

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

VANESSA MACHADO GONÇALVES

MULHERES E MERCADO DE TRABALHO:

As barreiras da reinserção no município de Cachoeirinha-RS

BELO HORIZONTE

2021

Vanessa Machado Gonçalves

MULHERES E MERCADO DE TRABALHO:

As barreiras da reinserção no município de Cachoeirinha-RS

Dissertação apresentada ao curso Maestría, Estado, Gobierno y Políticas Públicas da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e Fundação Perseu Abramo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Magister em Estado, Gobierno y Políticas Públicas.

Orientador: Marcelo Manzano

BELO HORIZONTE

2021

Ficha catalográfica

GONÇALVES, Vanessa Machado.

Mulheres e Mercado de Trabalho: As barreiras da Reinserção no município de Cachoeirinha-RS./ Gonçalves, Vanessa Machado, Belo Horizonte, 2021.

Trabalho de dissertação de mestrado em Estado Gobierno y Políticas Públicas - Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Belo Horizonte, 2021.

Mulher; Mercado de Trabalho; Gênero; Emprego Feminino.

Vanessa Machado Gonçalves

Mulheres e Mercado de Trabalho: as barreiras da reinserção no município de Cachoeirinha- RS

Dissertação apresentada ao curso Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Magister em Estado, Gobierno y Políticas Públicas.

Aprovada em:

Prof./Profa. Doutor Marcelo Manzano.

FLACSO Brasil/FPA

Prof./Profa. Doutora Fernanda Tarabal Lopes

UFRGS/RS

Prof./Profa Doutora Sueli Maria Goulart Silva

UFRGS/RS

Dedico esta dissertação a todas as mulheres que por algum momento de sua vida ficaram afastadas do mercado de trabalho formal e aos empregadores (as), para que tenham um olhar mais sensível na contratação das mulheres em geral.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação tem um grande significado na minha vida profissional, mas também pessoal. Não gostaria de enumerar agradecimentos, mas quero, em especial, dizer que a escolha por fazer um curso de mestrado em outro Estado foi desafiador. Com certeza, sair da região Sul em Porto Alegre e ir até Minas Gerais não foi fácil. Mesmo o curso sendo de maneira semi-presencial, foi tão difícil quanto se fosse totalmente presencial. Existiram inúmeras cobranças de conhecimentos de conteúdos que me fazem hoje estar realizando esta apresentação e defendendo minha dissertação.

Gostaria de agradecer a todos os meus familiares que me ajudaram nessa jornada, Zairenita, minha mãe que sempre me apoiou, Diego Kaiser, meu noivo que me ajudou e compreendeu o quanto é importante para mim essa qualificação, minha prima Sabrina Machado, pelas diversas correções realizadas sem nunca me deixar precisando de ajuda. Ao meu orientador Marcelo Manzano, que me auxiliou no que precisei, estando sempre disponível. E, com certeza, não menos importante, ao meu ex-professor de graduação Pedro Costa, pois se não fosse ele, não veria a abertura do edital de seleção e não conseguiria entrar nesse curso maravilhoso que foi.

Gostaria também de agradecer a FGTAS - Cachoeirinha, que me possibilitou ter um espaço para realizar as entrevistas necessárias para a análise desta dissertação. Também quero agradecer as mulheres participantes da entrevista que dedicaram um pouco de seu tempo para respondê-la.

Por fim, gostaria também de agradecer a Perseu Abramo e a Flacso pela parceria e por possibilitar que alunos que não tenham condições de realizar um curso pago possam também ter oportunidades como esta. Essas parcerias são essenciais para a educação, principalmente, de nossos gestores e gestoras, em suas qualificações.

LISTA DE ABREVIATURAS

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

FEE - Fundação de Economia e Estatística

FGTAS - Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PEA – População Economicamente Ativa

RMPA - Região Metropolitana de Porto Alegre

SEPLAG - Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Rio Grande do Sul

SINE - Sistema Nacional de Empregos

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Localização das agências no município de Porto Alegre/RS.....47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pirâmide etária do Rio Grande do Sul – 2001, 2009 e 2016.....	16
Gráfico 2 - Taxa de Fecundidade, Brasil e RS - 1970 até 2018.....	33
Gráfico 3 – Mulheres: horas semanais de trabalho (mercado e afazeres) e de deslocamento – Brasil (2001-2015).....	38
Gráfico 4 – Homens: horas semanais de trabalho (mercado e afazeres) e de deslocamento – Brasil (2001-2015).....	38
Gráfico 5 – Painel de Informações – Seguro Desemprego 2012 à 2020 no Rio Grande do Sul.....	44
Gráfico 6 – Taxa de participação e desocupação das mulheres no Rio Grande do Sul e no Brasil – 2012-18.....	48
Gráfico 7 – Número de mulheres contratadas por setor em 2017- Cachoeirinha-RS.....	49
Gráfico 8 – Número de mulheres contratadas por setor em 2018 – Cachoeirinha RS.....	50
Gráfico 9 – Número de mulheres contratadas por setor em 2019 – Cachoeirinha RS.....	51
Gráfico 10 – Número de homens contratados por setor em 2017 – Cachoeirinha RS.....	52
Gráfico 11 – Número de homens contratados por setor em 2018 – Cachoeirinha RS.....	52
Gráfico 12 – Número de homens contratados por setor em 2019 – Cachoeirinha RS.....	53
Gráfico 13 – Comparação entre a remuneração – homens x mulheres – Porto Alegre- RS (2017).....	57
Gráfico 14 - Diferenças de Remuneração para Perspectiva Interseccional (Sexo e Raça/Cor) no setor formal no ano 2019.....	58
Gráfico 15 - Média de anos de Estudos de mulheres e homens no Rio Grande do Sul e no Brasil – 2001-2015.....	60
Gráfico 16 – Salários em Cargos em direção: homens x mulheres em Porto Alegre – RS.....	61

Gráfico 17 – Taxa de desocupação de homens e mulheres na Região Metropolitana de Porto Alegre – 1º trimestre 2012 à 1º trimestre de 2020.....	62
Gráfico 18 – Criação de postos de trabalho no Rio Grande do Sul- de 2004 a 2020.....	63
Gráfico 19 – Idade das entrevistadas – Região Metropolitana de Porto Alegre – 2020.....	64
Gráfico 20 - Escolaridade das entrevistadas – Região Metropolitana de Porto Alegre – 2020.....	65
Gráfico 21 – Quantidade de pessoas x filhos (as) - Região Metropolitana de Porto Alegre – 2020.....	66
Gráfico 22 – Barreiras encontradas pelas mulheres durante a busca pelo emprego - Região Metropolitana de Porto Alegre – 2020.....	67
Gráfico 23 – Motivos de afastamento do mercado de trabalho - Região Metropolitana de Porto Alegre – 2020.....	69

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Mulheres colocadas por faixa etária em Cachoeirinha - RS.....	54
Tabela 2 – Homens colocados por faixa etária – Cachoeirinha – RS.....	55
Tabela 3 - Perfil do Município- Cachoeirinha – Dados do setor de serviços de janeiro de 2012 a janeiro de 2019.....	56
Tabela 4 - Perfil do Município- Cachoeirinha – Dados do setor de construção civil de janeiro de 2012 a janeiro de 2019.....	56
Tabela 5 – Rendimento: Hora média das pessoas ocupadas por etnia e sexo na Região Metropolitana de Porto Alegre (2011- 2017).....	59

SUMÁRIO

RESUMO 12

ABSTRACT 13

1 INTRODUÇÃO 14

**2 A QUESTÃO DE SER MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CAPITALISTA
20**

2.1 O Ser Mulher 20

2.2 Trabalho aos olhos do capitalismo 29

**3 ANÁLISE DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO ATUAL 47**

3.1 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho em Porto Alegre - RS 47

3.2 Principais setores de contratação 48

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA QUALITATIVA 64

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 74

REFERÊNCIAS 78

ANEXOS 83

ANEXO A – Circular de 20 de junho de 2016 83

ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 84

ANEXO C - E-mail recebido com informações 88

APÊNDICE 90

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas 90

RESUMO

Esta dissertação tem como principal objetivo compreender quais são as barreiras encontradas na reinserção ao mercado de trabalho das mulheres acima de 40 anos no município de Cachoeirinha. Neste texto fica evidenciado a jornada que as mulheres em geral tiveram ao longo dos tempos e todo o esforço que este gênero tem que fazer para conseguir entrar no mercado de trabalho. Além disso, é feita uma análise sobre as diferentes atividades que elas exercem quando comparadas com o sexo masculino, bem como também um pequeno debate sobre a diferença que se tem ainda maior quando se fala em etnias. Foram utilizadas como métodos de análise entrevistas qualitativas, por meio das quais se percebeu quais foram os desafios enfrentados através da análise do discurso destas mulheres em questão. Conclui-se que, os dois maiores desafios das mulheres na sua reinserção no mercado de trabalho foram a maternidade e a idade. Por fim, pede-se maior atenção aos empregadores e empregadoras quanto a um pré-conceito que possa se ter relacionado a contratação de mulheres em seu meio laboral.

Palavras-chave: Mulher; Mercado de Trabalho; Gênero; Emprego Feminino.

ABSTRACT

This dissertation has as main objective to understand what are the barriers found in the reinsertion of women over 40 in the labor market in the municipality of Cachoeirinha. In this text, it is evident that the journey that women in general have had over time and all the effort that this gender has to do to be able to enter the job market. In addition, an analysis is made of the different activities they perform when compared to males, as well as a small debate about the difference that is even greater when it comes to ethnicity. Qualitative interviews were used as methods of analysis, through which it was realized what were the challenges faced through the analysis of the speech of these women in question.. It is concluded that the two biggest challenges for women in their reintegration into the labor market were motherhood and age. Finally, employers and employers are asked to pay more attention to a pre-concept that may have related to the hiring of women in their work environment.

Keywords: woman; Job market; Genre; Female Employment.

1 INTRODUÇÃO

Nesta dissertação foi abordado como principal assunto **a reinserção da mulher a partir de 40 anos no mercado de trabalho**. Tem-se como principal intenção a análise da busca de emprego formal das mulheres, bem como suas dificuldades na reinserção ao mercado de trabalho.

O recorte escolhido para essa dissertação apresenta a temática de gênero, especificamente, mulheres. Na complementação do objeto de pesquisa, a faixa etária escolhida se deu com mulheres a partir dos 40 anos de idade, em situação de uma nova colocação ao mercado de trabalho formal.

A pesquisa foi realizada com mulheres que procuram uma oportunidade de emprego na agência FGTAS (Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social) – SINE (Sistema Nacional de Empregos) ¹ Cachoeirinha.

A escolha deste tema em específico se dá pela trajetória que vivi desde o ano de 2010. Nesse ano, iniciei minhas atividades trabalhistas em uma empresa privada, que atuava no ramo de terceirizações. Devido a mesma necessitar de serviços (socialmente) considerados mais pesados para serem realizados, dificilmente, as mulheres eram contratadas para fazer trabalhos braçais, o que ocasionava em poucas contratações de mulheres. Nela nasceu a reflexão sobre este tema e um possível estudo sobre o assunto.

Posteriormente, com minha saída da empresa para assumir em uma fundação pública, que atua, principalmente, com intermediação de mão-de-obra e encaminhamento de seguro-desemprego, se continuou a percepção da preferência por contratações de homens, em detrimento das mulheres, principalmente em alguns setores específicos, como será apresentado posteriormente.

A diferenciação do sexo na solicitação de uma vaga, por exemplo, nem sequer é justificada. Então, a hipótese inicial se fortaleceu ainda mais, inquietando sobre o porquê desta distinção de sexo².

¹A agência FGTAS – SINE é uma fundação pública estadual que tem como principal objetivo a intermediação de mão-de-obra. Entre outras atividades que serão apresentadas ao longo desta dissertação.

² Existiu-se por um longo período, no processo de colocação de uma vaga, a opção de colocar sexo e idade, no sistema SINE do Ministério do Trabalho (MTE). Todavia, não existe mais essa opção, mas ainda sim, existem empregadores/as que tentam de algumas formas, direcionar as vagas para determinados sexos e com idades específicas.

Este tipo de “naturalidade” de distinção de sexo na colocação de uma vaga pode ser visto como um processo simbólico, algo que para muitos nem sequer é mais questionado. Esse processo é considerado como algo que já faz parte intrínseca da sociedade, principalmente, quando se fala em uma ocupação no mercado de trabalho.

Saffioti (1997, p.8) diz sobre este assunto que:

A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem.

A partir do entendimento de Saffioti (1997) se levanta alguns questionamentos tais como: será que para determinada atividade devo contratar somente pessoas do sexo masculino ou feminino? Será que existe idade ideal para cada oportunidade oferecida?

É de um processo simbólico que se fala, algo que já está dado e tomado como natural. Bourdieu trabalhou muito nesse tema de processo simbólico, no qual alguns fatos do cotidiano em si que são considerados “naturais”, entretanto, acabam não sendo questionados ou tendo maior reflexão, por causa disso mesmo, dessa naturalização simbólica.

O efeito da dominação simbólica (seja de etnia, de gênero, de cultura, de língua, etc) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através de esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constituídos dos habitus e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles de vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma. (BOURDIEU, 1999. p. 49-50)

Com o entendimento deste processo simbólico mencionado por Bourdieu (1999), pode-se perceber que a luta das mulheres também pode ser vista como tal, algo que ainda não acabou, estando em constante mudança no contexto social, principalmente no que se refere ao entendimento da mulher no mercado de trabalho.

Saffioti (1997, p.28, grifo meu) diz que:

Não há dúvida de que existem preconceitos contra a mulher. Talvez não seja demais deter-se um pouco sobre a ideia de preconceito. Decompondo-se a palavra, chega-se a **pré-conceito**, isto é, uma ideia do fenômeno, anterior ao conceito. Ora, o conceito é fruto de um processo de análise e síntese, através do qual se dissecou o fenômeno na tentativa de compreendê-lo e dar-lhe um nome que contenha a qualidade e o grau desta compreensão. Enquanto o conceito pressupõe a utilização de um instrumental teórico que permita o entendimento do fenômeno, o **pré-**

conceito nasce do jogo de interesses presente na vida social, da defesa de privilégios, da correlação de forças político-sociais.

Corroborada pelas palavras de Saffioti (1997), o principal objetivo desta dissertação se justifica em compreender estas mulheres em si, estes preconceitos que as limitam de uma oportunidade de trabalho.

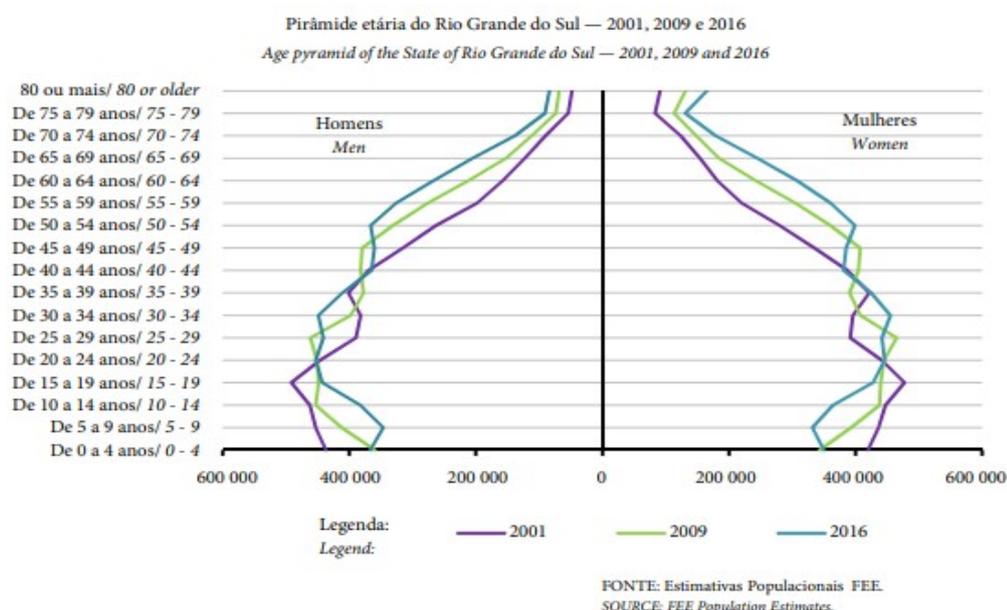
Introduzindo o local a ser utilizado para essa pesquisa, a agência na qual será realizada a pesquisa empírica – FGTAS - é uma fundação pública estadual que faz a intermediação entre mão-de-obra e empregador/a.

Intermediação de mão de obra compreendida neste trabalho como o ato de realizar cruzamento da necessidade de preenchimento de um posto de trabalho com a de um/a trabalhador/a que procura por uma colocação no mercado de trabalho (IBGE, Notas Metodológicas, 2010).

Essa idade delimitada foi escolhida, principalmente, para se utilizar o período histórico desde os anos 80 em diante, no qual se percebe um aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Essa faixa etária também foi escolhida, corroborada pelos estudos da FEE, em 2016, que salienta que o Estado do Rio Grande do Sul está passando por um processo de envelhecimento, gerando um alargamento na pirâmide etária do Estado, conforme pode ser visto no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Pirâmide etária do Rio Grande do Sul – 2001, 2009 e 2016



Nesse ano em questão, foi verificado que apesar de nasceram mais homens do que mulheres ao longo do ano, a maioria do Estado do Rio Grande do Sul ainda era composta por mulheres. Havia cerca de 5.793.937 mulheres e 5.492.563 homens, no ano de 2016 (FEE, 2017).

Esses dados apresentados fazem com que se possa pensar: tendo a mulher entrado no mercado de trabalho de maneira tardia, como esta terá um envelhecimento amparado pelas políticas tais como aposentadoria? Como não realizando contribuições previdenciárias terá garantia no quesito acidente ou doença? Essas perguntas que, por muitas vezes, acabam sendo esquecidas, devem ser realizadas e, para se ter respostas, é preciso analisar o contexto histórico.

Torna-se importante estudar a reinserção ao mercado de trabalho das mulheres, porque isso questiona as estruturas de exclusão que historicamente foram arquitetadas a partir das relações desiguais de gênero. Ouvi-las e interpretar suas dificuldades traz à tona uma gama de experiências que contribuem para que se imaginem possíveis cenários que ajudem a reduzir as desigualdades.

Nesta dissertação são utilizados como dados, por meio de pesquisa bibliográfica e dados quantitativos, informações que corroborem a hipótese principal: há distinção de sexo no mercado de trabalho formal a tal ponto de se atentar para esse assunto, e necessitar realizar um estudo sobre ele.

A normalidade que para alguns pode ser natural, tal como: só posso contratar um homem para uma determinada atividade deve ser questionada. O empecilho de não poder fazer um processo de seleção com uma mulher de mais de 40 anos, pois ela pode não corresponder mais as expectativas trabalhistas também não pode ser normal e, com base nisso, nestas inquietações, essa dissertação foi realizada.

Essa dissertação teve como objetivo principal: verificar quais são as barreiras na reinserção ao mercado de trabalho das mulheres a partir de 40 anos de idade, em situação de busca de uma nova atividade formal na agência FGTAS- SINE Cachoeirinha - RS.

Todavia, teve-se como objetivos específicos: apresentar um panorama da presença ou ausência das mulheres a partir de 40 anos no mercado de trabalho; refletir sobre os fatores que produzem as dificuldades que mulheres a partir de 40 anos enfrentam ao se inserirem no mercado de trabalho; e compreender quais foram as estratégias utilizadas por mulheres a partir de 40 anos para se reinserirem no mercado de trabalho.

Foram utilizadas, como base principal, estudos da bibliografia sobre o tema em questão, no qual a coleta dos dados foi realizada desta forma, com artigos, publicações em diferentes fontes acadêmicas, livros, etc. Uma breve busca sobre o que há sobre o tema é necessária, para, posteriormente, se ter a possibilidade de utilizar outras fontes (TOZONI-REIS, 2009, p. 25).

Além das pesquisas bibliográficas, foi realizado um estudo de campo, por meio de entrevistas, com um pré-roteiro e termo de consentimento, constando este em anexo, com usuárias do Sistema Nacional de Emprego (SINE), na cidade de Cachoeirinha - RS.

Esse tipo de entrevista é considerado pela área acadêmica como semiestruturada, devendo ter um planejamento, bem como identificar previamente quem será o público-alvo e as devidas questões bem elaboradas, claras, atendendo a finalidade de respostas ao problema.

Nada impede que haja uma brecha para o entrevistado participar de maneira mais aberta e respondendo além do que somente a pergunta, fazendo com que, sua resposta acrescente valor à pesquisa. (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 106-107).

A pesquisa de campo foi escolhida, principalmente, para se ter um maior contato com estas mulheres em questão. É no trabalho de campo que se recorta o assunto escolhido, se vivencia o que de fato ocorre ao redor do contexto social e, em conjunto com as entrevistas e observações, se faz um levantamento do que se compreendeu sobre o objeto em questão (MINAYO, 2002, p. 26).

A ideia principal foi realizar as entrevistas na cidade de Porto Alegre – RS, pois sendo capital do Rio Grande do Sul possui mais dados estatísticos, mas, devido a pandemia de Covid-19 e o deslocamento necessário para se chegar a este município, optou-se por não as realizar nessa cidade. Na condição de servidora da agência FGTAS SINE - Cachoeirinha, as entrevistas foram realizadas nessa agência, com autorização da chefia imediata municipal.

Salienta-se que, essa coleta de dados foi realizada durante um período pandêmico da doença COVID-19, onde a principal recomendação da área da saúde era manter o distanciamento social. Acredita-se que possam haver mais mulheres deste perfil em questão, todavia, durante o período essa foi a quantidade presente.

Foi, portanto, justamente com estas mulheres que estavam à procura de trabalho que foram realizadas as entrevistas. No entendimento do IBGE, tem-se como procura de trabalho:

Definiu-se como procura de trabalho a tomada de alguma providência para conseguir trabalho, inclusive por meio da Internet, como: consultar empregador; fazer concurso; inscrever-se em concurso; consultar agência de emprego ou sindicato; consultar o Sistema Nacional de Emprego – SINE; colocar ou responder anúncio; consultar parente, amigo ou colega; tomar providência para iniciar empreendimento como conta própria ou empregador; ou outra providência que efetivamente tivesse como objetivo conseguir trabalho. (IBGE- Notas metodológicas, 2010).

Especificamente nessa dissertação foram analisados casos de mulheres a procura de trabalho que utilizaram o sistema SINE – FGTAS da cidade de Cachoeirinha-RS. A FGTAS é uma fundação pública de direito privado que exerce diversos serviços no Estado do Rio Grande do Sul. Essa fundação tem como principais objetivos a inserção do trabalhador(a) no mercado de trabalho e, com isso, auxiliar a Administração Pública no que tange à promoção social. (FGTAS, 2019).

Com a colaboração dessas trabalhadoras que estão à procura de uma oportunidade é que foram realizadas as análises em questão. Essa dissertação, antes de serem apresentadas as análises das entrevistas, está dividida em três principais capítulos. Estes irão corroborar o tema que está sendo discutido, bem como alinhar as reflexões sobre esse assunto.

O primeiro capítulo, “A Questão do trabalho da mulher no capitalismo” abordou como a mulher é vista aos olhos da economia capitalista, bem como explicou como se deu a entrada da mulher no mercado de trabalho. Utilizando-se também de comparações entre o que é considerado aos olhos do mercado capitalista trabalho ou mesmo força de trabalho, remunerado ou não-remunerado, entre outros.

Já o segundo capítulo, “Análise da mulher no mercado de trabalho brasileiro atual” procura apresentar, com dados estatísticos, as diferenças da entrada neste mercado de trabalho, seja entre homens e mulheres, ou mesmo entre diferentes setores de contratação.

E no terceiro capítulo, “Apresentação e análise da pesquisa qualitativa”, procurou-se apresentar o conteúdo adquirido ao longo das entrevistas realizadas, em conjunto com uma análise sobre o ponto principal da dissertação: verificar quais são as barreiras que as mulheres enfrentam no quesito recolocação no mercado de trabalho.

2 A QUESTÃO DE SER MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CAPITALISTA

2.1 O Ser Mulher

Estudar a evolução do lugar dos homens e das mulheres no mercado de trabalho não é dedicar-se a sociografia de uma categoria de mão de obra à parte – as mulheres. É ter meios para identificar as mudanças estruturais que produziram as transformações da população ativa. É analisar as lógicas sociais que subentendem as recomposições do mundo do trabalho. Em termos de desemprego e precariedade, de subemprego e superqualificação, as mulheres não são específicas. Elas são sintomáticas dos movimentos que agitam o mercado de trabalho. São reveladoras de fenômenos de conjunto. A situação delas não é particular, é significativa. Aprofundando a análise das diferenças de sexo no mercado de trabalho, não se contribui apenas para o acúmulo de saberes sobre a atividade feminina, participa-se também do progresso geral dos conhecimentos sobre o mundo do trabalho. E é exatamente essa ideia que ainda é difícil de admitir, mas que urge aceitar. Para que a variável “sexo” deixe de ser mal vista e as lógicas de gênero estejam no cerne da reflexão sobre o trabalho e o emprego (MARUANI & HIRATA, 2003, p. 27).

Maruani & Hirata (2003) argumentam que o estudo da mulher estando se referindo especificamente ao mercado de trabalho, não pode se apresentar como um fim em si mesmo. Esse estudo não é somente para falar que existem diferentes sexos, feminino, masculino; busca-se muito mais com ele. A ideia é relacionar a compreensão de gênero e verificar como essa se traduz no contexto social.

Nesta dissertação sobre as mulheres e o mercado de trabalho pode-se apresentar não somente dados do sexo feminino, mas uma análise aprofundada do significado da sua inserção no mercado de trabalho.

É importante não só compreender o gênero feminino e todos os seus esforços para ter um reconhecimento maior na sociedade “patriarcal, capitalista e machista”, mas também entender como estes gêneros se relacionam.

Estas relações podem ser compreendidas não somente por um viés, mas em diferentes contextos, pois quando se fala em análise das dificuldades de um determinado sexo em sua reinserção ao mercado de trabalho, se está abordando não somente a relação econômica, mas também está sendo realizada uma análise da relação social que as mulheres têm para com a sociedade (TEIXEIRA, 2017, p.20).

Teixeira (2017, p. 22) ainda salienta que:

É possível afirmar que a diferença baseada no sexo é uma das formas mais profundas de exploração humana, ela está enraizada nas relações de gênero, nas instituições sociais básicas, como a família, e nas estruturas econômicas e políticas. São múltiplas as suas manifestações e se estendem por todos os níveis da sociedade. Essas manifestações constituem um complexo sistema de relações de poder que tipifica a subordinação das mulheres em diferentes níveis sociais. (Teixeira, 2017, p.22)

Através do entendimento da análise das relações de Teixeira (2017), pode-se verificar que não existe exploração somente nas relações econômicas, como no sistema capitalista, mas também em outros diferentes meios sociais que por muitas vezes sequer são considerados.

Estudar o trabalho, o emprego destas mulheres, que por muito tempo foram consideradas sexo frágil, faz com que se possa verificar que as relações entre sexo, gênero são complexas e difíceis de serem explicadas e, por si só, analisadas, compreendidas.

Toda e qualquer relação social, ainda mais uma relação entre diferentes sexos, traz à tona a necessidade de se verificar qual o comportamento do mercado de trabalho frente a essa necessidade da mulher: reconhecimento social e maior participação nos processos de emprego.

O sexo feminino é visto pela sociedade como um sexo frágil, principalmente no tempo em que se percebia muito a força física como sinônimo de destreza e sagacidade. Historicamente, a mulher foi socialmente construída como um ser sensível, que acaba pensando, muitas vezes, mais com a emoção do que com a razão.

Historicamente, as atividades de risco, por exemplo, eram delegadas ao sexo masculino, contribuindo para que as mulheres ficassem com as atividades domésticas, consideradas inferiores frente às atividades mercantis. A principal ideia era fazer com que o sexo feminino fosse cada vez menos visto e ouvido (BOURDIEU, 1999. p. 41).

Antes de chegar à fase da puberdade, a mulher já acaba sendo envolvida pela sociedade e por todas as expectativas de que siga uma linha de vida que as demais fizeram. Passam por um processo de silenciamento e invisibilidade. Elas ficavam quietas, quase que invisíveis aos olhos da sociedade (BEAUVOIR, 1949, p.10).

É interessante perceber que a mulher realiza inúmeras atividades, mas, muitas vezes, por não ser remunerada, acaba sendo afastada da sociedade por não ser considerada um membro (socialmente) do processo do capitalismo. O desafio delas em encontrar um emprego formal e sair do status de “dona de casa”, “mulher do lar” acaba sendo buscado constantemente (OIT, Igualdade de Gênero e Raça, 2010, p.4).

Teixeira (2017, p. 32, grifo meu) diz que:

A economia neoclássica simplifica e estereotipa a natureza da vida das mulheres, as relações sociais e as motivações econômicas. Neste sentido, as mulheres tendem a ser vistas como esposas e mães, membros de uma família nuclear onde são **economicamente dependentes de um provedor masculino**. E a família é vista como uma entidade harmoniosa. A prevalência do padrão neoclássico de uma estrutura de mercado competitivo perfeito serve para ofuscar a natureza dos problemas das mulheres no mercado de trabalho. Finalmente, **os indivíduos são assumidos como homens e o ponto de vista masculino é o único considerado, e as mulheres são vistas como objeto de estudo** por meio de seus papéis como donas de casa e esposas.

Essa dependência forçada pela sociedade capitalista fez com que, por muito tempo, as mulheres ficassem afastadas das atividades laborais. Essa não-observância simbólica em não considerar o trabalho da mulher no lar como força de trabalho, fez com que a mulher se inserisse tardiamente neste

Bourdieu (1999, p. 43) trabalha a questão principalmente simbólica da violência contra a mulher. Ofuscadas pela sociedade em um processo naturalizado, desistem da luta, não por fraqueza, mas por cansaço de ter que provar a todo e qualquer momento que são fortes.

Infelizmente, ainda existe uma grande cultura patriarcal que não foi rompida no decorrer das conquistas históricas e faz com que elas acabem sofrendo cada vez mais nesse processo da recolocação ao mercado de trabalho.

É uma construção social muito forte que se faz na figura da mulher, subordinando-a a figura masculina e, com isso, a imagem repassada é de um ser que pensa mais com a emoção ao invés da razão, ou mesmo, de grande inferioridade, fazendo com que, principalmente, no mercado de trabalho, sua entrada seja de fato conflituosa (SAFFIOTI, 1997, p. 29).

É uma longa jornada para a garantia de um espaço, no qual, ao que parece, frente ao do homem já está naturalizado. Sarmiento (2013, p.35) salienta: “[...] o sujeito do feminismo é delimitado tanto por quem o constrói, quanto por quem nele caminha”.

Sarmiento (2013, p.35) observa:

As mulheres assumindo-se como mulheres, enfatizando sua diferença biológica e criticando os papéis sociais que se assentaram sobre elas, admitiam então um enfrentamento específico, denominando ora de patriarcado, machismo, dominação masculina ou desigualdade de gênero.

A ideia de estudar o sexo feminino, em uma sociedade na qual se tem tantos desafios, é uma batalha constante que será apresentada ao longo desta dissertação. A questão de relação de gênero é difícil de ser compreendida, mas deve ser abordada e estudada todos os dias.

Segundo Scott (1995, p. 72) “Na gramática, o gênero é compreendido como uma forma de classificar fenômenos, um sistema socialmente consensual de distinções e não uma descrição objetiva de traços inerentes”.

Ou seja, muito mais do que somente detalhar traços masculinos e femininos, a compreensão do conceito de gênero é feita pela sociedade, uma construção realizada por um processo simbólico.

À medida que se verifica e se apresenta o histórico da luta das mulheres, entende-se que ainda há uma grande disputa na qual elas, infelizmente, acabaram por entrar mais tarde no mercado de trabalho formal (capitalista) fazendo com que ainda no século XXI sejam menos reconhecidas “aos olhos da sociedade”.

A preocupação teórica com o gênero como uma categoria analítica só emergiu no fim do século XX. Ela está ausente das principais abordagens de teoria social formuladas desde o século XVIII até o começo do século XX. De fato, algumas destas teorias construíram sua lógica a partir das analogias com a oposição entre masculino/feminino, outras reconheceram uma "questão feminina", outras ainda se preocuparam com a formulação da identidade sexual subjetiva, mas o gênero, como uma forma de falar sobre sistemas de relações sociais ou sexuais não tinha aparecido (SCOTT, 1995, p. 85).

A partir do entendimento de Scott (1995) verifica-se que cada vez mais o gênero deve ser estudado, pois não é algo fixo, as relações são diversas. Ao mesmo

tempo em que se pode definir com exatidão sua resposta para determinado assunto de gênero, há possibilidade de haver mais de uma resposta para diferentes contextos. As relações se modificam e as compreensões também.

O termo "gênero" faz parte da tentativa empreendida pelas feministas contemporâneas para reivindicar certo terreno de definição, para sublinhar a incapacidade das teorias existentes para explicar as persistentes desigualdades entre as mulheres e os homens (SCOTT, 1995, p. 85).

Essas desigualdades, muitas vezes, podem dificultar a (re)inserção da mulher no mercado de trabalho formal, como será visto mais adiante nesta dissertação. O gênero como categoria de análise no trabalho permite não somente questionar o discurso sobre "os denominados trabalhos masculinos e femininos", mas também possibilita compreender as relações de poder entre os sexos no contexto do trabalho. (GALVANE *et al.* 2015, p. 304).

Este processo de dominação simbólica, que foi construído ao longo dos séculos, se perpetua nos dias atuais fazendo com que a igualdade não ocorra e as dominações sociais patriarcais ainda se encontrem muito presentes.

As mulheres foram conquistando espaços antes nunca imaginados, ocupados, principalmente, pela presença do sexo masculino. Então, o que se poderia esperar desta luta, bem como seu processo de ascensão, pessoal e profissional? Nesse contexto, é interessante perceber que estas conquistas não são somente materiais, mas fazem parte de toda uma construção simbólica que foi difícil de dissolver e ainda o é (GUIMARÃES, 2004, p. 146).

Nesta dissertação sobre a mulher e o mercado de trabalho é interessante entender, antes de apresentar o histórico do trabalho e a inserção do público feminino nele, que a mulher viveu (e ainda vive) por muito tempo subjugada em um processo de dominação masculina, principalmente, com grandes heranças patriarcais.

Assim, para essa dissertação uma breve contextualização com alguns exemplos é de fato necessária para compreender a inserção tardia das mulheres frente aos homens no mercado de trabalho.

A história de luta das mulheres vem desde muito tempo atrás, das heranças patriarcais, de uma linhagem na qual se dava grande importância à figura masculina e o lugar delas acabava por ficar em menor relevância, ou nenhuma. Submetendo-

as como um ser de obediência e ordem. E, se caso não realizassem as ordens solicitadas, sofriam consequências severas.

A mulher não tinha opinião. O pai era a figura que realizava todas as suas decisões, oferecendo-a ao seu marido. A filha era colocada como mercadoria e, conseqüentemente, após seu matrimônio, era submissa ao seu marido, e assim, se repetia um processo de continuidade de patriarcado, tendo o homem, a representação de macho. (SAFFIOTI, 1997)

Este ser do sexo masculino tinha grande poder e influência e ainda o tem, contribuindo para que a imagem de força se fortalecesse. Se a mulher não era obediente era vista pela sociedade como “rebelde”. Qualquer comportamento fora do esperado, submisso e sem grandes opiniões, contrários ao homem era recriminado, sendo esse ser “macho” o grande garantidor da “ordem social”.

Saffioti salienta que:

O macho é considerado o provedor das necessidades da **família. Ainda que sua mulher possa trabalhar remuneradamente, contribuindo, desta forma, para o orçamento doméstico, cabe ao homem ganhar o maior salário a fim de se desincumbir de sua função de chefe.** Logo, quer seja o único provedor das necessidades familiares quer seja o principal deles, não lhe é permitido fracassar. (SAFFIOTI, 1997, p.24, grifo meu)

A figura do homem, macho, conforme Saffioti (1997) traz à tona não somente um personagem de garantia da ordem, mas também um “porto seguro”. Caso acontecessem quaisquer coisas erradas, principalmente quando se fala em orçamento, era ao homem que seria recorrida ajuda. A mulher dependia de seu marido para garantia do sustento familiar.

Chagas & Chagas (2017) apresentam um estudo relevante e que será utilizado nesta dissertação, pois verificam que as mulheres tiveram posições diferentes à medida que as épocas históricas se passaram.

Essas autoras salientam que no período pré-histórico, por exemplo, elas eram vistas como seres com intenção de geração de filhos e filhas, destinadas aos cuidados do lar, todavia, o homem, era responsável por realizar atividades “externas” como, por exemplo, a caça.

Assim, o sustento da família, no quesito sobrevivência por alimentação, acabou se tornando um fator essencial, mais importante do que os cuidados do lar, aos olhos da sociedade, contribuindo para que a figura masculina obtivesse maior poder. No período medieval, entretanto, a posição da mulher já era vista de maneira

diferente. Nesse período com grande influência da Igreja, elas eram reconhecidas como auxiliares de atividades, como: parteiras, curandeiras.

A “tarefa” delas em si era de auxiliar, e os homens, no entanto, continuavam com sua posição de poder e a mulher com sua posição de submissão, ainda consideradas de maneira inferior ao sexo masculino (CHAGAS & CHAGAS, 2017, p.3).

É interessante perceber alguns dos momentos nos quais as mulheres tiveram posições diferentes ao longo do tempo, analisando as legislações e suas mudanças. O linguajar que era utilizado era de preconceito puro e submissão em relação aos homens.

Quando se diz que “a mulher consegue tudo do marido se for habilidosa, se souber usar o jeitinho”, na verdade, está-se afirmando que a mulher deve sempre ficar na sombra. Se for mais culta que o marido, deve calar-se em público, a fim de não humilhá-lo. Se tiver, porventura, um salário superior ao dele, deve manter o fato em segredo, pois seria inadmissível rebaixar o marido, que é, inclusive legalmente, o chefe da família. Se for segura de si e de suas convicções, deve fingir hesitação, de modo a deixar parecer que as decisões são tomadas por ele (SAFFIOTI, 1997, p.37)

Saffioti (1997) em seu livro, “O poder do macho”, nos apresenta literalmente isso. Quando a sociedade impõe que o “macho” sendo este, do sexo masculino, alguém superior perante a mulher, aparentando para a sociedade seu status de garantidor do amparo familiar. Esse macho, esse “ideal”, faz com que o papel da mulher acabe sendo de inferioridade.

E essas falas, da citação acima, estes linguajares corroboram para esse discurso. Este sendo altamente conservador, machista, salienta a figura do “homem” como sendo algo sempre bom, não verificando de fato todas as consequências que isso traz para as mulheres.

O Código Civil Brasileiro de 1916 é um dos grandes exemplos dos linguajares antes apresentados. Nesse código, apresentava, literalmente em lei, a inferioridade da mulher perante a presença do homem, sendo submissa a suas decisões da vida civil.

No art. 178 do Código Civil Brasileiro de 1916 diz: “§1º Em dez dias, contados do casamento, a ação do marido para anular o matrimônio contraído com mulher já deflorada”. O Artigo 183, todavia, relata sobre a impossibilidade da mulher viúva ou separada poder casar-se antes de dez meses, exceto se deu à luz a algum filho.

Já no artigo 233, salienta a competência do marido e reconhece este como chefe da sociedade conjugal, competindo-lhe:

- I- A representação legal da família;
- II- A administração dos bens comuns e particulares das mulheres, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial;
- III- Direito de fixar e mudar o domicílio da família;
- IV- O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal;
- V- Prever à manutenção da família, guardada a disposição do art 277.

As competências acima apresentadas são as do “chefe da sociedade conjugal”, e esse mesmo código retrata que a mulher é uma “auxiliar nos encargos da família”, tendo então um papel de companheira e, assim, não podendo realizar atividades sem autorização do marido tais como:

Art. 242 (grifo meu) A mulher não pode, sem autorização do marido:

- I- Praticar os atos que este não poderia sem o consentimento da mulher;
- II- Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime de bens;
- III- Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outra;
- IV- Aceitar ou repudiar herança ou legado;
- V- Aceitar tutela, curatela ou outro múnus público;
- VI- Litigar em juízo civil ou comercial, a não ser nos casos indicados nos art 248 e 251;
- VII- Exercer profissão;**
- VIII- Contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal;
- IX- Aceitar mandato.**

Neste código civil de 1916 se percebe a submissão e a pressão de maneira “legal” que era realizada pelos homens sobre as mulheres. A luta da emancipação delas nesse sentido de conseguir e conquistar o direito a sua vida, seus processos de participação na vida política e superar a imagem de incapacidade que foi colocada pela sociedade patriarcal foi um avanço para todas.

Barsted (2011) promove uma discussão em seu artigo “Os avanços no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres” como de fato estes direitos foram aos poucos conquistados. Uma das grandes influências mencionadas pela autora foram os movimentos sociais, de luta política da época, um processo que foi impulsionado principalmente a partir do pós-guerra.

Além das cartas norteadoras da ONU de combate às desigualdades, tais como: Carta das Nações Unidas ou a Declaração Universal de Direitos Humanos em 1948. É importante também lembrar a Convenção para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a mulher aprovada em 1979 eliminando quaisquer discriminações contra as mulheres (BARSTED, 2011, p. 99).

Em seu Artigo 1º a Convenção considera:

A expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, ASSEMBLEIA GERAL DA ONU, 1979).

Essa convenção foi muito importante para garantir que não se tivesse nenhum tipo de discriminação contra a mulher, colaborando para que a inserção na sociedade fosse igualitária. A discriminação quando tratada em lei promove um entendimento amplo, garantindo a extensão desses direitos para diversos campos, não sendo engessada em somente uma questão de distinção de gênero.

A Convenção (1979) ainda salienta, em seu artigo 11, que:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher, ASSEMBLEIA GERAL DA ONU, 1979).

Para essa dissertação, o reconhecimento em convenção deste artigo foi muito importante, pois enfatizou os termos relacionados ao trabalho entre homem e mulher, colaborando para que a discriminação entre sexos fosse diminuída.

Barsted (2011, p.108) também diz em seu artigo que “especialmente a partir do processo de democratização do Brasil, na década de 1980, as organizações e

movimentos de mulheres ganharam legitimidade social e credibilidade política”. Esses movimentos se adentraram em luta por maiores direitos para as mulheres e, em 1987, foi elaborada pelo Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres³ a Carta das Mulheres aos Constituintes. Essa carta tinha como principal intenção se direcionar aos Constituintes para cobrar destes uma melhor e maior representação política, principalmente, quanto às mulheres.

Outro avanço que se tem em termos legislativos foi o artigo da Constituição Federal (1988) que traz:

Art.7º inciso XVII e XX direitos garantidos à mulher tais como: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Pode-se perceber que as legislações se modificaram ao longo dos anos, de forma benéfica ao público feminino, entretanto, quando se fala nos termos da lei, a Constituição Federal traz que a licença paternidade é de somente (5) dias, ocasionando também uma jornada excessiva para a mulher no que tange a maternidade.

Países como Espanha e Finlândia possuem, por exemplo, uma licença parental. Essa licença é reconhecida por acolher tanto o pai quanto a mãe no aparato jurídico. Ou seja, por exemplo, na Espanha, os pais (mãe e pai) de uma criança têm o direito de ficarem afastados de suas atividades por 16 semanas, sem prejuízo de remuneração (EL PAÍS, 2021).

Já na Finlândia, estuda-se também equiparar a licença maternidade e estender também ao pai, sendo assim, cada cuidador da criança teria direito a 7 meses de licença remunerada. A ampliação da licença paternidade é muito importante, principalmente, para a figura do pai se fazer presente na vida da criança, mas também para a mulher ter o suporte necessário nesse momento tão delicado de sua vida (WELLE, 2020).

Além de ser importante para essa dissertação compreender o histórico do patriarcado e a evolução das legislações, é importante verificar para o estudo da

³ Grupo de cerca de 40 mulheres na época se mobilizou para que fosse garantido o direito para as mulheres por um órgão reconhecido juridicamente, sendo este solicitado no governo Tancredo Neves e criado no governo José Sarney. Esse órgão também se direcionava aos assuntos de violência, denúncias, no que relacionava às mulheres.

mulher e do mercado de trabalho que houve conquistas, apresentadas com suas lutas tais como: movimento sufragista⁴ – de luta ao direito ao voto, para todos os sexos, e de manifestação de opinião no que tange a escolha de um representante; marchas realizadas no Brasil inspiradas pelos movimentos femininos no Canadá⁵, entre outros.

2.2 Trabalho aos olhos do capitalismo

Através da análise do entendimento do ser mulher, conforme apresentado no capítulo anterior, pode-se perceber que não é nem um pouco fácil o papel da mulher da sociedade. No quesito mercado de trabalho também é difícil a sua inserção, como será visto a seguir.

Neste subcapítulo procurou-se, de maneira sucinta, apresentar como de fato o capitalismo reconhece o trabalho, e como a força de trabalho feminino acaba sendo separada da esfera da produção capitalista. Antes de apresentar essa análise, é interessante também mencionar como o processo da globalização e suas consequências no mercado de trabalho feminino nas palavras de Hirata (2015).

Pode-se compreender também o que o processo de globalização trouxe para o público feminino, salientados das palavras de Hirata (2015):

Quais as consequências da globalização sobre a divisão sexual do trabalho?

1. A globalização criou mais empregos femininos, mas ao mesmo tempo empregos mais precários e mais vulneráveis;
2. A abertura de mercados e a política de desregulamentação implicaram em condições de trabalho desfavoráveis para as mulheres, aumentando a carga de trabalho remunerado e não remunerado;
3. Privatização: uma parte do trabalho de reprodução social assegurada antes pelo Estado passa a ser remetida à esfera familiar e ao mercado de trabalho precário (trabalho feminino pouco remunerado para assegurar o trabalho de reprodução social);

⁴ Movimento das sufragistas foi um grande marco para a história feminina, pois lutavam diretamente por maiores reconhecimentos, principalmente, relacionados ao voto, instigando assim, com que muitas mulheres se reunissem para que suas vozes fossem ouvidas. A Inglaterra é um dos grandes países percursores nessa época.

⁵ O principal movimento em questão foi uma manifestação realizada em 1995 que criticava o sistema capitalista na época, e direitos tais como: salário mínimo, apoio governamental, entre outros. Cerca de 850 mulheres participaram da marcha.

4. Aumento das desigualdades de sexo, de classe, de raça pela reorganização da divisão mundial do trabalho e de acesso aos recursos e a aparição concomitante de um movimento social de mulheres contra a globalização neoliberal – a Marcha Mundial das Mulheres – em 2000, reivindicando total autonomia em relação aos movimentos altermundialistas, aos sindicatos, aos partidos, aos homens. (HIRATA, 2015, p. 16-17)

Hirata (2015) trouxe alguns questionamentos, pois ao verificar as consequências da globalização percebe-se que elas não foram somente positivas, trazendo assim grandes mudanças na sociedade, que antes atuava mais na área artesanal. Os empregos vulneráveis, com carga de trabalho excedente, trouxeram cada vez mais o aumento de uma dupla jornada, trabalho formal e trabalho doméstico e, com isso, a desigualdade aumentou.

O efeito da globalização no mundo e no trabalho teve grande influência para com as mudanças que ocorreram ao longo do tempo. A ideia principal da globalização era fazer com que as trocas entre os mercados, nacionais e internacionais, fossem ágeis com a finalidade de movimentar o comércio.

Movimentando assim os países, a concorrência se instalava independentemente se houvesse desigualdade entre sexos ou não, a ideia era lucratividade a menor tempo e custo, desenvolvendo assim, um capitalismo cruel e impessoal, que não se preocupava com o indivíduo, mas sim, com o resultado do processo de produção em si.

Carrasco (2003, p. 33) diz que: “Com o desenvolvimento do capitalismo, o tempo de trabalho como fonte relevante de obtenção de benefício é considerado um “recurso escasso” e mercantilizado, isto é, assume a forma de dinheiro”. A ideia é fazer o máximo possível em um curto período de tempo.

Como já se tinha uma herança na qual o homem era provedor do sustento familiar e a mulher cuidava das atividades do lar, quem se inseriu nesse novo meio globalizado continuou sendo a figura masculina.

As atividades reconhecidas pela sociedade eram as mercantis. Todavia, tudo que não se enquadrava nos processos de produção, o “não-mercantil”, era deixado de lado como algo sem valor e, claro, quem realizava esse tipo de atividade era o público feminino.

Federici (2019, p. 64) diz que:

O nosso problema, ao que parece, é que o capital falhou em alcançar nossa cozinha e nosso quarto, com a dupla consequência de que nós presumivelmente permanecemos em um estágio feudal e pré-capitalista, e tudo que fazemos na cozinha e no quarto é irrelevante para as mudanças

sociais. Obviamente, se a cozinha está fora do capital, a nossa luta para destruí-la nunca ocasionará a derrocada do capital.

As atividades assim reconhecidas pelo sistema capitalista estão relacionadas diretamente a produção e ao adquirir salário. Uma vez que as mulheres, em âmbito doméstico não são assalariadas, também não são consideradas como força de trabalho aos olhos do sistema capitalista.

Ter um salário significa fazer parte de um contrato social, e não há dúvidas a respeito do seu significado: você não trabalha porque gosta, ou porque é algo que brota naturalmente dentro de você, mas porque é a única condição sob a qual você está autorizado a viver.

A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. (FEDERICI, 2019. p.42)

“A atividade ou participação na denominada esfera privada, destinada socialmente às mulheres, fica relegada ao limbo do invisível, o que lhe nega toda possibilidade de valorização social” (CARRASCO, 2003, p. 16). Ou seja, os afazeres domésticos realizados pelas mulheres, o cuidado com os filhos, não eram reconhecidos como atividades de labor.

Saffioti (1997, p.61) salienta que:

Se o patriarcado fosse regido por leis específicas, independentes das leis capitalistas, o homem continuaria a ser o único provador das necessidades da família, não havendo mulher trabalhando remuneradamente. Pelo menos, não haveria mulher trabalhando fora do lar, podendo ganhar algum dinheiro com trabalho no domicílio. Ora, foi o capitalismo que, com a separação entre o local de moradia e o local de trabalho, criou a possibilidade de as mulheres saírem de casa para trabalhar. Isto não significa que as mulheres, antes do advento do capitalismo, fossem ociosas. Ao contrário, trabalhavam na produção e conservação dos alimentos, teciam, confeccionam roupas, enfim, realizavam atividades hoje executadas pela indústria. À medida que estas atividades foram sendo industrializadas, as mulheres tiveram necessidade de sair de casa para ganhar seu sustento e o de seus dependentes, ou, então para colaborar no orçamento doméstico.

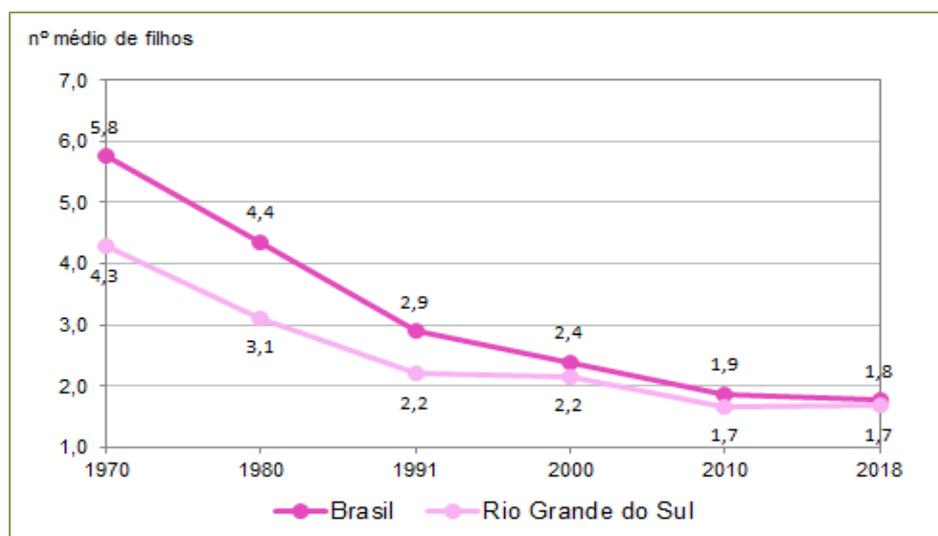
Nas palavras de Saffioti (1997), o capitalismo modificou as relações das mulheres no quesito mercado de trabalho, e a globalização também. Adquirindo assim maior independência financeira e social. Anteriormente, delegadas, automaticamente, pela sociedade como donas do lar, acabam por assumir maiores responsabilidades e interação com o trabalho formal.

O mundo do trabalho é um dos campos da vida social de maior importância para a construção de autonomia, para a constituição de identidade pessoal, para o reconhecimento social e para o acesso a bens de consumo, dentre outros fatores (PED, 2017, p.1). Ou seja, reconhecer as atividades que as mulheres desempenham e fornecer a inserção ao mercado de trabalho faz com que a sociedade saiba o seu real valor no trabalho.

Melo & Sabbato (2011) dizem em seu artigo sobre “Divisão sexual do trabalho e pobreza” que, a partir do século XX, as mulheres tiveram grandes mudanças, impactando assim, no mercado de trabalho. Essa inserção no mercado se explicou, principalmente, pela urbanização, pelas modificações realizadas nos processos de produção capitalista e também sobre outro fator determinante, uma grande queda de fecundidade.

Segundo a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Rio Grande do Sul (SEPLAG, 2019), as taxas de fecundidade estão em queda no Estado do Rio Grande do Sul, como é possível perceber no Gráfico 2.

Gráfico 2 -Taxa de Fecundidade, Brasil e RS - 1970 até 2018



Fonte: IBGE, 2019. Elaborado por Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do RS.

Atualmente, as mulheres estão gerando menos filhos, tendo como consequência uma geração mais jovem se inserindo no mercado mais cedo, em comparação com a faixa etária destas mulheres em análise. As autoras, Melo & Sabbato afirmam que ainda há grande desigualdade entre o sexo feminino e o masculino, principalmente nos cargos de alto escalão e chefia.

Melo & Sabbato (2011) fazem o questionamento: seria possível promover uma política feminista de combate à desigualdade e pobreza? As autoras respondem que a política é um dos grandes fatores nesse processo de quebra do paradigma tradicional, fazendo com que a discriminação salarial entre homem e mulher seja ajustada e também promovendo políticas que fomentam o trabalho formal ao informal.

Conjuntamente, para se diminuir a igualdade, é necessário combater o problema que ainda se vive, a divisão sexual do trabalho, seja ele nas ocupações de trabalho ou mesmo nos afazeres do lar (MELO & SABBATO, 2011 p. 73).

Sobre o trabalho tem-se muita história para contar, existem diversos autores que falam sobre esse assunto. Nessa dissertação, será apresentado um pouco mais sobre este tema que até hoje interessa a diversas pessoas e organizações institucionais e não institucionais, fazendo com que toda modificação sobre ele acarrete mudanças, seja na economia, seja na vida pessoal.

A ideia principal da análise do trabalho em uma esfera futura é mais fácil de ser compreendida se houver uma explicação do seu significado no passado. “A palavra trabalho, em si, tem origem do latim *tripalium*, que era um instrumento com três estacas que servia para manter presos bois ou cavalos difíceis de serem ferrados” (KOBO & GOUVEA, 2010, p. 541).

O trabalho pode ser considerado como uma atividade, mas não algo qualquer, deve ser considerado uma atividade na qual se utilize da inteligência. E, através dele, o convívio com a sociedade se inicia, gerando diferentes relações (CARMO, 2001, p.15). Ele é esse emaranhado de significados.

Alguns acreditam que para que haja trabalho, este necessariamente deve ser físico, e outros creem que, o esforço intelectual também é considerado trabalho. À

medida que se compreende os seus significados, sabe-se que isso vai muito além da objetificação da palavra.

Além desta mudança do conceito de trabalho, outra que ocorreu foi o deslocamento do ramo profissional do campo para a cidade. A utilização das máquinas se tornou cada vez mais presente, fazendo com que o trabalhador(a) procurasse o local onde as máquinas estariam concentradas, ou seja, nos centros das cidades, causando uma concentração da população.

Dessa forma, o que se verifica é um crescimento nos grandes centros, principalmente nas metrópoles, causando um deslocamento dos trabalhadores das cidades mais afastadas, alta demanda de trânsito e diversas horas de deslocamento para se chegar ao local de trabalho. Estes trabalhos se tornaram cada vez mais mecânicos, e o lado profissional da mulher, que antes era reconhecido como “do lar” agora já não é mais valorizado (se é que algum dia foi).

Sucupira tenta instigar a compreensão de como se poderia verificar o quanto de produção que uma mulher que realiza atividades domésticas faz. Seria difícil, pois é interessante perceber que nem todo trabalho pode ser colocado como algo de mercadoria, no qual você irá pegá-lo como uma moeda de troca e por ali ele se acaba. Reconhecer que o trabalho feminino foi uma das grandes conquistas na história, principalmente, no que se refere ao entendimento de tempo. (SUCUPIRA, 2014, p.105).

E quando se fala da história do trabalho, do sexo feminino, é ainda mais complexa sua relação. A mulher era reconhecida socialmente como sexo frágil. Sexo frágil? Para quem? Aos olhos de quem ser mulher é ser considerada incapaz de exercer as atividades laborais.

Por vezes, pode-se ter o questionamento de: será que se tiver uma família isso me impedirá de ser uma trabalhadora? Ou se tiver filhos? Será que terei a capacidade de realizar um trabalho em horário noturno?

É estranho que pareça que o homem nasceu livre de todas as responsabilidades na história, enquanto a mulher sempre teve este caráter de prisioneira, tendo que se colocar à prova e mostrar a sociedade a todo o momento sua capacidade.

É por isso que as mulheres mais velhas sempre nos dizem: “aproveite sua liberdade enquanto você pode, compre o que você quiser agora”. Mas, infelizmente, é quase impossível aproveitar qualquer liberdade se, desde os primeiros dias da sua vida, você tem sido treinada para ser dócil, subserviente, dependente e, o mais importante, para se sacrificar e até mesmo sentir prazer com isso. Se você não gosta, o problema é seu, o fracasso é seu, a culpa e a anormalidade são suas. Devemos admitir que o capital tem sido muito bem-sucedido em esconder nosso trabalho. Ele criou uma verdadeira obra-prima à custa das mulheres. Ao negar um salário ao trabalho doméstico e transformá-lo em um ato de amor, o capital matou dois coelhos com uma cajadada só. (FEDERICI, 2019, p.44)

Além de toda essa prova para a sociedade, ainda se tem que ter condições adequadas para se exercer o trabalho e ter um reconhecimento aos olhos do capitalismo. Em ambos os sexos, mas principalmente relacionado às mulheres, as condições para o exercício do trabalho por muitas vezes foram poucas ou quase nulas.

Há um perfil, estipulado socialmente, que por muito tempo corroborou para que as mulheres se sentissem inferiores, e todo esse processo de aceitação da inferioridade fez com que elas também repassassem as outras, como filhas, noras, entre outras esse patamar de concorde.

Uma naturalização, que quando se fala em mercado de trabalho, ainda há grande luta, principalmente para garantir mais oportunidades e condições dignas para estas mulheres, que são de fato poucas se for verificar em questões legais trabalhistas.

E além dessas pouquíssimas condições, elas têm grande responsabilidade pelas atividades domésticas. Diferentemente das mulheres que exercem a função de domésticas, remuneradas, estas, consideradas donas do lar, acabam por assumir uma dupla jornada de trabalho. Quaisquer atividades relacionadas a casa ou mesmo, atenção para com a sua família são consideradas atividades domésticas.

Ou seja, é interessante perceber quando se fala da história do trabalho, a que trabalho se pode referir? Pois, um dos primeiros trabalhos que se assumiu nas relações entre “patrão” “empregado” foi o trabalho doméstico. Por muitas vezes, sem reconhecimento de nenhum direito trabalhista, essa função que foi e ainda é exercida, predominantemente, por mulheres.

Como superar essas desigualdades e romper com a desigual divisão sexual do trabalho existente nas sociedades contemporâneas? A minha hipótese é

de que não podemos mudar a divisão sexual do trabalho profissional, sem mudar a divisão sexual do trabalho doméstico, a divisão sexual do poder e do saber na sociedade (HIRATA, 2015, p.18)

Hirata (2015) diz que muito mais do que somente modificar as relações de trabalho no ambiente formal, deve-se verificar as relações que perpetuam no ambiente doméstico. Por muitas vezes, esquece-se de que há também uma divisão de tarefas dentro do lar. Tarefas estas que são diversas, seja no quesito lar, seja nos cuidados com filhos (as) ou outras atividades que exigem uma divisão justa, e não somente sobrecarregada na figura da mulher como sabe-se que ocorre.

Federici (2019, p.77) salienta que:

Essa ideologia que opõe a família (ou a comunidade) à fábrica, o pessoal ao social, o privado ao público, o trabalho produtivo ao improdutivo é funcional à nossa escravização na casa — que, na ausência de um salário, sempre aparentou ser um ato de amor. Essa ideologia está profundamente arraigada na divisão capitalista do trabalho, que encontra uma de suas expressões mais nítidas na organização da família nuclear.

Por isso, se considera importante realizar a distinção do trabalho doméstico não-remunerado, informal, feito principalmente por mulheres, e o trabalho doméstico formal (capitalista), com direitos trabalhistas. Lembrando sempre que, ambos são trabalhos e requerem esforços e dedicação, principalmente, quando se fala nas mulheres e em relações de gênero. Com essa distinção pretende-se apresentar também este panorama, o de que as mulheres têm muitos desafios, incluindo o seu desgaste com os afazeres domésticos não-remunerados.

Albornoz (1994, p. 88) diz que:

Na acepção mais comum da expressão, contudo, trabalho doméstico é entendido como o labor da casa, o serviço à família, que se realiza exclusivamente no âmbito privado, e como esforço isolado, muitas vezes solitário. A empregada doméstica o faz por salário na casa de outrem; mas não está livre de continuá-lo em sua própria casa, na volta do emprego.

Ou seja, deve-se distinguir o trabalho doméstico formal, no âmbito da reprodução capitalista, este regulamentado pela Lei Complementar N° 150⁶ da atividade doméstica realizada em seu lar, esta reproduzida socialmente sem registro em uma carteira de trabalho, por exemplo, mas tão importante quanto, ainda que sem nenhuma remuneração. Ambas as atividades de labor em casa são

⁶ Lei Complementar N° 150 de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, alterando altera as Leis n° 8.212, de 24 de julho de 1991, n° 8.213, de 24 de julho de 1991, e n° 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3° da Lei n° 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei n° 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

indispensáveis, não somente atividades de manter a casa, mas de doação para com o outro.

A partir do entendimento de que existe emprego doméstico (capitalista), regularizado por lei, nos processos de reconhecimento trabalhista, também se compreende que existe o trabalho doméstico (social), que por muitas vezes é realizado, em sua maioria por mulheres, acumulando dupla, tripla jornada de atividades do lar.

A ausência de um salário para o trabalho que realizamos em casa é também a causa primária para a nossa fraqueza no mercado de trabalho assalariado. Os empregadores sabem que estamos acostumadas a trabalhar por nada e que estamos tão desesperadas para ganhar um dinheiro próprio que eles podem nos ter a um preço baixo. Desde que “feminino” se tornou sinônimo de “dona de casa”, nós carregamos para qualquer lugar essa identidade e as “habilidade domésticas” que adquirimos ao nascer. (FEDERICI, 2019, p.74)

Com isso, quem conseguiu sair do âmbito familiar para trabalhar “fora” foi o homem, conseqüentemente, as mulheres do convívio familiar continuaram em suas casas realizando atividades domésticas (não considerado trabalho aos olhos do capitalismo).

E como consequência disso, há uma frustração da luta das mulheres nos processos de entrada ao mercado de trabalho. “Nossa luta por serviços sociais, isto é, por melhores condições de trabalho, será sempre frustrada se nós não estabelecermos primeiramente que o nosso trabalho é trabalho”. (FEDERICI, 2019, p.49).

Um dos exemplos desta relação que ainda permeia no Brasil sob o olhar do trabalho doméstico é percebido através do Gráfico 3 da pesquisa do IPEA (2018).

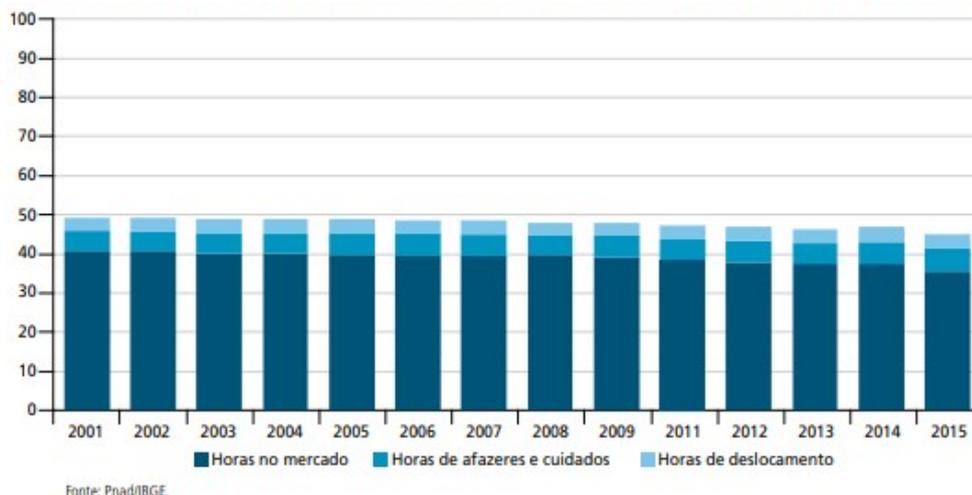
Gráfico 3 – Mulheres: horas semanais de trabalho (mercado e afazeres) e de deslocamento – Brasil (2001-2015)



Fonte: IPEA- 2018- Mercado do Trabalho.

Percebe-se neste gráfico que as mulheres além de dedicarem bastante tempo com horas de mercado, ainda “gastam” diversas horas com afazeres e cuidados. Isso significa que, por exemplo, a mulher que vai ao mercado e compra, produtos alimentícios e de limpeza, quando chega em casa realiza atividades tais como: cozinhar, limpar a casa, cuidar dos filhos, etc. A atividade de ir ao mercado não se acaba quando se chega ao lar. Diferentemente dos homens, conforme relatado no Gráfico 4:

Gráfico 4 – Homens: horas semanais de trabalho (mercado e afazeres) e de deslocamento – Brasil (2001-2015)



Fonte: IPEA- 2018- Mercado do Trabalho.

Os homens podem até ter mais horas de mercado do que as mulheres, todavia, com cuidados e afazeres exercem pouquíssimas horas, quase nenhuma. As mulheres passam muito mais tempo em horas realizando atividades domésticas do que os homens.

Estes não gastam nem ao menos 10h de sua semana em atividades consideradas do lar, auxiliando suas famílias e essa tendência que se percebe ainda se perpetua ao longo dos anos.

Cada vez mais as mulheres trabalhadoras acabam exercendo uma jornada que não se pode considerar somente dupla, mas tripla, quadrupla, etc. Essa naturalização do trabalho doméstico ser realizado pela mulher é uma das heranças que são deixadas por homens que foram repassadas para seus filhos e assim sucessivamente.

Federici (2019, p. 67) salienta que: “não enxergar o trabalho das mulheres no lar é estar cego ao trabalho e à luta da esmagadora maioria da população mundial que não é assalariada”.

A mulher então passa a ter que apresentar um perfil à sociedade e para si mesma, para sua família e acaba se apresentando como tal. Hirata (2015, p.5) em seus estudos demonstrou alguns destes perfis de mulheres, tais como:

Modelo tradicional: a mulher não trabalha fora, assumindo cuidados da casa e dos filhos, o homem é o provedor. Essa configuração está sendo hoje ultrapassada pelos domicílios em que ambos os cônjuges trabalham para o sustento da família. Entretanto, ainda é realidade, sobretudo quando o número de filhos torna difícil a “conciliação” entre afazeres domésticos e de cuidados e trabalho profissional.

Modelo da conciliação: a mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico; o homem não vê a necessidade de conciliar, pois não existe para ele uma norma social, segundo a qual ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional.

Modelo da parceria: mulheres e homens repartem tarefas domésticas e cuidados da família. Ora, a parceria supõe igualdade de condições: será que existe, hoje, igualdade na posição dos homens e das mulheres na família e na sociedade.

Modelo da delegação: a mulher delega a outras mulheres o cuidado com a casa, família e crianças. Por exemplo: mulheres executivas e com postos de responsabilidade só podem trabalhar se outras mulheres, desprovidas de recursos e necessitando trabalhar para sustentar a família, assegurarem essas tarefas. O primeiro grupo de mulheres não pode existir sem o outro.

Com base nos perfis acima pode-se verificar que existem muitos mais perfis de mulheres, que não se pode simplesmente definir que esta mulher é de um tipo e outra não é, e por isso não é boa para determinada tarefa.

Atualmente, é provável que se utilize os modelos de Hirata (2015), mais modelos de mulheres de conciliação, pois elas estão cada vez mais acumulando tarefas domésticas e de cuidados em conjunto com suas atividades laborais, do que as partilhando com seus companheiros.

Cada mulher deve ser conhecida por sua personalidade e não rotulada como um produto que se não é apresentado de maneira correta, não é comprado. Observa-se que em épocas antigas, se o pretendente não tinha o dinheiro necessário para adquirir a posse de sua mulher, não conseguia tê-la.

A linha conservadora, das heranças patriarcais que se viveu, ainda é forte. Difícil de ter um rompimento, ainda se verificam diversos discursos da sociedade tais como: como ela vai ter um filho e trabalhar? Será que será demitida quando retornar ao trabalho? Por que irá deixar o filho tão cedo sozinho para trabalhar? A mulher traz uma bagagem enorme em sua história, seja na maternidade, matrimônio, ou simplesmente pelo fato de não querer nada disso, do perfil normal do sexo feminino.

Mas assim se pergunta: Qual é o perfil normal? Normal para quem? Ao que parece, por ter-se uma herança de serviços prestados ao lar ou mesmo à família, a rotulagem que foi empregada é algo que não sai simplesmente e por ali se acaba. Todas as normas e regras que foram impostas são difíceis de quebrar.

Os esteriótipos têm, realmente, a força de molde. Quem não entrar na fôrma corre o risco de ser marginalizado das relações consideradas “normais”. O conceito de “normal” é socialmente construído pelo costume. [...] Se encarnar o esteriótipo consiste na maneira mais fácil de viver, porque basta obedecer ao modelo, entrar na fôrma, é preciso que se reconheça o caráter repressivo desta “opção”. Se cada ser humano é diferente de todos os demais, é óbvio que modelar todos os membros de cada categoria de sexo segundo o esteriótipo correspondente significa violentar as particularidades de cada pessoa. (SAFFIOTI, 1997, p.39-40).

Saffioti (1997) diz que não tem como modelar pessoas e dizer que exista um padrão aceitável para a sociedade. E acredita-se que, com as mulheres também seja exatamente assim. Essa cobrança excessiva e constante que a sociedade executa faz com que o “ser mulher”, principalmente no mercado de trabalho, seja uma atividade árdua.

A jornada por vezes é tão cansativa, que elas optam por não a ter. Estas mulheres podem se perguntar: para que ter tarefas cada vez mais exaustivas a tal ponto de adoecer? Seria um sonho para elas ter um filho(a)? Seria um sonho ter uma casa? Há algum arrependimento do que foi feito por obrigação/imposição da sociedade?

Existem diversos fatores que corroboram para a análise deste estudo e que irão ser de grande importância para verificar quais os desafios destas mulheres na reinserção no mercado. Alguns fatores que podem ser apresentados nessa dissertação são: característica da população; rendimento; dados de trabalho em si, taxas de natalidade, entre outros.

Todavia, antes de se apresentar estes dados, acredita-se que seja importante mencionar alguns conceitos, feitos pelo IBGE, sobre o assunto emprego e desemprego, que serão analisados em conjunto com as informações adquiridas na entrevista.

No entendimento do IBGE (2010), em suas notas metodológicas, considera-se trabalho como atividade econômica o exercício de:

- Ocupação remunerada em dinheiro, produtos mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento, etc.) na produção de bens e serviços;
- Ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamentos, etc.) no serviço doméstico;

- Ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida em ajuda na atividade econômica, no setor privado, de morador do domicílio; ou
 - Ocupação desenvolvida na produção de bens, compreendendo as atividades de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, destinados somente à alimentação de, pelo menos, um morador do domicílio.
- (IBGE, Notas Metodológicas, 2010).

Para essa dissertação serão dados como principais estudos de análise as duas primeiras ocupações. Pode-se verificar que há distinções no que tange ao conceito de trabalho para os órgãos de economia e estatística, e também é interessante perceber que o IBGE também faz questão de salientar o conceito deles no quesito procura de emprego.

O mercado de trabalho se modificou muito ao longo dos anos, e este estudo serve também para se compreender qual seria então o nicho de mercado para estas mulheres, no perfil deste trabalho, ou se sua reinserção pode ser aceita em todos os setores. Quem decide onde elas irão trabalhar? Existe algum setor em que sejam mais aceitas do que outros? Se sim, por quê? Leone & Baltar (2008, p.236 apud OLIVEIRA; ARIZA, 2001) trazem exatamente essas inquietudes quando apresentam em seu artigo: “A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro o conceito de segregação ocupacional”.

Este conceito de segregação ocupacional, para essa dissertação é necessário ser explicado, pois reflete justamente a questão da representação da mulher em atividades específicas, fazendo com que sejam rotuladas tais como: essa atividade é bem vista sendo feita por um homem do que por uma mulher e vice-versa.

Ao olhar atentamente o mercado de trabalho, pode-se perceber que apesar da inserção incontestável das mulheres neste espaço, trata-se de participações prevaletentes em determinadas áreas e, ainda, desvalorizadas em relação aos homens. Existem atividades consideradas historicamente femininas e masculinas, com características definidas e atribuídas, na maioria das vezes, a partir de habilidades consideradas inatas, uma visão de que homens nasceram para tais funções e mulheres nasceram para outras. A naturalização da divisão sexual do trabalho dificultou produções que questionassem as concepções acerca da força de trabalho feminina. (GALVANE *et al*, 2015. p. 303)

A segregação ocupacional no mercado de trabalho feminino acaba por restringir ocupações para homens e ocupações para mulheres, salientado assim a dificuldade na entrada no mercado de trabalho, aumentando diferenças salariais e reconhecimento social, por exemplo.

Por muitas vezes, a inferioridade da mulher era atribuída por não ter a força

necessária física similar a do homem, entretanto, admitir que somente porque a mulher seria mais “fraca” fisicamente não se vale para dizer que ela é inferior. A ideia de que ela seria incapaz de realizar alguma atividade é extremamente discriminatória. (SAFFIOTI, 1997, p.12).

Como exemplo disso, tem-se a nível Brasil, que a maioria das mulheres estão no setor de serviços, cerca de 40,2%, e trabalhando na Administração Pública, cerca de 26%, dados esses de 2017 segundo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho⁷.

O setor com menor participação, no entanto, é o setor de construção civil, com somente 0,9% e o agropecuário com 1,2%. Esses dois últimos setores considerados de grande utilização de força física.

Além desta segregação ocupacional, também pode ser verificado que as mulheres ainda recebem menores salários do que os homens. Segundo Censo de 2010, realizado pelo IBGE, as mulheres recebiam cerca de 71,20% do que recebem os homens em Porto Alegre (OBSERVAPOA, 2013). ⁸No Brasil, entre 2013 e 2017, a desigualdade entre homens e mulheres diminuiu cerca de 2,3%.

Todavia, elas ainda recebem 15% a menos que os homens e, no que se refere à cor, as mulheres pretas ou pardas neste período tem maiores distanciamentos ainda de desigualdade, ganhando assim 55% da remuneração dos homens brancos. (Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, 2017).

A taxa de participação no mercado de trabalho também é interessante de se verificar. Segundo a Fundação de Economia e Estatística⁹ (FEE) a participação da região metropolitana de Porto Alegre (RMPA) dos homens, no ano de 1993, por exemplo, chegava a 70,7% de média anual, e em 2017, caiu para 60%.

Todavia, quando se trata das mulheres, esta participação em 1993 era 44,5% somente e em 2017 ela se manteve, totalizando como média anual 44%. É interessante perceber que a taxa de participação da mulher já tem uma grande diferença comparada a do sexo masculino.

⁷ O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho é um órgão de assessoramento técnico do MTE, responsável pela produção, análise e disseminação de informação sobre o mercado de trabalho, que subsidia a formulação de políticas públicas no âmbito do sistema público de emprego, trabalho e renda brasileiro. Este dado foi adquirido com a pesquisa sobre setor e ocupação no mercado de trabalho formal.

⁸ Notícia do Observa Poa – em julho de 2013. Desigualdades no mercado de trabalho para as portoalegrenses.

⁹ A FEE trabalhava diretamente na área de levantamento de dados de economia e estatística, utilizando análises históricas, tendo como principal foco de análise o Estado do Rio Grande Do Sul, infelizmente, em outubro de 2017, foi decretado o encerramento de suas atividades.

A cidade de Porto Alegre situa-se no Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Sua população, em 2019, totalizava 1.483.771 pessoas (IBGE, 2010). Nesta dissertação, tem-se como foco principal a reinserção do mercado de trabalho das mulheres, e para corroborar a pesquisa que será realizada, é interessante verificar e compreender como se deu a inserção destas neste local.

Bilhão (2008) relata com grande propriedade em seu artigo “Mulheres Operárias na Porto Alegre da virada do século XIX para o XX” como se deu esta entrada no mercado de trabalho. A autora analisa que, pela capital, Porto Alegre, ter muitos imigrantes oriundos da Europa, em sua maioria homens, a produção e a inserção nos processos operários se deram majoritariamente pelo sexo masculino. Essa entrada de mais homens do que mulheres acabou distorcendo um pouco os fatos aos olhos do público feminino.

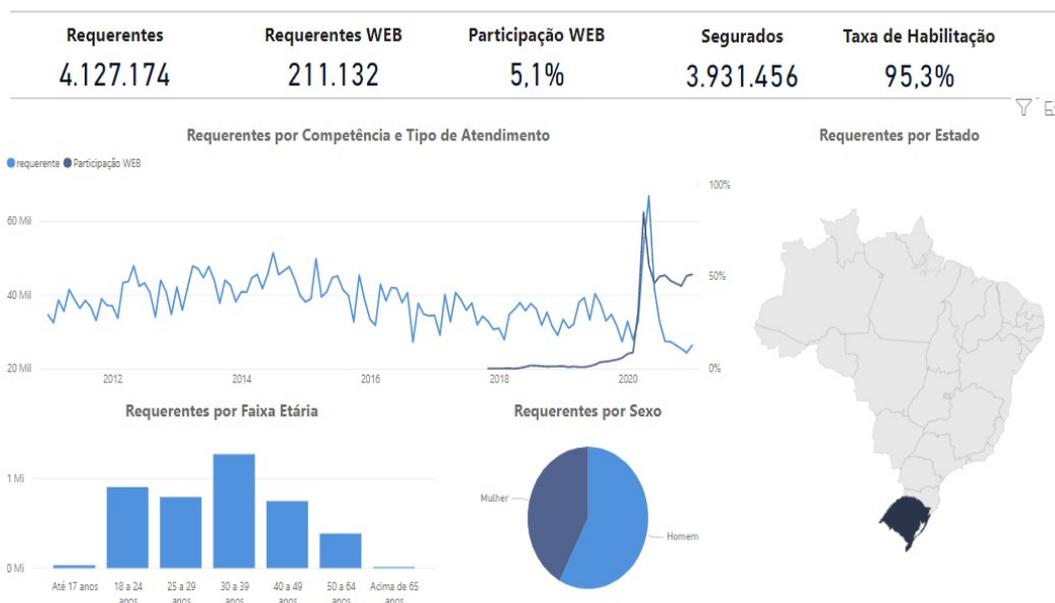
Diversas explorações de salários baixos e condições que prejudicam a saúde dessas trabalhadoras são relatadas nesse processo de inserção no mercado de trabalho. Além de terem que aguentar a imprensa da época, que colocava a prova suas capacidades de serem trabalhadoras em fábricas e também mães, esposas, etc. (BILHÃO, 2008, p. 2).

Ainda que as taxas de ocupação das mulheres aumentem, há grande distinção entre mulheres e homens no mercado de trabalho, fazendo com que estas tenham que estar sempre “a prova” para com seu empregador/a.

Os encaminhamentos de seguro-desemprego¹⁰, para análise dessa dissertação, também são importantes de serem verificados. O Gráfico 5 traz um comparativo entre desempregados (as) e os requerimentos realizados no ano de 2012 até 2020.

Gráfico 5 - Painel de Informações – Seguro Desemprego 2012 à 2020 no Rio Grande do Sul

¹⁰ Benefício do governo federal pago aos trabalhadores que perderam seus empregos por iniciativa da empresa.



Fonte: Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, Painel de Informações – Seguro Desemprego 2012-2020.

Através dos dados verificados pelo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (2020), 42,19% mulheres e 57,81% homens realizaram encaminhamento do benefício do seguro-desemprego. Percebe-se com estes dados que a solicitação de benefício foi menor para o público feminino no Estado do Rio Grande do Sul. No entanto, qual seria o motivo?

Uma vez que a inserção tardia da mulher ao mercado de trabalho foi feita, há probabilidade de não terem o tempo suficiente para essa solicitação, ou também, pode-se compreender que elas ainda se encontram em seus postos de trabalho.

Alguns dados podem ser estudados, para que, futuramente, quando as entrevistas já tiverem sido realizadas, realizar uma comparação para verificar quais são os desafios que as mulheres estão enfrentando na reinserção ao mercado de trabalho. A FGTAS nesse sentido nos apresenta algumas informações.

Segundo FGTAS (2020), ao divulgar um perfil da trabalhadora gaúcha, no ano de 2019, a escolaridade das mulheres era maior do que a dos homens. Cerca de 9,7% do público feminino tinha ensino superior completo, enquanto esse percentual era 5,4% do masculino.

Já no quesito ensino médio, as mulheres gaúchas totalizaram 44% e o público masculino 40,2%. Ao todo no ano, foram inscritas nas Agências FGTAS-SINE, em 2019, cerca de 79.526 mulheres, e 84.432 homens. As mulheres em sua maioria entre 18 e 24 anos, e na faixa etária acima dos 40 anos somente 23,8%.

Ou seja, há distinções entre os perfis, de sexo masculino e feminino, que possibilitam uma separação de análise. Saber que a escolaridade das mulheres é maior, mas o número delas em postos ocupados de chefia é menor do que os homens pode ser um fator de análise para estudo. São diversos fatores que podem ser comparados para que se possa ter uma resposta mais concreta ao problema de pesquisa em questão, já apresentado anteriormente.

Um dado importante que deve ser mencionado nessa dissertação é a não (mais) obrigatoriedade de distinguir sexo e idade na colocação de uma vaga no sistema SINE.

Em atualização da versão do sistema SINE, de utilização do sistema de IMO (Intermediação de Mão-de-Obra), em versão 5.4.2, foi retirado do sistema a possibilidade de se escolher na vaga o sexo de preferência para a mesma: masculino ou feminino. Essa retirada do sistema foi devido às determinações de um inquérito civil¹¹.

Para corroborar essa retirada destes critérios do sistema, o MTE publicou uma circular, CSINE/IMO nº 1, baseando-se na CF (1988) em seu Art 3º: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Essa circular salienta que:

Os itens “sexo” e “faixa etária” foram excluídos do cadastro para atender as determinações do Ministério Público sob o inquérito civil nº 000043.2014.10.000/0 que apontou no cadastro da vaga campos de preenchimento que configuram discriminação e exclusão prévia de trabalhadores interessados nos postos de trabalho intermediados pelo SINE e determinou a retirada dos itens mencionados dos campos do referido cadastro. (Circular, CSINE/IMO nº 1, 2016)

E ainda afirma:

¹¹ Inquérito Nº 000043.2014.10.000/0 que dispõe sobre cadastro de vagas ao sistema, retirando, principalmente, sexo e faixa etária da colocação de uma oportunidade de vaga.

Desta forma, esta Coordenação determina que, não poderá ser registrada nenhuma referência de sexo e/ou idade nos campos de observação do cadastro da vaga. [...] Nos casos das empresas que ameaçam as Equipes, em não disponibilizar as vagas no sistema, lembrar que, se os empregadores não conseguem cumprir as normas do Ministério do Trabalho, também não estão habilitados a utilizar os serviços do SINE.

Ou seja, a fiscalização de caráter discriminatório que uma colocação de vaga pode gerar é forte, realizada por diferentes órgãos, FGTAS, MTE, Ministério Público, entre outros. O cuidado e a utilização de alguns critérios podem até parecer pequenos detalhes, mas são fundamentais para o estudo desta dissertação e sua análise.

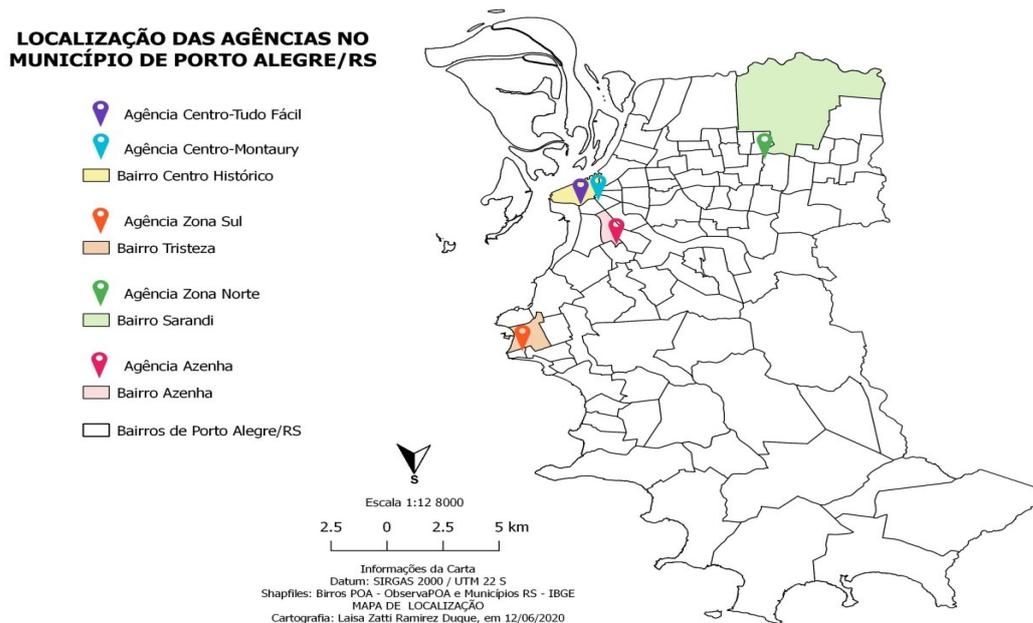
Para melhor identificação da área de estudo, também se elaborou um mapa das agências FGTAS - SINE da cidade de Porto Alegre, apresentado na Figura 1. Nesse mapa estão em destaque os bairros nos quais existem agências.

A principal intenção no que se refere à obtenção de informações é verificar, dentro deste espaço geográfico, mulheres dentro do perfil apresentado a procura de emprego, utilizando o sistema SINE.

3 ANÁLISE DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO ATUAL

3.1 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho em Porto Alegre – RS

Figura 1 – Localização das agências no município de Porto Alegre/RS



Fonte: Dados – FGTAS – Sítio Institucional. Elaboração cartográfica de Laisa Zatti Ramirez Duque, 2020.

A cidade de Porto Alegre - RS possui cinco principais agências da FGTAS, realizando como atividade principal atendimentos de vagas e seguro-desemprego. O enfoque inicial dessa pesquisa era fazer as entrevistas nesta cidade, todavia, devido a pandemia da Covid-19 e a maior dificuldade de deslocamento, as entrevistas foram realizadas na cidade de Cachoeirinha - RS. Através de dados obtidos pelo IBGE, Ministério do Trabalho, DIEESE, entre outros, procura-se observar a ocorrência da mulher no mercado de trabalho.

Neste capítulo foi apresentado os diferentes fatores que fazem com que a inserção ou reinserção da mulher no meio laboral seja interessante de se verificar, uma vez que, é através dessa conclusão que se continuará a dissertação sobre o tema em questão: Desafios da reinserção da mulher, acima dos 40 anos, no mercado de trabalho, tendo como município, Cachoeirinha - RS.

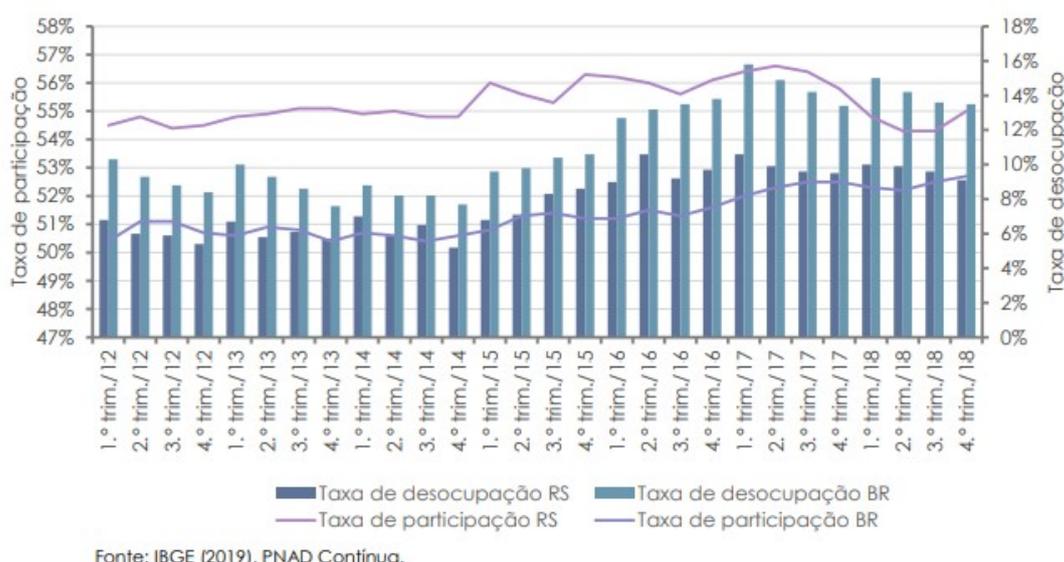
Para melhor compreensão de dados, é interessante perceber que no Rio Grande do Sul, no ano de 2019, o número de mulheres no Estado era de 5.840.501, ou seja, 51,33% da população. Sendo 97,6% residentes de área urbana. (IBGE, 2019).

Um dos fatores que se pode verificar sobre a ocorrência da mulher no mercado de trabalho é a taxa de participação e a taxa de desocupação destas mulheres. Primeiramente, acredita-se ser importante definir estes conceitos ao leitor.

“Taxa de participação é o percentual de pessoas na força de trabalho em relação às pessoas em idade de trabalhar” (IBGE, 2019). Já a taxa de desocupação é “o percentual de pessoas desocupadas em relação às pessoas na força de trabalho”. (IBGE, 2019)

O Gráfico 6 apresenta dados do sexo feminino, gerais, do Estado do Rio Grande do Sul.

Gráfico 6 – Taxa de participação e desocupação das mulheres no Rio Grande do Sul e no Brasil – 2012-18



Percebe-se através do gráfico que, a taxa de desocupação a nível Brasil é maior do que a taxa do Rio Grande do Sul. Todavia, se analisado, pode ser verificado que houve as taxas de participação são bem próximas, a nível Brasil tem-se em 2018 em torno de 55% e no estado do Rio Grande do Sul, cerca de 51% no mesmo ano.

3.2 Principais setores de contratação

Neste subcapítulo será visto quais os setores que estão empregando mais mulheres deste público-alvo, acima de 40 anos na região sul do Rio Grande do Sul – Porto Alegre. O Gráfico 7, que se refere ao 1º e 2º semestre do ano de 2017, mostra que os dois principais setores de contratação de mão-de-obra feminina são: serviços e comércio. Lembrando que estes dados foram informados pelo setor de pesquisa

da FGTAS, no ano de 2020, analisando quantidade de colocados x quantidade de encaminhamentos realizados a uma oportunidade de trabalho.

Gráfico 7 – Número de mulheres contratadas por setor em 2017- Cachoeirinha-RS



Fonte: FGTAS – Caged/Cnis elaboração autora 2020.

Para melhor compreensão, observa-se que, nos dois semestres de 2017, o setor de agropecuária não obteve, via sistema SINE, nenhuma contratação. Em penúltimo lugar, com poucas colocados, tem-se o setor de construção civil, com somente 5 (cinco) mulheres colocadas do perfil pesquisado em questão.

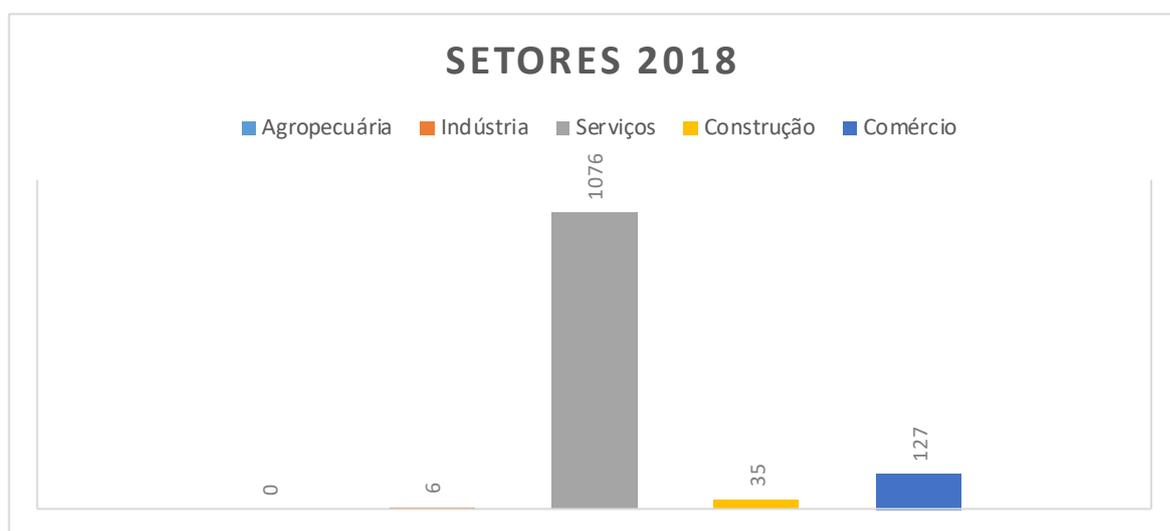
Em terceiro lugar está o setor industrial, com somente 18 (dezoito) colocadas neste período. Em segundo lugar, tem-se o setor de comércio, no qual há uma colocação significativa de trabalhadoras do perfil que se estuda. Nesse setor foram colocadas a uma oportunidade de vaga cerca de 196 trabalhadoras efetivadas na oportunidade de emprego.

E em primeiro lugar, como o setor que mais contratou mulheres no ano de 2017, está o setor de serviços. Cerca de 1.614 mulheres acima de 40 anos foram colocadas no mercado de trabalho e efetivadas (FGTAS, 2020).

Lembrando também que o principal critério que a FGTAS procura trazer com estes dados é no que se refere ao mercado formal, ou seja, o registro em carteira de trabalho e previdência social, bem como seu registro inserido no sistema do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e também ao sistema do CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais).

É com estas informações que se pode monitorar quais são os principais setores que estão realizando maiores contratações e também assim pode-se propor estratégias com enfoque nestes diferentes setores que ainda não o estão. Já no ano de 2018, se observa uma pequena modificação das colocações entre os setores, conforme o Gráfico 8:

Gráfico 8 – Número de mulheres contratadas por setor em 2018 – Cachoeirinha RS



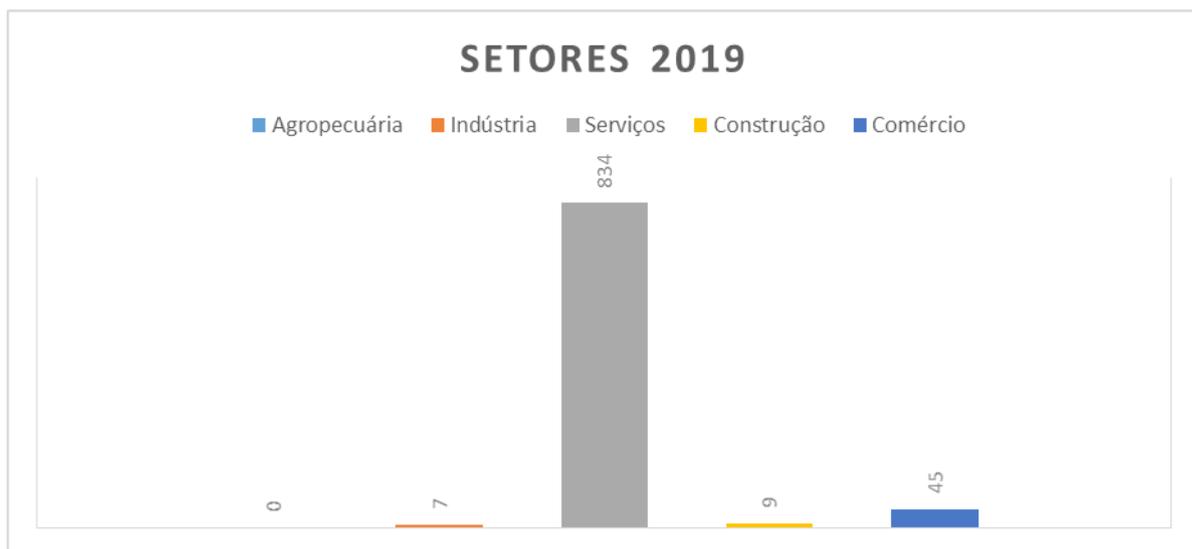
Fonte: FGTAS –Caged/Cnis elaboração autora, 2020.

Conforme percebido no gráfico 8, o setor de agropecuária continuou sendo o último na colocação de vagas de mulheres acima de 40 anos. O setor industrial foi o antepenúltimo setor (um dos que menos contratou no ano de 2018), com somente 6 mulheres deste perfil colocadas em uma oportunidade de trabalho.

O terceiro setor que mais contratou mulheres foi o de Construção, com 35 mulheres desta idade destacada (acima de 40 anos) contratadas. Em segundo lugar, o setor de comércio, com 127 efetivadas em uma oportunidade de trabalho. E, em primeiro lugar, continua-se verificando que o setor de serviços é um dos que mais contrata, com cerca de 1076 trabalhadoras contratadas (FGTAS, 2020).

No ano de 2019, entretanto, percebe-se uma queda na contratação das mulheres no setor de comércio, como se verifica no Gráfico 9:

Gráfico 9 – Número de mulheres contratadas por setor em 2019 – Cachoeirinha RS



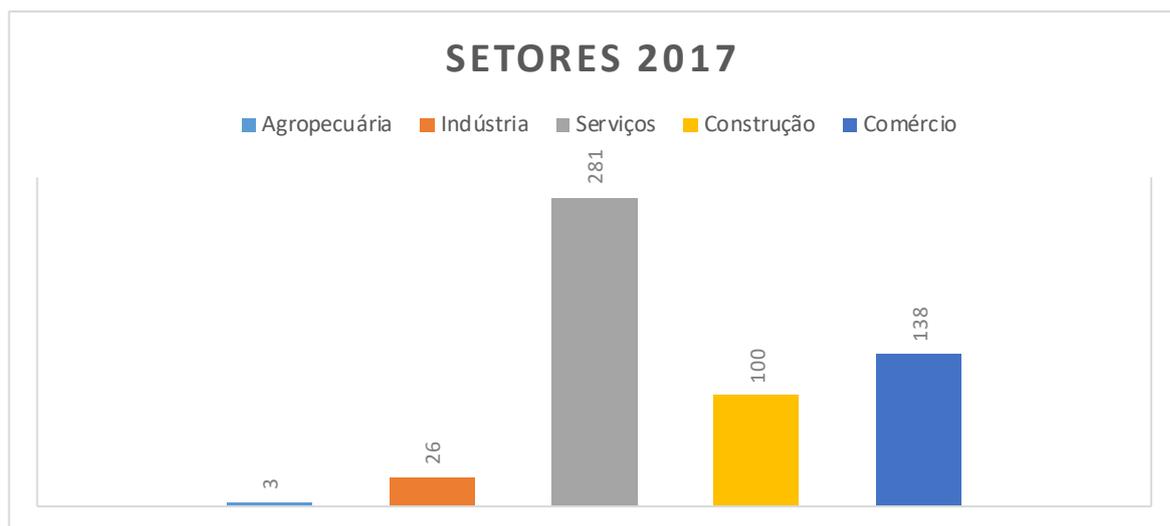
Fonte: FGTAS- Caged/Cnis elaboração autora, 2020.

O setor de agropecuária continuou, no ano de 2019, sendo o quinto colocado, com nenhuma contratação das mulheres acima de 40 anos no mercado de trabalho, via sistema SINE em Porto Alegre. Em quarto lugar tem-se o setor industrial com somente 7 (sete) contratações ao longo dos dois semestres de 2019. Em terceiro lugar está o setor de construção com 9 (nove) colocadas nas oportunidades do mercado de trabalho (FGTAS, 2020).

Em segundo lugar, tem-se o setor de comércio com 45 colocadas e em primeiro lugar, o setor de serviços com 834 colocadas. O que se pode verificar em um primeiro momento é que o setor de serviços é um dos que mais contrata mulheres acima de 40 anos. Outro fator interessante é que não houve nestes três anos apresentados nenhuma contratação no setor agropecuário.

Outro dado que se verifica é a forte presença do público masculino em serviços considerados, socialmente, mais pesados frente à sociedade, como os trabalhos em setores fabris ou mesmo no ramo de construção de acordo com o que apresenta o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Número de homens contratados por setor em 2017 – Cachoeirinha RS

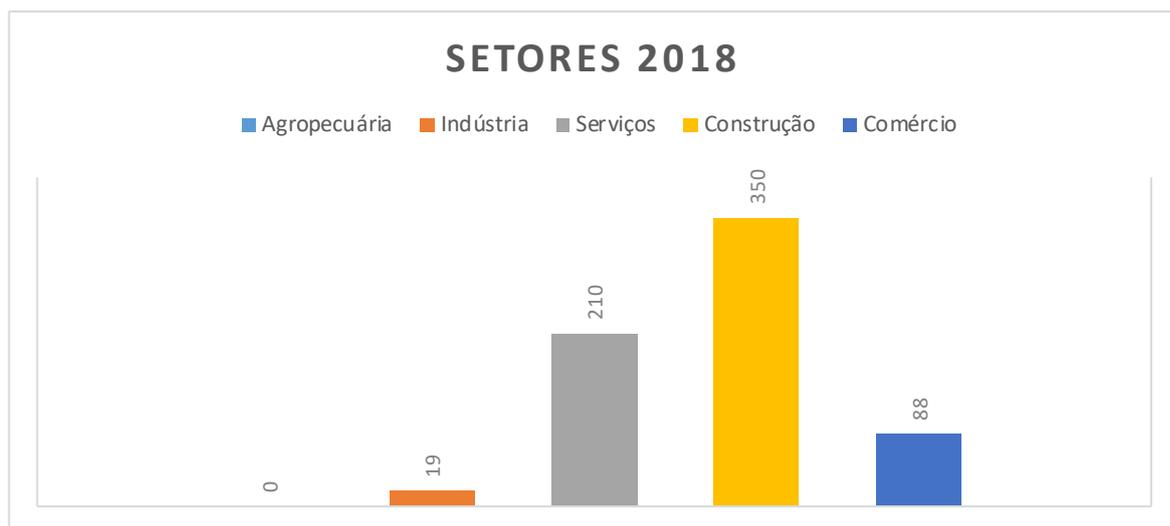


Fonte: FGTAS – Caged/Cnis elaboração autora, 2020.

Em 2017 foram colocados cerca de 3 trabalhadores na agricultura, 26 na indústria, 138 no comércio, 281 no setor de serviços e 100 trabalhadores no setor da construção (FGTAS, 2020).

O número de homens contratados por setor em 2018 é possível acompanhar no Gráfico 11.

**Gráfico 11 – Número de homens contratados por setor em 2018 – Cachoeirinha
RS**

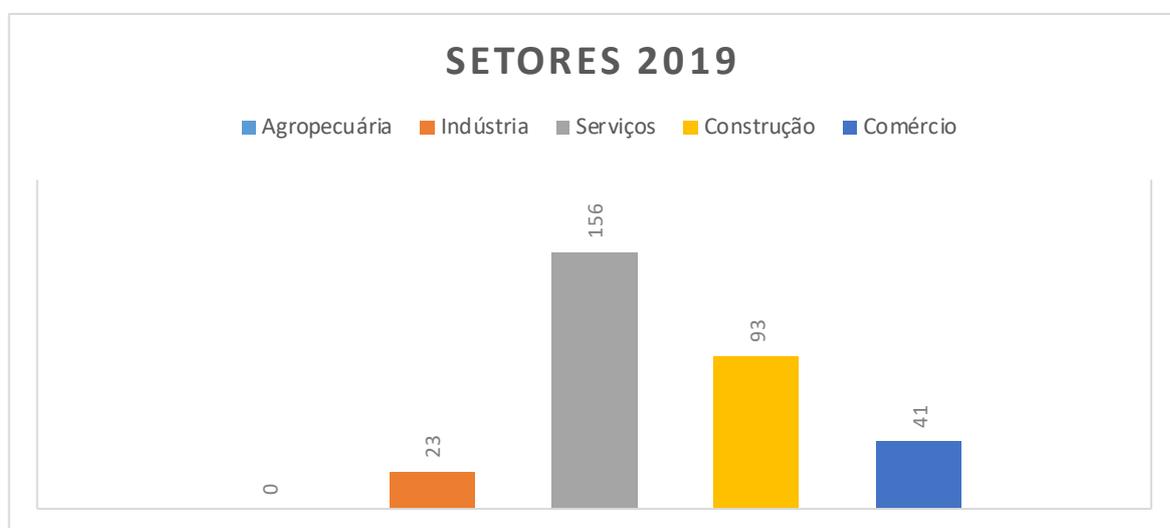


Fonte: FGTAS – Caged/Cnis elaboração autora, 2020.

Em 2018, via sistema SINE, nenhum trabalhador foi colocado na área da agropecuária, no setor industrial somente 19 trabalhadores, no setor de comércio cerca de 88, no setor de serviços cerca de 210 trabalhadores e no setor de construção, com grande destaque, 350 colocados no perfil de 40 anos ou mais (FGTAS, 2020).

Já o ano de 2019 é possível ser acompanhado no Gráfico 12.

Gráfico 12 – Número de homens contratados por setor em 2019 – Cachoeirinha RS



Fonte: FGTAS, Caged/Cnis elaboração autora 2020.

No ano de 2019, nenhum trabalhador foi colocado no setor de agropecuária, no setor industrial somente 23 colocados. No setor de comércio cerca de 41 colocados, no setor de construção cerca de 93 trabalhadores foram contratados e, com destaque, o setor de serviços com 156 colocados (FGTAS, 2020).

Além do quesito setores, pode-se também verificar as mulheres colocadas (efetivadas), no sistema SINE, por faixa etária. Percebe-se, na Tabela 1, que o público feminino com maior percentual de contratação é a faixa etária a partir dos 40 aos 64 anos.

Tabela 1 – Mulheres colocadas¹² por faixa etária em Cachoeirinha- RS

Faixa Etária	2017/1	2017/2	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2
Até 17 anos	19	23	19	9	4	0
De 18 anos até 24 anos	337	304	282	117	79	62
De 25 anos até 29 anos	134	110	109	59	53	45
De 30 anos até 39 anos	262	193	230	140	124	126
De 40 anos até 49 anos	507	403	349	202	173	212
De 50 até 64 anos	485	420	386	278	261	240
Acima de 65 anos	4	14	20	9	5	4
Total:	1748	1467	1395	814	699	689

Fonte: Setor de Pesquisa – FGTAS – Dados Sistema SINE Caged/Cnis/ elaboração autora, 2020.

Como já foram analisadas as diferenças entre a ocorrência de contratação do público feminino vis a vis o masculino no que tange aos setores, com a exposição da Tabela 1, tem-se a intenção de verificar quantas mulheres foram contratadas por faixa etária. Assim, consegue-se perceber quais são as faixas etárias que estão tendo maior efetividade em uma demanda de trabalho no sistema SINE.

Nesta tabela apresentada consegue-se observar que o maior público contratado foi a faixa etária de 40 a 49 e de 50 a 64 anos. O público de até 17 anos e o público acima de 65 anos são os dois menores no quesito de contratação. Pode-se talvez concluir duas coisas: esse público de até 17 anos ainda não está

¹² Colocadas nesse sentido que se apresenta é a trabalhadora que foi encaminhada para uma oportunidade de trabalho e foi efetivada, tendo assim, sua carteira de trabalho registrada conforme normas CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

procurando o sistema SINE para uma oportunidade de trabalho ou se está, talvez não esteja conseguindo uma colocação devido a sua falta de experiência. E quanto ao público feminino a partir dos 65 anos, talvez não esteja procurando mais alguma atividade devido à aposentadoria.

Já em comparação ao público masculino, identifica-se, na Tabela 2, outro fator diferente do encontrado ao público feminino, segundo dados de faixa etária.

Tabela 2 – Homens colocados por faixa etária – Cachoeirinha - RS

Faixa Etária	2017/1	2017/2	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2
Até 17 anos	37	32	14	13	5	0
De 18 anos até 24 anos	412	302	331	166	69	36
De 25 anos até 29 anos	194	123	200	115	60	43
De 30 anos até 39 anos	319	231	379	203	138	111
De 40 anos até 49 anos	184	134	229	163	69	105
De 50 até 64 anos	114	111	125	141	67	69
Acima de 65 anos	2	2	4	5	1	2
Total:	1262	935	1282	806	409	366

Fonte: Setor de Pesquisa – FGTAS – Dados Sistema SINE/ Caged/Cnis/ elaboração autora, 2020.

Ao contrário das mulheres, os homens que têm maior efetividade nas contratações são os mais jovens. As faixas etárias que mais obtiveram colocados foram de 18 até 24 anos e de 30 até 39 anos. A faixa etária com menor contratação também é a de acima de 65 anos, provavelmente pelo mesmo exposto acima das mulheres, aposentadoria.

E agora analisando em uma totalidade, consegue-se verificar que, nos anos analisados, as mulheres conseguiram ter uma melhor colocação frente ao público masculino, contrariando a hipótese de que há menor colocação de homens vis a vis as mulheres no mercado de trabalho. No entanto, quando se compara aos rendimentos, pode-se perceber que há uma discrepância entre os sexos.

Percebe-se também, comparando os dados, que os setores de serviços e o de construção civil são muito próximos quando se apresentam os dados de rotatividade.

Tabela 3 - Perfil do Município- Cachoeirinha – Dados do setor de serviços de janeiro de 2012 a janeiro de 2019

Perfil do Município

Período: Jan - Jan
Município: Cachoeirinha-RS
Microrregião: Porto Alegre
UF: Rio Grande do Sul
Setor: Serviços
SubSetor: Todos

Perfil do Município							
Δ 7	□ Δ 7	□ Δ 7	□ Δ 7	□ Δ 7	□ Δ 7	□ Δ 7	□ Δ 7
Movimentação agregada	Município	%	Micro Região	%	UF	%	Brasil
1) Admissões	70.391	4,09	1.720.134	2,30	3.058.793	0,14	48.930.643
2) Desligamentos	71.221	4,20	1.695.016	2,40	2.965.602	0,15	48.015.577
Nº Emp. Formais - 1º Jan/2019	14.509	2,79	519.557	1,45	1.001.348	0,08	17.226.870
Total de Estabelecimentos	3.247	2,52	128.686	0,99	329.598	0,08	3.986.504
Varição Absoluta	-830		25.118		93.191		915.066

Fonte: Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho. MTE/Caged. 2020.

Já o setor de construção civil na cidade de Cachoeirinha tem como dados:

Tabela 4 - Perfil do Município- Cachoeirinha – Dados do setor de construção civil de janeiro de 2012 a janeiro de 2019

Perfil do Município

Período: Jan - Jan
 Município: Cachoeirinha-RS
 Microrregião: Porto Alegre
 UF: Rio Grande do Sul
 Setor: Construção Civil
 SubSetor: Construção civil

Perfil do Município							
Δ7	Δ7	Δ7	Δ7	Δ7	Δ7	Δ7	Δ7
Movimentação agregada	Município	%	Micro Região	%	UF	%	Brasil
1) Admissões	17.660	4,91	359.422	2,40	735.197	0,13	13.818.801
2) Desligamentos	17.363	4,68	370.970	2,30	754.177	0,12	14.729.021
Nº Emp. Formais - 1º Jan/2019	2.647	5,09	52.013	2,35	112.538	0,13	1.975.590
Total de Estabelecimentos	442	3,95	11.189	1,33	33.351	0,12	374.414
Varição Absoluta	297		-11.548		-18.980		-910.220

Fonte: Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho. MTE/Caged. 2020.

Esses setores da construção civil também muitas semelhanças no quesito da rotatividade. Quando se fala em admissões e demissões são muito similares, todavia, como já apresentado, há uma segregação de gênero quando se fala em contratação, pois o gênero masculino acaba em sua maioria sendo contratado para este setor e o sexo feminino para o setor de serviços.

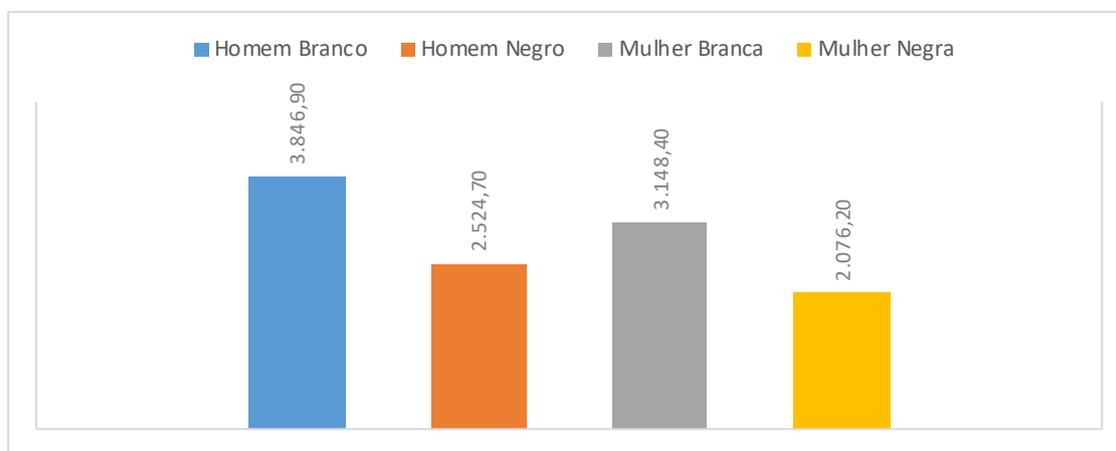
No que tange a remuneração entre homens e mulheres em 2017, segundo o Observatório da Diversidade e Igualdade de Oportunidades no Trabalho, apontando dados da RAIS de 2017, a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres no geral foi de cerca de R\$ 473,20 reais. Para entender melhor este conceito de disparidade é colocado segundo o Observatório (2017) que “a disparidade foi calculada subtraindo-se o valor médio mensal pago às mulheres do valor médio mensal pago aos homens”.

Este observatório, por iniciativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresenta alguns importantes dados para compreender onde estão os déficits, principalmente, no que tange ao mercado de trabalho, e identificar quais as melhores políticas que podem ser adotadas nas cidades.

Em se tratando da cidade de Porto Alegre, alguns dados sobre diferenças entre remunerações também podem ser verificados. Um dos primeiros seria utilizar os parâmetros sexo por etnia. Através de análise comparativa, percebe-se grandes

diferenças entre os setores e ocupações. No Gráfico 13 é realizada uma comparação entre a remuneração de homens e mulheres.

Gráfico 13 – Comparação entre a remuneração – homens x mulheres – Porto Alegre- RS (2017)

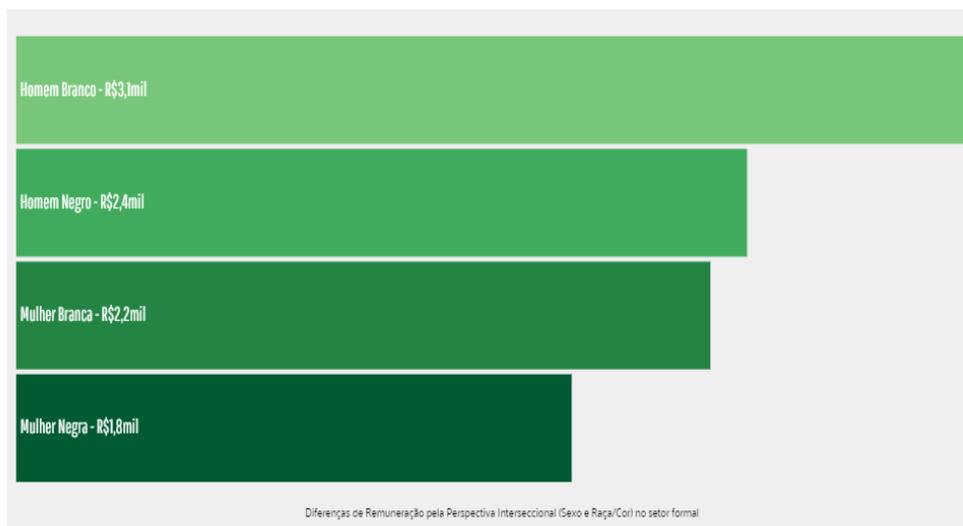


Fonte: RAIS 2017; Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho elaboração autora.

Pode-se perceber que enquanto um homem branco recebe cerca de R\$ 3.846,90 de salário, um homem negro recebe cerca de R\$ 2.524,70. Enquanto a mulher branca recebe cerca de R\$ 3.148,40, a mulher negra recebe R\$ 2.076,20.

A ocorrência desta disparidade também incide na cidade analisada, Cachoeirinha. Nesta cidade, o homem recebe em média R\$ 2.900,00 enquanto a mulher recebe em média R\$ 2.200,00. E, quando se analisa, em conjunto com as diferentes etnias, percebe-se que há ainda uma maior diferenciação entre os rendimentos. (OBSERVATÓRIO DA DIVERDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO, 2020).

Gráfico 14 - Diferenças de Remuneração em Perspectiva Interseccional (Sexo e Raça/Cor) no setor formal no ano 2019



Fonte: Rais, 2019. Tratamento e Análise SmartLab.

Ou seja, em comparado com gêneros e etnias entre os mesmos gêneros pode-se perceber ainda mais a diferença de remuneração. A diferença de uma remuneração de uma mulher negra para um homem branco é de quase 100%, é de uma grande discrepância o que se apresenta no gráfico.

Já em relação a segregação ocupacional em cargos de chefia e direção, tem-se que dos homens que ocupam cargos em chefia e direção na cidade de Cachoeirinha recebem com remuneração média de R\$ 15.000,00 vis a vis a das mulheres, com remuneração média de R\$ 9.200,00. Estes dados são referentes ao ano de 2019, elaborado com dados da RAIS. (OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO, 2020).

Entre os anos de 2011 a 2017, na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), sob comando da extinta Fundação de Economia e Estatística (FEE), foram coletados dados sobre o rendimento médio por etnia e sexo, que podem ser acompanhados na Tabela 5.

Tabela 5 – Rendimento: Hora média das pessoas ocupadas por etnia e sexo na Região Metropolitana de Porto Alegre (2011- 2017)

Rendimento-hora médio real dos ocupados, por sexo e raça/cor,
na RMPA — 2011-17

ANO	(R\$)			
	HOMENS NEGROS	MULHERES NEGRAS	HOMENS NÃO NEGROS	MULHERES NÃO NEGRAS
2011	10,08	8,69	14,61	12,24
2012	10,71	8,76	14,97	12,40
2013	11,15	9,02	15,45	12,95
2014	11,01	9,74	15,44	13,11
2015	11,21	9,02	14,36	12,76
2016	9,51	8,51	12,87	11,23
2017	9,61	8,44	12,34	11,06

Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT.

Nota: 1. Negros: pretos e pardos; não negros: brancos e amarelos.

2. O inflator utilizado é o IPC-IEPE; valores em reais de dez./2017.

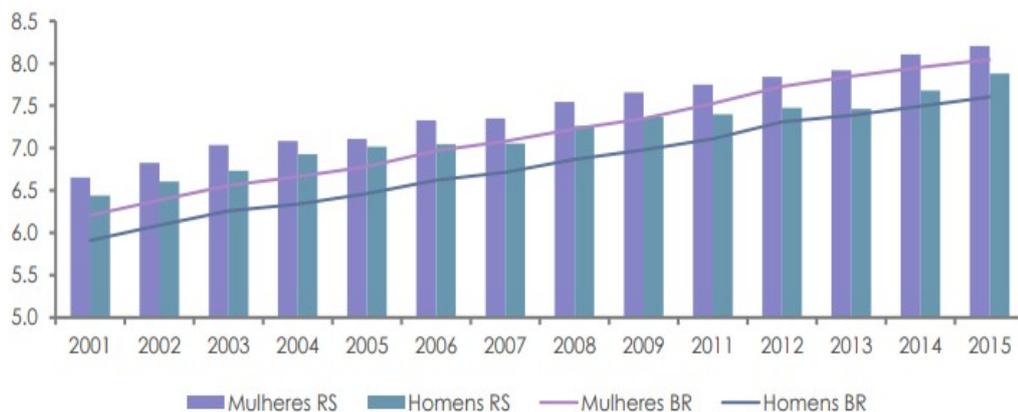
Segundo a tabela, verifica-se que os rendimentos destas pessoas ocupadas nos períodos analisados fazem com que se identifique e se conclua que os desafios enfrentados pelas mulheres em relação a sua atividade laboral e rentabilidade não são existentes somente entre gênero masculino e feminino, mas entre o gênero feminino em si também.

O ganho, o rendimento de uma mulher branca em comparação com uma mulher negra, faz com que se possa analisar: os desafios da reinserção ao mercado de trabalho formal a partir dos 40 anos na cidade de Porto Alegre – RS foram os mesmos para mulheres brancas e negras? Será que estas estratégias foram iguais em ambas as etnias?

Carneiro *in* Saffioti & Vargas (1994, p. 191) diz que “as mulheres negras fazem parte de um contingente de mulheres que não são rainhas de nada, que são retratadas como as antimusas da sociedade brasileira, porque o modelo estético de mulher é a mulher branca”. Ou seja, além das grandes lutas e desafios do gênero feminino na inserção e na manutenção de uma posição de trabalho, tem-se que identificar, dar maior atenção a estes esteriótipos que fazem com que as mulheres negras tenham menor inserção ao mercado de trabalho e menor remuneração.

Outro dado que se apresenta sobre a disparidade dessas remunerações é o quesito escolaridade. Todavia, em 2019, um estudo realizado pelo IBGE com dados da PNAD demonstra que as mulheres no Rio Grande do Sul, em geral, possuem maior escolaridade que os homens como mostra o Gráfico 15.

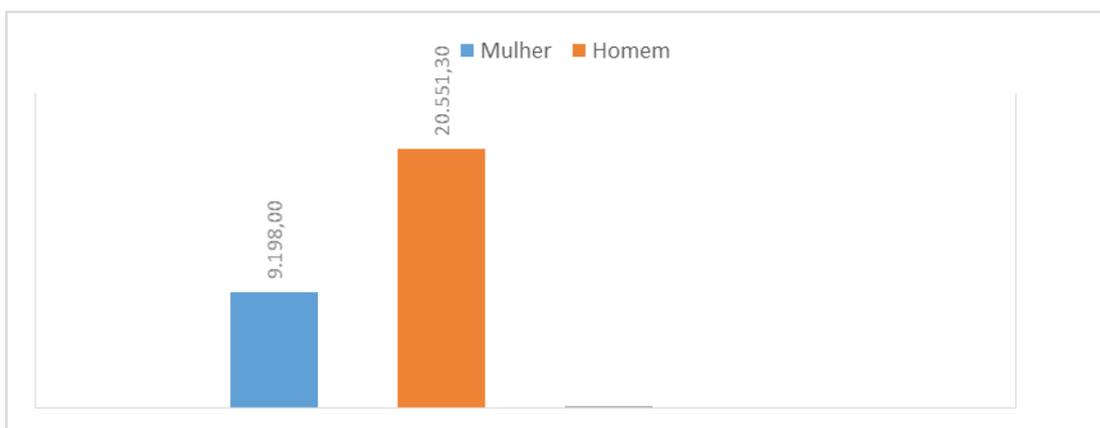
Gráfico 15 - Média de anos de Estudos de mulheres e homens no Rio Grande do Sul e no Brasil – 2001-2015



Fonte: IBGE (2019). PNAD.

Ou seja, a partir da análise do Gráfico 16, pode-se realizar alguns questionamentos do porquê da ocorrência destas mulheres acaba se tornando difícil. E, quanto se fala em difícil, quer se dizer que as mulheres abrem mão de diversas atividades de sua vida pessoal para ter a possibilidade de trabalhar em uma atividade formal, dispendem de maior tempo de estudo para assim também conquistar uma melhor colocação no mercado de trabalho. Outro dado que é verificado em relação a remuneração entre gêneros é o fato da posição social quanto a seus cargos, conforme apresentado no Gráfico 16.

Gráfico 16 – Salários em Cargos de direção: homens x mulheres em Porto Alegre -RS



Fonte: RAIS, 2017 Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, dados RAIS 2017, elaboração autora, 2020.

Em relação aos cargos em direção e os salários de homens e mulheres nota-se uma discrepância absurda. Enquanto o público masculino recebe cerca de R\$ 20.551,30, o público feminino recebe R\$ 9.198,00, conforme apresentado no gráfico acima em questão. Ou seja, se pensar a presença destas mulheres nesse tipo de emprego de cargos em direção é ainda mais visível essa diferença, principalmente, salarial.

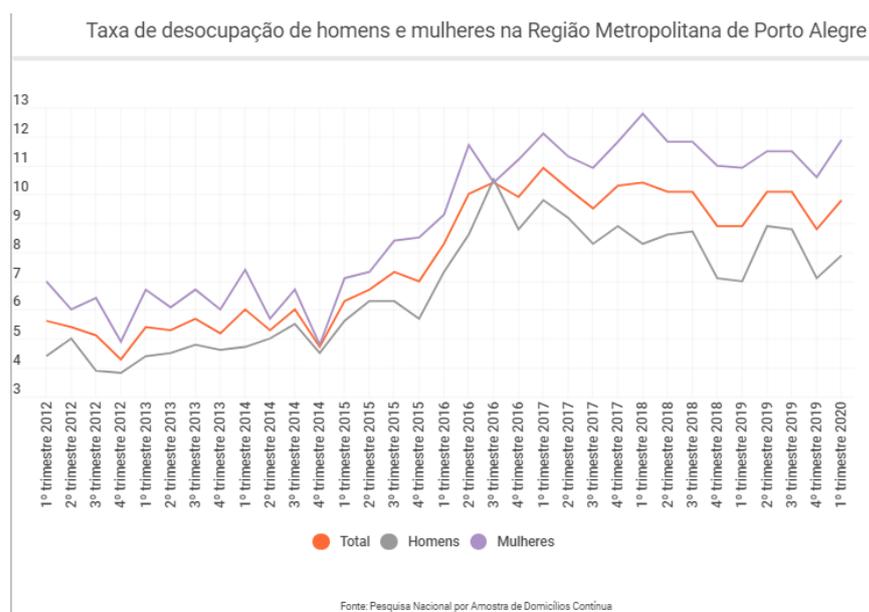
Outro dado importante que foi considerado para análise desta dissertação e responder o questionário da ocorrência destas mulheres no mercado de trabalho foi o fator admissões e demissões. Como principal fonte de informações utilizou-se o CAGED, RAIS, e encaminhamentos de seguro-desemprego por faixa etária e sexo. Assim, consegue-se ter um melhor panorama sobre esse quesito mencionado.

O CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) tem como principais objetivos:

O CAGED constitui importante fonte de informação do mercado de trabalho de âmbito nacional e de periodicidade mensal. Foi criado como instrumento de acompanhamento e de fiscalização do processo de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela CLT, com o objetivo de assistir os desempregados e de apoiar medidas contra o desemprego. A partir de 1986, passou a ser utilizado como suporte ao pagamento do seguro-desemprego e, mais recentemente, tornou-se, também, um relevante instrumento à reciclagem profissional e à recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. (MTE – Conceito de Caged, 2020 – sítio on-line).

É por meio da análise do CAGED enviado que se consegue compreender o processo de flutuação do emprego nesse perfil pesquisado. Por exemplo, analisando o ano de 2020, pode-se perceber que em Porto Alegre - RS há uma maior taxa de desocupação de mulheres ao invés de homens como apresenta o Gráfico 17.

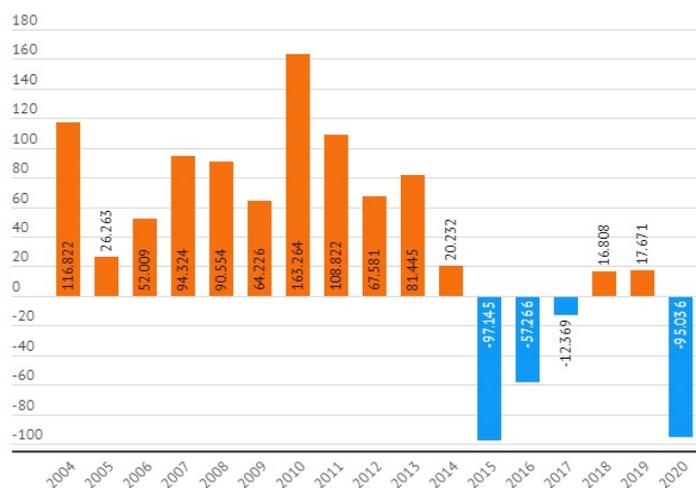
Gráfico 17 – Taxa de desocupação de homens e mulheres na Região Metropolitana de Porto Alegre – 1º trimestre 2012 à 1º trimestre de 2020



Fonte: Infogram – Observatório Unisinos, 2020./ Dados PNAD Contínua.

Enquanto a taxa de desocupação da mulher é cerca de 11,9%, a do homem é menor, atingindo 7,9%, chegando a ter uma diferença de aproximadamente 4 pontos se comparado o sexo masculino vis a vis com o feminino. (OBSERVATÓRIO UNISINOS, 2020). Outro dado que se pode verificar é em relação a consulta ao CAGED e que possui grande influência quando se fala em admissões e demissões é a criação de novos postos de trabalho no Estado do Rio Grande de Sul. O Gráfico 18 demonstra os dados referentes a esse quesito.

Gráfico 18 – Criação de postos de trabalho no Rio Grande do Sul- de 2004 a 2020



Fonte: Infogram – Observatório Unisinos, Caged. 2020.

Percebe-se que nos anos de 2015 até 2017 houve grande queda nas criações de postos de trabalho. Isso pode ter resultado em algumas questões, como: os trabalhadores que estavam em suas atividades laborais provavelmente não tiveram um desligamento, e quem ainda estava fora deste mercado, infelizmente, teve maior dificuldade de se (re)inserir.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA QUALITATIVA

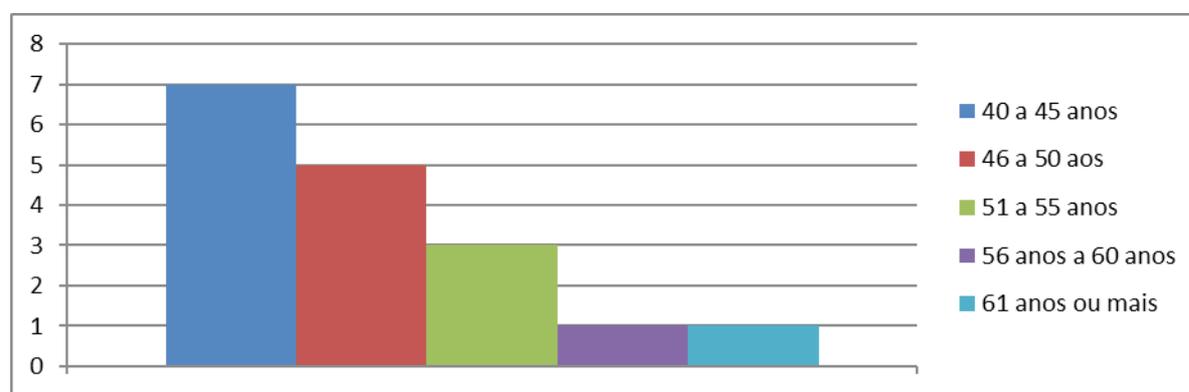
Neste espaço da dissertação apresenta-se o trabalho de análise das entrevistas e relatos de cada uma das mulheres que passaram pela Agência FGTAS - SINE Cachoeirinha. Por meio destas entrevistas percebeu-se quais foram e são os principais desafios das mulheres acima de 40 anos no mercado de trabalho ao buscarem a sua reinserção.

As entrevistas foram realizadas no período de 09/11/2020 até o dia 30/11/2020, totalizando 17 mulheres entrevistadas. De diferentes idades, escolaridades, perfis que por muitas vezes são de fato distintos, mas com semelhanças entre si.

Mesmo sendo realizada a entrevista na agência FGTAS - SINE Cachoeirinha, algumas entrevistadas não residem no próprio município, uma vez que, a agência sendo estadual pode atender trabalhadores(as) de todas as cidades do Rio Grande do Sul. As mulheres que foram entrevistadas são moradoras dos municípios de: Cachoeirinha, Canoas e Gravataí, todos situados na região metropolitana de Porto Alegre- RS.

Sobre as idades das mulheres entrevistadas, pode-se constatar no Gráfico 19 que poucas foram as entrevistadas de 56 anos ou mais.

Gráfico 19 – Idade das entrevistadas – Região Metropolitana de Porto Alegre – 2020

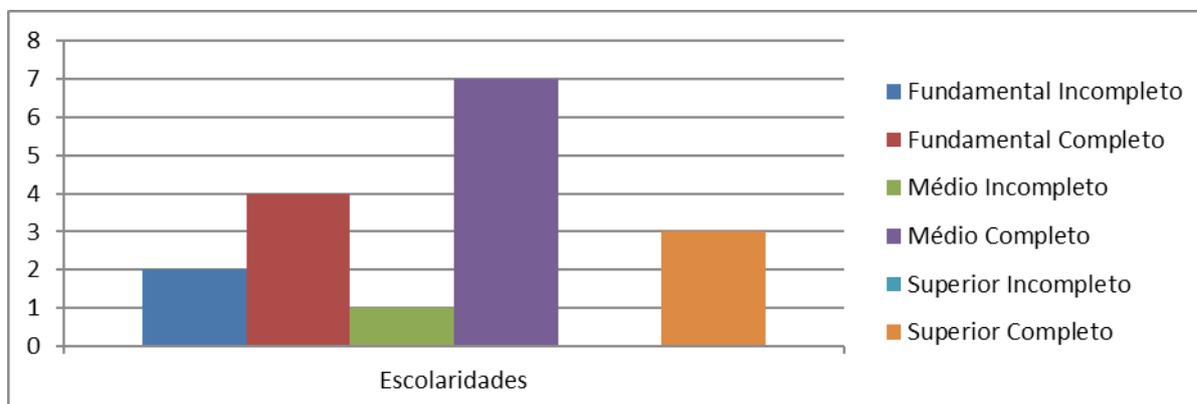


Fonte: Autora, 2020.

É importante salientar esse tipo de dado para que se compreenda o tipo de perfil que se apresenta, pois os desafios enfrentados à medida que a idade avança podem ser maiores ou não. No geral, a idade foi um dos fatores mais citados

durante as entrevistas como será visto a seguir. Ao analisar o Gráfico 20 é possível conhecer a escolaridade das pessoas que colaboraram com a entrevista.

Gráfico 20 - Escolaridade das entrevistadas – Região Metropolitana de Porto Alegre - 2020

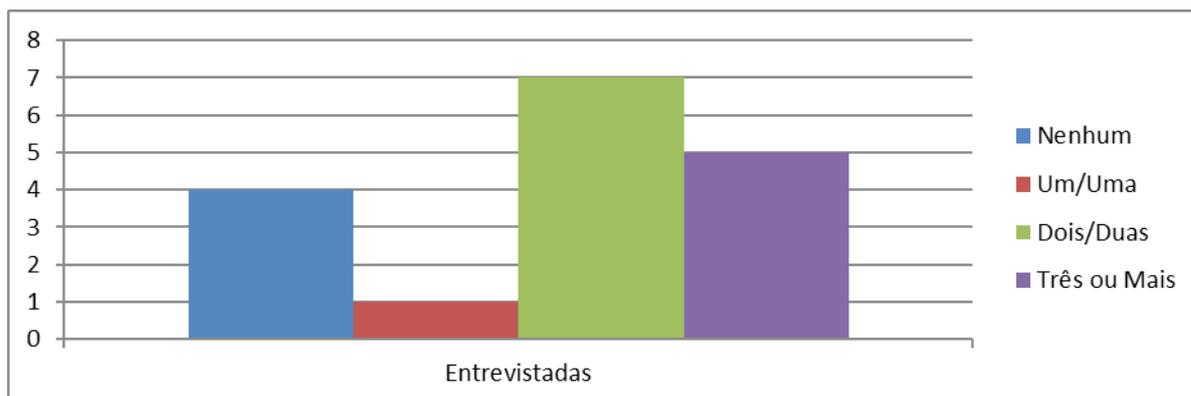


Fonte: Autora, 2020.

Uma das coisas que mais chama a atenção: escolaridade. Às vezes, se pode dizer que tal trabalhador(a) não consegue uma recolocação no mercado de trabalho devido a falta de escolaridade. Todavia, nenhuma das 17 (dezesete) entrevistadas alegou que não conseguiu uma nova oportunidade devido a sua escolaridade. Interessante essa constatação, uma vez que, uma das hipóteses de desafio na reinserção ao mercado de trabalho dessas mulheres era o fator escolaridade.

Outro dado importante da pesquisa apresentada é em relação à maternidade, sobre a quantidade de filhos que elas têm. Constata-se que mais de 80% das mulheres entrevistadas alegam ter pelo menos (1) filho(a) e que a questão da maternidade, com certeza, foi um dos fatores que mais teve interferência em seu processo de reinserção ao mercado de trabalho. No Gráfico 21 é possível conhecer a quantidade de filhos (as) das entrevistadas.

Gráfico 21 – Quantidade de pessoas x filhos (as) – Região Metropolitana de Porto Alegre - 2020



Fonte: Autora, 2020.

Nessa entrevista foi perguntado também o estado civil das entrevistadas. Ao todo, 9 delas são casadas ou moram com cônjuge, 2 delas são separadas, 1 delas viúva e o restante delas têm estado civil solteira. É interessante perceber, através dos discursos das entrevistadas, o papel de cada uma no grupo familiar e com isso também cruzar os dados com o fator do estado civil. Duas das entrevistadas relataram que somente puderam de fato entrar no mercado de trabalho após sua separação.

Outra pergunta que foi realizada ao longo das entrevistas foi sobre qual idade elas se inseriram no mercado de trabalho formal. Essa pergunta foi feita a título de curiosidade, pois, atualmente, segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a atividade laboral pode ser realizada ao completar 14 anos, na modalidade de jovem aprendiz.

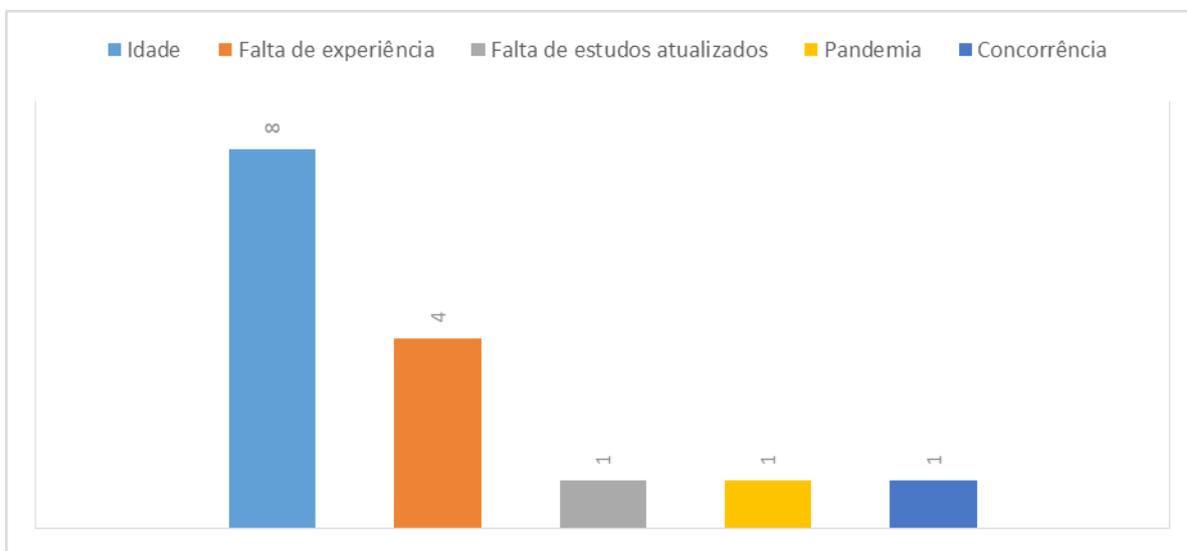
Das 17 mulheres entrevistadas, 8 começaram a trabalhar com menos de 18 anos de idade, sendo 2 com utilização de programas de governo e/ou incentivados de empresas privadas tais como: estágio e programa de aprendizagem. As que tiveram suas atividades iniciadas fora destes programas adquiriram suas experiências na área de comércio e restaurantes.

No decorrer da entrevista foram perguntadas a estas mulheres quais são principais barreiras quanto à reinserção no mercado de trabalho. Foram ao todo 17 mulheres entrevistadas, com diferentes desafios, mas não excludentes entre si. Essa complementariedade das dificuldades percebidas entre as mesmas é o que instiga essa dissertação e principalmente o tema principal.

As principais falas que foram percebidas ao longo das entrevistas salientaram que as principais barreiras, demonstradas no Gráfico 22, são: Idade, falta de

experiência, falta de escolaridade atualizada, concorrência alta, pandemia do Coronavírus - 2020.

Gráfico 22 – Barreiras encontradas pelas mulheres durante a busca pelo emprego - Região Metropolitana de Porto Alegre - 2020



Fonte: Autora, 2020.

Oito das entrevistadas disseram que o seu principal desafio é a questão da idade. As mulheres dizem que, quando comparadas com mulheres mais jovens, sentem grande diferença de tratamento, principalmente em uma entrevista de emprego. Quatro das entrevistadas disseram que a dificuldade maior que sentem é no quesito experiência. A falta desta faz com que não consigam uma oportunidade no mercado de trabalho, “perdendo” a oportunidade para quem tem maior experiência na área solicitada.

A Entrevistada 1 (declaração oral, 2020) disse que:

Meu principal desafio é a experiência. As empresas exigem muito e não te dão oportunidade. Às vezes tu quer experimentar coisas novas e tu não consegue porque elas não te dão oportunidade. As pessoas ficam “meio assim” do porquê da saída do serviço. As pessoas não veem o motivo da saída e não é tu que vai expor também a tua vida.

A Entrevistada 2 (declaração oral, 2020) também salienta que: “A empresa exige muito, muda métodos de trabalhos, sistemas. Todo o tempo que fiquei parada

em casa faz com que me sinta estagnada, me sentia como se tivesse emburrecendo.

O trabalho é algo que realmente dignifica a pessoa, o indivíduo se sente útil, ocupa-se com uma profissão, se relaciona com pessoas através das redes de colegas, e promove bem-estar. O ato de não estar trabalhando faz com que muitas pessoas acabem por ter depressão e outras crises relacionadas, por isso é importante compreender os desafios não somente financeiros, mas psicológicos do que o trabalhar significa.

A Entrevistada 3, em seu relato sobre os desafios da reinserção da mulher, se emocionou muito, chegando até a chorar. A fala da entrevistada Maria foi algo bem comovente ao longo das entrevistas e fez também com que se tenha empatia de parar as perguntas, e somente escutá-la. Entrevistada 3 (declaração oral, 2020) disse que:

Entrei no mercado de trabalho tarde, com cerca de 30 anos de idade. Fiquei afastada por 12 anos para cuidar de minha mãe. Foi uma situação muito difícil para mim, depois que a situação dela se agravou, pois ela ficou sem falar e sem caminhar. Trabalhava como vigilante, e necessita ter um curso atualizado, mas o meu está vencido. Procuo uma oportunidade de trabalho há mais de 1 (hum) ano. Acho que eles olham para o meu currículo e veem a idade de 53 anos e pensam: "Deve ser uma caquética".

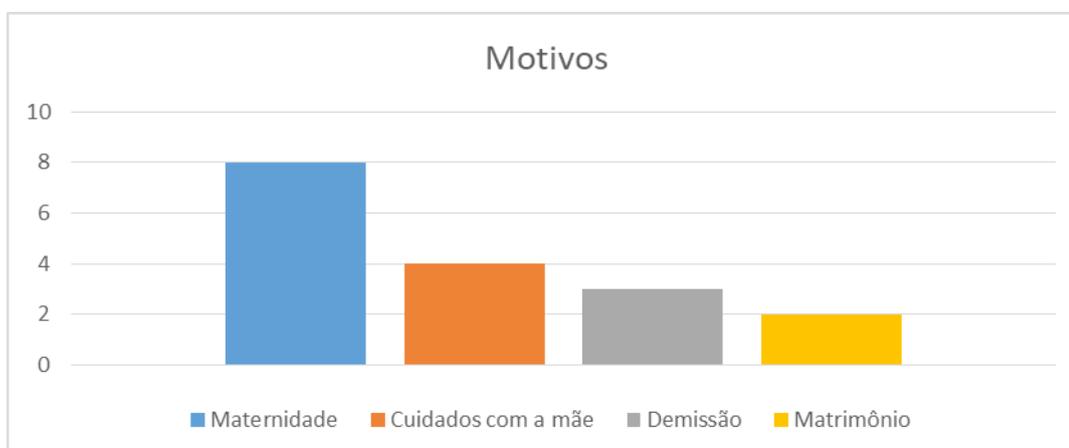
É interessante perceber que a não-aceitação destas mulheres no mercado de trabalho faz com que elas se sintam seres inferiorizados frente a sociedade. É algo que se deve estar sempre em constante assunto, pois esse tipo de discriminação, principalmente, quanto a idade, é algo que não deveria ocorrer em nenhum âmbito, seja pessoal ou profissional.

Uma das entrevistadas relatou dificuldades quanto a seguir as atualizações de estudo, as modificações e tudo que as empresas exigem. Duas entrevistadas, uma disse que seu maior desafio era a concorrência e outra a pandemia da Covid-19. Duas delas relataram que não tiveram nenhum grande desafio na reinserção no mercado de trabalho.

Também foi perguntado para as 17 entrevistas se em algum momento de sua trajetória de trabalho tiveram que parar por algum motivo específico. Algumas destas entrevistadas já conseguiram uma nova oportunidade e outras que ainda a estão

buscando. No Gráfico 23 é possível conhecer os motivos que levaram as entrevistadas ao afastamento do trabalho.

Gráfico 23 – Motivos de afastamento do mercado de trabalho - Região Metropolitana de Porto Alegre - 2020



Fonte: Autora, 2020.

Cerca de oito das entrevistadas relataram que se afastaram do mercado de trabalho devido à maternidade. Quatro das entrevistadas disseram que tiveram suas mães doentes e se afastaram para prestar cuidados a ela. Três das entrevistadas relataram que só pararam por motivos de demissão e duas das entrevistadas disseram que o principal motivo da sua saída do mercado de trabalho foi devido ao matrimônio.

A Entrevistada 4 (declaração oral, 2020) disse que:

*Parei de trabalhar quando eu tive a minha primeira filha, eu até consegui conciliar, trabalhava estudava, mas depois não teve como. O pai deles era quem cuidava das crianças, nós trocamos os papéis, **eu que era o homem da casa**. Ele era muito instável nos empregos, então ele ficou cuidando das crianças. (grifo meu).*

A Entrevistada 7 (declaração oral, 2020) disse que:

Parei de trabalhar quando eu casei, tinha 21 anos. Fiquei em casa naquele primeiro ano do nascimento da minha filha. As creches horríveis de caras.

Ganhava numa empresa X 700,00 e a creche era R\$ 680,00 então meu marido não queria que eu trabalhasse. Mesmo assim fiquei 8 meses na empresa. Procuo uma oportunidade, Trabalhei de 2018 a 2019, na área administrativa. Devido à crise sai, faz 1 ano que estou procurando.

Algumas entrevistadas realizaram seus apelos às empresas para que possam ter uma nova recolocação no mercado de trabalho. Através destas intenções e motivações, solicita-se que haja maior humanidade nos processos de contratação, compreensão de que há muito mais vida do que por meio de um papel somente: currículo.

A Entrevistada 3 (declaração oral, 2020) disse que: *“Idade não quer dizer nada. Tem muita gente de mais idade que tem mais capacidade do que muitos jovens. O que conta é a “cabeça”, físico, vontade, não é a idade.”*

Cada uma delas com diferentes apelos para os empregadores(as) salienta a importância de se ter uma sensibilidade e empatia com quem procura uma oportunidade. É interessante lembrar que por mais que a trabalhadora seja para o empresário(a) uma força de trabalho, ela também é um ser humano.

Compreender que estes desafios que estas mulheres estão enfrentando em uma recolocação podem trazer consequências em um futuro próximo, seja nas questões de saúde, financeiras ou mesmo em um processo de entrada na aposentadoria.

No decorrer das entrevistas foram feitas perguntas relacionadas a que tipo de estratégias estas mulheres estão utilizando para uma nova colocação no mercado de trabalho, se estão fazendo algo diferente do que já fizeram anteriormente, etc.

Neste quesito houve diversas respostas, mas a estratégia mais citada foi que estão procurando não somente nas agências estaduais do Sine, mas em outras fontes de informação, tais como: jornais, internet, indicações, etc.

A Entrevistada 5¹³ (declaração oral, 2020) afirmou que a melhor estratégia para a recolocação do mercado de trabalho formal é a realização de cursos. *“Hoje em dia as empresas estão querendo algo a mais além da experiência”.*

A Entrevistada 10¹⁴ (declaração oral, 2020) salientou em entrevista que: *“Já que eu não tenho a mesma idade vou melhorar meu currículo para conseguir uma oportunidade para voltar ao mercado de trabalho”.*

¹³ Entrevista realizada na agência FGTAS Sine Cachoeirinha, dia 09 de novembro de 2020 com uma trabalhadora que se encontrava na busca por uma oportunidade de vaga através do sistema IMO.

¹⁴ Entrevista realizada na agência FGTAS Sine Cachoeirinha, dia com uma trabalhadora que se encontrava na busca por uma oportunidade de vaga através do sistema IMO.

Como hipótese principal tinha-se que a estratégia utilizada pela maioria das entrevistadas seria a questão da qualificação, da retomada dos estudos, todavia, não se obteve esse tipo de resposta nem de 20% das entrevistadas. Acredita-se que no que se refere a uma estratégia para a recolocação no mercado de trabalho, poderia ser feita algumas parcerias seja com governo estadual ou municipal para auxiliar toda e qualquer pessoa na busca por uma nova oportunidade.

Por muitas vezes percebe-se que há uma grande dificuldade na própria formulação de um currículo e isso se deve pela falta de uma instrução escolar, até porque nas escolas não existem disciplinas específicas sobre o mercado de trabalho e como este será. Há inúmeras empresas de consultoria ou até mesmo na área de psicologia organizacional que podem fazer esse contato e auxiliar nesse processo de inserção ou reinserção ao trabalho.

A recolocação é difícil. Para as mulheres, com toda sua bagagem histórica por muitas vezes é ainda mais. Deve-se atentar aos programas sociais e políticas públicas que possam colaborar para que cada vez mais as posições ocupadas no mercado de trabalho sejam igualitárias entre os sexos.

E mais ainda. A falta de políticas públicas para o gênero feminino faz com que, muitas vezes, a desistência de busca por uma vaga, por exemplo, seja cada vez mais comum. Como prova dessa afirmação, pode-se perceber essa desistência segundo dados fornecidos pela servidora Michele Bohnert, da agência FGTAS no município de Porto Alegre- RS (2020) ¹⁵.

Através do banco de dados do SINE que no mês de outubro de 2020 teve-se, no município de Cachoeirinha, na agência FGTAS – SINE, uma procura de vagas do sexo masculino de 74 trabalhadores, e de 52 do sexo feminino. Já em novembro do mesmo, houve uma procura do sexo masculino de 64 trabalhadores, frente a 33 pessoas do sexo feminino.

É difícil a recolocação da mulher no mercado de trabalho. Estas desistem de procurar empregos e acabam se deslocando para o mercado informal, o qual é muito difícil de mensurar em dados estatísticos para que se possa analisar. E essa informalidade toda também repercute na ausência de tempo de contribuição previdenciária, que também acarreta diversas consequências psicológicas, financeiras, etc.

¹⁵ Michele Bohnert atua no setor de informação e pesquisa, dentro do Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTAS. Os dados obtidos através de solicitação via e-mail, estando em anexo nessa dissertação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação foi elaborada sob o olhar de uma mulher que, por muitas vezes, depara-se com as diferenças de gênero no próprio dia a dia. Seja no processo de colocação de uma vaga no sistema de intermediação de mão-de-obra ou mesmo em uma entrevista. A proposta inicial era apresentar as barreiras da reinserção das mulheres acima de 40 anos no município de Cachoeirinha - RS, mas não somente isso, fazer com que este olhar, essas observações sejam repassadas aos empregadores(as) que realizam as contratações delas.

Destaca-se que a preocupação com estas mulheres, desta faixa etária, é proveniente das dificuldades percebidas pela autora deste trabalho durante alguns anos de sua vida profissional. Desta forma, por meio deste estudo, buscou-se representar todas as barreiras encaradas pelo sexo feminino para que haja mais empatia e mais chances de sucesso profissional para as mulheres. O ser mulher não é fácil, há inúmeras dificuldades encontradas ao longo do caminho das entrevistadas.

Ao serem realizadas as entrevistas, percebeu-se que a realidade de um atendimento é bem diferente do que dar a atenção de fato para este ser humano que está ali em sua frente. As mulheres sofreram diversos desafios ao longo dos anos, e trazem consigo já uma bagagem na qual têm-se que ter uma luta diária, enfrentar preconceitos, questionamentos diversos, seja devido a sua idade, suas roupas, seu estado civil, sua cor da pele, etc. É difícil ser mulher.

Há diversos motivos que levaram as mulheres a se afastarem do mercado de trabalho, entre eles está a maternidade, a demissão, o matrimônio e o cuidado da mãe. A demissão é algo que pode ocorrer em ambos os gêneros, por isso não será discutida aqui.

Destaca-se a questão da maternidade, do matrimônio e do cuidado com a mãe. Motivos estritamente pessoais e que demonstram que ainda há uma grande diferença entre homens e mulheres.

É possível perceber que o cuidado com a mãe ainda é realizado, em sua maioria, pelas filhas mulheres. Normalmente, os filhos homens ajudam de outras formas e não se dedicam inteiramente para o cuidado. Ademais, a escolaridade, elencada no início da pesquisa como uma hipótese que prejudicava as contratações

pela pesquisadora, não foi citada durante as entrevistas. Sendo assim, foi descartada.

Sendo um indivíduo do sexo feminino, é normal, perante a sociedade, que a mulher assuma o cuidado da família, deixando de lado seus desejos profissionais para se dedicar ao lar. O homem é o provedor da família, o responsável pelo sustento das mulheres e dos filhos. Fator que traz uma discussão que vai além do lado profissional destacado, uma vez que, a igualdade de gênero deve ser demonstrada em diversos ramos da vida dos indivíduos. A partir da resposta das participantes percebe-se que não há igualdade de gênero e sobra para a mulher o sacrifício de largar a profissão para cuidar da casa, da família e do marido.

Além disso, as entrevistadas, em sua maioria, possuem pelo menos um filho e salientam que isso é um grande impedimento na hora de conseguir uma vaga. Talvez seja pelo fato do entendimento de que, com filhos, as mulheres poderão precisar sair para reuniões de escola, emergências médicas, o que causa certo desconforto no empregador. Infelizmente há certo preconceito em relação à maternidade, entendendo que a mãe é única responsável pelo filho e aquela que irá sempre sair do emprego para atender a necessidade dos mesmos. Os empregadores não pensam que há outras possibilidades, como a presença do pai na criação e cuidado da criança.

E nesse quesito da maternidade, tem-se uma grande falha, principalmente relacionado a garantia de direitos. Acredita-se que seria necessário maior tempo de licença paternidade para que assim o pai colaborasse de maneira mais efetiva, principalmente nos primeiros meses do nascimento da criança, auxiliando a mãe nas tarefas da maternidade.

Existem alguns países como Espanha e Finlândia, já mencionados nesta dissertação, que já possuem uma licença maior, ou até mesmo do mesmo período tanto para homens como para as mulheres, e o Brasil, frente as políticas e direitos públicos poderia, de fato, ter maior atenção para essa situação.

Sendo assim, somente depois que os filhos crescem é que a mulher se permite voltar a trabalhar. O que, pelas pesquisas, não é fácil depois de certo tempo. Houve uma grande quantidade de entrevistadas que destacou que a idade é um dos fatores que dificultam a re(inserção) no mercado de trabalho. Assumir isso faz com

que se (re)pense em diferentes atitudes não somente dos empregadores, mas também destas trabalhadoras. A falta de estratégias específicas para a recolocação no mercado de trabalho também preocupa e, com certeza, essa dificuldade em procurar traçar planos para uma reinserção é algo consequente da história das dificuldades da inserção da mulher no mundo laboral.

Destaca-se que um dos motivos que levam a dificuldade da (re)inserção no mercado de trabalho é o de que a maioria dos empregadores não leva em consideração a experiência que uma pessoa com mais idade trará para a empresa. Dessa forma, olham diretamente para a idade sem se importar com o quanto aquela pessoa irá agregar à organização. A grande maioria das entrevistadas pediu uma chance para mostrar o seu trabalho, buscando somente uma oportunidade para se reinserir no mercado. Nota-se que há uma preferência por jovens e que são poucas empresas que preferem alguém maduro e com mais experiência.

Salienta-se que, além da idade, há outros motivos que aumentam a dificuldade dessa re(inserção). A falta de experiência de algumas mulheres, que, por diversos motivos nunca tiveram um emprego ou trabalharam por pouco tempo é um dos empecilhos para a contratação. Sendo assim, somada à idade e a aspectos como maternidade, infelizmente, torna-se quase impossível o oferecimento da vaga para este perfil.

Ademais, a falta de estudos atualizados, ou seja, o conhecimento sobre meios tecnológicos e mudanças decorrentes de atualizações do setor, foi apontado por uma entrevistada, juntamente com questões como concorrência e pandemia, como motivos que dificultam a entrada no mercado de trabalho. Sendo assim, foi possível compreender que os fatores que mais impactam a vida das entrevistadas e que aumentam os índices de desemprego de mulheres na faixa etária de mais de 40 anos é a idade e a falta de experiência.

Com a pesquisa percebeu-se que os setores de comércio e serviço são os que mais contratam mulheres, nos setores como agropecuária, indústria e construção foi quase nulo o número de pessoas do sexo feminino contratadas. O que significa que, ainda, as mulheres são consideradas como sexo frágil e, para empregos que exigem uma força maior, elas não são escolhidas. O que chegou a ser discutido no início da fundamentação teórica desta dissertação.

Além das barreiras que estas mulheres enfrentam e/ou enfrentaram em sua reinserção, tem-se que a questão econômica que por muitas vezes, em sua maioria,

tem que ser analisada antes de ter um aceite para uma oportunidade. Como apresentada nessa dissertação, há uma grande diferenciação entre as remunerações de homens e mulheres, de mulheres brancas e mulheres negras, de mulheres negras a homens brancos. Ou seja, não é somente a luta de gênero que é necessário recorrer, mas também a uma luta de reconhecimento de etnias.

A questão salarial vai além de simplesmente a remuneração pelo trabalho exercido, é uma questão de reconhecimento. As mulheres necessitam ser reconhecidas como profissionais, a luta é por igualdade de direitos. Não deve haver diferenciação entre gêneros, raças e etnias. No mundo do trabalho, todos merecem uma chance para mostrar suas qualidades e sua capacidade.

Devido a grande diferença demonstrada nesta dissertação entre os gêneros feminino e masculino, acredita-se que existam órgãos da Administração Pública que possam auxiliá-las em suas recolocações, um deles como já citado nessa dissertação é a FGTAS, por meio de políticas públicas e também programas de incentivos.

Os intermediadores de oportunidades de mão-de-obra são necessários, e quando se fala em poder auxiliar essas mulheres, se fala de forma gratuita, por isso há essa percepção de que, por muitas vezes, a falta de melhores políticas eficazes se faz presente. A pressão de reconhecimento na sociedade, não somente de forma social, mas também capitalista deve ser constante frente aos órgãos competentes, tais como Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), entre outros.

A preocupação vai além do momento de entrada no mercado de trabalho, pois é preciso permanecer nele. A grande rotatividade de admissões e demissões em determinados setores de trabalho faz com que seja de fato difícil de se acreditar que se possa ter a esperança de um emprego estável.

As organizações de uma família, o planejamento a longo prazo de determinados objetivos já não é mais possível, pois infelizmente não se sabe o que pode ocorrer amanhã. Sendo assim, é necessário que haja maior engajamento para que essas pessoas não somente consigam uma oportunidade, mas também permaneçam nela.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Susana. **O que é trabalho**. São Paulo, Editora Brasiliense. 1994.

BARSTED, Leila Linhares. **Os avanços no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres** IN Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher Textos Acadêmicos. Fundação Alexandre de Gusmão. Brasília, 2011.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo**. Tradução: Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

BILHÃO, Isabel Aparecida. **Mulheres operárias na Porto Alegre da virada do século XIX para o XX**. Associação Nacional de História, Rio Grande do Sul, RS,

2008. Disponível em:
<http://eeh2008.anpuh-rs.org.br/resources/content/anais/1210989240_ARQUIVO_TextoCompleto-ANPUHRS.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2020.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Trad. de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. **Lei complementar Nº 150 de Junho de 2015. Dispõe sobre o contrato doméstico**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 10 mai. 2020.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25/05/2020.

_____. **Lei Nº 3071 de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm>. Acesso em: 16 mai. 2020.

BÚRIGO, Tiago dos Santos. **As ideologias subjacentes ao trabalho e sua dignificação no conto “Os três porquinhos”**. Unesc, SC. 2010.

CARMO, Paulo Sergio. **A ideologia do trabalho**. São Paulo, Moderna, 2001.

CARRASCO, C. **A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres?** in: FARIA, N. NOBRE, M. (org.) *A produção do viver: ensaios de economia feminista*. São Paulo: SOF, 2003.

CHAGAS, Arnaldo; Chagas Leticia. **A posição da mulher em diferentes épocas e a herança social do machismo no Brasil**. Disponível em:
<<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1095.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

DEUTSCHE, WELLE. **Na Finlândia, licença parental deverá ser igual para pais e mães**. Acesso em: 10/06/2021. Disponível em: [://www.dw.com/pt-br/na-finl%C3%A2ndia-licen%C3%A7a-parental-dever%C3%A1-ser-igual-para-pais-e-m%C3%A3es/a-52269624](http://www.dw.com/pt-br/na-finl%C3%A2ndia-licen%C3%A7a-parental-dever%C3%A1-ser-igual-para-pais-e-m%C3%A3es/a-52269624)

EL País. Saldaña, Cristina. **Espanha Equipara licença paternidade e maternidade, e avança na igualdade de gênero**. Acesso em: 10/06/2021. Disponível em: [://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html](http://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html).

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista** / Silvia Federici; tradução de Coletivo Sycorax — São Paulo: Elefante, 2019.

FEE. **Fundação de Economia e Estatística. PED- Séries Históricas**. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/publicacoes/ped-rmpa/serie-historica-mensal/>>. Acesso em: 28 mai. 2020.

_____. **RS em Números, RS in Figures.** Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/20170918rs-em-numeros-2017.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 2020.

FGTAS. **Divulga perfil da trabalhadora gaúcha.** Disponível em: <<https://fgtas.rs.gov.br/fgtas-divulga-perfil-da-trabalhadora-gaucha>>. Acesso em: 25 mai. 2020.

_____. **Institucional.** Disponível em: <<https://fgtas.rs.gov.br/quem-somos>>. Acesso em: 18 set. 2019.

GALVANE, Fabia Alberton de Silva; Silvaro Giovana Ilka Jacinto; Moraes Adriana Zomer de. **Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade.** Fractal: Revista de Psicologia, 2015, Santa Catarina – SC.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Gênero e Trabalho. Florianópolis, SC-2004.** Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200009>>. Acesso em: 01/09/2020.

HIRATA, H. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa.** Friedrich Ebert Stiftung, 2015.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Indicadores (Pesquisa Nacional de Amostra Por Amostra de Domicílios).** Publicação em fevereiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_4tri.pdf> Acesso em: 04 out. 2020.

_____. **Notas metodológicas.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/notas_metodologicas.html?loc=0>. Acesso em: 26 mai. 2020.

_____. **População economicamente ativa.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=128,-1,1,2,-2,-3&ind=4726>>. Acesso em: 02 out. 2020.

IPEA. **Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise.** Abril, 2018. Brasília – DF. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/180502_bmt_64.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2020.

KOBO, Sergio Hideo; GOUVEA, Maria Aparecida. **Análise de fatores associados ao significado de trabalho.** Revista de Administração, São Paulo, 2012.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Estudos Populacionais. São Paulo, 2008.

MARUANI, M.; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2003.

MELO, Hildete Pereira de; SABBATO, Alberto di. **Divisão sexual do trabalho e pobreza IN** Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher Textos Acadêmicos. Fundação Alexandre de Gusmão. Brasília, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social**. 21ª Edição – Editora Vozes, 2002. Petrópolis, RJ.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. (MTE). **Conceitos de Caged**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-caged>>. Acesso em: 02 out. 2020.

_____. PDET – Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho - 2012 a 2019/ Dados Caged. Disponível em:

https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php. Acesso em: 24 mai.2020

OBSERVA POA. Observatório de Porto Alegre. **Rendimento das mulheres cresce mais que dos homens, mas desigualdade ainda é grande**. Disponível em: <http://observapoa.com.br/default.php?reg=341&p_secao=17>. Acesso em: 24 mai. 2020.

_____. **Desigualdades no mercado de trabalho para as portalegrenses**. Disponível em: <http://observapoa.com.br/default.php?reg=324&p_secao=17>. Acesso em: 28 mai. 2020.

OLIVEIRA, O.; ARIZA, M. **Gênero, trabalho e exclusão social**. In: OLIVEIRA, M. C. (Org.). Demografia da exclusão social – temas e abordagens. Campinas: Editora da Unicamp, Nepo, 2001.

OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO. **Salário de Cargos em Direção**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/>. Acesso em: 02.out.2020.

_____. Diferenças de remuneração pela Perspectiva Interseccional (Sexo e Raça/ Cor) no setor formal. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/4303103?dimensao=genero>>. Acesso em: 22 fev. 2021.

OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO. **Painel de Informações do Seguro Desemprego**. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMWUyNTY1MDktZmQ4OS00NzdmLWI2YjAtNDkwYjNhZDI3ZmU2liwidCI6ImNmODdjOTA4LTRhNjUtNGRlZS05MmM3LTEXZWE2MTVjNjMyZSIsImMiOiR9>>. Acesso em: 31 mai. 2020.

_____. **Mulheres na Administração Pública.** Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/index.php/component/content/article?id=1296>>. Acesso em: 28 mai. 2020.

OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios** / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2010.

_____. **Remuneração de homens e mulheres.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/>. Acesso em: 02.out.2020.

ONU. **Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

PED. Sistema – Pesquisa de Emprego e Desemprego. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre.** Março, 2017. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2017/03/20170306informe-ped-mulheres-2017.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2020..

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas.** – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **O poder do macho.** São Paulo. Moderna, 1987.

SAFFIOTI, Heleieth I.B ; VARGAS, Munoz Monica. **Mulher brasileira é assim.** Editora Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro, 1994.

SARMENTO, Rayza. **Das sufragistas às ativistas 2.0: feminismo, mídia e política no Brasil (1921 a 2016).** 2017. Belo Horizonte, 2017. UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais.

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Atlas socioeconômico. Taxas de fecundidade – crescimento populacional** Disponível em: <<https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/crescimento-populacional>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

_____. **Mulheres do Rio Grande do Sul.** Disponível em: <<https://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/201903/27175806-mulheres-27-03-final.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2020

SCOTT, J. **Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica.** Educação&Realidade, 1995.

SUCUPIRA, F. FREITAS, T. **As Desigualdades de gênero nos usos do tempo.** in: MORENO, R. (org.). **Feminismo, Economia e Política: debates para a**

construção de igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF: Sempreviva Organização Feminista, 2014.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013.** Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Unicamp-Campinas/SP, 2017.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da Pesquisa.** 2. ed. — Curitiba : IESDE Brasil S.A. , 2009.

UNISINOS, Observatório. **Criação de Postos de Trabalho no Rio Grande do Sul. - Dados estatísticos.** Disponível em: <<https://infogram.com/mercado-de-trabalho-para-homens-e-mulheres-na-regiao-metropolitana-de-porto-alegre-1hzj4ogdqnp6pw>>. Acesso em: 04 out. 2020.

Taxa de desocupação de homens e mulheres na Região Metropolitana de Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/167-noticias/observatorios/600232-panorama-do-mercado-de-trabalho-da-regiao-metropolitana-de-porto-alegre-em-2020>>. Acesso em: 04 fev. 2021.

ANEXOS

ANEXO A – Circular de 20 de junho de 2016

Ministério do
Trabalho

SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO

CIRCULAR / CSINE / IMO Nº 01 DE 20 de Junho de 2016

Orientação as equipes de Administração de
Vagas nos Itens "sexo" e "faixa etária".

Esta circular visa orientar as equipes da Administração de Vagas responsáveis em aplicar as novas regras dos cadastros das vagas no Sistema Mais Emprego.

Os itens "*sexo*" e "*faixa etária*" foram excluídos do cadastro de vagas para atender as determinações do Ministério Público sob o Inquérito Civil nº 000043.2014.10.000/0, que apontou no cadastro da vaga campos de preenchimento que configuravam discriminação e exclusão prévia de trabalhadores interessados nos postos de trabalho intermediados pelo SINE e determinou a retirada dos itens mencionados dos campos do referido cadastro.

Desta forma, esta Coordenação determina que, não poderá ser registrada nenhuma referência de **sexo e/ou idade** nos **campos de observações do cadastro da vaga**. Esses campos deverão conter informações, pertinentes ao conteúdo de cada tela, para enriquecer os critérios subjetivos, facilitando o encontro do trabalhador à vaga com maior precisão.

Ressaltamos que as informações registradas no Sistema Mais Emprego são monitoradas pelos Órgãos de Controles e pelo Ministério do Trabalho. O não cumprimento dessa determinação envolve penalidades a este órgão e aos postos do Sine.

Sugerimos que as equipes de Administração de Vagas informem e orientem aos empregadores sobre o cumprimento dessa determinação e se mantenham firmes ao abordarem esse assunto com os empregadores apresentando as reais razões de não registrar os itens mencionados em nenhum campo no cadastro da vaga.

Nos casos das empresas que ameaçam as Equipes, em não disponibilizar as vagas no sistema, lembrar que, se os empregadores não conseguem cumprir as normas do MTb, também não estão habilitados a utilizar os serviços do Sine.

Atenciosamente,

Ivana Lúcia Zillig de Paiva
Coordenadora do Sistema Nacional de Emprego

ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da pesquisa: OS DESAFIOS NA REINSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DAS MULHERES – A PARTIR DOS 40 ANOS - NO MUNICÍPIO DE CACHOEIRINHA -RS

Nome do responsável: Vanessa Machado Gonçalves

Número do registro do parecer de ética Flacso: 28/2020

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa e é elaborado em duas vias, assinadas e rubricadas pelo pesquisador e pelo participante/responsável legal, sendo que uma via deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo se você não aceitar participar ou retirar sua autorização em qualquer momento.

Justificativa e objetivos:

Esta dissertação se justifica pela necessidade em compreender os estudos das relações de gênero. Ou seja, observando suas respostas e analisando-as posteriormente, acredita-se que seja possível verificar se as mulheres a partir dos 40 anos, estão conseguindo se reinserir ao mercado de trabalho formal. O objetivo principal é refletir sobre os desafios e as estratégias que estas mulheres utilizam em uma recolocação ao mercado de trabalho.

Procedimentos:

Participando do estudo você está sendo convidado a: responder as perguntas do questionário que será lhe apresentado, bem como realizar gravação em áudio sobre as mesmas.

Observações:

A pesquisa está sendo realizada diariamente, conforme demanda recebida de trabalhadoras, e tem como duração cerca de 10 minutos.

As gravações ficarão salvas em Google Drive (plataforma de armazenamento de arquivos) por até 2 anos após a apresentação desta dissertação que será realizada em maio de 2021. Sendo necessária gravação, coloca-se a disposição o compartilhamento da mesma.

Desconfortos e riscos:

A pesquisa “não apresenta riscos previsíveis.

Benefícios:

A ideia principal é conhecer estas realidades e refletir para que assim, possivelmente, após encerramento das pesquisas, ter um real panorama da necessidade destas mulheres, e sendo assim, apresentar aos empregadores esse tipo também de perfil.

Acompanhamento e assistência:

Você tem o direito ao acompanhamento desta pesquisa, após sua conclusão, e poderá durante 2 anos ter acesso às suas respostas/gravações das entrevistas.

Sigilo e privacidade:

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado. Todavia, seria interessante apresentar de uma forma mais pessoal a pessoa para qual está colaborando com essa pesquisa. Se possível, gostaríamos de apresentar seu nome. Responda abaixo:

() Quero apresentar meu nome

() Prefiro manter a minha identidade em sigilo

Ressarcimento e Indenização:

Como os entrevistados já estão em deslocamento para a procura de oportunidade de trabalho, não haverá nenhum tipo de ressarcimento/ indenização para a participação desta pesquisa.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora **Vanessa Machado Gonçalves, Endereço Avenida Flores da Cunha, 2209, Telefone (51) 999058150 e-mail vanessa_machado92@hotmail.com.**

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria acadêmica da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso) das 09:00hs às 16:00hs na Avenida Ipiranga no. 1071, sala 608; CEP 01039-903 São Paulo – SP; telefone (11) 3229-2995; e-mail: maestria.estado@flacso.org.br

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar:

Nome do (a) participante da pesquisa:

Data: ____/____/____.

(Assinatura do participante da pesquisa.)

Responsabilidade do Pesquisador:

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante da pesquisa. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado e pela CONEP, quando pertinente. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante da pesquisa.

Data: ____/____/____.

(Vanessa Machado Gonçalves)

ANEXO C - E-mail recebido com informações

12/01/2021

ExpressoLivre - ExpressoMail

Enviado por: "Secao de Informacao e Pesquisa" <sip@fgtas.rs.gov.br>
De: sip@fgtas.rs.gov.br
Para: "Agencia FGTAS/SINE Cachoeirinha" <cachoeirinha@fgtas.rs.gov.br>
Data: 27/11/2020 15:13
Assunto: Re: Informações Vanessa
Anexos: | Encaminhados Cachoeirinha out e nov 2020.xlsx (8 KB)

Boa tarde, Vanessa

Seguem dados solicitados.

Atenciosamente,

Michele Bohnert

Seção de Informação e Pesquisa
Departamento de Relações com Mercado de Trabalho
Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social - FGTAS
Fone (51) 3284.6022

Em 27/11/2020 às 10:50 horas, cachoeirinha@fgtas.rs.gov.br escreveu:

Olá Michele!

Tudo bem? Estou finalizando meu trabalho e gostaria de verificar com você se tens como me passar estas informações:

Quantas pessoas vieram procurar vagas no posto de Cachoeirinha, principalmente, no mês de outubro/novembro para eu poder verificar quantos homens e quantas mulheres foram atendidas se tiver esse dado.

E se por acaso tiver como filtrar por etnia também me ajudaria :)

Obrigada!

Vanessa

FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL

AGÊNCIA FGTAS/SINE - Cachoeirinha - RS
Av. Flores da Cunha, 2209 - Parada 54. Subsolo da Prefeitura
Fone: 3041-7147 / 3041-7100
www.fgtas.rs.gov.br
e-mail: cachoeirinha@fgtas.rs.gov.br

Atenção Empregadores: *Informamos que nosso serviço é totalmente gratuito, tanto para empresa como para o candidato, nossa*

Intermediação Trabalhador									
Informações sobre ações de intermediação de trabalhadores que foram encaminhados à oportunidades de emprego.									
Raça/Cor	Dt Encaminhamento (Ano/mês)								
	2020/Octubro			2020/Novembro*			Total		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Branca	57	32	89	47	17	64	104	49	153
Preta	9	9	18	13	11	24	22	20	42
Parda	8	11	19	4	5	9	12	16	28
Total	74	52	126	64	33	97	138	85	223

Consulta executada em 27-11-2020 às 15:04h

Seleções vigentes		
Variável	Critério	Valor
Entidade Conv Encaminhamento	(ou) igual a	Sine Estadual - Rio Grande do Sul
Competência Encaminhamento	igual a	2020/10; 2020/11
Posto Encaminhamento	igual a	Sine Cachoeirinha/Rs

2020/Novembro* dados consolidados até 20/11/2020

APÊNDICE

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas

Nome:

Idade:

Estado civil:

Têm filhos (as)? Idades?

Reside no município de Cachoeirinha?

Escolaridade:

Com que idade começou a trabalhar formalmente?

Em algum momento de sua vida parou de trabalhar? (Se sim, qual foi o motivo?)

Quais foram para você os principais desafios na reinserção deste trabalho?

Quais estratégias você está utilizando para retornar ao mercado de trabalho?

Há quanto tempo você procura uma oportunidade?

Se você pudesse fazer um apelo ao empregador (a), qual seria? O que você diria para este contratante?