princípios da igualdade e da não discriminação e salienta-se a necessidade de incentivar a prossecução de objetivos sociais através da imposição de condições de execução de contratos públicos que passem, por exemplo, pela obrigação de garantir emprego a determinadas categorias de pessoas, favorecendo a reinserção social de pessoas desfavorecidas, o combate ao desemprego, a promoção

¹² Sérgio Resende de Barros (1995, p. 161), na obra intitulada “Liberdade e Contrato: a crise da licitação”, assim sustentava faz muito: “A idéia de função social ou socialidade da administração pública. O interesse público não se limita ao interesse administrativo. Abrange também o interesse social, que pode prevalecer sobre o administrativo, o financeiro, o técnico, como critério de avaliação. Em casos especiais, à proposta financeira ou tecnicamente mais vantajosa, pode preferir outra, que seja de maior proveito social. Exemplo: em regiões ou situações críticas, sendo grave o desemprego, pode o Estado preferir proposta que empregue mais mão-de-obra, atendendo o interesse social, embora outras atendam melhor o estrito interesse administrativo, por serem financeira ou tecnicamente mais vantajosas.” Destarte, usar as contratações públicas para minimizar discriminações, favorecendo as “minorias”, parece ser um meio idôneo para tanto.

da igualdade entre homens e mulheres ou a diversidade étnica". (ESTORNINHO, 2013, p. 422).

De todo modo, a lei estadual em vigor concretamente possibilita a aceleração da incorporação da mulher sul-mato-grossense em funções dantes desempenhadas exclusivamente por homens, de modo que funciona como verdadeira quebra de paradigma sobre "papéis" assumidos como femininos ou masculinos:

Por meio dessa política pública estatal de índole afirmativa abre-se um campo novo de trabalho, apto a ensejar transformações sociais, já que possibilita a inserção da mulher no espaço público, amplia seu leque de possibilidades de emprego, gera autonomia financeira e, assim, propicia a emancipação (FERREIRA; NOGUEIRA, 2014, p. 517).

Contudo, em que pese ser um dos escopos do Direito buscar caminhos emancipatórios e de humanismo concreto, não seria apenas pelo ordenamento jurídico que se avistaria a igualdade, em virtude de ser importante que os programas governamentais e os projetos de lei, que tenham por escopo oferecer igualdade de oportunidades e reparar os danos causados pela discriminação negativa, levem em conta a realidade socioeconômica da mulher brasileira (PINHO, 2005, p. 114).

Nesse sentido, a inclusão da mulher não será efetiva se apenas imposta por lei, sem o adequado amparo de outras políticas governamentais, isto é, políticas públicas não onerosas:¹³

As políticas públicas podem ser conceituadas como instrumentos de execução de programas políticos baseados na intervenção estatal na sociedade a finalidade de assegurar igualdade de oportunidades aos cidadãos, tendo por escopo assegurar as condições materiais de uma existência digna a todos os cidadãos (APPIO, 2008).

¹³ Sobre políticas públicas não onerosas, confira: FERREIRA, 2012.

Diante disso, as ações afirmativas,¹⁴ também chamadas de discriminações positivas, se revelam oportunas para a inclusão da mulher na sociedade e no mercado:

Pretendendo um estudo contextualizado do princípio da igualdade, temos como necessário considerar, diante da posição que os grupos de trabalhadores adotam no sistema-mundo, o binômio inclusão-exclusão, como orientador da aplicação prática do princípio da igualdade. O combate à discriminação não importa em automática inclusão. Na Política, a inclusão depende da prática que coíba as práticas discriminatórias e adote ações afirmativas, de “discriminação positiva” (CAPLAN, 2010, p. 129).

As ações afirmativas revelam-se, assim, como uma forma eficaz do Poder Público lidar com a discriminação de gênero, por meio da implementação de políticas públicas objetivando a igualdade de tratamento e de oportunidades, entre mulheres e homens. Sendo assim, no campo laboral, uma maneira de se buscar possibilitar paridade no acesso ao mercado de trabalho seria a capacitação das mulheres, no intuito de equiparação de atributos com os homens no desempenho das atividades profissionais:

Embora já se tenha avançado significativamente no combate à discriminação por gênero no Brasil, tais avanços ainda dependem de um efetivo comprometimento por parte do Poder Público no sentido de melhorar as condições de educação no país, com políticas sérias de “instrução e formação profissional das mulheres”, de modo a possibilitar-lhes competir com a mão de obra masculina em patamar de igualdade (GÓIS, 2010, p. 151).

Um exemplo de programa de capacitação é o realizado na Engenharia Civil. O programa “Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil”, implantado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres,¹⁵ revelou-se uma política pública que inovou

¹⁴ As ações afirmativas foram inicialmente concebidas nos EUA e consistiram em políticas públicas e privadas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional ou de aptidões físicas. (MACIEL FILHO; FERREIRA, 2013, p. 320).

¹⁵ A Secretaria de Políticas para as Mulheres foi criada em 2003 e tem em como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/a-secretaria>>. Acesso em: 2 jun. 2015.

na qualificação profissional feminina, pretendendo atacar a segmentação sexual do trabalho. O “Projeto Mão na Massa”,¹⁶ por sua vez, foi implementado no Estado do Rio de Janeiro, objetivando usar a força da construção civil para transformar a vida de mulheres em situação de vulnerabilidade social. No Estado do Paraná, cabe evidenciar o projeto “Capacete Rosa”,¹⁷ desenvolvido pela Prefeitura de Maringá.

Todavia, cumpre ressaltar que as ações afirmativas devem ser plenamente comunicadas ao público alvo, levando em consideração suas particularidades, para que possam atingir os seus objetivos, pois de nada adiantará uma política pública bem arquitetada, necessária e consequente, se a população sobre a qual ela vai incidir – seja pela discriminação positiva, seja pela negativa que lhe é consequente –, não puder compreendê-la e aceitá-la (PINHO, 2005, p. 127).

Logo, é preciso uma mudança cultural. Entretanto, “as mudanças num sistema social – em uma dada hierarquia – ocorrem muito devagar. Mudanças superficiais podem se dar com maior rapidez, mas atitudes machistas, preconceitos, estereótipos e desigualdade persistem imutáveis e intocados pelos que criam leis e políticas públicas” (DICKSON, 2001, P. 117).

Por fim, frisa-se que as ações afirmativas devem possuir caráter temporário, na medida em que precisam durar apenas o tempo necessário para a redução ou eliminação da discriminação atacada:

A discriminação positiva traduz-se na adoção de normas jurídicas que prevêem um tratamento distinto para certas pessoas ou categorias de pessoas, com vista a garantir-lhes uma igualdade material em relação aos outros membros da sociedade. Essas normas são tendencialmente temporárias e vigoram enquanto se verificar situação desfavorável, devendo deixar de vigorar logo que ultrapassada a desigualdade. A discriminação positiva propõe-se garantir às pessoas pertencentes a grupos particularmente desfavorecidos – que são em princípio minoritários – uma posição idêntica à dos outros membros da sociedade, com vista a que estes venham a alcançar uma verdadeira igualdade material (PIRES, 1995).

De todo modo, a luta contra a discriminação da mulher requer permanente auxílio do Poder Público, seja prevenindo ou punindo, mas, em especial, de modo a contribuir para a derrubada dos muros do preconceito, permitindo às mulheres

¹⁶Disponível em: <<http://www.projetomaonamassa.org.br/>>. Acesso em: 2 jun. 2015.

¹⁷ Disponível em: <<http://www2.maringa.pr.gov.br/site/index.php>>. Acesso em: 2 jun. 2015.

contribuir para o desenvolvimento nacional a partir da construção da própria identidade e liberdade pela autonomia obtida mediante acesso a trabalho digno sem qualquer distinção.

CONCLUSÃO

A já vetusta construção social da identidade da mulher – por meio da qual a ela se atribuíam apenas as atividades domésticas de mãe e esposa, sem participação no espaço público dantes destinado apenas aos homens – muito influenciou e ainda influencia na atual discriminação de gênero, dificultando o seu acesso e permanência no mercado de trabalho.

A partir da pesquisa de campo realizada no Estado do Paraná, confirmou-se que a construção da esfera pública democrática ainda está em andamento, notadamente no que tange ao mercado de trabalho, espaço no qual que as mulheres ainda encontram maior dificuldade na conquista da isonomia material.

Ao observar os fatores de faixa etária, grau de instrução, rendimento salarial e atividades econômicas, verificou-se que a mulher paranaense ainda sofre com tratamentos dessemelhantes, pois mesmo com o aumento da inclusão, o trabalho feminino persiste discriminado, seja pela não equiparação salarial, seja pela segmentação sexual do trabalho.

Diante disso, considerando o princípio da igualdade material, faz-se imperiosa a atuação do Poder Público para a consumação de ações afirmativas direcionadas à projeção de meios para reduzir a discriminação, como, por exemplo, o incentivo à formação profissional das mulheres, no escopo de equiparar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

Ademais, ressalta-se a imprescindibilidade de verdadeira autonomia feminina, de empoderamento das mulheres, na medida em que não basta adentrar na esfera

pública laboral. É preciso, isto sim, estar em pleno gozo de seus direitos, o que redundará na necessidade de igualdade em todos os sentidos.

Conclui-se, portanto, que a discriminação de gênero persiste e que, a despeito disto, pode ser minimizada por meio da intervenção estatal.

Ou seja, que ainda urge o adequado manejo de políticas públicas afirmativas, de favorecimento à inclusão da mulher no mercado de trabalho, e que possibilitem acesso, remuneração e oportunidades de carreira sem qualquer tipo ranço machista.

REFERÊNCIAS

APPIO, Eduardo. **Controle judicial das políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

ÁVILA, Maria Betânia. Reflexões sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. In: **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, 2011.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BARBOSA, Renata Maria. Direitos humanos, gênero e políticas internacionais de combate à não discriminação da mulher no mundo globalizado. **Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União**, Brasília, n. 37, p. 307-324, 2012.

BARROS, Sérgio Resende de. **Liberdade e contrato: a crise da licitação**. Piracicaba: Unimep, 1995.

DICKSON, Anne. **Mulheres no trabalho: estratégias de sobrevivência**. Tradução de Eliana Rocha. São Paulo: Globo, 2001.

ESTORNINHO, Maria João. **Curso de direito dos contratos públicos: por uma contratação pública sustentável**. Coimbra: Almedina, 2013.

FERREIRA, Daniel. **A licitação pública no Brasil e sua nova finalidade legal: a promoção do desenvolvimento nacional sustentável**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

_____; NOGUEIRA, Dora Maciel. O exemplo marcante da Lei nº 4.096/2011-MS: o contrato administrativo emancipando a mulher e promovendo o desenvolvimento nacional sustentável. **Revista Jurídica**, Curitiba, n. 37, v.4, p.507-528, 2014.

_____; PELLEGRINELLO, Ana Paula. Responsabilidade e responsabilização do

Estado pela adequada implementação de políticas públicas voltadas à inserção prioritária da mulher no mercado de trabalho, inclusive pela via das licitações e dos contratos administrativos. In: BLANCHET, L. A.; HACHEM, D. W.; SANTANO, Ana Claudia. (Org.). **Estado, direito e políticas públicas**: homenagem ao Prof. Romeu Felipe Bacellar Filho - Anais do Seminário de Integração do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba: Editora Ithala, 2014, v. 1, p. 319-334.

GÓIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação nas relações de trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 131-165.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.

IPARDES. **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_conteudo=32>. Acesso em: 1 jun. 2015.

IPARDES. A mulher no mercado de trabalho paranaense. **Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Curitiba, mar. 2008.. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/pdf/nota_tecnica_angela.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2015.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

MACIEL FILHO, Fernando Paulo da Silva; FERREIRA, Daniel. O trabalho dos discriminados estimulado pelas licitações e contratos administrativos. **Revista Jurídica**, Curitiba, n.30, v.1, p.312-340, 2013.

OSTERNE, Maria do Socorro Ferreira. **Políticas públicas para as mulheres**. Fortaleza: INESP, 2006.

PELLEGRINELLO, Ana Paula. **Reprodução humana assistida**: a tutela dos direitos fundamentais das mulheres. Curitiba: Juruá, 2014.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade**: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre: S. Antonio Fabris, 2005.

PIRES, Maria José Morais. A discriminação positiva no Direito Internacional e europeu dos direitos do homem. **Boletim de documentação e direito comparado**. Lisboa, 1995, p. 7-79.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Guilherme Amorim de. **Direito ao desenvolvimento**. São Paulo: Método, 2004.