

AS MULHERES E SUA ATUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO NO VALE DO TAQUARI-RS

Luana Brandão¹, Lucimara Fiorese²

Resumo: Este estudo busca descrever a opinião das mulheres sobre sua inserção no mercado de trabalho na contemporaneidade, considerando as conquistas de espaço no mercado de trabalho, tendo como objetivos específicos: analisar o perfil das mulheres no mercado de trabalho; analisar a participação das mulheres no mercado e trabalho; relatar as dificuldades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho e descrever a importância da mulher no mercado de trabalho. A metodologia envolveu pesquisa descritiva, qualitativa e quantitativa, para a coleta de dados foi aplicado um questionário *online* utilizando o Formulário do Google, enviado por meio das redes sociais, para a análise de dados utilizou-se o software *Microsoft Office Excel*. Os resultados demonstraram que a maioria das mulheres se fazem presente no mercado de trabalho e possuem maior destaque nas áreas de educação (professoras, diretoras, monitoras etc.) e também nas áreas administrativas (técnicas em administração, secretária, empreendedoras, empresárias, bancárias, contadoras etc.). Além disso, as mulheres estão cada vez mais conquistando seu espaço no mercado de trabalho. Também, as mulheres estão aumentando a cada dia seu grau de conhecimento tanto na teoria como na prática, conquistando seu espaço e fazendo-se ser respeitadas perante a sociedade.

Palavras chaves: Mercado de trabalho; mulheres; opinião das mulheres.

WOMEN AND THEIR PERFORMANCE IN THE JOB MARKET: A STUDY IN VALE DO TAQUARI-RS

Abstract: This study seeks to describe the opinion of women about their insertion in the labor market today, considering the conquests of space in the labor market, having as specific objectives: to analyze the profile of women in the labor market; analyze the participation of women in the market and work; report the difficulties encountered by women in the labor market and describe the importance of women in the labor market. The methodology involved descriptive, qualitative and quantitative research. For data collection, an online questionnaire was applied using the Google Form, sent through social networks, for data analysis, Microsoft Office Excel software was used. The results showed that the majority of women are present in the labor market and have a greater prominence in the areas of education (teachers, principals, monitors, etc.) and also in the

1 Técnica em Administração (Lumecep).

2 Mestranda em Ensino (Univates). Secretária Executiva (Univates). Administradora (Uniasselvi). MBA em Finanças (La Salle). Especialização em Gestão de Pessoas (Estácio/Uniseb). Especialização em Gestão Administrativa (Intervale). Especialização em Docência do Ensino Superior (Intervale). Especialização em Tecnologias Educacionais e Práticas em Sala de Aula (Intervale).

administrative areas (techniques in administration, secretary, entrepreneurs, businesswomen, bankers, counters, etc.). In addition, women are increasingly conquering their space in the labor market. Also, women are increasing their degree of knowledge every day, both in theory and in practice, gaining their space and making themselves respected before society.

Keywords: Job market; women; women's opinion.

1 INTRODUÇÃO

Mesmo nos tempos antigos, a mulher sempre teve participação no mercado de trabalho, ainda que em ambientes domésticos e rurais. Com o passar do tempo, surgiu o interesse delas pelo trabalho formal e assalariado, ingressando em empresas e ultrapassando barreiras no campo da economia. Sabe-se que no início do último século ficou visível a presença feminina no mercado de trabalho e sua participação continuou e continua crescendo, acompanhando processos de industrialização e urbanização do Brasil (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2019).

Com o tempo, as mulheres foram conquistando espaços significativos no mercado de trabalho, especialmente entre as duas Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), em que os homens foram convocados para as guerras e as mulheres precisavam assumir os negócios da família, esse fato, trouxe mais espaço para elas no mercado de trabalho (ANJOS; MATIAS; ÂNGELO, 2020). Além disso, elas buscaram no mercado de trabalho a complementação da renda familiar em decorrência de consequências sociais, como realização profissional e pessoal, independência financeira e relações familiares (ANJOS; MATIAS; ÂNGELO, 2020).

Em consequência, os papéis desempenhados pelos homens e pelas mulheres têm se confundido cada vez mais, já que os homens não são os únicos a prover a família e os espaços domésticos não são mais exclusivos das mulheres (ANJOS; MATIAS; ÂNGELO, 2020). Assim, pai e mãe compartilham as tarefas referentes à família, consequentemente, os pais deixam de ser os únicos provedores das famílias e as mães de ser apenas donas de casa. E, o trabalho da mulher fora de casa e as atividades remuneradas contribuiu para aumentar sua autoestima e seu senso de confiança, assim elas conquistam seu espaço no mercado de trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Neste contexto, o objetivo geral desta pesquisa é descrever a opinião das mulheres sobre sua inserção no mercado de trabalho na contemporaneidade, considerando as conquistas de espaço no mercado de trabalho por uma amostra de mulheres do Vale do Taquari-RS. E apresenta-se como objetivos específicos: analisar o perfil das mulheres do Vale do Taquari-RS no mercado de trabalho; entender a participação dessas mulheres no mercado e trabalho; relatar as dificuldades encontradas pelas mulheres do Vale do Taquari-RS no mercado de trabalho e descrever a importância da mulher no mercado de trabalho.

Este estudo justifica-se pelo fato de que na década de 1970, a atuação das mulheres ocorria principalmente nos setores têxteis e alimentícios, e em cada dez trabalhadoras qualificadas apenas oito atuavam em áreas administrativas, bem como, na produção as mulheres também ocupavam cargos nos setores farmacêuticos e químicos. Os setores

metalúrgico, mecânico e de transporte eram onde as mulheres menos atuavam, pois foram consideradas áreas tradicionalmente masculinas (QUIRINO, 2012).

Ainda, na década de 70 até os dias atuais, as mulheres cada vez mais estão ganhando seu espaço no mercado de trabalho. Dados do IBGE apontam que entre 1976 e 2010 houve um acréscimo de mais de 10 milhões de trabalhadoras economicamente ativas ingressando no mercado de trabalho. Ainda, em 2019, a taxa de participação das mulheres com mais de 15 anos (economicamente ativas) no mercado de trabalho era de 54,5% (LIMA, 2022).

Enfatiza-se que as brasileiras têm cada vez mais acesso a estudos e este é um dos fatores de maior impacto sobre o crescimento das mulheres no mercado de trabalho, elas possuem uma taxa de escolaridade muito superior às dos homens (40,63% das mulheres tinham mais de 11 anos de estudo contra 35,2% dos homens; 58,8% dos concluintes de graduação presencial são mulheres e representam 76,2% concluintes em Educação a Distância). Porém, cada vez mais as mulheres precisam estar bem preparadas e qualificadas para ingressar no mercado de trabalho (QUIRINO, 2012; ANJOS; MATIAS; ÂNGELO, 2020).

Nos últimos anos houve uma crescente diminuição no espaço salarial entre homens e mulheres. No entanto, as mulheres ainda continuam a ter uma remuneração inferior comparado aos homens, além disso, desempenham atividades de menor *status* e ainda possuem menor relevância que os homens na ocupação de cargos de destaques e de liderança (ANJOS; MATIAS; ÂNGELO, 2020).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Simões e Hashimoto (2012) declaram que, no século XX, as mulheres foram conquistando sua independência financeira e mudando o conceito de projetos familiares. Neste contexto, o pai não é mais o único provedor da casa, e a mulher deixa de ser apenas mãe, dona de casa e rainha do lar e começa a conquistar seu espaço no mercado.

Homens e mulheres realizam atividades remuneradas em seus trabalhos fora de casa, fazendo com que passem a dividir as atividades domésticas e também a criação dos filhos, "mesmo que ainda a parcela maior de responsabilidade sobre a casa e os filhos recaia sobre a mulher" (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012, p. 12). Ainda, de acordo com Santos (2021) e Pompermayer (2018), as mulheres sempre tem maior responsabilidade na criação dos filhos e seu envolvimento é maior, em função, por exemplo, do fato de amamentarem, bem como, é normal as mulheres perderem oportunidades de crescimento após serem mães, o que impacta em seu salário, elas tendem a diminuir pela metade seu salário após serem mães, especialmente se seu primeiro filho nasce na faixa etária entre 25 e 35 anos.

Dados do IPEA (2015) informam que os homens recebem em média R\$ 1.831, contra R\$ 1.288 que o salário médio das mulheres. Ainda, 14% da população feminina (5,9 milhões) continuam liderando em trabalhos domésticos, sendo que 54,5% é a taxa de participação das mulheres economicamente ativas no mercado de trabalho (LIMA, 2022). O IPEA (2019) também projeta que a presença feminina no mercado de trabalho até 2030 será de 62,3%.

Tabela 1 – Diferença salarial entre homens e mulheres

	1ª trim. 2017	1º trim. 2018	1º trim. 2019	1º trim. 2020	1º trim. 2021	2º trim. 2022
Homens (R\$)	2962	3008	3012	3064	3064	2835
Mulheres (R\$)	2323	2311	2373	2371	2371	2221
% sobre salário dos homens	78%	77%	79%	77%	77%	78%

Fonte: Adaptado do IBGE (2022).

Além disso, dados do IBGE apontam que a maior parte do trabalho feminino tem maior destaque na área de educação e nos comércios. Outrossim, a taxa de escolaridade 16,5% das mulheres com 25 anos ou mais tem ensino superior, já entre os homens o percentual é de 13,5% (IBGE, 2022). Sendo que as mulheres respondem a 63% das vagas ofertadas no ensino superior (ANJOS; MATIAS; ÂNGELO, 2020).

Desde a década de 1970, as mulheres vêm ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho e o mundo vem percebendo e investindo nos valores femininos, ao mesmo tempo que as desigualdades salariais também vêm diminuindo. Ademais, as mulheres tem grande facilidade de adaptação às mudanças e alta habilidade para resolver problemas, o que demonstra o poder competitivo delas nas relações de trabalho e nos cargos de liderança (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2019).

Além disso, Oliveira e Oliveira (2019) enfatizam que as mulheres têm um potencial pouco explorado como a criatividade, a capacidade de gerenciamento e produtividade, os resultados efetivos em equipe, a aptidão de reduzir a rotatividade e de tornar o quadro de funcionários mais satisfeitos. Nesse sentido, Silva (2017) corrobora que no decorrer dos anos as mulheres estão ganhando destaques no mundo, obtendo cargos com maior importância dentro das organizações, entre eles os cargos de liderança, em que elas desempenham maiores resultados e lucratividade para as empresas.

As mulheres têm lutado por igualdade desde sempre, buscando grandes oportunidades, melhores cargos, salários e, mais ainda, respeito social e profissional. Com a entrada da mulher no mercado de trabalho a sociedade teve um grande ganho, e sua valorização fez com que muitas empresas crescessem em resultados qualitativos e quantitativos (SILVA, 2017, p. 11).

Outrossim, Silva (2017) também salienta que um dos maiores desafios das mulheres no mercado de trabalho envolve os questionamentos sobre suas competências, o que exige delas coragem e energia. Além disso, elas lidam com machismo e preconceitos.

Além disso, Silva (2017) enfatiza que as mulheres são sensíveis e dóceis, mas no âmbito do trabalho são firmes e determinadas, ao mesmo tempo que possuem a flexibilidade e adaptam-se facilmente no trabalho em equipe. Apesar de se sentirem desconfortáveis perante a comparação com outras mulheres.

As mulheres têm que provar diariamente que são tão competentes e qualificadas quanto os homens para conseguirem manter-se em suas funções, submetendo-se até mesmo, em

algumas vezes, a assumir posturas tidas como 'masculinas' para firmar-se em suas posições. Essa briga por direitos iguais é equivocada para a mulher hoje. Na verdade, a luta deve ser pela igualdade de direitos civis e sociais e pela valorização financeira e moral da capacidade feminina no desenvolvimento em toda a sociedade, nos mais diferentes aspectos (RODRIGUES; SILVA 2015, p. 4).

Ademias, de acordo com Silva (2017), um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres é a estabilidade no âmbito do trabalho e na vida familiar, que precisa de um maior cuidado para organização de seu tempo perante suas atividades para que ambos não sejam prejudicados.

Ao mesmo tempo que se tornava clara a importância fundamental do trabalho doméstico para a organização da rotina familiar e para a reprodução cotidiana e geracional da família, ficava patente também que sua subordinação ao trabalho assalariado era desqualificadora. As práticas diárias reproduziam a sua naturalização como 'trabalheira', como mero 'trabalho de mulher', invisível, sem limites de jornada, executado de forma privada, sem remuneração, opondo-o, desvalorizado, ao trabalho mercantil (BILAC, 2014, p. 130).

Bilac (2014) declara que no país predomina o trabalho doméstico realizado por mulheres de forma significativa. Mesmo assim, nos últimos 50 anos aumentou a participação dos homens no trabalho doméstico. O autor também destaca que elas mantêm o status de dona de cada mesmo ultrapassando a barreira de aceitação social e atuação no mercado de trabalho. Outro dado a ser destacado, conforme Guiginski e Wajzman (2019), é que a presença do cônjuge aumenta o número de horas trabalhadas das mulheres, já que elas ainda são mais responsabilizadas pela ordem familiar (produção doméstica e cuidados com os membros da família).

Outro aspecto, relatado por Constante, Trierweiler e Vefago (2022), aponta que as mulheres se sentem desvalorizadas e discriminadas em relação aos homens no que envolve os comparativos sobre seu desempenho. Aliás, a motivação para o trabalho envolve vários fatores como dinheiro, aspectos sociais, independência, expectativa de crescimento, entre outros, sendo que cada indivíduo tem fatores motivacionais distintos (ROTHMANN, COOPER, 2017). Entende-se que um dos aspectos motivacionais para as mulheres que gera maior produtividade no âmbito do trabalho são os sentimentos de valorização e reconhecimento (PICIRONI; AUGUSTO, 2018).

Segundo Galeazzi *et al.* (2020), avaliando-se diversos âmbitos da economia, as mulheres possuem um melhor posicionamento perante os homens, que exercem funções remuneradas no âmbito público, sendo que também possui menor desigualdade salarial. No entanto, percebe-se que mesmo com as evoluções crescentes e o reconhecimento da importância do trabalho das mulheres, a diferença salarial entre ambos os sexos continua estável, em um percentual médio de 23% (IBGE, 2022). Assim, esclarece-se que a discriminação das mulheres no mercado laboral é visível e suas remunerações são inferiores, mesmo com todas as realizações sociais alcançadas por elas nos últimos 50 anos.

3 METODOLOGIA

A metodologia empregada neste estudo envolveu pesquisas descritiva, qualitativa e quantitativa. Esta pesquisa buscou trazer aspectos comuns e contrastantes sobre a opinião dos sujeitos pesquisados, as mulheres. Assim sendo, Vergara (1998, p. 47) enfatiza que:

[...] a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. Pesquisa de opinião insere-se nessa classificação.

Por sua vez, Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p. 26) destacam que a pesquisa qualitativa:

[...] considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. [...] O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Além disso, segundo Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p. 26-27) a pesquisa quantitativa “considera o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão)”. O uso da metodologia quali-quantitativa almeja traduzir e expressar o fenômeno do mercado de trabalho das mulheres, de maneira a analisar em profundidade a opinião das mulheres da região do Vale do Taquari-RS, explicitando uma análise crítica e reflexiva sobre a percepção delas a respeito do mercado de trabalho.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário semiestruturado, que segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 108):

O questionário é uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante (respondente). O questionário, numa pesquisa, é um instrumento ou programa de coleta de dados. Se sua confecção for feita pelo pesquisador, seu preenchimento será realizado pelo informante ou respondente.

Optou-se pela aplicação de um questionário visando atingir um número maior de respondentes no menor tempo, bem como, abranger todas as cidades da região investigada. A coleta dos dados ocorreu entre 27 de agosto e 07 de setembro de 2020, os dados foram coletados por meio de aplicação de questionário com questões mistas, com 9 questões abrangendo o assunto das mulheres no mercado de trabalho, 1 questão buscando diferenciar entre o sexo dos respondentes e 1 questão especificamente para as contribuições dos homens, porém dado o foco principal desta pesquisa, as respostas dos homens foram desconsideradas para a análise. Foi utilizado Formulário do Google (*online*) e enviado pelas plataformas das redes sociais, como *Whatsapp* e *Facebook* das pesquisadoras.

A amostragem foi não-probabilística e selecionada por conveniência, em que a seleção dos respondentes para compor a amostra não teve pretensão de ser representativa, isto é, os resultados podem não trazer inferências para uma população. A amostragem dependeu da disponibilidade dos contatos da pesquisadora em responder ao questionário.

A análise dos dados foi realizada por meio do *software Microsoft Office Excel*, tabulando-se os dados dos respondentes através de gráficos e tabelas, com uso de percentuais. Para fins de análise de dados foram consideradas somente as respostas de mulheres que atuam no mercado de trabalho e residentes em municípios do Vale do Taquari-RS.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Enfatiza-se que a pesquisa obteve 109 respondentes, sendo que 83% são do sexo feminino e 17% são do sexo masculino, salienta-se que a segunda seção do questionário somente foi disponibilizada para os respondentes do sexo feminino, ou seja, analisa-se neste estudo 91 respostas. E a terceira seção, foi disponibilizada apenas aos homens. Qualquer questionamento e as devidas respostas dos homens foram desconsideradas para fins de análise nesta pesquisa, pois o foco do estudo envolve exclusivamente o público feminino e sua relação com o mercado de trabalho.

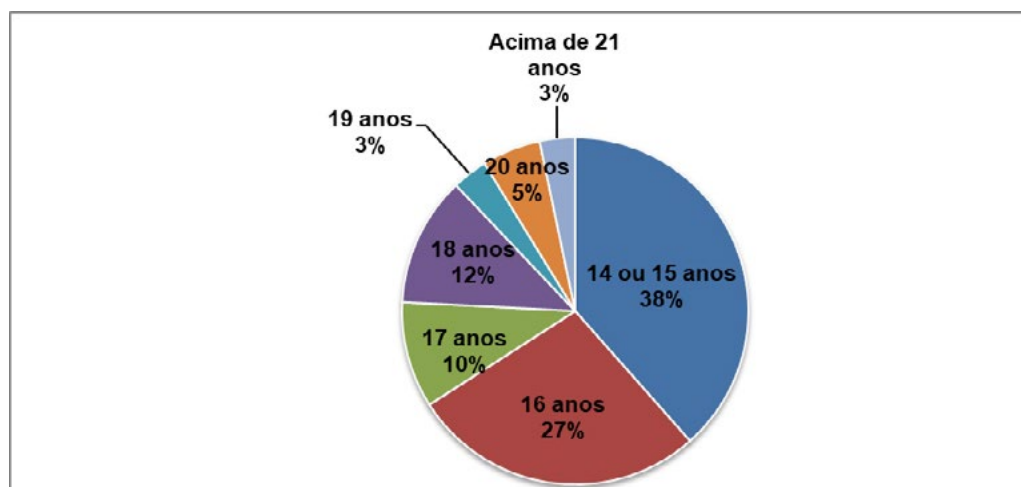
4.1 Perfil

Destaca-se que nesta pesquisa 47% das respondentes têm entre 20 e 29 anos, 36% têm entre 30 e 39 anos, 19% têm entre 40 e 49 anos, 5% entre 50 e 59 anos, 3% até 19 anos e nenhuma respondente têm mais de 60 anos. Elas têm renda bruta entre R\$R\$1.045,01 a R\$3.135,00 com percentual de 62%, já 18% têm renda entre R\$3.135,01 a R\$5.225,00, 16% recebem até R\$1.045,00 e 4% têm renda entre R\$5.225,01 a R\$15.675,00, salienta-se que nenhuma respondente recebe mais de R\$15.675,01, assim percebe-se que a maioria das mulheres desta pesquisa pertencem a classe D com renda entre 1 e 3 salários mínimos, classificação de acordo IBGE (BARCELLOS, 2019). Além disso, a maioria tem formação de ensino superior, com 44% em percentual, já 20% têm ensino médio, 15% têm formação no ensino técnico, 14% são pós-graduadas, 5% têm apenas ensino fundamental e 2% são mestras.

4.2 A mulher e o mercado de trabalho

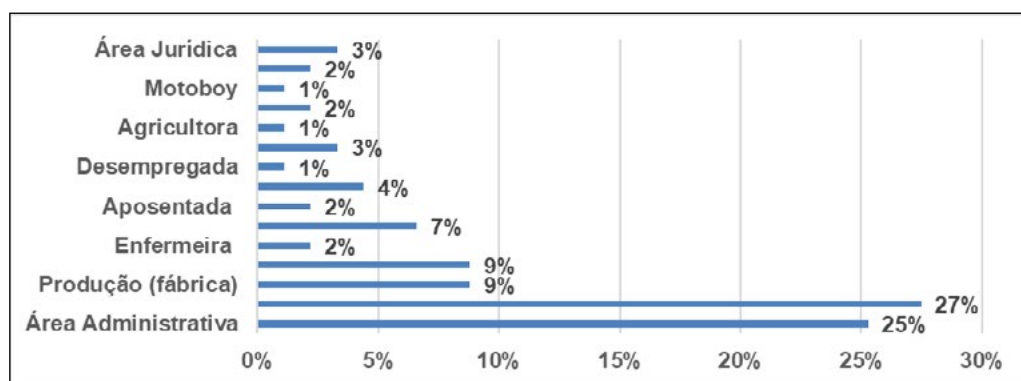
A maioria das entrevistadas deu início às atividades remuneradas com idade entre 14 ou 15 anos (38%) (GRÁFICO 1), nas mais diversas profissões, mas com grande destaque nas áreas de educação (27%), como (professora, estagiária de educação infantil, monitora escolar e diretora) e também nas áreas administrativas (25%), ocupando cargos como auxiliar de escritório, empresárias, bancárias, contadoras, auxiliar de contabilidade, técnicas em administração e RH (GRÁFICO 2). Além disso, 90% delas está no mercado, trabalhando, atualmente.

Gráfico 1 – Idade em que iniciou as atividades remuneradas



Fonte: Das autoras (2020).

Gráfico 2 – Profissões/Cargos



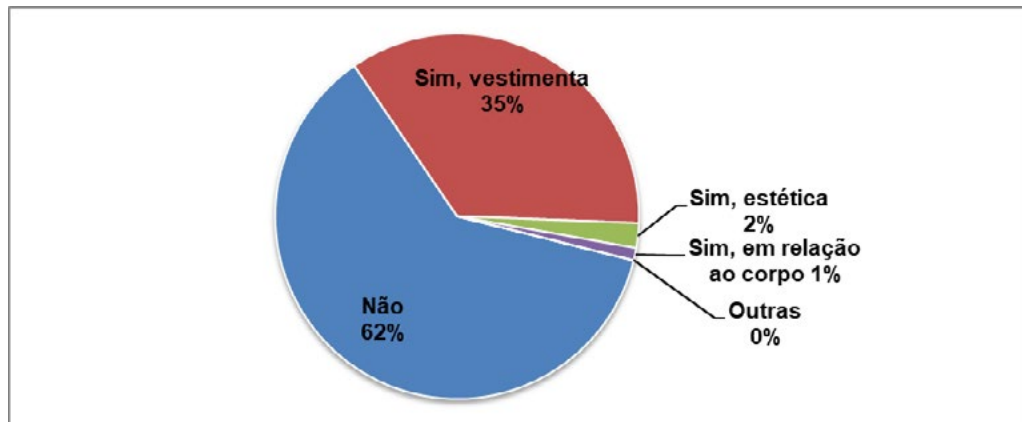
Fonte: Das autoras (2020).

Além disso, questionou-se as entrevistadas se já realizaram alguma intervenção para enquadrar-se em padrões estabelecidos e exigidos pela empresa em que atuam ou atuaram, a maioria evidenciou que não (62%). Porém destaca-se que a vestimenta (35%) é o maior aspecto que as mulheres adequam ao seu ambiente de trabalho (GRÁFICO 3). Este mesmo aspecto foi relato na questão aberta, em que uma das respostas evidencia que: “*Antes de ser mãe perdi vagas de emprego por estar fora dos padrões, alguns contratam mulheres magras e descartam as acima do peso... isso não aconteceu com os homens...me pergunto porque nossa aparência importa tanto assim?*”.

Nesse mesmo sentido, Santos (2021) traz que a estética é percebida como uma questão de autoconfiança e autoestima ao olhar para as mulheres no mercado de trabalho, sendo que o uso de maquiagem e vestimenta é como um complemento ao estilo pessoal e

auxilia para enfrentar as dificuldades do dia a dia. Ciou-se regras estéticas que têm a função de proteger a mulher dos homens, ao mesmo tempo que a torna comparável ao homem ou às outras mulheres.

Gráfico 3 – Intervenções realizadas para atender padrões de empresas



Fonte: Das autoras (2020).

Na sequência apresenta-se os resultados de concordância sobre diversos aspectos relacionados às relações de trabalho das mulheres. Desta forma, apurou-se opiniões concretas sobre contextos envolvendo o tema proposto.

Tabela 1 – Grau de concordância e opinião das mulheres sobre diversos aspectos

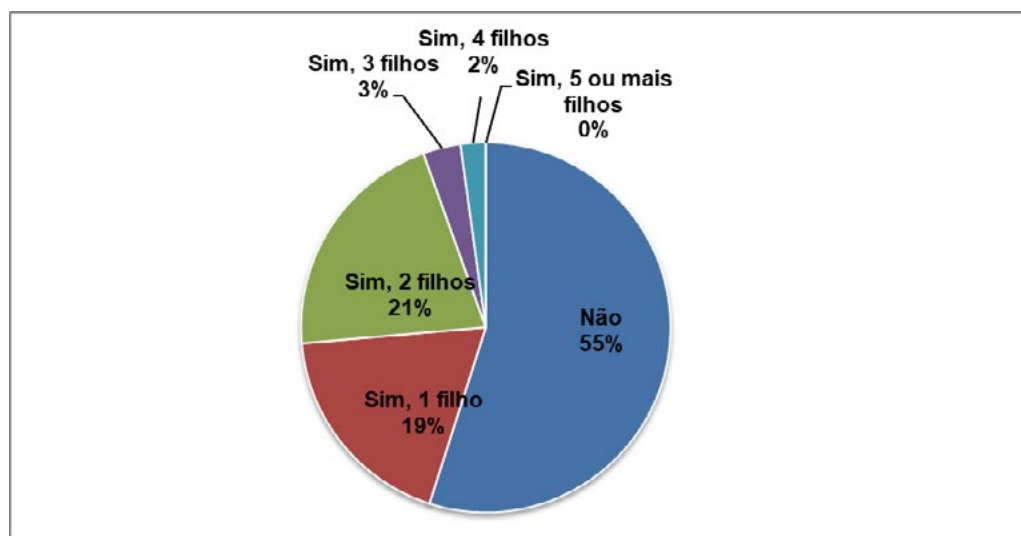
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Já me senti discriminada no ambiente de trabalho por ser mulher.	15%	18%	26%	23%	18%
Já perdi um cargo ou vaga de emprego por ser mulher.	8%	14%	26%	29%	23%
A atual ou mais recente empresa que trabalho paga menos para mulheres comparado com homens.	7%	20%	20%	25%	29%
Sinto-me como uma força de trabalho secundária na empresa atual ou mais recente.	8%	12%	21%	31%	29%
Meu estado civil já foi considerado fator determinante para uma vaga de trabalho.	5%	9%	30%	29%	27%
Já perdi um cargo ou vaga por ter filhos.	9%	5%	20%	29%	37%
A maternidade é fator de discriminação.	16%	24%	29%	20%	11%

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Já precisei recusar um cargo ou vaga em decorrência do horário de trabalho ser incompatível com minha rotina (filhos, estudos,...).	13%	20%	20%	26%	21%
Sinto que as oportunidades de trabalho e ascensão para homens são melhores que para mulheres.	19%	37%	22%	11%	11%
Os homens são maioria em cargos de liderança na atual ou mais recente empresa.	22%	41%	9%	16%	12%
Já fui assediada sexual ou moralmente no ambiente de trabalho.	15%	15%	14%	27%	27%
Conheço mulheres que atuam em cargo de destaque em alguma organização.	58%	35%	2%	1%	3%
As mulheres têm a mesma capacidade que os homens para atuar no mercado de trabalho.	79%	15%	1%	1%	3%
As atitudes das mulheres no mercado de trabalho são importantes.	78%	16%	2%	2%	1%
As mulheres tem mais capacidade que os homens para liderar, pois são competentes, compreensivas e têm boa capacidade de comunicação.	42%	22%	29%	4%	3%

Fonte: Das autoras (2020).

Aponta-se ainda que a maioria (55%) das mulheres até o presente momento não têm filhos (GRÁFICO 4), 37% delas também discordam totalmente (TABELA 1) em perder algum cargo pelo fato de ter filhos, mas ficam na dúvida quanto à maternidade ser fator de discriminação, pois a maioria nem concordam, nem discordam (29%), este último dado pode ter influência no fato da maioria das respondentes não terem filhos. Ainda, ao serem questionadas sobre as dificuldades encontradas no mercado de trabalho por ser mulher, a questão de ter filhos foi transcrita: “*Acredito que depois de ter filho as oportunidades são diferentes*”, “*Atualmente a questão de ser mãe, a grande maioria das empresas já te descartam se você falar que tem filho pequeno...*”.

Gráfico 4 – Filhos



Fonte: Das autoras (2020).

Sabe-se que as mães tem maior vínculo com os filhos que os pais, pois a amamentação, por exemplo, exige a presença da mãe, o que significa que a mulher tem uma certa prevalência no cuidado com os filhos (SANTOS, 2021). Ademais, as discussões envolvendo a mulher mãe e o mercado de trabalho vem evoluindo, mesmo assim, há o risco das mulheres serem classificadas como profissionais calorosas/zelasas, mas incompetentes, ou profissionais competentes, mas frias, depois de serem mães. Ainda, existe uma dificuldade quanto a recuperação salarial após as profissionais mulheres serem mães, em que a tendência do salário cair pela metade quando as mulheres se tornam mães na faixa etária entre 25 e 35 anos, no entanto, quando o primeiro filho nasce depois dos 35 anos a diferença salarial é imperceptível em comparação com os cônjuges (POMPERMAYER, 2018).

Pompermayer (2018) defende que é “politicamente incorreto o questionamento a mulheres sobre filhos em entrevistas de emprego, para que a chance seja a mesma a todos independente de suas condições”. Porém, o autor revela que na realidade dos processos de recrutamento, é comum as empresas questionarem como as mães lidam com os compromissos com os filhos, comprovando a existência de preconceitos e resistências na contratação de mulheres-mães. Ainda, Santos (2021) aponta que 50% das mulheres da amostragem de pesquisa do estudo não possuem filhos, podendo ser impacto do preconceito e do subjugamento em decorrência do gênero.

Ademais, elas se mostram bem flexíveis quanto a rotina, pois 26% discordam em precisar recusar algum cargo ou vaga em decorrência do horário de trabalho ser incompatíveis com suas atividades habituais.

De acordo com a Tabela 1, enfatiza-se também que 26% as respondentes nem concordam, nem discordam em se sentir discriminadas no ambiente de trabalho por serem mulheres, porém na questão das dificuldades um relato evidencia que pode existir falta de

reconhecimento, o que vem ao encontro com os percentuais da discriminação: “*A falta de reconhecimento do meu serviço.*”. Ainda, o respeito dentro do mercado de trabalho também foi apontado como uma das dificuldades, como nos relata: “*Frágil, sempre escuto isso...*”, “*Criar respeito, mas hoje não tenho problemas com isso*”, “*Principal problema é o respeito num trabalho em grupo*” e:

Penso que devido a minha profissão ser na sua maioria mulheres, não encontrei dificuldades, porém vejo, ouço situações, onde a mulher precisa ser decidida, conhecedora e empoderada para fazer parte de algumas empresas, em certas profissões que dizem ‘ser para homem’.

Nesse aspecto, Santos (2021) considera que muitas mulheres sofrem discriminação e são subjugadas em decorrência do gênero, ao que Picironi e Augusto (2018) consideram que em ambientes predominantemente masculinos, as mulheres percebem que são tratadas diferente, por vezes sentindo-se oprimidas pelos colegas, mas elas não acreditam que serem incapazes de desempenhar qualquer tarefa.

Além disso, nessa pesquisa 29% das mulheres discordam sobre o aspecto de já terem perdido cargo ou vaga de emprego por ser mulher, no entanto, houve respostas com relação às dificuldades que relatou poder acontecer discriminação, pois “*a vaga é masculina*” e “*Trabalhos como os que exigem força e serem taxados que só homens são capacitados para tal função*”.

Quanto a seu estado civil ser considerado fator determinante para ocupar uma vaga de emprego 30% nem concordam, nem discordam. Outrossim, 29% discordam totalmente que a atual empresa onde trabalha paga menos a mulheres que para homens. Mas na questão aberta, revelou-se problemas a respeito do salário: “*Salário menor que o colega, já ouvi que não saberia fazer e quando fiz ficou assustado por eu ter conseguido*”, “*Salário baixo*” e “*Piso salarial inferior*”. Ainda, 31% discordam em se sentir como uma força de trabalho secundária dentro da empresa.

Destaca-se ainda que a maioria das respondentes concordam totalmente (42%) em ter mais capacidade que os homens para liderar, por serem competentes, compreensivas e terem boa capacidade de comunicação. Nesse sentido, Oliveira e Oliveira (2019) afirmam que há potenciais pouco explorados quanto às atividades desenvolvidas pelas mulheres no mercado de trabalho, dada a sua capacidade de criatividade, gerenciamento, produtividade e efetividade em equipe.

Ainda, 37% das mulheres deste estudo concordam que as oportunidades de trabalho e crescimento para os homens são melhores que para as mulheres, neste mesmo sentido, 41% das respondentes concordam que nas atuais ou recentes empresas em que trabalham a maioria dos cargos de liderança é ocupado por homens. Outrossim, 56% concordam totalmente a respeito de conhecer mulheres que atuam em cargos de destaque dentro das organizações. Constante, Trierweiler e Vefago (2022) esclarecem que as mulheres enfrentam barreiras para avançar na carreira, sendo que os cargos de liderança predomina a presença de homens. Mesmo assim, 78% concordam totalmente que as atitudes das mulheres são importantes no mercado de trabalho e também 79% concordam totalmente que possuem as mesmas capacidades que os homens para atuar em empresas.

Por fim, 27% das respondentes discordam/discordam totalmente com a afirmativa de já terem sido assediada moralmente ou sexualmente no ambiente de trabalho. Considerando este contexto, Picironi e Augusto (2018) afirmam que é necessário prevenir o assédio no ambiente de trabalho, apontando que para tal é preciso criar um clima social de respeito com aceitação da diversidade, ofertar um tratamento igualitário a todos os funcionários promovendo a sensação de justiça, perpetuar culturas organizacionais em que assédios e agressões não são toleradas e ter um olhar atento dos gestores sobre necessidades dos indivíduos e vulnerabilidades organizacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como proposto, este trabalho buscou mostrar a trajetória das mulheres no mercado de trabalho, o perfil, suas ocupações e as dificuldades encontradas no percurso laboral. Conforme o referencial teórico, aponta-se que as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres considerando sua inserção no mercado de trabalho começaram no pós-guerra, pelo fato de estarem iniciando suas atividades remuneradas, ao mesmo tempo que conciliavam seus afazeres domésticos com suas atividades industriais. Neste período elas tinham a necessidade de trabalhar “fora de casa” para manter seu lar, pelo fato de os maridos serem convocados para guerra, morrerem ou, ainda, retornarem machucados ou com deficiências, o que os impedia de trabalhar. Esta foi um dos motivadores iniciais para as mulheres efetivamente entrarem no mercado de trabalho.

Mesmo com todas as evoluções e lutas das mulheres por igualdade, muita coisa continua igual: as mulheres seguem sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais familiares. E na contemporaneidade, isso representa uma sobrecarga às que realizam atividades econômicas externas ao ambiente doméstico. No entanto, as mulheres estão cada vez mais qualificadas, têm mais tempo de estudo que os homens, começam a ingressar em profissões consideradas de prestígio e a ocupar postos de comando, ainda que lentamente. Porém, há casos, em que as trabalhadoras ainda ganham salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações.

Como visto na pesquisa, as mulheres estão conseguindo superar suas dificuldades e administrar seu tempo a favor de seu crescimento pessoal, para que as questões domésticas e familiares conflituem com questões profissionais e sociais. Apesar de ainda ser alvo de discriminação em áreas predominantemente masculinas, elas mostram que podem ser fortes e conquistam o respeito e espaço no mercado de trabalho.

Em resumo, pode-se considerar que o trabalho das mulheres não se limita apenas aos trabalhos domésticos, muitas mulheres estão ocupando cargos gerenciais e de diretoria, mostrando sua capacidade conciliadora. Assim, pode-se dizer que uma nova cultura está sendo criada, em que homens e mulheres desenvolvem uma hegemonia no ambiente de trabalho e no cuidado com o lar. Também, percebe-se que a sociedade está em processo de modernização, diminuindo as barreiras que limita as oportunidades e qualificações entre os gêneros masculino e feminino, de forma a apresentar oportunidades iguais no ambiente de trabalho, independente do sexo.

REFERÊNCIAS

- ANJOS, Eline; MATIAS, Alano Nogueira; ÂNGELO, Washington. Equidade salarial feminina no mercado de trabalho: reflexões a partir de um levantamento bibliográfico. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 5, p. 30347-303, 2020.
- BARCELLOS, João C. H. **A elite não tem pátria**. 2019. Disponível em: http://www.genismo.com/ELITE_NTP.htm. Acesso em: 01 out. 2020.
- BILAC, Elisabete Dória. **Trabalho e família: tempo social**. Revista de Sociologia da USP, v. 26, n. 1, p. 129-145, 2014.
- CONSTANTE, Milena; TRIERWEILLER, Andréia; VEFAGO, Yuri Borba. A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho na área de tecnologias da informação e comunicação. **Revista Administração de Empresas Unicritiba**, Curitiba, v. 2, n. 28, p. 289-316, 2022.
- GALEAZZI, Irene M.S. *et al.* **Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades**. Mulher e Trabalho. 2020. Disponível em: <https://revistas.dee.spgg.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/article/viewFile/2690/3012>. Acesso em: 10 abr. 2020.
- GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 36, p. e0090, 2019.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **PNAS: Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 30 out. 2022.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Nota Técnica: mulheres e trabalho – breve análise do período de 2004-2014**. Brasília: IPEA, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/component/content/?id=27317&Itemid=3>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Pesquisa mostra tendência de crescimento na participação do brasileiro no mercado de trabalho**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2429-pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho?highlight=WyJtdWxoZXJlcyIsIm11bGhlcmlV-zJywiLCInbXVsaGVyZXMiXQ==>. Acesso em: 10 nov. 2022.

KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa:** guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LIMA, Everton. **Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios.** Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,uma%20desigualdade%20expressiva%20entre%20g%C3%AAneros..> Acesso em: 10 nov. 2022.

OLIVEIRA, Luiza Azevedo; OLIVEIRA, Edevamilton Lima. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. **Refaf multidisciplinar**, v. 8, n. 1, p. 17-27, 2019.

PICIRONI, Camilla Ariane Ajita; AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque. A influência do gênero feminino sobre a ocorrência de assédio moral: um estudo em uma rede de postos de combustível na cidade de Maringá. **Revista Gestão.Org**, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 30-42, 2018.

POMPERMAYER, Helena Barbosa Dominici. Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec**, Americana, v. 7, n. 1, p. 1-18, 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUIRINO, Raquel. **Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos.** Revista Tecnologia e Sociedade, v. 8, n. 15, p. 90-102, 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4966/496650336006.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa. A liderança feminina no mercado de trabalho. **Revista Digital de Administração Fiaciplac**, Brasília, v. 1, n. 4, p. 1-12, 2015.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho.** São Paulo: Elsevier, 2017.

SANTOS, Adriane Regina. **O desafio da mulher no mercado de trabalho e suas múltiplas tarefas: um estudo com mulheres empresárias do município de Restinga Sêca/RS.** 2021. 53f. Monografia (Graduação em Administração) - Faculdade Antonio Meneghetti, Restinga Sêca, 2021.

SILVA, Fernanda Borges. **Desafios das mulheres em cargos de liderança.** 2017. 74f. Trabalho de Conclusão (Curso de Administração de Empresas) – Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2017.

SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX**. Revista Vozes dos Vales da UFVJM: Publicações Acadêmicas, ano 1, n. 2, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projeto e relatório de pesquisa em administração**. v. 8, 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.