

## AS CARREIRAS DAS MULHERES NO BRASIL: Igualdade de oportunidades ou *teto de vidro*?

Camila Bertoleto Roque<sup>1</sup>, Patrícia Tuma Martins Bertolin<sup>2</sup>

1. Estudante de IC da Universidade Presbiteriana Mackenzie – UPM; [camilabroque@gmail.com](mailto:camilabroque@gmail.com)
2. Professora e Vice-Diretora da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie – UPM. [p.bertolin@mackenzie.br](mailto:p.bertolin@mackenzie.br)

Palavras Chave: *mulher, mercado de trabalho, desigualdade.*

### Introdução

A pesquisa se propõe a analisar a situação das carreiras femininas dentro das grandes empresas no Brasil, no contexto pós Constituição de 1988. O recorte temporal é necessário posto que essa Constituição é considerada um avanço nos chamados “direitos femininos” e busca assegurar às mulheres igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Apesar do objetivo constitucional de eliminar a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho, a literatura aponta que as profissionais ainda enfrentam inúmeros obstáculos para ascender às posições de topo nas companhias. A partir desta análise surge a metáfora “teto de vidro” utilizada para denominar as barreiras organizacionais invisíveis que as mulheres devem transpor para chegar aos cargos de liderança dentro das empresas.

Diante disso, o trabalho tem o intuito de estudar os instrumentos que o direito brasileiro atualmente dispõe para promover o acesso, a manutenção e a ascensão das mulheres nas grandes empresas no Brasil.

### Resultados e Discussão

Antes da Constituição de 1988, a mulher era tratada com discriminação pelo direito brasileiro. Com o advento da Constituição Cidadã, uma postura inovadora foi adotada ao reconhecer a isonomia material entre os gêneros. No entanto, muitos autores ressaltam que as carreiras femininas continuam marcadas por inúmeras dificuldades, notadamente, em virtude do fenômeno “teto de vidro”.

Assim, visando checar as evidências trazidas pela literatura, foi realizada pesquisa qualitativa composta de seis entrevistas semiestruturadas com profissionais do sexo feminino de grandes empresas dos mais variados ramos da economia. Por meio da comparação de informações obtidas nas entrevistas e em levantamento bibliográfico, foi possível identificar as principais questões que permeiam as carreiras femininas dentro das companhias no Brasil.

A literatura indica que, em razão da divisão sexual do trabalho, as mulheres que exercem atividade remunerada fora de casa se veem obrigadas a enfrentar uma dupla jornada de trabalho ou “terceirizar” os afazeres domésticos e familiares. Nesse sentido, as entrevistadas casadas ou com filhos afirmaram que contam com o auxílio de empregadas domésticas e a ajuda de babás para cuidar das crianças.

Corroborando aquilo que já foi evidenciado em pesquisa bibliográfica, as entrevistas apontaram como principal causa da evasão feminina das empresas, a difícil conciliação dos papéis de mãe, esposa e profissional. Ademais, indicaram o fato de muitas mulheres assumirem

um perfil considerado masculinizado para conseguir chegar aos cargos de topo nas organizações.

Outro dado relevante encontrado no trabalho é a maioria das entrevistadas dizer que as companhias adotam medidas corporativas para evitar essa evasão e promover a ascensão feminina. Todavia, é preciso destacar que algumas profissionais entrevistadas observaram o desconforto dos colegas de trabalho homens diante da existência de medidas corporativas voltadas exclusivamente às carreiras das mulheres.

O Projeto de Lei nº 112/2010, que tramita no Senado Federal, procura oferecer uma solução para a questão, prevendo o mínimo de 40% de mulheres, até 2022, nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e outras organizações controladas pela União. Entretanto, não houve consenso entre as entrevistadas acerca da instituição de política de cotas para mulheres nos cargos de topo das empresas.

### Conclusões

O avanço da legislação brasileira não foi suficiente para garantir a ascensão das mulheres dentro das organizações, visto que as carreiras femininas continuam limitadas pelo fenômeno “teto de vidro”.

Quanto à adoção de políticas de promoção à mulher pela maioria das companhias, constatou-se, no decorrer do trabalho, que visava muito mais conquistar a admiração dos clientes, pouco interessando a efetividade da medida. Merece destaque, ainda, a verificação de que a ausência de modelos femininos de sucesso sem excessivo custo pessoal leva muitas profissionais a adotar um perfil considerado masculino. Tal situação se perpetua, principalmente, em razão da estrutura corporativa ser projetada para consagrar somente os homens. Diante disso, a principal conclusão é que a mera publicação de leis, sem a fiscalização e conscientização social, não é capaz, por si só, de romper com o atual sistema que oprime todas as mulheres, notadamente, no mercado de trabalho.

### Agradecimentos

À Universidade Presbiteriana Mackenzie pela oportunidade de realizar a iniciação científica e às entrevistadas, que, embora ocupadas, concederam as entrevistas.

ACKER, Joan. From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2009), p. 199-217.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org.). *Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. São Paulo. Rideel, 2010.