

Artigos

A mulher no mercado de trabalho

João Antonio Rodrigues De Aguiar¹; Kelly Larentis De Oliveira²; Maria Silvinha Cararo Martins³; Sandra Regina Dorne⁴; Fabiano Cardoso Pirissato⁵; Daniel Malheiros Vitto⁶; Enoque Alves Da Rocha⁷; Joaquim Mario De Paula Pinto Junior⁸; Silvana Soares Siqueira Rocha⁹; Sirlene Siqueira Alves¹⁰

¹Graduando em Bacharel em Administração, UniBF.

²Graduanda em Bacharel em Administração, UniBF.

³Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestra em Educação - UEM.

⁴Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestra em Educação - UEM.

⁵Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista Gestão Empresarial com Ênfase em Gestão de Pessoas - UNIFATECIE.

⁶Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista em Gestão Financeira Contábil e Auditoria - UNESPAR.

⁷Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestre em Desenvolvimento e Tecnologia - LACTEC.

⁸Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista em Gestão Financeira e Contábil - UNESPAR.

⁹Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF, Mestre em Estudos Linguísticos na linha de Ensino e Aprendizagem de Línguas - UEM.

¹⁰Professora Orientadora do Curso de Administração - UniBF, Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia - LACTEC.

✉ joao.aguiar1396@hotmail.com; larentis_kelly@outlook.com; silvinha.martins2@gmail.com; sand_rd@hotmail.com; fabiano.blizz@hotmail.com; danielvitto@gmail.com; enoque@rondon.pr.gov.br; kim.pvai@gmail.com; silsirocha@yahoo.com.br; sirlene.rh@gmail.com

Resumo

Palavras-chave:

Mulher.
Mercado de Trabalho.
Discriminação.

Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa de campo realizada na região noroeste do Paraná, abordando questões sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Foi elaborado um questionário para análise da opinião de mulheres atuais procurando entender como está apresentada a relação de gênero no campo de trabalho formal a partir da visão dessas mulheres trabalhadoras no comércio e indústrias da região. Por meio de leituras observamos o cenário dessa luta historicamente construída, que contribuiu para levar a mulher ao trabalho fora do lar. No caminho observamos a luta ainda existente, por igualdade de gênero no campo de trabalho. Consideramos que muitos avanços foram conquistados como; leis criadas com o objetivo de combater essa diferença e no mercado de trabalho no qual a mulher tem conquistado espaço significativo porém, ainda há muito que evoluir, pois no geral a mulher que entra no mercado de trabalho tem a se desenvolver mais rápido que o homem, mas nem sempre esse desenvolvimento está acompanhado com a progressão do salário, que inúmeras vezes são deixados de lado e as mulheres acabam recebendo abaixo que os homens.

1 CONSTRUINDO O CAMINHO

Ouvimos ainda nesta segunda década do século XXI, animados debates sobre o tema: diferenças entre homens e mulheres no campo de trabalho.

Assim, o desafio destas análises realizadas aqui é observar do prisma das mulheres locais que participam desta pesquisa, as análises sobre as diferenças de trato salarial e social no mundo do trabalho.

Nos reportando historicamente a condição da mulher na sociedade, encontramos na literatura brasileira, o contexto de mulher romantizada, dona do lar, pura, defensora dos valores e guardiã da família nuclear do modelo familiar burguês, que se apresenta na reestruturação da sociedade Brasileira no século XIX.

Na literatura de Machado de Assis, grande romancista brasileiro, encontramos a mulher apresentada como serviçal a uma sociedade que se reestruturava e tinha como viés para isso o lar, da família nuclear com a intimidade que sustentava a ascensão social, nela a mulher tinha seu lugar de cuidadora dos filhos, do marido e da família, mas em condições restritas de submissão a posição do marido. Nas tramas que acontecem com Capitu, em Dom Casmurro (1891), podemos observar como o romancista atribui o poder as mulheres, abrindo, as suas personagens, possibilidades que poderiam assumir socialmente, rompendo os paradigmas da época.

Assim, Capitu (sua personagem) assume as finanças da casa quando sua mãe morre. Também revela que mesmo neste tempo a mulher poderia decidir sua vida se separando do marido.

Essa posição feminina era apresentada como desafios para essa época, onde a sociedade reservava para a mulher uma única possibilidade de ascensão social, o casamento que restringia o valor da mulher ao de uma esposa zelosa que elevaria o status da família e a ascensão social do marido.

Também, nos isentando do salto histórico necessário para uma visão geral das relações de gêneros na história, encontramos um marco decisivo de mudanças nessa relação, quando o mundo como um todo fervilha em conflitos que culminarão em mudanças na vida social e individual das pessoas.

O marco do século XX, foi descrito por Eric Hobsbawm, como a “Era dos Extremos”. Extremos por ter uma transformação veloz, um lado obscurecido por catástrofes de duas Guerras Mundiais, genocídios, pobreza em massa e opressões políticas. Mas é nesse século também que se tudo mudava, o mundo do trabalho é o que mais vai mudar de forma global.

O trabalho familiar empresas locais, os trabalhos domiciliares irão dar espaço a empresas e redes comerciais. Destacamos que neste contexto de mudanças urgentes e fatos sociais determinantes, há também a mudança da visibilidade do trabalho das mulheres influenciadas pela onda feminista que já havia agitado a Europa e EUA desde os meados do século XIX.

No Brasil no início do século XX a mulher apresentava se ainda, como dona-de-casa e apenas realizava serviço do lar sendo sustentada pelo homem, no qual deveria ser o responsável por ir em busca de sustento para a casa.

Os conflitos das Guerras Mundiais já haviam lançado muitas mulheres para o campo do trabalho em indústrias bélicas. Muitas mulheres perderam seus maridos neste contexto e com isso tiveram que se reestruturar indo em busca de oportunidades de trabalho, deixando o serviço do lar de lado para irem ao trabalho remunerado, mesmo que pouco. Ao serem lançadas no mercado de trabalho as mulheres enfrentaram diversas barreiras que necessitavam de políticas públicas garantindo os direitos necessários para atender as especificidades do gênero feminino

De posse das conquistas efetivadas historicamente, a mulher nesta segunda década do século XXI tem adentrado por áreas antes restritas ao gênero masculino, desde a frentista do posto de gasolina a presidente de países ou grandes empresas.

Informações divulgadas pelo IBGE (2014) em um levantamento Estatístico de gênero sobre os indicadores sociais no Brasil, aponta que a mulher já se encontra em diversas áreas que antes eram realizadas somente por homens, o que mostra a ascensão da mulher dentro do mercado de trabalho, porém esse aumento da mulher no mercado de trabalho, vem acompanhado de discriminação tanto no que se trata das funções realizadas por elas como com a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres que realizam trabalhos iguais.

Temos aqui, o objetivo de mostrar que o caminho que as mulheres têm pisado para ter espaço no campo do trabalho, foi construído com muitas lutas e conquistas, com seus retrocessos e permanências que ainda deverão ser enfrentadas.

Buscando ver como essa história se apresenta na atualidade das mulheres trabalhadoras remuneradas na cidade de Paraíso do Norte, no noroeste do Paraná, como está o ambiente de trabalho formal local atualmente, bem como os tipos de problemas que elas enfrentam nestes ambientes. Consideramos que a luz dessas reflexões contribuiremos para consciências que contribuam para indicar melhorias na caminhada.

2 BUSCAS E CONQUISTAS DAS MULHERES NO BRASIL

2.1 No campo judicial

O caminho construído pela luta feminina no Brasil tem avançado consideravelmente, no entanto ainda tem muito a ser feito, neste campo. De acordo com o Artigo 5º, inciso I da Constituição Federal a igualdade é apresentada: “todos são iguais perante a lei... homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Essa igualdade aparece clara juridicamente, no entanto a realidade vivenciada na sociedade a mulher ainda é pensada no atendimento doméstico a família e mesmo estando trabalhando fora do lar cabe somente a ela reger toda assistência de cuidados e assistência familiar, demonstrando que a igualdade proposta ainda não aconteceu.

Quando a desigualdade e discriminação são latentes em uma sociedade o Estado tem como deve de criar meios para que essa lacuna seja sustentada para o enfrentamento dos fatos. Nos reportamos a criação de um órgão público brasileiro criado para o combate à violência contra as mulheres, a Delegacia da mulher. “A grande novidade destas delegacias consistia no reconhecimento inédito, pelo Estado, das necessidades e dos direitos de grupos sociais frequentemente excluídos do acesso à justiça” (Debert e Gregori, 2002.). A conquista do atendimento às mulheres, efetivado por policiais femininas, era solicitado pelo movimento feminista, movimento das mulheres e Conselho Nacional dos direitos da Mulher (CEECE), criado no Estado de São Paulo, na década de 1980, demonstrava que a discriminação contra a mulher tem uma profundidade social que ultrapassa as paredes familiares, atingindo o atendimento público, sendo portanto uma questão maior do que o reduto do relacionamento familiar mas sim uma questão social em todos âmbitos.

Conforme Santos (2004), embora inicialmente entusiasmadas com as delegacias da mulher, as feministas não pensavam que, apenas pelo fato de serem mulheres, as policiais tratariam as mulheres em situação de violência necessariamente com mais respeito e solidariedade do que os homens.

Nota se que o problema de discriminação contra a mulher é uma questão que tem em suas entranhas uma construção social de valores que são difíceis de serem rompidos. E neste interim que são capacitadas policiais femininas para o atendimento das mulheres que passavam por situação de violência.

As mulheres sempre reivindicaram seus direitos quer seja, humanos ou jurídicos, no entanto a criação das delegacias da mulher como direito, foram criadas em cada Estado sob o querer político de seus governantes. Conforme ressalta Fonseca (2006), aparentemente, estas delegacias *“assumem feições variáveis conforme a vontade política da época e o jogo de forças no campo institucional do lugar”*. (p.165)

Destarte, descubra se amplas dificuldades neste campo de atuação, para o apoio as mulheres na aquisição de seus direitos a igualdade e respeito.

No que se refere aos avanços podemos observar que as últimas décadas do século XX foram benéficas no que se refere a proteção da mulher, foi criado por diferentes setores governamentais brasileiros leis, que dão suportes para a mulher a romper o estado de violência que possa ser colocada. Conforme é apresentado no mapeamento das Delegacias da Mulher no Brasil Pasinato diz que foram criadas as seguintes leis

Leis 8072/1990 e 8930/1994, as quais incluíram, respectivamente, o estupro e o atentado violento ao pudor entre os crimes hediondos;
Lei 10445/2002, que determina o afastamento do agressor do lar, domicílio ou local de convivência com a vítima (em 21casos de violência doméstica e familiar);
Lei 10.714/2003, que autoriza o Poder Executivo a disponibilizar, no território nacional, número telefônico gratuito, destinado a atender as denúncias de violência contra as mulheres (DISQUE 180);
Lei 10.778/2003, que determina a notificação compulsória no território nacional, dos casos de violência contra as mulheres que forem atendidas nos serviços de saúde públicos e privados. (PASINATO, 2008, p.6)

A história do processo de criação destas leis, são de muitas análises e discussões necessárias para o atendimento de situações reais, dentro da sociedade. Um claro exemplo é a mais recentemente conquistada jurídica, a criação da Lei nº 11.340/ 06 chamada de “Maria da Penha”, que traz em seu histórico um amplo debate envolvendo a sociedade civil, instituições nacionais e internacionais como a “Comissão Internacional de Direito Humanos (CIDH), que solicitou a adequação do enfrentamento da situação de violência doméstica e familiar contra a mulher culminando assim com esta Lei que sustenta a luta feminina na busca pela sua autonomia individual, pela cidadania e direitos civis tão característicos do estado de Direito.

Sustentado por lutas, avanços e retrocessos na questão do trato de gênero na sociedade brasileira as mulheres da atualidade vislumbram possibilidades melhores para sua caminhada e crescimento também no campo de trabalho.

2.2 No mercado de trabalho

O cenário mundial do século XX, com suas duas grandes Guerras Mundiais, foi um momento de conflitos com suas incertezas e desarranjos políticos sociais e econômicos que exigiram da sociedade mudanças, e foi nesta reestruturação que a mulher foi levada para a mão de obra na indústria. Conforme Rago, *“Nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte do proletariado é constituído por mulheres e crianças”*. (2001, p.578

Um grande contingente de homens era enviados para os campos de batalha, nas cidades industrializadas ficavam as mulheres, idosos e crianças com as responsabilidades familiares. Nesta urgência as fabricas abriram espaços para o trabalho feminino, assim as mulheres urbanas, que assumiam a responsabilidade da família, conseqüentemente assumiam vagas no mercado de trabalho nas fábricas da recente industrialização.

Ir para o campo de trabalho, conforme Hiarata (2002), não significava que estas mulheres se apropriariam dos direitos que o gênero masculino desfrutava, o respeito e a igualdade não aconteceriam ainda, pois a mulher passou a ser “reserva de mão de obra” pois quando a guerra terminasse os homens ocupariam novamente estes postos de trabalho e a mão de obra feminina seria descartada.

Por outro lado, o trabalho da mulher fora da esfera familiar, vai contribuir para a economia de mercado, como aponta Braverman que

a porção feminina da população tornou-se o principal reservatório de trabalho. Em todos os setores da classe trabalhadora, os que mais rapidamente crescem, são constituídos, na maioria, de mulheres, e em alguns casos, a maioria esmagadora dos trabalhadores. As mulheres constituem a reserva ideal de trabalho para as novas ocupações maciças [ou seja, trabalho em escritório e o setor de serviços]. A barreira que confina as mulheres nas escalas de pagamento mais baixas é reforçada pelo vasto número em que estão disponíveis para o capital. (...) Enquanto a população masculina, mesmo em suas épocas principais apresenta um lento declínio de participação (o que não passa de uma forma oculta do aumento de desemprego), as mulheres vêm participando no emprego numa taxa rapidamente crescente por todo esse século. Para o capital, isto exprime o movimento ascensional das ocupações mal pagas, domésticas e “suplementares”. (BRAVERMAN, 1987, p.326)

Mesmo com essa fragilidade apresentada do trabalho feminino, o capitalismo que se refaz com novos olhares para o desenvolvimento da produção em massa, solicita essa mulher para a esfera produtiva de trabalho remunerado. Desta forma a participação feminina no mercado de trabalho aumenta à medida que no século XX são criadas restritas, mas necessárias políticas públicas com atendimento com creches e escolas para crianças. Segundo Teixeira (2005) o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização, com as famílias vindo para as cidades, bem como a queda das taxas de fecundidade feminina, pelo uso do anticoncepcional, proporcionou um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade.

Contanto o índice de participação da mulher neste meio produtivo de trabalho remunerado aumenta consideravelmente, nos anos de 1981 até o ano de 2002, de acordo com Hoffman e Leone (2004), foi de 32,9% para 46,6%, a participação feminina no trabalho remunerado, havendo um crescimento de 13,7%.

De acordo com Abramo (2001) a maior participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres.

Por mais que a mulher vem obtendo espaço no que se diz respeito a trabalho, a quantidade de mulheres desempregadas ainda é maior que a dos homens, sendo, de acordo com o OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2018), de 6% para as mulheres contra 5,2% para os homens.

Apesar de toda a luta feminina para que os direitos no mercado de trabalho sejam iguais aos dos homens ainda existe um longo caminho a ser percorrido para que isso ocorra. É possível perceber que ainda existe esta desigualdade quando se aborda o assunto salário. De acordo com a OIT (2018) a mulher recebe o equivalente a 77% do salário dos homens. A lacuna que ainda necessita de ajustes para que a igualdade entre trabalho feminino e masculino tenham iguais direitos, no Brasil tem se apresentado com movimentos tímidos mais avançando.

2.3 O mercado de trabalho para as mulheres no Brasil

No cenário brasileiro a mulher ainda é minoria no que diz respeito a ocupação de vagas trabalhista segundo a divulgação do IBGE (2018) a participação da mulher no mercado de trabalho era de 44%, no qual foi considerado um grande avanço pois na década de 50 era de apenas 13% a participação da mulher no trabalho remunerado.

Com o passar do tempo percebemos o progresso da mulher em relação a participação no mercado de trabalho, mas mesmo assim há uma grande diferença entre homens e mulheres quando se trata em oportunidade e em qualidade de emprego. Além de que na parte salarial as mulheres no Brasil também recebem menos que os homens. Conforme apresentado pelo IBGE (2018), em rendimento médio salarial os homens recebem R\$ 2.306, enquanto o das mulheres cai para R\$ 1.764. Este dado é porque apenas 39% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres, e esse número cai mais quando se aumenta a faixa etária das mulheres.

A falta de oportunidade e a desigualdade salarial, somam-se a outros desafios que as mulheres precisam superar para participar do mercado de trabalho, como: o assédio no ambiente de trabalho, a jornada tripla de trabalho que muitas precisam realizar, pois além de já trabalharem fora, elas precisam lidar com as tarefas domésticas, e cuidar dos filhos.

Contudo existe a superação das dificuldades individuais e conseguimos observar mulheres se destacando por suas habilidades e competências no campo do trabalho formal, segundo Julio Segundo

Recordo-me de uma palestra de Tom Peters, proferida em 2000. Perguntaram-lhe: “Se o senhor tivesse uma grande empresa e fosse se Aposentar, o que faria?” Sem titubear, ele respondeu que contrataria para o mais alto cargo executivo uma mulher dinâmica e inteligente, recrutada em uma boa escola. Em seguida, selecionaria 100 jovens talentosos, já familiarizados com os instrumentos e ambientes da era digital, e os colocaria sob as ordens dessa líder. Segundo ele, essa seria a fórmula ideal para garantir a longevidade da empresa, com elevados padrões de qualidade e competitividade. Exageros à parte, concordo que a proposta de Peters aponta para modelos corretos de reivindicação das organizações. As mulheres, sem dúvida, têm se adaptado mais rapidamente a essa realidade competitiva dos novos tempos. (JULIO, 2002, p. 135)

Os méritos conquistados pelas mulheres no campo do trabalho remunerado, conforme divulgado pelo IBGE (2018), o empenho das mulheres que se destacam na área da escolaridade, se sobreponde as porcentagens da escolaridade masculina, observa-se que 23% das mulheres com 25 anos ou mais possuem o ensino superior completos, enquanto os homens na mesma condição apenas 20% possuem essa escolaridade. O desafio então é que a qualificação alcançada por elas se reflita em vagas ocupadas por elas e também nos salários oferecidos.

2.4 Os direitos trabalhistas para suporte

Os direitos trabalhistas no Brasil são construídos dentro de um cenário do capitalismo liberal que se reformulava frente as grandes transformações da industrialização. O mundo estava se organizando para sustentar as classes sociais nascentes da burguesia empresarial e do proletariado operário segundo Biavasch as

Reformas das estruturas capitalistas foram levadas a efeito pelos Estados Unidos, com o New Deal do presidente Roosevelt e, também, ainda que com marcadas diferenças, pela Itália fascista e, a partir de 1933, pela Alemanha nazista (Biavaschi, 2007, P.83).

Neste contexto o Brasil inaugura os direitos trabalhistas. O governo de Getúlio Vargas, O Decreto n.21.417, de 17 de maio de 1932, assegurou-lhes direitos, como salário igual valor para homens e mulheres. Entre esses direitos as mulheres teriam o direito de obter a carteira de trabalho sem a permissão do marido, antes requerida.

Foi instituído normas de proteção a maternidade. Também definida a jornada de trabalho.

A década de 1930 no Brasil foi momento de grandes conquistas para a classe trabalhadora, apesar dos protestos da burguesia liberal da época a construção do estado social, lançava a elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A década de 1980 com a criação da Constituição “Cidadã” de 1988 vai completar o ciclo desse estado de direito social que assegura aos trabalhadores os direitos trabalhistas. Podemos nos firmar em Biavaschi que diz

[...] a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento, elaboração da CLT e instituição da Justiça Especializada, no final da década de 1980 a Constituição de 1988 elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais, completando o ciclo de constituição do arcabouço jurídico institucional trabalhista e de construção do Estado Social. (BIAVASCHI, 2007, P.87)

Com tudo isso, na constituição artigo 7º inciso XX, dispõe a proteção da mulher no mercado de trabalho partindo de incentivos que estão dispostos na CLT (Consolidação das Leis trabalhistas, 1988)

As medidas que são dispostas na CLT são justamente para que não exista a discriminação da mulher no mercado de trabalho, para corrigir diferenças que fazem com que as mulheres se distanciem e não façam parte deste meio.

Dentre alguns direitos conquistados pelas mulheres estão:

Toda mulher, independentemente de estar grávida ou não, tem direito a intervalo de 15 minutos antes de começar o trabalho em jornada extraordinária, de acordo com o artigo 384 do Decreto Lei 5452 de 1 de maio de 1943, da CLT.

Direito de aposentar-se integralmente cinco anos antes dos homens. A idade mínima para mulheres é de 60 anos, enquanto os homens devem esperar até os 65.

Direito a Licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral.

Direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural.

Direito a ampliação da licença-maternidade por 60 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.7770/08).

Direito a dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida.

Direito a estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa.

Direito a gestação não pode ser motivo de negativa de admissão.

Portanto notamos que a caminhada histórica demonstra que foi normatizado para as mulheres o mínimo necessário para que ela consiga permanecer no trabalho, ela hoje está inserida neste campo, que exige um grande esforço feminino para conciliar trabalho, maternidade, educação dos filhos e participação social. Por isso, um assunto tão pertinente para quem se coloca, ou está no lugar feminino, percebe-se sem políticas estruturais e políticas públicas, a causa feminina no trabalho remunerado não avançará.

3 O CAMINHO SEGUIDO

Ao analisar as questões históricas de como a mulher no Brasil foi levada para o campo de trabalho remunerado. Nos vem a questão de como ela se apresenta hoje neste campo? As normas colocadas por meio de Legislações foram suficientes para que estas mulheres tivessem equidade em relação ao homem, no campo de trabalho? Estas inquietações nos encaminhou para um estudo exploratório, partindo de uma pesquisa bibliográfica e exploratória, com o intuito de se analisar o tema abordado a luz da história apresentada, buscamos compreender como a mulher foi inserida no mercado de trabalho, pontuando os avanços sobre problemas enfrentados no campo de trabalho, por esse gênero.

Ainda neste sentido por meio de uma abordagem qualitativa, através de entrevista, buscamos como na atualidade, as mulheres que já trabalham se sentem em relação a sua atuação e convivência nas relações dentro da empresa. A participação de quinze mulheres entrevistadas, que trabalham em uma empresa do município de Paraíso do Norte e que servirá para analisarmos a realidade que elas enfrentam e se as normas conseguidas depois de tantas lutas oportunizam melhorias nas condições para o trabalho feminino.

De posse dos resultados dessa entrevista, pontuaremos os resultados sobre o assunto levantado.

4 O LUGAR DE VERIFICAR O REAL

Ouvir as quinze mulheres trabalhadoras remuneradas de uma empresa do interior do Estado, possibilitou a compreensão de como elas são vistas, a partir de sua própria percepção neste ambiente de trabalho na atualidade. Como essas mulheres pensam a respeito de seu trabalho remunerado, a forma com que elas são tratadas individualmente em seus lugares de trabalho e para saber se na atualidade todos os direitos que foram conquistados historicamente estão sendo cumpridos na realidade local.

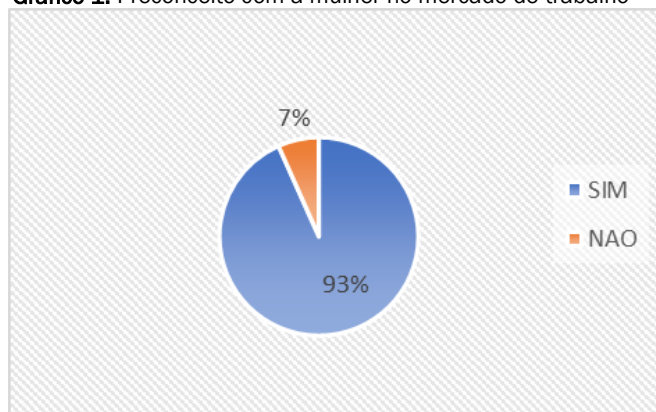
As questões apresentadas em oito perguntas com respostas objetivas servirão para quantificar o quanto e se as lacunas de enfrentamento de problemas, no campo de trabalho, permanecem ou estão encaminhadas ou mesmo se retrocederam nestes casos questionados.

As respostas serão apresentadas em gráficos que facilitará o entendimento para análises dos resultados obtidos

Ao final, estaremos realizando as considerações sobre as questões levantadas pela pesquisa, analisando o posicionamento dessas questões no contexto histórico brasileiro da mulher a caminho do trabalho remunerado.

Na entrevista primeiramente foi solicitado para que elas respondessem: se para elas “*ainda existe o preconceito com a mulher no seu ambiente de trabalho.*”

Gráfico 1: Preconceito com a mulher no mercado de trabalho

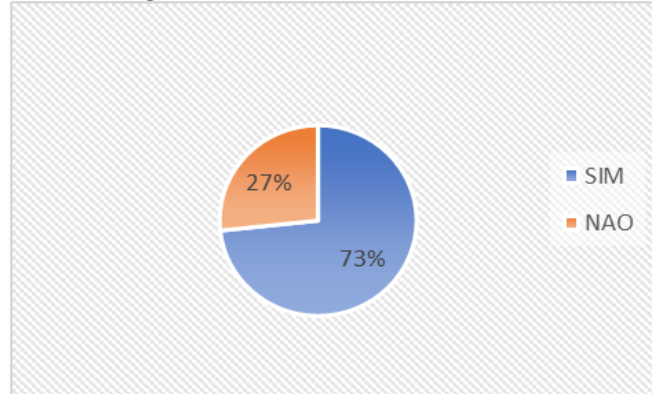


Fonte: Os autores (2019).

Nessa questão fica claro no gráfico que, para quase todas as mulheres, 93% (14), ainda existe preconceito e apenas 7% (1) afirmou que não existe.

Em seguida foi questionado se no mercado de trabalho; “*a mulher sofre mais exigências do que os homens*”.

Gráfico 2: Exigência do mercado de trabalho com as mulheres.

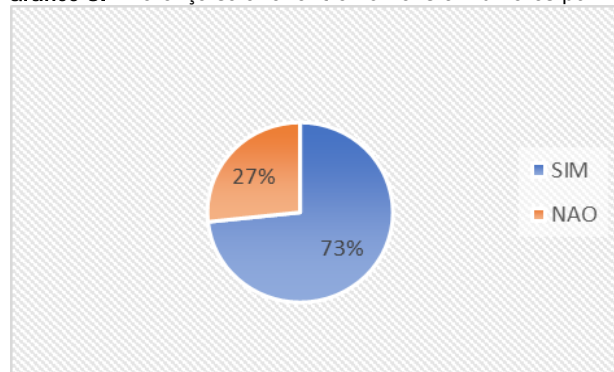


Fonte: Os autores (2019).

Para onze das mulheres entrevistadas a resposta foi positiva, ou seja, o mercado de trabalho exige mais delas, dando um total de 73% e apenas quatro mulheres deram resposta negativa, dando um total de 27%.

Em seguida a questão abordada foi em relação a diferença salarial se: “*existe diferença salarial, entre homens e mulheres que ocupam o mesmo nível hierárquico?*”

Gráfico 3: Diferença salarial entre homens e mulheres por nível hierárquico

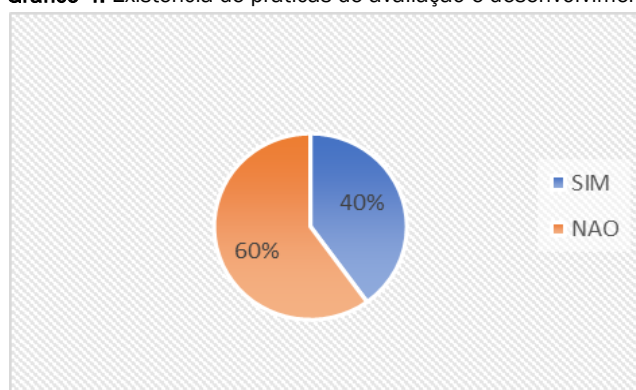


Fonte: Os autores (2019).

O resultado obtido mostra que, assim como o questionamento anterior, 73% (11) das mulheres afirmam que existe diferença e 27% (4) afirmam que não.

O quarto questionamento foi aplicado com o interesse de saber se: “*na empresa em que você atua tem avaliações de desenvolvimento que proporcionam oportunidades iguais às dos homens?*”

Gráfico 4: Existência de práticas de avaliação e desenvolvimento

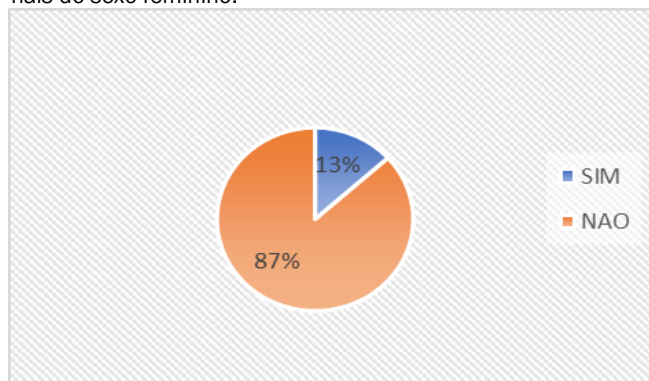


Fonte: Os autores (2019).

O resultado dessa questão foi que para 60% (9) das mulheres não existe e 40% (6) responderam que sim.

A quinta pergunta do questionário aplicado consiste em avaliar se: “as mulheres tem benefícios que incentive a permanência em seus empregos?”

Gráfico 5: Existência de benefícios oferecidos para garantir retenção de profissionais do sexo feminino.

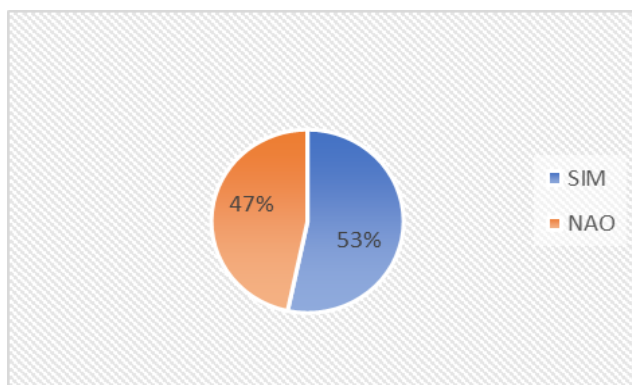


Fonte: Os autores (2019).

A resposta da maior parte das mulheres, 87% (13), disseram que não existe nenhum tipo de benefício e apenas 13% (2) afirmaram que existe.

Muitas decisões são tomadas para determinar o futuro da empresa, a pergunta seis foi criada para saber se: “nas tomadas de decisões a opinião da mulher tem consideração igual à dos homens?”

Gráfico 6: Consideração na tomada de decisões.



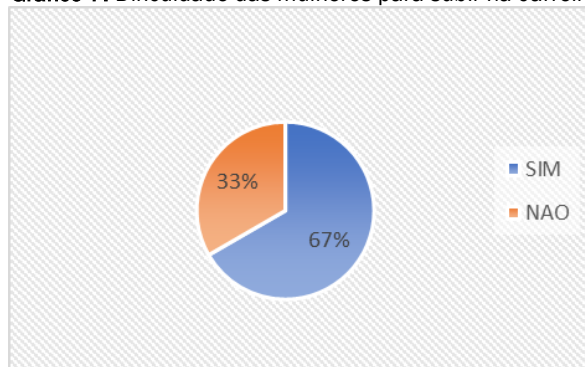
Fonte: Os autores (2019).

A partir do gráfico é possível avaliar que quase houve empate, 53% (8) das mulheres responderam sim, que quando existe uma decisão estratégica as opiniões delas são levadas em consideração e 47% (7) respondeu não, ou seja, as opiniões delas não são levadas em consideração.

No gráfico sete a questão parte da premissa que todo o funcionário sempre almeja subir de cargo, mas muitas mulheres alegam que para elas é mais difícil subir de cargo, é a respeito disso que perguntamos: “as mulheres tem dificuldade para subir de carreira dentro da empresa?”

Dois terços das mulheres disseram que sim, ou seja 67% (10), já 33% (5) respondeu que não, isso mostra que para a maioria das mulheres entrevistadas pensam que para elas é mais difícil subir de cargo.

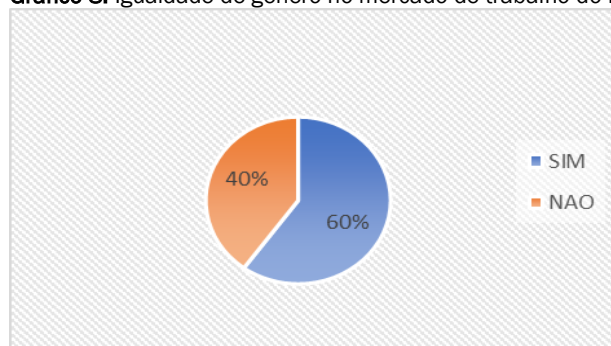
Gráfico 7: Dificuldade das mulheres para subir na carreira.



Fonte: Os autores (2019).

Por sabermos que historicamente as mulheres tem sofrido preconceitos ao ingressar no campo do trabalho remunerado, perguntamos no questionário se: “consideram que no Brasil a igualdade de gênero será alcançada?”

Gráfico 8: Igualdade de gênero no mercado de trabalho do Brasil.



Fonte: Os autores (2019).

Nessa resposta as mulheres entrevistadas se mostraram otimistas e 60% (9) responderam que sim, ou seja, elas acreditam que um dia o Brasil alcançará a igualdade de gênero, porém 40% (6) delas acham que isso não irá acontecer e essa desigualdade continuará perpetrada.

Após estes levantamentos e estudos podemos refletir sobre o caminho que até aqui foi percorrido nas questões do trabalho feminino remunerado e também quantas lacunas ainda temos de completar ao objetivo de expandir a participação da mulher com equidade no mundo do trabalho formal. Neste marco do caminho vamos refletir agora.

5 CONCLUSÃO

Entender como as mulheres tem entrado e se mantido no mercado de trabalho remunerado, que é objetivo deste trabalho. Nesta caminhada com leituras, entrevistas análises e reflexões, encontramos um cenário onde a mulher demonstra um perfil bem diferenciado em referência a mulher do início do século XX. A mulher atual foi chamada pelo sistema econômico assumir seu lugar no mundo do trabalho formal e ela correspondeu a isso, encampou lutas de acesso e permanência em lugares antes somente ocupado por homens.

Na atualidade o trabalho fora do lar, é uma conquista já natural para as mulheres que antes mesmo de casar, se capacitam profissionalmente e depois de se apropriarem da profissionalização, continuam se capacitando para ascenderem as estruturas mais altas na profissão.

Apesar de toda evolução da mulher de trabalhar fora de casa e ter seu próprio dinheiro, ser independente. **NO** desafio no tocante a remuneração as mulheres ainda têm salários mais abaixo que os homens. Pesquisas realizadas pela organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008), apontam que em termos mundiais a mulher recebe cerca de 77% a menos que os homens. E ainda que essa igualdade salarial somente será efetivada a um longo prazo.

Mas com inúmeros desafios a serem superados as mulheres tem conseguido um espaço muito grande em áreas que antigamente era voltada apenas para homens e tem se mostrado capaz de exercer-las com a mesma eficácia que a dos homens. Com isso as mulheres provaram que são capazes de cuidar de si, de ir atrás de seus sonhos e conseguir atingir lugares que a tempos atrás era tido como impossível.

Por fim, as mulheres já chegaram, permanecerem e cresceram no campo de trabalho formal, provando que as capacidades de desenvolver trabalhos, na sociedade não estão vinculadas o a questão de gênero, mas sim as questões historicamente construídas pelos homens e mulheres, e essa fica em nossas mãos a capacidade de mudar e reverter situações.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Evolução do emprego feminino e equidade de gênero na América Latina: Avanços e permanências nos anos 90. In: COSTA, E. et al. (Orgs). **Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva e gênero**. São Paul: CUT, p.79-97, 2002.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. **A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil**: limites e possibilidades. Revista da ABET, v.14, n.1, jan.-jun. 2015.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

DEBERT, Guita e Maria Filomena Gregori. 2002. **“As delegacias especiais de polícia e o projeto Gênero e Cidadania”**, in M. Corrêa (org.), Gênero & Cidadania. Campinas: PAGU/Núcleo de Estudos de Gênero – Unicamp. 9-19.

FONSECA, Claudia. 2006. **“Reflexões inspiradas no projeto “Gênero, cidadania, tolerância e distribuição da justiça”**”, in Guita Grin Debert, Maria Filomena Gregori e Adriana Piscitelli (org.), Gênero e distribuição da justiça: As Delegacias de Defesa da Mulher e a construção das diferenças. Campinas: PAGU/Núcleo de Estudos de Gênero – Unicamp. 161-186.

HIRATA, Helena. **Nova divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Bom tempo Editorial, 2002.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX (1914-1991). São Paulo: Companhia das letras, 1995.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, 1 jun. 2009.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2004. Estatísticas Sociais. www.ibge.gov.br
JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você**: a dinâmica dos profissionais e a nova organização. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

PASINATO, Wânia. 2008. **“Violência, Gênero e Impunidade**: uma revisão da literatura sobre os crimes passionais no Brasil”, paper apresentado na VI Reunion de Antropología del MERCOSUR, “Identidad, fragmentación y diversidad”. Montevideo, Uruguay, 16 a 18 de novembro.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e Sexualidade**. História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001.

SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer**: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SANTOS, Cecília MacDowell. 2004. "**Delegacias da Mulher em São Paulo: Percursos e percalços**", in Rede Social de Justiça e Direitos Humanos (org.). Relatório de Direitos Humanos no Brasil 2001. Rio de Janeiro: Editora Par-ma. 185-196.

TOITIO, R. D. **O trabalho feminino frente ao domínio do capital**. In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 2008, Londrina. Anais do III Simpósio, 2008.

XERPA. **Mulher no mercado de trabalho: desafios e conquistas**. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 12 de setembro de 2019.