



A MULHER E O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Guilherme dos Santos Carvalho

Os incisos XXX e XXXI do artigo 7º da Constituição Federal são bem claros:

“XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física”.

Foi em uma aula de Direito do Trabalho que, pela primeira vez, fui apresentado a esse artigo da Constituição. Desde então, esses dois incisos não saíram da minha cabeça: será mesmo que não existe preconceito algum em relação ao trabalho da mulher, do deficiente ou de qualquer outra pessoa que apresente alguma característica

especial que a diferencie dos demais e que, exatamente por isso, deixa de ser escolhida para preencher uma vaga em um emprego, mesmo tendo competência para tal?

Existe preconceito no mercado de trabalho, só que ele acontece "embaixo dos panos", bem discretamente.

Seria muita ingenuidade da minha parte pensar que não. É evidente que existe preconceito no mercado de trabalho, só que ele acontece “embaixo dos panos”, bem discretamente, exatamente pelo fato de ser inconstitucional. E não é muito diferente do preconceito que acontece

fora das empresas: ninguém assume, mas temos as nossas discriminações. Muitos de nós têm aversão a algum tipo de pessoa que pertença a uma minoria qualquer: negros, homossexuais, idosos, etc.

Foi com esse pensamento que resolvi pesquisar sobre a colocação da mulher e do deficiente físico no mercado de trabalho, pois acho que esses dois casos são muito peculiares. O primeiro chama a atenção justamente pelo fato de a mulher não ter desvantagem nenhuma em relação ao homem, exceto por uma questão de cultura: mulheres raramente ocupam os cargos mais elevados nas organizações, recebem salários menores que os homens (mesmo executando as mesmas funções) e são submetidas a critérios de avaliação mais rigorosos. Isso acontece simplesmente pelo fato de serem mulheres e, culturalmente (e erroneamente), serem consideradas inferiores aos homens em diversos aspectos.

Já o segundo caso, o do deficiente, é singular: que empresa realmente não tem nenhum preconceito em contratar deficientes, mesmo que essa deficiência seja leve?

Para levantar os dados, consultei o Guia Exame das Melhores Empresas para Você Trabalhar, de 1999, levando em consideração que, por serem os melhores ambientes de trabalho em vários aspectos, supostamente apresentariam políticas de recursos

humanos fabulosas, sem discriminações, sempre abertas à inovação, à quebra de tabus... mas não foi bem isso que constatei.

A mulher no mercado

Em relação à mulher, os dados já vêm impressos: 12 % dos cargos executivos (direção e chefia), em média, são ocupados por mulheres. Lógico, sempre há aquelas empresas que fogem a essa regra, assim como outras que apresentam proporções baixíssimas. Vamos às exceções: no McDonald's, rede multinacional de restaurantes fast-food, as mulheres ocupam nada menos que 38% dos lugares executivos. Já na Renner, rede de lojas de departamento que tem estabelecimentos no sul e sudeste do país, 45% dos executivos são mulheres. Outra multinacional campeã é a Meritor. Nos Estados Unidos, onde fica a sede, é conhecida como uma grande indústria do setor automotivo. No Brasil, só tem uma fábrica de rodas. Lugar propício para mulheres? Por que não? Lá elas ocupam, também, 45% da direção e chefia. Por último, vem o grupo francês Accor, a maior rede hoteleira do mundo, com mais de 3000 hotéis espalhados pelos quatro cantos do planeta, onde elas dominam espantosos 44% dos cargos executivos.

Veja bem: entre 50 empresas, apenas quatro apresentaram índices razoavelmente altos, sendo que, dentre elas, três são multinacionais. Será que o

problema está nas nacionais? Deixarei que você tire suas próprias conclusões, depois de levar em consideração os fatos.

As três empresas que apresentaram os piores índices são nacionais: Grupo Gerda, um dos maiores produtores de aço do país, com 0,19% (ou seja, existe uma mulher entre os 518 executivos da empresa), o Grupo Odebrecht, que atua nas áreas de construção pesada, petroquímica e celulose, no qual apenas 1% dos cargos de chefia é de mulheres (entre os 214, dois são delas) e finalmente a Samitri, empresa mineira, onde existe apenas uma mulher entre os 98 executivos, ou 1,02%.

Para que não fique uma coisa vaga: a lista apresenta 22 empresas multinacionais, contra 28 nacionais. A média entre as estrangeiras é de 17%, enquanto, entre as brasileiras, chega-se a meros 9%.

A partir dos fatos, verifica-se que não há um ramo específico em que a mulher é mais aceita ou não como executiva.

A partir desses fatos, duas coisas ficam claras: considerando as empresas com os maiores índices, verifica-se que não há um ramo específico em que a mulher é mais aceita ou não como executiva. Vemos que figuram uma

empresa de alimentos, uma indústria automotiva, uma rede de lojas de departamento e outra de hotelaria. O outro fato é que as multinacionais dão um olé nas brasileiras, uma vez que o trabalho feminino é visivelmente mais aceito como igual ao masculino. Não se trata de diferenças de setor, de capital ou de qualquer outra coisa, mas de diferenças culturais.

As multinacionais dão um olé nas brasileiras, uma vez que o trabalho feminino é visivelmente mais aceito como igual ao masculino.

Esses dados são apenas um exemplo do preconceito existente em relação às mulheres. Existem outros: na Goodyear, as funcionárias não podem colocar seus maridos como dependentes no plano de saúde. Já a Brahma, Samarco (empresa de mineração) e Odebrecht são empresas em que, segundo o próprio Guia, "mulheres não têm vez".

A presença do deficiente físico

Para pesquisar sobre a presença do deficiente no mercado de trabalho, decidi consultar os e-mails de cada uma das empresas. A lista dos endereços vem no final do Guia, mas nem todas tinham um correio eletrônico disponível. No final, consegui contatar 24 corporações e, acredite, apenas quatro delas responderam às correspondências.

Por ser um assunto delicado, as empresas geralmente não apreciam falar sobre ele. Seria algo como tocar numa das feridas corporativas. Mesmo assim, com as respostas obtidas, dá para se ter uma idéia de como o deficiente é visto no mercado.

No e-mail, perguntei se havia funcionários com algum tipo de deficiência física no quadro da empresa, bem como a função exercida por ele, relacionada com seu tipo de limitação.

A primeira resposta que recebi, de Renato Requião, do departamento de RH da Inepar, grupo paranaense formado por 18 empresas que fabricam de turbinas a medidores de luz, operam usinas hidrelétricas, TV a cabo e pagers, mostra claramente a preocupação social dessa empresa. Nela, o trabalho de deficientes é dividido em dois tipos: "o primeiro é composto por pessoas que possuem uma ou mais deficiências, mas que gozam de boa saúde e que, apesar de algumas limitações, se adequam a determinados tipos de serviço, muitas vezes melhor do que outra pessoa considerada normal", diz Requião. Como exemplo, ele cita um funcionário na cadeira de rodas trabalhando em bancada de eletrônica, montando circuitos integrados, que apresentou produtividade superior à média conseguida pelos outros (300%).

"O segundo tipo é o que chamo de colocação filantrópica", continua Renato. "A empresa emprega defi-

cientes sem se preocupar se serão produtivos mas, sim, se pode fazer com que se sintam úteis. O assunto é muito delicado e polêmico", assume. Ele mesmo se dedicou a participar de uma instituição que congrega deficientes, entendendo que eles têm mais complexos em relação aos "normais" do que nós em relação a eles.

***Quando bem aproveitados,
os deficientes conseguem
índices fabulosos de
produtividade, pois suas
limitações os obrigam
a se concentrar mais
no trabalho.***

Dois pontos fundamentais chamaram minha atenção em relação a essa resposta positiva da Inepar: o primeiro é o que diz respeito à produtividade de um deficiente. Quando bem aproveitados, eles conseguem índices fabulosos, pois suas limitações os obrigam a se concentrar mais no trabalho. O segundo ponto não abrange apenas os desfavorecidos fisicamente, mas todos nós: quem consegue ser feliz quando não se sente útil? A motivação e o prazer são os combustíveis do ser humano. É a sensação de se estar fazendo a diferença que nos realiza como pessoas, e isso é importante para qualquer um de nós.

Márcio Pinto da Silva, do DRH da Samarco, foi outro que se dispôs a

responder à pesquisa. Ele explica de forma aceitável a não contratação de funcionários portadores de deficiência grave: "Trabalham na empresa algumas pessoas portadoras de deficiências leves, não incapacitantes. Pela natureza de nossa atividade, existem contra-indicações para a contratação de deficientes físicos, entendendo como deficientes o cego total, o surdo total, o paraplégico, etc." A Samarco, segundo Márcio, está atenta a essa responsabilidade social e estuda planos para possíveis contratações em outras áreas.

Na Copesul, indústria petroquímica gaúcha, a justificativa é a mesma: devido ao tipo de atividade da empresa, a contratação de deficientes torna-se difícil, mas isso não impede que ela invista em outras áreas de cunho social.

Outra empresa respondeu que não apresenta nenhum funcionário com deficiência física em seu quadro, mas que não tem qualquer discriminação em contratar esse tipo de mão-de-obra. Será? É isso que todas dizem, mas quase nunca acontece na prática. "As empresas relutam em acatar a lei que visa colocar os deficientes no mercado de trabalho," explica Renato Requião. "Tenho certeza que é porque acham que estão fazendo um favor para a sociedade, não pensando em aproveitá-los de maneira inteligente e útil, fazendo-os crescer como seres humanos que não tiveram a mesma

sorte que nós, mas que nem por isso podem deixar de prestar serviços para a comunidade".

Cabe às empresas reconhecer o valor e a capacidade da mulher e do deficiente, fazendo valer o que reza a Constituição: proibição de qualquer discriminação, seja por sexo, seja por deficiência física.

Portanto, as mulheres e os deficientes têm muito a lutar para conseguir igualdade no mercado de trabalho. Cabe às empresas reconhecer o valor e a capacidade desses profissionais, fazendo valer o que reza a Constituição: proibição de qualquer discriminação, seja por sexo, seja por deficiência física.

Guilherme dos Santos Carvalho
é estudante do 2º ano de
Administração de Empresas
da **FACE-FUMEC.**
E-mail: vadams@mgfint.com
