



Bruna Sinigaglia

**O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA
CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE SOBRE SUA EVOLUÇÃO, A
PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE SANTA ROSA -RS**

Dissertação de Mestrado

CRUZ ALTA-RS, 2018.

Bruna Sinigaglia

**O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA
CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE SOBRE SUA EVOLUÇÃO, A
PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE SANTA ROSA -RS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª. Carla Rosane da Silva Tavares Alves

Cruz Alta- RS, novembro de 2018.

Universidade de Cruz Alta - Unicruz
Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento
Social

**O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA
CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE SOBRE SUA EVOLUÇÃO, A
PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE SANTA ROSA -RS**

Elaborado por

Bruna Sinigaglia

Como requisito parcial para obtenção do
Título de Mestre em Práticas Socioculturais e
Desenvolvimento Social.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Carla Rosane da Silva Tavares Alves _____ UNICRUZ
Prof.^a Dr.^a Vânia Maria Abreu de Oliveira _____ UNICRUZ
Prof.^a Dr.^a Bianca Tams Diehl _____ FEMA
Prof. Dr.^a Tamara Silvana Menuzzi Diverio (Suplente) _____ UNICRUZ

Cruz Alta – RS, 12 de novembro de 2018

A todas as mulheres que lutam por uma sociedade livre e que acreditam que é possível construir
uma sociedade igualitária e justa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço de forma muito especial a Deus por ter me oportunizado a chance de concluir esse mestrado, por ter me iluminado nessa trajetória pela qual encontrei tantos obstáculos, mas os superei com sua benção e proteção.

À CAPES por ter me concedido uma bolsa de estudos, a qual foi decisiva para a concretização desse sonho.

À UNICRUZ, por ter me recebido de braços abertos. Aos seus funcionários e professores, pelo apoio e carinho, em especial à Sra. Lealda, que sempre me esperava com um chimarrão.

Agradeço minha Orientadora, Carla Rosane Tavares Alves, por todo auxílio, empenho e dedicação. Sem a sua ajuda certamente os resultados dessa Pesquisa de quase dois anos não teriam o mesmo brilho. Obrigada por me confortar nos momentos de desespero e por encarar junto comigo todos os obstáculos e as ansias da elaboração da Dissertação. Levarei para vida todos os seus ensinamentos, tanto para a vida profissional quanto pessoal. Seu empenho é admirável.

À minha banca, muito obrigada! Professor Antonio, que me acompanhou durante o mestrado, assim como a Professora Bianca, que desde a graduação vem me auxiliando com seu conhecimento a me tornar uma profissional mais qualificada e a Professora Vânia que prontamente aceitou o convite para participar da banca de defesa e trouxe importantes reflexões. Certamente suas contribuições enriquecerão a pesquisa.

Aos meus colegas de mestrado registro meu agradecimento. Obrigada por compartilharem cada momento de alegria e de tristezas comigo. À Aline, minha “sócia” de mestrado, quero estender meu muito obrigada, sou grata pela parceria durante todo esse caminho. Juntas superamos os desafios impostos em prol de um sonho em comum.

À empresa que me autorizou a realizar a pesquisa junto as suas colaboradoras, e em especial a elas, que compartilharam comigo informações de suas vidas, contribuindo significativamente com meu estudo, muito obrigada.

Agradeço aos meus amigos, principalmente à minha amiga Carol, pelo incentivo, pela compreensão que tiveram todas as vezes que eu disse não para os convites porque eu tinha que estudar, vocês também fazem parte dessa conquista.

Aos meus pais Bruno e Neiva, por nunca terem me abandonado, o apoio de vocês, o carinho, o amor e a compreensão foram o que me deram forças todas as vezes que pensei em desistir. Agradeço por cada palavra e gesto de afeto, por cada conselho, cada palavra de conforto, pois como dizia minha mãe, isso logo vai passar, tudo vai dar certo! Peço desculpas por todas as vezes que os deixei para poder estudar, sei que entenderam meus motivos. Muito obrigada a vocês meus pais, vocês me ensinaram a não desistir dos sonhos e lutar por eles com honestidade de bravura, vocês são meu exemplo de superação.

Agradeço ao meu irmão André que sempre esteve do meu lado, me apoiando, me ajudando, você é muito mais que um irmão, é um segundo pai. Desde o tempo da faculdade, do primeiro emprego, da especialização e agora no mestrado, sempre esteve pronto a me ajudar, muitas vezes deixando seus próprios planos para mais tarde para me auxiliar, suas atitudes são nobres meu irmão, obrigada por tudo.

Agradeço a todos que de alguma ou outra forma contribuíram para a concretização de mais essa etapa. Sintam-se todos abraçados.

“Enquanto o homem e a mulher não se reconhecerem como semelhantes, enquanto não se respeitarem como pessoas em que, do ponto de vista social, política e econômico, não há a menor diferença, os seres humanos estarão condenados a não verem o que têm de melhor: a sua liberdade.”
(Simone de Beauvoir)

RESUMO

O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE SOBRE SUA EVOLUÇÃO, A PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE SANTA ROSA -RS

Autora: Bruna Sinigaglia

Orientadora: Prof^a Dr^a. Carla Rosane da Silva Tavares Alves

As questões de gênero e desigualdades, construções culturais de nossa sociedade, proporcionam diversas reflexões científicas e sociais, que nos ajudam a compreender a realidade e seus problemas. A presente investigação, inserida na linha de pesquisa de Práticas Socioculturais e Sociedade Contemporânea do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social – Mestrado, da Universidade de Cruz Alta, através de uma abordagem social e jurídica, tem como objetivo analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho em uma empresa do município de Santa Rosa - RS e seus desafios, estabelecendo correlação com os avanços sociais e culturais, bem como com a existência de proteção jurídica. O problema de pesquisa apresenta-se a partir de duas questões norteadoras, nas quais buscamos verificar, por meio da aplicação do estudo de caso, em que medida o papel laboral da mulher recebeu influência das mudanças sociais e culturais, na atual sociedade brasileira, e como se dá a valorização e proteção jurídica das colaboradoras da empresa integrante do *corpus* da pesquisa, destacando seus principais desafios. O aporte teórico centrou-se em autores como: Bourdieu (2006, 2012, 2004), Butler (2010), Beavouir (1970), Barros (1995, 2016), Calil (2007), Castells (2000, 2005), Nascimento (2011), Perrot (1995, 2007), Saffiotti (1981, 1987, 2004, 2005), Santos (2008, 2010), Soibet (2016), Touraine (2007), dentre outros. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa social, descritiva do tipo estudo de caso, com abordagem qualitativa e análise documental e bibliográfica. Os dados foram coletados por meio da aplicação de dez questionários semiestruturados e três entrevistas, cuja interpretação e categorização se fundamentaram na análise de conteúdo (Barbin, 2009). A partir das reflexões realizadas, percebemos que são notórias as influências proporcionadas pelas mudanças sociais, culturais e jurídicas à evolução feminina e sua atual condição no mercado de trabalho, sendo que tais mudanças possibilitam com que as mulheres atuem em diversos cargos, inclusive funções tidas como masculinas. Também foi possível apurar que o nível de escolarização constitui-se em um aspecto que interfere diretamente no crescimento profissional e na remuneração das mulheres, evidenciando a importância que o estudo possui no seu processo de inserção e ascensão no mercado de trabalho. Assim, apesar de termos encontrado resultados que indicam superação das situações de discriminação, preconceito e subordinação feminina, ainda é preciso superar barreiras como a dupla jornada de trabalho e a maternidade. Ações públicas e educacionais são necessárias para consolidar na sociedade uma cultura de paz que reconheça as diferenças e confira efetividade aos direitos, concretizando a tão sonhada igualdade de gênero em todos os espaços.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Proteção Jurídica. Emancipação.

ABSTRACT

THE WOMEN'S LABOR ROLE IN THE CONTEMPORARY BRAZILIAN SOCIETY: AN ANALYSIS OF ITS EVOLUTION FROM A BUSINESSCASE IN A COMPANY OF THE COUNTY OF SANTA ROSA – RS

Author: Bruna Sinigaglia

Advisor: Prof.^a Dr.^a Carla Rosane da Silva Tavares Alves

The gender issues and inequalities, cultural makings from our society, provided several scientific and social reflections, which helped us to understand the reality and its problems. This present research, inserted in the research line of Sociocultural Practices and Contemporary Society of the Post-Graduation Program in Sociocultural Practices and Social Development – Master, of the Universidade de Cruz Alta, through a social and juridical approach, aims to analyze the insertion process of the woman in the job market in a company from the county of Santa Rosa – RS and its challenges, establishing a correlation with social and cultural improvements, as well as the existence of juridical protection. The research issue is pointed from two driver questions, on which is wanted to verify, through application of a business case, in what level the woman labor role received influence by the social and cultural changes, in the actual Brazilian society, and as is given the valuation and juridical protection of the company employees part of the research corpus, highlighting their main challenges. The theoretical contribution focused in authors as: Bourdieu (2006, 2012, 2004), Butler (2010), Beavouir (1970), Barros (1995, 2016), Calil (2007), Castells (2000, 2005), Nascimento (2011), Perrot (1995, 2007), Saffiotti (1981,1987, 2004, 2005), Santos (2008, 2010), Soibet (2016), Touraine (2007), among others. The study is characterized by a social research, descriptive and business case type, with qualitative approach and documental and bibliographical analysis. The data were collected through application of ten semi-structured questionnaires and three interviews, whose interpretation and categorization were based in the content analysis (Barbin, 2009). From the analysis done, we perceived that are notorious the influences provided by the social, cultural and juridical changes to the woman evolution and its current job market condition, as such changes enabled women to act in a range of positions, including functions had as male. It was also possible verify that the schooling level is composed by an aspect which interferes directly in the professional growth and in the women's remuneration, evidencing the importance that has the study in its process of insertion and job market insertion. Thus, despite we had found results that indicate overcoming of discrimination issues, prejudice and female subordination, it is still necessary overcome barriers as the double working day and maternity. Public and educational actions are necessary to consolidate in the society a peaceful culture that recognizes differences and provide rights effectiveness, realizing the so dreamed gender equality in all scenarios.

Key words: Woman. Job Market. Juridical Protection. Enfranchisement.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 — Nível de escolaridade.....	151
Gráfico 2 — Estado civil.....	151
Gráfico 3 — Filhos.....	152
Gráfico 4 — Motivos e idade com que as colaboradoras começaram a trabalhar.....	152
Gráfico 5 — Tempo de empresa, salários e promoção.....	153
Gráfico 6 — Análises sobre igualdade e mercado de trabalho local.....	153
Gráfico 7 — Preconceito.....	154
Gráfico 8 — Proteção jurídica.....	154
Gráfico 9 — Divisão das tarefas domésticas e filhos.....	155
Gráfico 10 — Obstáculos profissionais.....	155

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT — Ato das Disposições Transitórias

ART. — Artigo

CC/16 — Código Civil de 1916 - Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916

CC/02 — Código Civil de 2002 - Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

CF/88 — Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CEP — Comitê de Ética na Pesquisa

CLT — Consolidação das Leis Trabalhistas - DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

FEMA — Faculdades Integradas Machado de Assis

FGV — Fundação Getúlio Vargas

IBGE — Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA — Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ONU — Organização das Nações Unidas

OIT — Organização Internacional do Trabalho

UNICRUZ — Universidade de Cruz Alta

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa	13
1.2 Hipótese	14
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivo geral	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificativa	15
2 PROCESSO METODOLÓGICO	19
2.1 Fundamentos epistemológicos	20
2.2 Caminho metodológico	25
2.2.1 Abordagem e tipo de pesquisa	25
2.2.2 Estudo de Caso: procedimento da pesquisa realizada	25
2.3 Contexto da pesquisa	29
2.4 Sujeitos da pesquisa e coleta de dados	29
2.5 Instrumentos e procedimentos de pesquisa	31
2.6 Análise e interpretação dos dados coletados	32
2.7 Questões éticas	32
3 INFERIORIDADE E SUBORDINAÇÃO DA MULHER EM UMA SOCIEDADE HISTORICAMENTE PATRIARCAL	34
3.1 Origem das desigualdades entre gêneros	34
3.2 Patriarcado e o poder do homem sobre a mulher	37
3.3 Patriarcado e a formação da sociedade brasileira	41
3.4 Condição feminina na história	43
3.5 Ocultação do trabalho feminino	50
3.6 Análise e discussão dos dados coletados: trajetória laboral e aspectos socioeconômicos das integrantes do <i>corpus</i> da pesquisa	54

4 GÊNERO, MOVIMENTOS SOCIAIS E A LUTA DA MULHER PELO RECONHECIMENTO NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO.....	60
4.1 Gênero: uma categoria em construção	61
4.2 Naturalização das desigualdades e o poder masculino.....	63
4.3 Movimentos sociais: o fim da era da dominação	67
4.4 Mudanças sociais, culturais e econômicas: um novo panorama para a emancipação feminina	71
4.5 Transformações no trabalho da mulher, a partir da década de 1960	77
4.6 Evolução do papel laboral da mulher na sociedade contemporânea e a quebra de paradigmas	80
4.7 Análise e discussão dos dados coletados: percepções do mercado de trabalho local e as condições laborais que compõem a realidade das participantes do <i>corpus</i> da pesquisa..	84
5 DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: PROTEÇÃO JURÍDICA ÀQUELAS QUE PERCORRERAM LONGOS CAMINHOS PARA ALCANÇAR CONQUISTAS AINDA NÃO CONSOLIDADAS	91
5.1 Primeiras legislações: da fase sem proteção à jurisdicação do trabalho feminino	92
5.2. Trabalho da mulher nos dias atuais: a fase promocional do trabalho feminino ...	95
5.3 Proteção à maternidade na legislação brasileira	100
5.4 Igualdade no plano jurídico x desigualdade no plano fático	105
5.5 Dupla jornada de trabalho: a realidade da trabalhadora brasileira.....	112
5.6 Análise e discussão dos dados coletados: proteção jurídica e os desafios em busca de emancipação	117
6 CONCLUSÃO.....	127
REFERÊNCIAS	134
APÊNDICES	142
ANEXOS	156

1 INTRODUÇÃO

Ainda que se trate de contemporaneidade, há muitos impasses a serem superados, dentre eles, a luta por uma sociedade mais igualitária e fraterna, que reconheça as diferenças de gênero sem excluir, tem sido contínua e imprescindível. Polemizar questões como a inserção, valorização, proteção e permanência da mulher no mercado de trabalho, não é obsoleto, muito menos um sentimentalismo feminino infundado, porquanto representa uma realidade sentida por mulheres de todas as classes, idades, raças e profissões.

Em face disso, buscamos nesta Dissertação de Mestrado, investigar a evolução do papel laboral da mulher na atual sociedade, destacando as principais transformações que influenciaram no seu processo de inclusão no mercado de trabalho e os obstáculos ainda existentes. Para esclarecer os propósitos da pesquisa executada, designamos o primeiro capítulo para expor a problemática do estudo, a hipótese, os objetivos (gerais e específicos), a justificativa que ampara a escolha da temática desenvolvida e uma sucinta apresentação da divisão capitular.

1.1 Problemas de pesquisa

A luta em busca de espaço e reconhecimento social constitui o episódio que colaborou para mudanças sociais, culturais e jurídicas que oportunizaram o empoderamento da mulher, conquistando condições de igualdade perante o homem, tanto na esfera doméstica quanto nos diversos ambientes sociais, em especial no mercado de trabalho. Porém, esse processo de transformação que marca a trajetória feminina ainda não está consolidado, e, por vezes, gera impasses quanto à valorização laboral e a efetivação material da igualdade entre homens e mulheres, frente a isso, o problema de pesquisa se explicita por meio das seguintes questões norteadoras:

Em que medida o papel laboral da mulher recebeu influência das mudanças sociais e culturais, na atual sociedade brasileira, em uma empresa do município de Santa Rosa - RS?

Como se dá a valorização e proteção jurídica das colaboradoras da empresa integrante do *corpus* da pesquisa e quais são os principais desafios que elas encontram?

1.2 Hipótese

Diante do problema de pesquisa explicitado nas questões norteadoras, apresentamos a seguinte hipótese:

Os avanços sociais e culturais, ocorridos na sociedade brasileira da atualidade mostram que a mulher passou a ocupar funções laborais diferenciadas que a valorizam nas diferentes frentes de trabalho, culminando na evolução da legislação e na proteção jurídica.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho em uma empresa do município de Santa Rosa – RS, e seus desafios, estabelecendo a correlação com os avanços sociais e culturais, bem como com a existência de proteção jurídica.

1.3.2 Objetivos Específicos

São objetivos específicos da pesquisa:

a) Refletir acerca da trajetória da mulher no mundo do trabalho e sua condição de inferioridade e subordinação, em uma sociedade historicamente patriarcal, assim como a possível evolução de seu papel laboral na sociedade brasileira atual.

b) Discutir a legislação nacional, em especial a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal de 1988, como instrumentos para a proteção da mulher no mercado de trabalho, além de outras leis que possam colaborar com a pesquisa;

c) Ilustrar a realidade das colaboradoras da empresa integrante do *corpus* da pesquisa, destacando aspectos relacionados à valorização do trabalho feminino, a aplicação adequada da legislação trabalhista e a importância do trabalho na vida das colaboradoras;

d) Identificar os desafios e barreiras que constituem obstáculo à carreira profissional das mulheres da empresa integrante do *corpus* da pesquisa, especialmente no tocante à dificuldade de conciliar a família, filhos e trabalho fora de casa.

1.4 Justificativa

Tratar de questões relacionadas a gênero, em uma sociedade que traz em suas raízes a desigualdade entre homens e mulheres, é sempre uma tarefa necessária e também muito complexa, eis que a tão esperada igualdade, constitucionalmente prevista no Ordenamento Jurídico Brasileiro, ainda não é plena.

Em sua história, as mulheres carregam, a subordinação e inferioridade, sendo, hierarquicamente, menos valorizadas que os homens. A visão machista da sociedade excluía a mulher da vida social, seu papel consistia apenas na procriação, organização do lar, educação dos filhos e submissão ao marido, imaginário que persiste até os dias de hoje, embora em menor escala.

Somente após anos de luta por reconhecimento e valorização, a mulher passou a ser vista com outros olhos pela sociedade, confirmando muitas de suas conquistas que vão, desde direitos políticos como o voto, até o direito ao estudo e ao trabalho assalariado. Essas transformações foram marcadas por movimentos sociais, políticos e ideológicos, como foi o caso do feminismo, importante aliado na evolução e conquista do espaço feminino na sociedade manifestamente machista.

Homens e mulheres nasceram em plena condição de igualdade, mas a sociedade, por meio de sua cultura tramou a discriminação entre os sexos¹, não por questões biológicas, mas por ideologias que pregavam a inferiorização da mulher e lhe atribuíam apenas papéis domésticos. Hoje, vivemos em tempos marcados por uma igualdade formal, que já é trazida desde o advento da Constituição Imperial de 1824, apesar disso estamos longe de atingir uma igualdade substancial, na qual, homens e mulheres possam desempenhar os mesmos papéis laborais, seja dentro de seus lares, seja no mercado de trabalho, com a mesma valorização.

Por mais que o texto constitucional e as leis esparsas tragam um rol de direitos e garantias para o sexo feminino, tanto em relação ao mercado de trabalho, como nas relações familiares e com a sociedade, precisamos sair do plano formal do texto legal e partir para

¹ A definição de sexo se limita a considerar critérios biológicos pelos quais o ser humano se define em homem ou mulher. Contudo, tendo em vista a necessidade de reconhecimento das diversidades, os estudos que tratam da temática da mulher passaram a trabalhar segundo a perspectiva do termo “gênero”, que segundo Scott (1995, p. 5), “[...] é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos”. Durante da presente dissertação, principalmente no capítulo no qual trataremos da análise das questões legais, utilizaremos o termo “sexo”. Não se trata de estar desconsiderando as questões de gênero, mas tendo em vista que a legislação nacional, (CLT, CF /88 e demais Leis, exceto a Lei nº. 11.340/06 – Lei Maria da Penha), carecem de uma linguagem atualizada que abarque o termo “gênero”, seguiremos a nomenclatura jurídica “sexo” para fazer referência à mulher.

ações concretas que possam proporcionar a igualdade de gênero em seu sentido material. A inefetividade da igualdade material em nosso ordenamento jurídico é visível perante as barreiras que as mulheres ainda enfrentam no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial e a dificuldade de ascensão profissional causadas pela divisão sexual do trabalho que se inicia desde cedo, no âmbito familiar.

A partir do século XX e, mais especificamente, no século XXI, as mulheres começaram a ocupar setores que até então eram exclusivamente masculinos. Passaram a trabalhar na mesma intensidade que os homens, exercendo as mesmas tarefas e, por vezes, atingindo níveis de escolaridade mais elevados que o público masculino, o que permite afirmar que houve evolução do papel laboral da mulher, na sociedade contemporânea. Apesar disso, muitas vezes, observamos que a mulher, embora ocupando as mesmas funções, não é valorizada no mesmo nível que o homem no plano social e econômico.

Dessa forma, o tema da presente Dissertação vem ao encontro da linha de pesquisa de Práticas Socioculturais e Sociedade Contemporânea do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social, da Universidade de Cruz Alta-UNICRUZ, promovendo uma discussão acerca das práticas socioculturais de dominação e inferiorização feminina, visando uma intervenção social por meio de uma abordagem ética e cidadã capaz de oportunizar transformações dessas práticas historicamente alicerçadas em nossa sociedade.

Para desenvolvermos a investigação, perpassamos alguns ciclos de desenvolvimento da sociedade, sua cultura e também os principais avanços legislativos no que se refere à proteção da mulher no campo profissional. Sendo assim, os resultados da pesquisa serviram como instrumento para verificação da necessidade de aceitação do papel laboral da mulher na atualidade.

A escolha da temática deu-se por razões sociais, científicas, jurídicas e pessoais. A valorização da mulher e o reconhecimento de seu papel laboral pela sociedade é um dos aspectos que justifica a investigação, assim como a construção de um conhecimento capaz de contribuir cientificamente com a comunidade acadêmica, servindo como base teórica de práticas sociais transformadoras dos paradigmas da desvalorização da mulher no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Experiências pessoais de discriminação e inferiorização durante a trajetória do primeiro emprego contribuíram para a identificação pessoal com o objeto de pesquisa. O papel laboral da mulher na sociedade sofreu grandes modificações nas últimas décadas e está sendo repensado pela sociedade, a qual também está passando por um processo de readaptações de valores culturais.

Embora não seja uma temática nova, sentimos a necessidade de explorar ainda mais o tema perante a relevância de conhecermos os avanços e as barreiras que a mulher ainda enfrenta para construir sua carreira profissional. Em meio a tantas mudanças culturais e jurídicas, ainda é preciso que novas transformações venham a ocorrer no meio social, sensibilizando todos os setores da sociedade de que as culturas do machismo e da discriminação em razão do sexo não devem vingar mais, nos dias atuais, contudo persistem. A mudança de mentalidade social pode ser encarada como uma prática sociocultural, eis que a sociedade e a cultura são os elementos que alimentam essa questão.

Com a intenção de tecer respostas e possíveis soluções, às indagações realizadas, a pesquisa social, descritiva do tipo estudo de caso, com abordagem qualitativa e análise documental e bibliográfica, foi a metodologia que adotamos para guiar a confecção dos respectivos capítulos desta Dissertação. A Introdução constituiu o primeiro capítulo e compreende o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, a hipótese e a justificativa que sustenta a escolha da temática.

O segundo capítulo trouxe o caminho epistemológico e metodológico que fundamentam a pesquisa. Epistemologicamente o estudo baseou-se no reconhecimento de saberes múltiplos como forma de emancipação das mulheres da dominação simbólica, respaldando-se em autores como: Bourdieu (2006, 2012, 2004), Santos e Meneses (2010), Pastorini (2010) e Santos (2003, 2008, 2010). O aporte metodológico acerca do tipo de pesquisa, métodos, instrumentos, procedimentos de coleta e interpretação dos dados fundamentou-se em autores como: Baquero (2009), Bardin (2009), Chizzoti (2013), Gil (2009, 2010, 2011), Gonzáles Rey (2012), Minayo (2012) e Yin (2016).

No terceiro capítulo, buscamos explicar algumas questões de cunho histórico acerca da origem das desigualdades entre gêneros, as influências do patriarcalismo, principal responsável por sedimentar as práticas de discriminação e subordinação da mulher em relação ao homem, bem como a condição da mulher na história e no universo do trabalho. Autores como: Castells (2000, 2005), Freyre (2003), Hahn (2016), Louro (2004), Nader (2013), Paterman (1993), Pesín; Matín (2000), Perrot (1995, 2007), e Saffiotti (2005) foram utilizados para resgatar a historicidade do gênero feminino e a estruturação de uma sociedade originariamente patriarcal, como foi o caso do Brasil.

O quarto capítulo destinou-se às questões que envolvem discussões de gênero, a naturalização das desigualdades, as contribuições dos movimentos sociais no processo de emancipação feminina, além das mudanças sociais e culturais que impulsionaram a inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como a possível evolução do seu papel laboral na

contemporaneidade. Para tanto, resgatamos estudos de Beauvoir (1970), Bourdier (2012), Butler (2010), Castells (2000, 2005), Diniz (2016), Farah (2004), Hita (1998), Moraes (2005), Saffiotti (1981, 1987, 2004), Scott (1995), Soibet (2016), Pedro (2016), Touraine (2007), entre outros.

Buscando esclarecer a transformação do papel laboral da mulher e os avanços jurídicos responsáveis por garantir proteção e promoção do trabalho feminino, o quinto capítulo propôs uma análise da evolução legislativa a respeito dos direitos da mulher no mercado de trabalho brasileiro, abordando as condições atuais do trabalho feminino, a valorização da profissão e os principais impasses ainda encontrados. Além de disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), leis complementares, decretos, orientações e tratados internacionais, a investigação também se assentou em contribuições de autores como: Barros (1995, 2016), Calil (2007), Delgado (2016), Martins (2010), Maluf (2012) e Tavares (2012).

No papel de pesquisadoras sociais, zelamos pelo comprometimento em estudar questões emblemáticas que se apresentam nas relações entre seres humanos, como é o caso das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Visando manter a credibilidade científica da investigação realizada, no capítulo seguinte, tratamos de forma detalhada os fundamentos, métodos, técnicas e procedimentos utilizados na compreensão da realidade explorada por meio do estudo de caso, em uma empresa do município de Santa Rosa-RS.

2 PROCESSO METODOLÓGICO

Enquanto pesquisadoras, precisamos conjugar algumas análises que são fundamentais ao planejamento de nosso estudo. Em um primeiro momento, precisamos ter uma compreensão ontológica dos sujeitos que compõem o universo da pesquisa, bem como da própria leitura que fazemos a respeito da realidade social. Posteriormente, há necessidade de uma investigação e reflexão em termos epistemológicos, no que diz respeito ao embasamento teórico, ou seja, à lógica da ciência, à teoria científica. Por fim, é necessário escolher uma metodologia, um caminho pelo qual a pesquisa seguirá, servindo como uma “armação da teoria” (BAQUERO, 2009, p. 17).

A ontologia é o ponto de partida da pesquisa científica, sendo que cada pessoa analisa e justifica a realidade do mundo em que vive de forma distinta. É a partir dessa leitura da realidade que, enquanto pesquisadoras, verificamos o que pode ser pesquisado e o que nos motiva a desenvolver tal investigação, geralmente, grande parte das pesquisas surgem de questões que nos inquietam e, portanto, despertam o interesse por um estudo mais aprofundado. A pesquisa desenvolvida surgiu dessa instigação pessoal em relação ao tema e à necessidade de conhecer, de forma mais próxima, a realidade de mulheres que trabalham no setor privado e que, por vezes, também executam tarefas domésticas, sem remuneração ou auxílio masculino.

Dentre as inquietações humanas, a necessidade em conhecer e compreender os fatos e as causas que operam sobre a vida e as relações em sociedade são constantes. Para Chizzotti (2013), quando tratamos de pesquisa social com abordagem qualitativa, não há um modelo único, ou o mais adequado para explorar os fatos, já que a realidade é plural e dinâmica, cabendo ao pesquisador guiar sua investigação por meio de concepções e saberes que melhor o orientarão na busca e na validação do saber formulado acerca do problema ao qual se propôs examinar.

As teorias escolhidas pelo pesquisador social para alicerçar seu processo de construção do saber, objetivando “[...] explicar a relação entre aquele que conhece e as coisas que são conhecidas”, compõem a epistemologia da pesquisa, também conhecida como, a “Teoria do Conhecimento” ou a “Teoria da Ciência”. Logo, toda pesquisa se articula em fundamentos e

princípios já existentes, com o propósito de sustentar as novas análises realizadas em sua investigação (CHIZZOTTI, 2013, p. 26).

Por sua vez, a metodologia constitui uma etapa de suma importância dentro da pesquisa, é por meio dela que estruturamos o conhecimento cientificamente construído, elaborando caminhos para analisar as teorias escolhidas. Neste momento, cabe a nós, pesquisadoras, adotarmos os instrumentos e métodos de investigação que, vinculados aos fundamentos epistemológicos escolhidos, atenderão aos objetivos da pesquisa, e, conseqüentemente, contribuirão com o desvelamento e confirmação de um fato da vida real, e a teoria do conhecimento acerca dele.

Como forma de delinear o modo como a pesquisa ocorreu, abordamos, no segundo capítulo, as noções epistemológicas e a metodologia utilizada para desenvolver a presente dissertação. Após destacarmos as principais concepções que respaldam as discussões, passamos a explicar o procedimento metodológico, clarificando o contexto, os sujeitos e os procedimentos aplicados para a coleta de dados referentes ao estudo de caso realizado em uma empresa do município de Santa Rosa-RS, seguido da técnica de análise, interpretação das informações e os aspectos éticos que norteiam a investigação.

2.1 Fundamentos epistemológicos²

Quando nos propomos a adentrar no universo da pesquisa, somos movidos pela curiosidade, por objetivos, inquietações, e assim, como toda ação humana, temos um propósito em sua execução, seja de compreender, transformar ou construir o conhecimento. O processo de investigação guia-se por epistemologias escolhidas pelo pesquisador como mecanismo de entendimento das estruturas do fenômeno examinado, proporcionando reflexões sobre a vida em sociedade, por meio de abordagens múltiplas.

Em termos epistemológicos, a pesquisa fundamenta-se na imprescindibilidade de reconhecermos a diversidade das relações sociais, incorporando saberes variados dos sujeitos que fazem parte, direta ou indiretamente, do caso investigado. A complexidade da vida em sociedade não permite que se construa um conhecimento emancipatório seguindo métodos e percepções rígidas como, muitas vezes a ciência nos leva a crer, pois o silenciamento das diversas vozes sociais, provocado pela inflexibilidade científica, afasta os resultados da veracidade.

² Em consonância com a proposta do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da UNICRUZ, apresentamos a epistemologia que fundamenta a pesquisa.

A mulher compõe o grupo dos sujeitos sociais atingidos pelo silenciamento, os seus saberes não recebiam credibilidade, pois se acreditava que ela não possuía capacidade intelectual como o homem. Para Orlandi (1995, p. 12), a omissão da voz feminina sobre sua própria história relegou as mulheres em posição secundária, definindo-as como o “resto”. A mulher passou a ser pensada através da noção do silêncio, que com sua coerção se transforma em censura, segregando seus direitos na esfera social e familiar e influenciando a construção de sua identidade. Perrot (2006) compartilha desse mesmo entendimento e relembra que o silêncio sufocava os discursos femininos que contrariassem a dominação do homem e da igreja.

Quando analisamos criticamente os problemas sociais e suas dimensões, é possível evidenciarmos diversas faces da questão pesquisada. Santos e Meneses (2010) destacam que a ciência moderna não pode se deter apenas em compreender e explicar os fenômenos, é preciso que também resulte em transformações da realidade, trazendo respostas que contribuam de maneira inovadora e proporcionem pacificação social.

Sabemos que as questões sociais, na contemporaneidade, são objeto de muitos estudos, todos na tentativa de contribuir com o entendimento e modificação de práticas socioculturais que ainda permanecem vivas e vitimizam grupos historicamente marginalizados. Tendo em vista a proporção dessas indagações, fazem-se necessárias análises fundadas em novos saberes e conhecimentos, pois, segundo Pastorini (2010), mesmo apresentando novas formas, as práticas sociais de repressão e exclusão se reportam a suas origens e, conseqüentemente, toda desigualdade é decorrente da formação econômica, política e cultural de uma sociedade.

As práticas socioculturais podem ser compreendidas como construções sociais e mutáveis, que, na concepção do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social, da Universidade de Cruz Alta são voltadas “[...] ao desenvolvimento social que se constituem em ações planejadas e realizadas, por meio de projetos e/ou estratégias socioeducativas, que envolvem arte, cultura, política, economia, saúde, educação, meio ambiente e demais áreas” (UNICRUZ, 2013, p. 9). Na perspectiva das práticas socioculturais, as questões podem ser analisadas sob dimensões variadas, permitindo a compreensão da dinâmica dos problemas emergentes na atualidade, integrando os diversos sujeitos, para que juntos possam atuar na promoção da cidadania e transformação da sociedade.

No entanto, nem todas as práticas socioculturais levam ao desenvolvimento e inclusão dos sujeitos, sendo a desigualdade de gênero, no mercado de trabalho, e a dominação que o homem exerce sobre a mulher, exemplos de práticas que dilapidam mão de obra qualificada

por motivos irrisórios ligados a gestação, filhos e responsabilidades familiares, fatores que dificultam a ascensão feminina em muitas organizações privadas que possuem gestores homens e machistas. A natureza dinâmica das práticas permite que elas estejam em constante modificação, entretanto não significa que sejam sempre mudanças benéficas, até mesmo pelo fato de que, apesar de já constarmos com significativos progressos nas questões de gênero, as raízes que as sustentam são profundas, tornando um processo lento e gradual.

Nessa conjuntura, a pesquisa qualitativa apresenta-se como um mecanismo capaz de interpretar as relações humanas e sociais, sem desprezar as percepções de cada um, permitindo que o resultado da investigação seja flexível e mutável, já que, assim como a sociedade muda, as respostas também são passíveis de alteração. O fenômeno estudado e que fornece informações para a construção de conhecimento acerca de sua compreensão é dinâmico, aquilo que entendemos hoje pode não se apresentar mais da mesma forma com o passar do tempo.

O conhecimento produzido não perde credibilidade científica em razão de reconhecer saberes variados, mas se torna ainda mais rico por abarcar a multiplicidade de contextos sociais. No âmbito da pesquisa social, precisamos nos comprometer com os fatos investigados e com os sujeitos que integram o campo de análise. Bourdieu (2004) refere que, enquanto condutores do estudo, precisamos romper com nossos saberes empíricos acerca do fenômeno analisado, afastando-nos do convencional, explorando o incomum, os saberes que não são aparentes que contribuem com as transformações das práticas.

Na cultura ocidental, a ciência é vista como a forma mais adequada e válida para a produção de conhecimento com aceitação universal. Entretanto, quando nos propomos a investigar fatos sociais, é preciso ir além dos paradigmas científicos, pois a vida em sociedade traz uma vasta riqueza de conhecimentos descartados pela hegemonia da ciência. A ciência tem se transformado em uma força causadora de poder e dominação na sociedade moderna, desprezando saberes que colaborariam com a solução de problemas sociais, principalmente em países em que grupos de minorias, como os negros, pobres, operários e mulheres, ainda clamam por emancipação.

Santos (2010, p.107) mostra a necessidade de rompermos com o modelo de racionalidade no qual a ciência sustenta as explicações da vida em sociedade, passando a valorizar os diversos saberes que existem em nosso meio e são deixados de lado os saberes do mundo da vida. Para o autor, a superação da hegemonia da ciência poderá ser alcançada por meio de uma *Ecologia de Saberes*:

Numa ecologia de saberes, a busca de credibilidade para os conhecimentos não científicos não implica o descrédito do conhecimento científico. Implica, simplesmente, a sua utilização contra-hegemônica. Trata-se, por um lado, de explorar práticas científicas alternativas que se têm tornado visíveis através das epistemologias pluralistas das práticas científicas e, por outro lado, de promover a interdependência entre os saberes científicos, produzidos pela modernidade ocidental, e outros saberes, não científicos (SANTOS, 2010, p.107).

A *Ecologia de Saberes* apresenta-se como um aporte epistemológico que pode ser aplicado nas investigações sociais, permitindo não apenas uma ciência do contexto social, mas também de diferentes saberes que contribuem com a construção do conhecimento. O entrelaçamento do conhecimento científico e não científico que a *Ecologia dos Saberes* revela possibilita a formação de sujeitos colaboradores na intensificação da luta contra a opressão e reconhecimento das minorias sociais.

Desmitificar a identidade da mulher que assume diferentes papéis frente à família, ao trabalho e à sociedade, evidenciando seu progresso e suas dificuldades, é tarefa que exige informações que vão além daquilo que o conhecimento científico pode explicar. Assim como todo fenômeno social, a relação mulher-profissão também depende da participação dos sujeitos. Dessa forma, analisar e ouvir o que as próprias mulheres têm a falar sobre essas questões é fundamental, para que possamos alcançar a compreensão real desse problema, tecendo possíveis soluções.

A sociedade atual norteia-se sob as perspectivas de princípios capitalistas, positivistas e dogmáticos que buscam valorizar o individualismo e a competitividade. Nesse sentido, para alcançarmos uma globalização mais humana, é preciso que a sociedade se oriente por outros fundamentos sociais e políticos, possibilitando a manifestação de novos discursos e experiências de cada um dos sujeitos que integram as relações. A opressão causada pelos modelos hegemônicos de racionalidade sustenta também a coação cultural, que, por exemplo, impede a mulher de ser reconhecida como sujeito independente e igualitário, no âmbito do mercado de trabalho, mantendo-a presa à teia da inferiorização, a qual, para Bourdieu (2006, 2012), é alimentada pela violência simbólica que se transforma no poder simbólico³ do homem, produzindo efeitos reais e negativos nas relações entre gêneros (SANTOS, SANTOS, 2008, 2010).

A fim de que possamos fazer uma análise do mercado de trabalho, na atualidade, é essencial recorrermos às questões de gênero que dão origem às desigualdades enfrentadas

³ O poder simbólico é definido por Bourdieu (2006, p. 15) como um “[...] poder subordinado [...]” que constitui “[...] o dado pelo enunciado, de fazer ver e fazer crer [...], poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física e econômica)”. Trata-se de um poder invisível que é exercido pelos sujeitos que são vítimas da dominação e pelo que detém os instrumentos causadores de opressão e desigualdades, como a cultura, a política, as artes, a ciência, dentre outros.

pela mulher no âmbito profissional. A discriminação e o preconceito estão presentes em todas as esferas e, a ciência, por meio de seus discursos afastados da realidade desses sujeitos, alimenta a sua continuidade, sendo preciso desconstruir a neutralidade dos procedimentos metodológicos e reconhecer as dimensões dos fenômenos e seus integrantes.

O trabalho representa muito mais que um direito social, ele simboliza um meio de integração, valorização, cidadania e reconhecimento do sujeito e sua identidade social. A mulher, além de ser responsável pela maior parte do trabalho reprodutivo, também é alvo de dificuldades no âmbito do trabalho assalariado, sua atuação é desvalorizada e, até mesmo, negada pela diferença, pelo poder oriundo da coação simbólica repassada pela cultura, política, ideologias e pela economia.

Na perspectiva de Santos (2003), primeiro é preciso reconhecer para posteriormente libertar, considerando que a maior luta das minorias é pela inclusão social. Nesse contexto, apesar das mulheres representarem um grupo expressivo, elas ainda permanecem na classificação de minorias, em decorrência da desigualdade e da violência que enfrentam no mercado de trabalho, na sociedade e na família.

A partir da visão epistemológica abordada nesta pesquisa, a qual vai ao encontro dos ensinamentos de Santos e Santos (2003, 2008, 2010) e Bourdieu (2004, 2006, 2012), almejamos promover um diálogo entre o fenômeno investigado e a realidade social e profissional vivenciada pelas integrantes do *corpus* da pesquisa, possibilitando a construção de conhecimento que reconheça as diferenças de gênero, bem como os seus saberes e percepções. Assim, reconhecer as diferenças, respeitar as pluralidades e peculiaridades de cada sujeito reflete na organização de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária, pois os ensinamentos de Santos (2003, p. 272) já referiam a importância da igualdade: caminhar junto com as diferenças:

[...] temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

Portanto, considerando que o objetivo desta investigação foi analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho, seus desafios, estabelecendo correlações com os avanços sociais, jurídicos e culturais, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa-RS, entende-se que a valorização dos diversos saberes é essenciais. Da mesma forma, o reconhecimento das diferenças constitui o princípio que ampara as discussões acerca das práticas socioculturais e as questões de gênero, no mercado de trabalho brasileiro que

abordaremos ao decorrer da pesquisa.

2.2 Caminho metodológico

2.2.1 Abordagem e tipo de pesquisa

Para que possamos compreender o presente e perceber a evolução do papel laboral da mulher, na sociedade contemporânea, faz-se necessário revisitar os acontecimentos históricos, sociais e culturais que contribuíram e impulsionaram essas transformações. Neste cenário de busca do conhecimento, a pesquisa, em especial neste caso, a pesquisa social, assume um papel de suma importância, eis que, por meio dela, poderemos construir um conhecimento científico acerca das indagações formuladas.

A pesquisa é impulsionada pela indispensabilidade de novos conhecimentos capazes de explicar fatos da vida social que nos inquietam, enquanto pesquisadoras. Desde os primórdios, o homem sempre teve grande preocupação em conhecer, desvendar a sua realidade e os fatos da sociedade onde vivia. Na sociedade ocidental, essa busca por conhecimento se assenta na ciência, em seus métodos e técnicas como instrumentos capazes de proporcionar maior compreensão e conhecimento acerca da vida em sociedade (MINAYO, 2012).

O estudo relacionado às desigualdades entre homens e mulheres compõe uma pesquisa de cunho social, pois seu objeto está estreitamente associado à história da sociedade, sendo que cada época é responsável por modificações das práticas socioculturais que refletem no processo da pesquisa. São inúmeras as conquistas das mulheres no aspecto laboral, nos últimos anos, contudo as evidências de discriminações, baseadas na questão de gênero, ainda estão presentes em nossa sociedade, e já vêm de longa data.

A pesquisa social parte da concepção histórica de uma sociedade, de um povo, onde o homem e suas vivências são objeto de estudo, assim como a participação do pesquisador no processo de análise. Para Chizzotti (2013), as ciências e as pesquisas são resultado de um produto histórico e social derivado de um esforço coletivo e permanente da humanidade, para construir e compreender as dimensões da vida humana.

Neste contexto de esclarecimento, a pesquisa, atividade básica da ciência, vem para auxiliar a sociedade a responder suas indagações e construir um melhor entendimento das relações sociais e seus problemas. Seu ponto de partida é um fato da vida real, a pesquisa está condicionada à sociedade, precisa vincular pensamento e ação, afinal, conforme refere

Minayo (2012, p. 17), “[...] nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática”.

De acordo com Gil (2010, p. 1), pesquisa é “[...] o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos [...]”. Desta forma, por meio de métodos e técnicas de investigação, a pesquisa tem como finalidade ordenar os conhecimentos já existentes, ou alcançar informações ainda não exploradas.

Tendo em vista a necessidade de um processo metodológico que fundamente a presente investigação, entendemos que a pesquisa social, descritiva do tipo estudo de caso, com abordagem qualitativa e análise documental e bibliográfica é adequada à elaboração do estudo. Por meio desse percurso, propomos verificar a influência das mudanças históricas, sociais, culturais e também jurídicas que contribuíram para a inserção e proteção da mulher no mercado de trabalho, a partir de análises e estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa –RS.

Gil (2010, p. 29), define que a investigação que recorre à técnica bibliográfica, consiste na teorização “[...] elaborada com base em material já publicado, constituído principalmente por livros e artigos científicos [...]”. Aqui também podemos referenciar a utilização de fontes disponibilizadas por meio eletrônico, pois a internet dispõe de inúmeros recursos de pesquisas e, atualmente, as publicações em meio virtual são ainda mais frequentes, como é o caso dos *e-books*⁴ e das revistas em meio eletrônico.

Em termos bibliográficos, esta pesquisa visa analisar a evolução feminina de seu papel laboral, na sociedade contemporânea, destacando os principais dispositivos legais responsáveis pela sua promoção e proteção legal no mercado de trabalho, retratando também seu progresso social e jurídico.

Também recorreremos à análise documental, sendo necessário fazer a distinção do procedimento bibliográfico que, apesar de guardarem semelhanças, diferenciam-se em seu propósito. Enquanto a análise bibliográfica se estrutura por meio de materiais elaborados com propósito específico e público preciso, a documental é produzida com finalidades diversas e destinada a um público em geral (GIL, 2010).

Neste sentido, a análise documental foi desenvolvida por meio da apreciação da legislação, que basicamente se concentrará nos dispositivos legais que abordam os principais direitos trabalhistas conferidos à mulher. Essa verificação partirá da CLT e da CF/88, além de outras legislações esparsas que por ventura venham a se relacionar com o tema, como por

⁴ A palavra e-Book é uma abreviação para “*electronic book*”, ou livro eletrônico. Trata-se de uma obra com o mesmo conteúdo da versão impressa, mas em formato digital (Amaral, 2009).

exemplo, Leis Complementares, Decretos, Orientações e Tratadas Internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Investigar as relações sociais é uma tarefa complexa, pois a própria sociedade é complexa, assim, precisamos compreender os fatos sociais e suas causas (história), para que possamos perceber como as práticas humanas se transformam ao longo dos tempos. É este percurso que nos propomos realizar na futura pesquisa, partindo da história de uma sociedade de cultura patriarcalista poderemos constatar a evolução da mulher e do seu papel laboral na sociedade contemporânea, atentando para as situações de desigualdades que ainda permanecem enraizados nas práticas da submissão.

Como forma de atender aos objetivos propostos, desenvolvemos a pesquisa por meio da abordagem qualitativa, partindo do entendimento de que não há como quantificar os fatos sociais trabalhados nesse estudo. É preciso destacar que, na pesquisa social, é necessário levar em consideração os valores, as crenças, a individualidade de cada um dos envolvidos na investigação. A subjetividade dos participantes, bem como a nossa própria subjetividade enquanto pesquisadoras não podem ser desconsiderados a ponto de se sustentar uma investigação social meramente em dados estatísticos, uma vez que a realidade é muito mais ampla que meras operações com valor numérico.

A abordagem qualitativa nos permite alcançar resultados distintos partindo da análise de um mesmo fato, pois a subjetividade e as experiências pessoais obtidas por meio do convívio social são elementos que proporcionam a cada pesquisa resultados diferentes sobre um mesmo objeto. Minayo (2012, p. 15) ressalta a importância da pesquisa qualitativa na análise dos fatos sociais, afirmando que “[...] o objetivo das Ciências Sociais é essencialmente qualitativo. A realidade social é o próprio dinamismo da vida individual e coletiva com toda riqueza de significados dela transbordantes”.

De acordo com a concepção da epistemologia qualitativa, assim denominada por Gonzáles Rey (2012), o conhecimento é uma construção humana, sua produção está vinculada com a capacidade de cada pesquisador durante o processo de investigação da realidade social que não é ordenada e linear. Enquanto pesquisadoras, não encontraremos garantia de que o método que adotamos responderá o problema de pesquisa da melhor maneira, contudo podemos ter a convicção que, durante esse percurso, surgirão novos elementos de investigação e, conseqüentemente, novos conhecimentos.

Como forma de aproximarmos a temática trabalhada à realidade social, utilizamos o método do estudo de caso. Os dados coletados estão sendo analisados conjuntamente com os resgates bibliográficos dos capítulos da Dissertação. A fim de esclarecer com maior precisão

como foi elaborado e aplicado o método escolhido, dedicamos o ponto 2.2.2 para fazer as principais explicações.

2.2.2 Estudo de Caso: procedimento da pesquisa realizada

A pesquisa permite a construção de conhecimento e melhor entendimento do meio no qual estamos inseridos, fornecendo-nos informações para que possamos compreender e solucionar indagações. Algumas vezes, em razão da complexidade do problema de pesquisa, precisamos de mecanismos que nos levem a conhecer com mais proximidade aquilo que pretendemos investigar. Nesse sentido, o estudo de caso é o procedimento de pesquisa que colabora com a compreensão do fenômeno social investigado e, portanto, foi utilizado nesta Dissertação.

Para Gil (2011, p. 57-58), “[...] o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados”. Ainda segundo o autor, o estudo de caso vem sendo cada vez mais utilizado na pesquisa social em razão de seus propósitos, ou seja, por meio desse método é possível explorar situações da vida real, descrever a condição do contexto em que está sendo feita a investigação e explicar as variáveis de um fenômeno complexo.

O estudo de caso também é definido por Yin (2010, p. 22), como “[...] uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Portanto, dentre as características mais marcantes do estudo de caso, destaca-se o aprofundamento em uma determinada situação da vida real que vise à compreensão de sua complexidade.

Dessa forma, para que pudéssemos responder o problema de pesquisa, a análise dos dados coletados, por meio da aplicação do estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa – RS, fornece informações que nos levaram a conhecer a realidade de trabalho das colaboradoras participantes da pesquisa. Ademais, por meio dele, foi possível certificar a evolução da mulher no mercado de trabalho e constatar que o trabalho dessas mulheres é valorizado na mesma proporção que o trabalho exercido por homens, dentro da empresa.

A partir da compreensão dessa realidade, frisamos aspectos relacionados à valorização do trabalho feminino, a aplicação adequada da legislação trabalhista, assim como a importância do trabalho na vida das colaboradoras e os desafios que constituem obstáculo à

carreira profissional, especialmente no tocante à dificuldade de conciliar a família, filhos e o trabalho fora de casa.

Gil (2009) salienta que são muitas as vantagens proporcionadas pelo estudo de caso, pois, além de permitir a compreensão detalhada do fenômeno social, também é capaz de aproximar o pesquisador da realidade investigada. Logo, o estudo de caso nos permitiu examinar o fenômeno como um todo, oportunizando uma investigação em áreas inacessíveis por outros métodos, ofertando diferentes enfoques teóricos e metodológicos para que possamos aprimorar, construir ou reconstruir o conhecimento existente.

A fim de realizar o estudo de caso, utilizamos técnicas de investigação baseadas na análise de documentação fornecida pela empresa, registros em arquivos, questionários semiestruturados, entrevistas e anotações de campo, procurando compreender como é a jornada de trabalho das colaboradoras integrante do *corpus* da pesquisa. Por meio da análise dos dados coletados ao longo do estudo, construímos um melhor entendimento acerca de como a mulher é vista e valorizada no mercado de trabalho e quais são suas dificuldades e desafios em ascender profissionalmente, tendo em vista a divisão sexual do trabalho.

2.3 Contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada junto a uma empresa⁵ do município de Santa Rosa - RS e envolveu as etapas de pesquisa análise documental, aplicação de questionário semiestruturado e entrevistas.

2.4 Sujeitos da pesquisa e coleta de dados

A seleção do *corpus* da pesquisa em uma empresa situada no município de Santa Rosa-RS foi definida, após observarmos o contexto geral do *locus* investigado. Apuramos que, apesar de expressivo, o número de colaboradoras ainda é menor que de colaboradores, sendo que aproximadamente 42,8% das vagas são ocupadas por mulheres, somando um total de 694 mulheres, enquanto o número de homens é de 927, até o momento da coleta de dados.

Dentre os 61 setores existentes na empresa, aferimos que 41 setores contam com a

⁵ Por questões éticas, não foram divulgados dados que identifiquem as integrantes do *corpus* da pesquisa. Ademais, em respeito à solicitação da empresa, não foi divulgada sua Razão Social ou Nome fantasia, motivo pelo qual não abordamos, em nenhum capítulo da Dissertação, histórico, dados ou informações a respeito da mesma.

atuação feminina. Desses setores, 25 compreendem as atividades de produção e 16 correspondem a outros setores variados. Assim, a seleção do *corpus* da pesquisa foi feita da seguinte forma:

- foram escolhidos 05 setores⁶ da área de produção, nos quais há um número maior de colaboradoras e 05 setores variados em que também adotamos o mesmo critério, ou seja, aqueles nos quais há o maior número de colaboradoras. A escolha dos setores que contemplam o maior número de colaboradoras, tanto na produção, quanto nos setores diversos se justifica em decorrência do interesse em constatar em quais as atividades predomina a mão de obra feminina, permitindo evidenciar possíveis mudanças e evolução nos ofícios naturalmente designados como mais adequados para cada gênero e a construção de um panorama geral da atuação feminina na empresa;

- para escolher os colaboradores em cada um dos 05 maiores setores de produção e nos 05 maiores setores variados, adotamos o preceito do tempo de trabalho junto à empresa. Logo, a escolha das colaboradoras com maior tempo e com menor tempo de trabalho na empresa, trazem experiências de colaboradoras antigas, bem como das mais recentes, conjugando olhares diversos.

Dessa forma, nos 03 setores da área da produção com maior número de colaboradoras, foram escolhidas as mulheres com maior tempo de trabalho na empresa, enquanto nos outros 02 setores com menor número de colaboradoras, foram escolhidas as colaboradoras com menor tempo de empresa.

Nos 05 setores diversos, as colaboradoras também foram escolhidas de acordo com o tempo de trabalho na empresa, dos quais nos 03 setores com maior número de colaboradoras foram selecionadas as com maior tempo de empresa e nos 02 setores com menor número, foram escolhidas as colaboradoras com menor tempo de empresa.

Já para a aplicação das entrevistas, foram selecionadas 03 colaboradoras que integram os cargos de Gerente de Recursos Humanos, Líder de Produção e Supervisora de Higienização. Em razão do elevado número de colaboradoras, não seria possível aplicarmos entrevistas a um número maior de integrantes, ademais, as colaboradoras escolhidas para a entrevista, devido ao cargo que ocupam e o tempo de trabalho junto à empresa, forneceram informações de suma importância para a compreensão do processo de contratação, permanência, promoção e proteção jurídica das colaboradoras da empresa.

⁶ Em respeito ao sigilo solicitado pela empresa *locus* da pesquisa, não foram identificados os setores nos quais as participantes escolhidas para a aplicação do questionário integram, sob pena de estarmos fornecendo informações que permitam sua identificação.

O total de colaboradoras convidadas a participar da pesquisa foram 13, que conheceram os objetivos da investigação, os riscos e benefícios por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - (APÊNDICE A). Das 10 colaboradoras convidadas a responder o questionário (Apêndice B), todas aceitaram, assim como as 03 colaboradoras selecionadas às entrevistas 1 (Apêndice C) e entrevistas 2 e 3 (Apêndice D).

As colaboradoras participantes foram orientadas acerca do sigilo das informações e receberam uma das duas vias do TCLE. Salientamos que todas as participantes responderam todas as questões propostas no questionário e nas entrevistas, demonstrando receptividade e cooperação com a pesquisa.

Como a identificação pessoal das participantes não foi divulgada, o reconhecimento de suas narrativas e dos dados coletados foi feito por meio de numeração aleatória atribuída previamente a cada um dos instrumentos de coleta. Assim, as participantes foram denominadas ao longo das análises como *colaboradoras*, com numeração de 01 a 13, exemplo: colaboradora 01, colaboradora 02, e assim sucessivamente.

2.5 Instrumentos e procedimentos de pesquisa

Para a realização do estudo de caso, aplicamos técnicas de investigação baseadas na análise de documentações fornecidas pela empresa, registros em arquivos, questionários semiestruturados e entrevistas, procurando compreender como é a jornada de trabalho das colaboradoras integrante do *corpus* da pesquisa. Por meio da análise dos dados coletados ao longo do estudo, elaboramos um entendimento sobre a valorização da mulher no mercado de trabalho, suas dificuldades e desafios em ascender profissionalmente, conciliando família, filhos e trabalho.

Os instrumentos de pesquisa foram assim constituídos: a) documentos da empresa; b) registros arquivados; c) questionário semiestruturado com 17 perguntas de múltipla escolha e descritivas (Apêndice B), aplicados a 10 colaboradoras selecionadas nos setores definidos no item 2.4; d) 03 entrevistas com a Gerente de Recursos Humanos, Líder de Produção e Supervisora de Higienização, a fim de questioná-las acerca de questões voltadas ao trabalho feminino na empresa e aspectos referentes à adequação do trabalho das colaboradoras às normas de proteção e promoção do trabalho feminino.

As 10 perguntas feitas à Gerente de Recursos Humanos (Apêndice C) foram diferentes daquelas direcionadas à Líder de Produção e Supervisora de Higienização

(Apêndice D), pois se voltam, mais precisamente, ao processo de seleção e questões que envolvam diretamente a área de recursos humanos da empresa *locus* da pesquisa.

2.6 Análise e interpretação dos dados coletados

A partir da aplicação dos instrumentos e coleta de dados, as informações foram analisadas qualitativamente, sob a perspectiva metodológica da análise de conteúdo. Os dados foram interpretados de forma a extrair respostas ao problema proposto, partindo da análise do estudo de caso com as colaboradoras de uma empresa do município de Santa Rosa – RS.

O tratamento dos dados que aplicamos nesta pesquisa se baseia na concepção de Bardin (2009), método de investigação o qual se utiliza da descrição e categorização das informações coletadas, permitindo, além de uma interpretação objetiva do conteúdo das mensagens, a intervenção subjetiva do pesquisador.

A análise de conteúdo consiste em uma interferência por meio de um conjunto de técnicas utilizadas pelo pesquisador para compreender os significados que se manifestam por meio da linguagem materializada. Com ela é possível ver o que há por trás das manifestações dos sujeitos investigados, pois, conforme Bardin (2009, p, 14) refere, “[...] o discurso aparente geralmente simbólico e polissêmico esconde um sentido que convém desvendar”.

Deste modo, procurando desvelar a atuação profissional das mulheres integrantes do *corpus* da pesquisa, buscamos na análise de conteúdo o suporte para a interpretação das informações adquiridas, a partir da aplicação dos instrumentos da pesquisa. Ademais, por meio da análise da linguagem e das mensagens dos sujeitos, tecemos uma compreensão que se aproxima com a realidade vivenciada por essas mulheres, servindo como base para interpretação de questões ligadas ao gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro.

Para procedermos com a análise das informações coletadas por meio dos questionários e entrevistas (Apêndices, B, C e D), criamos cinco categorias para nos auxiliar na compreensão dos dados, conforme Matriz de análise (Apêndice E). A partir da verificação prévia, constituímos as seguintes categorias que foram confirmadas a partir das respostas coletadas, são elas: a) contexto de subordinação; b) proteção jurídica; c) mercado de trabalho da mulher; d) condições laborais e; d) busca por emancipação.

2.7 Questões éticas

O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética na Pesquisa (CEP) da UNICRUZ na

data de 15 de março de 2018 e aprovado em 09 de maio de 2018, sob o parecer nº 2.643.875. A participação das mulheres integrantes do *corpus* da pesquisa não ofereceu nenhum risco à sua dignidade e à sua instituição, porém algumas questões poderiam ter aflorado nas participantes, sentimentos de inquietação, receio, tristeza e frustração. Todavia, esses sentimentos foram trabalhados por nós, demonstrando ser um processo natural e aceitável, sem provocar desequilíbrios emocionais duradouros ou maiores constrangimentos, além disso esclarecemos a intenção da pesquisa, no sentido de reconhecer a realidade de trabalho e observá-la, sob parâmetros sociais e jurídicos, podendo ajudá-las em determinadas situações. As participantes tiveram a liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo à sua pessoa.

A identidade das integrantes do *corpus* da pesquisa foi mantida em sigilo, sendo omitidas todas as informações que permitiam identificá-las. Todos os dados coletados, neste estudo, são estritamente confidenciais, respeitando-se a privacidade das pesquisadas e da empresa em todas as fases da pesquisa, especialmente na apresentação dos resultados em publicação científica ou educativa.

Os benefícios da pesquisa acarretaram em esclarecimento e melhor compreensão da legislação em prol dos direitos da mulher. Da mesma maneira, sentimentos de satisfação e valorização podem ter sido despertados nas colaboradoras, a partir da verificação de comprometimento e responsabilidade da empresa *locus* da pesquisa. Ademais, após a finalização e defesa da Dissertação, os resultados serão disponibilizados e socializados na empresa por meio de reunião com as integrantes do *corpus* da pesquisa, de forma a lhes dar ciência dos resultados do trabalho realizado.

3 INFERIORIDADE E SUBORDINAÇÃO DA MULHER EM UMA SOCIEDADE HISTORICAMENTE PATRIARCAL

Com o intuito de identificar as variações nas relações entre homens e mulheres ao longo dos tempos, no terceiro capítulo retratamos as primícias da desigualdade de gênero ocasionada pela divisão sexual do trabalho e pelo surgimento da propriedade privada, fatores que, à medida com que as civilizações vão progredindo, acentuam e consolidam a disparidade e a hierarquia entre gêneros. Em seguida discorreremos sobre o patriarcado e sua relação com a dominação e consequente subordinação feminina.

Além das influências do patriarcado na sociedade em geral, tendo em vista que foi um sistema que se expandiu praticamente de maneira universal e persistiu durante longos anos, apontamos também sua repercussão na sociedade brasileira, a qual serviu como base à organização social e familiar. Após breves ponderações, passamos a contextualizar a representação da mulher na história, sua condição de subordinação e silenciamento frente à família e a sociedade. Seguindo, trabalhamos a ocultação e desprestígio do trabalho feminino, salientando que, apesar de não ser socialmente aceito, o trabalho sempre esteve presente no cotidiano da mulher, seja no espaço doméstico, seja no espaço público. Sequencialmente, iniciamos as apresentações das análises da categoria *contexto de subordinação*, trazendo as reais dimensões dessas questões na sociedade atual.

3.1 Origem das desigualdades entre gêneros

A história da humanidade e as questões de gênero caminham juntas, em alguns tempos com mais intensidade, em outros com menos, contudo sempre pautaram uma série de discussões acerca de quais papéis homem e mulher como seres distintos, porém semelhantes quanto à natureza humana, são incumbidos de exercer dentro da sociedade. Durante muito tempo, o papel que cada um deveria executar era definido por uma taxatividade social, ou seja, a tarefa de mulher era apenas dedicar-se ao lar, enquanto os homens deveriam trabalhar para prover o sustento de sua família.

No entanto, para que possamos compreender a complexidade da desigualdade

construída entre gêneros, no decorrer da evolução humana, precisamos explorar aspectos históricos das antigas civilizações, de forma a verificar o grau de igualdade na qual os seres humanos dos primórdios viviam. Em meio a uma cultura de inferiorização da mulher em relação ao homem, estudos arqueológicos referenciados por Eisler (2001), nos surpreendem ao revelar que, nas sociedades pré-históricas do período paleolítico e também na era neolítica, o regime de organização social não estabelecia desigualdades entre sexos.

Hahn (2016) explica que, antes de se instaurar as relações de subordinação entre gêneros, as sociedades estruturavam-se a partir de práticas igualitárias, nem o homem exercia poder sobre a mulher, nem a mulher sobre o homem. Nos primórdios da humanidade, a organização social se baseava na união e colaboração entre os membros dos grupos, que viviam harmonicamente em um sistema de cooperação mútua.

Inicialmente, as comunidades e as famílias organizavam-se segundo um sistema chamado por Eisler (2001, p. 25) de “matrilinear”, que seria a parceria entre homens e mulheres em suas relações sociais. Segundo essa concepção, as mulheres recebiam uma valorização diferenciada em razão do papel social da maternidade, o poder de procriar, pois a espécie estava em seu domínio, o que lhes dava até mesmo o título de deusas, contudo não se percebe indícios de que elas tenham oprimido os homens em razão de seu papel de prestígio.

Em geral, as comunidades primitivas eram pequenas e apresentavam um grau de solidariedade entre os integrantes, para que juntos pudessem se desenvolver tecnicamente e, sobretudo, para que proovessem a sobrevivência e a defesa do grupo. Tendo em vista essas características, homens e mulheres conviviam e trabalham conjuntamente na coleta de alimentos, na caça e na manutenção da família, sendo que, por mais que cada indivíduo fosse responsável por funções distintas, isso não resultava em desigualdade entre eles. Acerca da solidariedade entre sexos Pessis e Matín (2005, p. 20) salientam que:

O escasso desenvolvimento técnico e o instrumental rudimentar disponível para sua defesa determinaram que as pequenas comunidades humanas tivessem que ter um grau de coesão e solidariedade essencial para a sua sobrevivência. Cada um com suas especificidades e capacidades era apto para desempenhar uma função específica para que o grupo pudesse atuar como um só indivíduo. Quanto maior era a partilha que se fazia da informação para a defesa, maiores eram as possibilidades de sobrevivência da comunidade. Estas necessidades grupais transcendiam às diferenças de gênero.

Percebemos como a necessidade de auxílio impedia a manifestação de relações desiguais entre homens e mulheres. Entretanto, à medida que a sociedade torna-se mais complexa, a convivência entre os membros do grupo também sofrem modificações,

originando os primeiros sinais de desigualdade que surgiam desde que ocorreu a divisão do trabalho entre sexos.

Quando as comunidades passam a dividir as tarefas baseadas nesse critério, a igualdade entre homens e mulheres é relativizada e se enfraquece, a partir do desenvolvimento da agricultura e da metalurgia do cobre e do bronze, momento em que os grupos buscam meios de acumular riquezas, originando a supremacia masculina nas relações sociais (ENGELS, 1997). Enquanto a principal função do homem era zelar pela proteção da comunidade e pela produção de riquezas, a mulher passava a dedicar maior parte de seu tempo cuidando dos filhos e dos serviços domésticos e ainda precisava executar o trabalho agrícola junto com os homens.

A respeito da origem das desigualdades, Hahn (2016, p. 58) considera que “[...] a divisão de trabalho por gênero, desde as sociedades mais remotas, torna-se, por consequência, a principal causa da separação dos espaços femininos e masculinos, [...] condicionando as desigualdades futuras em sociedades mais complexas”. Assim, conforme a sociedade evolui, as relações humanas deixam de se projetar apenas sob a imprescindibilidade de defesa e da sobrevivência e passam a se estruturar no trabalho.

A nova organização social, fundada no trabalho com finalidade patrimonial, imputava tarefas que exigiam maior dispêndio de tempo e menor prestígio à mulher, colocando-a em situação de subordinação ao homem, que já era visto com superioridade. A supremacia masculina decorre da chamada “solidariedade masculina”, que, de acordo com Pessis e Matín (2005, p. 22), manifesta-se a partir do momento em que apenas o homem passa a ter domínio das inovações técnicas e compartilha desse conhecimento com outros homens, evidenciando “[...] que na história dos gêneros, em todas as classes sociais as mulheres serão excluídas da informação técnica”.

A divisão do trabalho por gênero e a privação da mulher das inovações foram condições para a formação de uma nova ordem social que deixava de se guiar pela igualdade e cooperação, propagando a desigualdade como algo natural entre gêneros. O novo sistema social, conhecido como patriarcalismo, foi responsável por impulsionar e expandir a dominação do homem sobre a mulher e os filhos, justificando a inferioridade e subordinação decorrente de construções culturais que orientaram a sociedade durante muitos séculos e ainda na atualidade deixa vestígios em nosso meio.

3.2 Patriaracado e o poder do homem sobre a mulher

Quando a desigualdade de gêneros se consolida, as relações entre indivíduos passam a se constituir, a partir da hierarquiação do homem sobre a mulher, tornando-a socialmente inferior. Partindo da premissa que inicialmente a sociedade não estava estruturada sob a égide do patriarcado, conseqüentemente podemos pensar que foi o matriarcado quem antecedeu esse sistema masculino de dominação, mas como já mencionamos, não há evidência que a mulher tenha exercido, em algum momento da história, o poder sobre o homem, e sim, que atuou em pé de igualdade com ele.

A sociedade patriarcal acentuou ainda mais as distinções entre gêneros. O padrão criado pelo patriarcado permitia ao homem uma vida livre, na qual desfrutava do convívio social e do poder de mando sobre a esposa e os filhos, já a mulher era vista apenas como “[...] objetos da satisfação sexual dos homens, reprodutoras de herdeiros, de força de trabalho e de novas reprodutoras [...]”, limitavam-se a cuidar da casa, do marido, dos filhos e dar ordem às escravas (SAFFIOTI, 2005, p. 42).

Durante muito tempo a mulher permaneceu subordinada às regras da sociedade patriarcal, geralmente casava-se cedo e saía do poder de seus pais para o poder de seu marido. O destino das mulheres, desde seu nascimento, era o casamento, não possuíam qualquer outra finalidade que não fosse os cuidados domésticos, a única forma de evitar casamentos indesejados era o convento, que também era o destino daquelas que não conseguiam casar e procriar.

O patriarcado foi um sistema político e social responsável por dar origem à hierarquização e dominação do homem sobre os filhos e a mulher, tornando-os inferiores tanto no âmbito familiar quanto na esfera social. O patriarcado foi muito mais que uma ideologia, foi uma estrutura que se introduziu na sociedade como um todo, atingindo desde a cultura, a religião, a política, o social e até a economia. Castells (2000) refere que a atual sociedade carrega os elementos históricos do patriarcado, sendo a análise desse sistema, fundamental para a compreensão das relações de dominação social.

Mesmo constatando teoricamente que existiram tempos de igualdade entre gêneros, as estruturas do patriarcado se arraigaram no cerne da sociedade e, além de vingar, também se fortaleceram e produziram frutos, sufocando quaisquer indícios de isonomia. A universalidade do patriarcalismo tornou a regra clara, a sociedade pertence aos homens e, nelas, as mulheres atuam como subordinadas e dependentes do livre arbítrio do pai e do marido.

As mulheres, na sociedade patriarcal, eram submissas tanto ao homem quanto à

sociedade em que vivia. Reféns de seus lares, não podiam sair à rua, não podiam trabalhar, apenas desfrutavam da liberdade de ir até a igreja, desde que acompanhadas. Segundo a visão da época, o sexo feminino, frágil e com pouca capacidade, estava em todas as instâncias condicionado as vontades do sexo forte, nobre e dominador do homem (FREYRE, 1977).

De acordo com Saffioti (2005), a reprodução desse sistema tem como base a hierarquia sobre a mulher e a solidariedade entre homens. Apesar de cultivarem relações hierárquicas uns com os outros, os homens se unem e, a partir da troca de informações, possam a manter a mulher sobre o seu controle. A superioridade masculina não prejudica a solidariedade que existe entre eles, revelando que esse foi um sistema pensado e desenvolvido pelo homem e tem como principal alvo a mulher.

Apesar de ser basicamente movido pelo homem, o patriarcado é fomentado também pela atuação das próprias mulheres, as quais, motivadas pelo sistema, agem com violência umas contra as outras. A força do patriarcado decorre de sua repercussão, enquanto instituição social que se reproduz de forma involuntária e se naturaliza nas práticas de opressão contra a mulher, que segundo Saffioti (2005, p. 38):

[...] exprime, de uma só vez, o que é expresso nos outros termos, além de trazer estampada, de forma muito clara, a força da instituição, ou seja, de uma máquina bem azeitada que opera sem cessar e, abrindo mão de muito rigor, quase automaticamente.

Para Saffioti (2005, p. 41), o patriarcado não se reduz a uma mera hierarquização entre as categorias de sexo, mas expressa fenômenos sociais criados e introjetados no meio social, pois “[...] todas as sociedades do passado remoto, do passado mais próximo e do momento atual comportaram/comportam a subordinação das mulheres aos homens”. Mesmo com sustentação sólida, o ponto de desequilíbrio desse sistema surge da incompatibilidade de interesses entre as categorias, enquanto o homem busca conservar o seu poder, a mulher desperta para a necessidade de lutar por condições de igualdade.

A mulher não é reconhecida como uma categoria social, segundo a visão patriarcal. É como se ela fosse um desmembramento do homem, todavia sem autonomia, restrita à vida privada, ao casamento, à maternidade e às tarefas do lar. Partindo desse entendimento, podemos até ponderar que o patriarcado se tratou de um sistema que não exerceu influência tão significativa na esfera pública quanto no ambiente privado da vida familiar, espaço onde toda a opressão surgia.

PATEMAN (1993), no livro *O contrato sexual* explica que o patriarcado perpassa as relações familiares, incorporando-se a sociedade civil e as demais instituições, como Igreja,

Escola e o próprio Estado. Todos os espaços estruturam-se de acordo com os ideais desse sistema, no qual é preciso incorporar a mulher à sociedade civil, não como forma de lhe conferir liberdade, mas para que ela aceite e ratifique a dominação do homem.

Ainda segundo a referida autora (1993, p. 16-17), a origem da subordinação e inferiorização da mulher estão assentadas na teoria política do contrato, que classicamente é utilizada para explicar de forma fictícia a passagem de uma sociedade na qual as pessoas se encontram em estado de natureza para uma sociedade civilmente organizada. Para ela, a concepção da dominação de gênero está firmada na existência de um “contrato sexual” que cria direitos políticos do homem sobre a mulher, fato que não é explicado pela teoria clássica do contrato social ou pacto original, como é intitulado por Rousseau e Locke.

A dominação dos homens sobre as mulheres e o direito masculino de acesso sexual regular a elas estão em questão na formulação do pacto original. O contrato social é uma história de liberdade; o contrato sexual é uma história de sujeição. O contrato original cria ambas, a liberdade e a dominação. A liberdade do homem e a sujeição da mulher derivam do contrato original e o sentido da liberdade civil não pode ser compreendido sem a metade perdida da história que revela como o direito patriarcal dos homens sobre as mulheres é criado pelo contrato. A liberdade civil não é universal – é um atributo masculino e depende do direito patriarcal. Os filhos subvertem o regime paterno não apenas para conquistar sua liberdade, mas também para assegurar as mulheres para si próprios. Seu sucesso nesse empreendimento é narrado na história do contrato sexual. O pacto original é tanto um contrato sexual quanto social: é social no sentido de patriarcal – isto é, o contrato cria o direito político dos homens sobre as mulheres -, e também sexual no sentido do estabelecimento de um acesso sistemático dos homens ao corpo das mulheres. O contrato original cria o que chamarei, seguindo Adrienne RICH, de ‘lei do direito sexual masculino’. O contrato está longe de se contrapor ao patriarcado: ele é o meio pelo qual se constitui o patriarcado moderno (PATEMAN, 1993, p. 16-17).

A partir das ideias de Pateman (1993), resta visível que em praticamente toda a história da espécie humana a mulher foi objeto do contrato que legitima o poder do homem como um direito político de dominação, capaz de consagrar sua soberania dentro de casa e na sociedade civil. Os próprios filhos são incluídos nessas relações de subordinação desde pequenos, de forma a prepará-los a dar continuidade ao sistema de opressão, já que os meninos serão os patriarcas e as meninas, as submissas do futuro.

Analisando as concepções das teorias contratuais, podemos identificar que o homem sempre foi a figura de destaque na sociedade, já a mulher, sinônimo de obediência e subordinação em troca de proteção masculina. Ambos os pactos são construídos sem a participação feminina, colocando-as em caráter desigual, desde que a sociedade passou do estado natural para uma sociedade politicamente organizada, onde se alega estender a liberdade a toda humanidade, porém humanidade masculina. Nem no casamento a mulher se

apresenta de forma igualitária, pois o próprio contrato de casamento é celebrado de forma a reconhecer o direito patriarcal do homem sobre a mulher.

É importante esclarecer que o patriarcado não se resume no poder do pai, como a interpretação literal do termo pode nos levar a compreender, e sim, ao poder do homem, sendo que toda a organização social passa a centrar-se na autoridade masculina. A mulher e os filhos eram considerados seres secundários, sobre os quais o homem exercia além da exploração e dominação, que segundo Saffioti (2005) lhes dá a condição de oprimidos, também o controle sobre o direito à vida de seus subalternos.

O patriarcado promoveu a implantação de uma cultura de inferiorização feminina que sustenta, ainda na contemporaneidade, práticas discriminatórias nas relações familiares, na sociedade, na educação e no mercado de trabalho, marginalizando a mulher em diferentes profissões. A esse respeito Saffioti (2005, p. 42), afirma que:

A exploração chega a ponto de os salários médios das trabalhadoras brasileiras serem cerca de 60% dos rendimentos médios dos trabalhadores brasileiros, embora, nos dias atuais, o grau de escolaridade das primeiras seja bem superior ao dos segundos. A dominação-exploração constitui um único fenômeno de duas faces. Desta sorte, a base econômica do patriarcado não consiste apenas na intensa discriminação salarial das trabalhadoras, em sua segregação ocupacional e em sua marginalização de importantes papéis econômicos e político-deliberativos, mas também no controle de sua sexualidade e, por conseguinte, de sua capacidade reprodutiva [...].

Mesmo que as estruturas originais do patriarcado não sejam mais as mesmas, a natureza desse regime permanece e, sempre que possível, se apresenta por meio das desigualdades de gênero. Apesar de grande parte das mulheres já terem vencido as imposições tradicionais impostas pelo binômio exploração/dominação, ainda há uma parcela que enfrenta dificuldade para inserirem-se no meio social em condições de igualdade ao homem.

A dificuldade da mulher em ser reconhecida enquanto sujeito de direitos, ainda na atualidade, decorre do fato de que, lamentavelmente, conforme refere Catells (2000, p. 278), ainda há evidências de que em alguns espaços o patriarcado “[...] está vivo e passa bem”. Essa alegação justifica o motivo pelo qual, universalmente, o gênero feminino compõe o grupo de minorias sociais que há tanto tempo luta por emancipação e por condições igualitárias nos espaços públicos e privados.

Estamos inseridos em uma sociedade de cultura patriarcal e machista que, mesmo aparentemente aceitando que a mulher seja plena detentora de direitos como os homens, ainda reserva várias críticas àquelas que bravamente lutam por reconhecimento social e profissional. Por mais que já tenham ocorrido transformações, para que possamos alcançar mudanças

efetivas, precisamos de aspectos que vão além de uma legislação punitiva às práticas discriminatórias, mas especialmente, demanda por práticas educacionais capazes de solidificar o pensamento de igualdade em nível social, transformando os paradigmas ainda existentes.

3.3 Patriarcado e a formação da sociedade brasileira

No Brasil, a trajetória da mulher, como em tantas outras partes do mundo, é marcada pela dominação masculina, que, somente após árduas lutas, conquista espaços inacessíveis, como por exemplo, o mercado de trabalho. Grande parte da história brasileira foi escrita apenas com a presença do homem, pois à mulher competia apenas às cenas domésticas, o que se estende até o final do século XIX e início do século XX, quando as primeiras transformações começam ocorrer.

O patriarcado assume a frente da organização da sociedade brasileira já no início da colonização, sendo a família a instituição responsável por acolher e fomentar a hierarquia da categoria masculina. Na obra *Casa-Grande & Senzala*, publicada em 1933⁷, Gilberto Freyre apresenta a formação inicial das famílias brasileiras, evidenciando que o regime patriarcalista, mais do que em outros países, está enraizado em nossa cultura há muito tempo.

Segundo Freyre (2003, p. 33), a formação da sociedade brasileira firmou-se na mão de obra escrava, no cruzamento de raças do branco, índio e negro e no patriarcado rural. A organização civil e econômica da sociedade brasileira ocorreu apenas em 1832, com a chegada dos portugueses. Em meio a uma sociedade em estruturação, a formação sociocultural e política do Brasil recebeu influência do patriarcado, sistema que norteou a organização das famílias e das relações de poder entre homem e mulher. No Brasil Colônia, o poder econômico e ideológico concentrava-se na figura masculina de uma “[...] minoria de brancos e brancarões”, conhecidos como senhores que dominavam os filhos, esposa, escravos e todos aqueles que estivessem ao redor da casa-grande.

O sistema patriarcal de colonização trazido pelos portugueses foi responsável por construir as relações de opressão da mulher, do negro e dos que se encontrassem em situação de inferioridade aos senhores. É nele que também se assenta a promiscuidade sexual, pois os senhores se envolviam com as escravas negras, com as quais procriavam, mostrando que a vida do patriarca ia além dos limites da casa-grande.

Mais uma vez percebemos o poder sobre o corpo da mulher, o que nos leva a constatar

⁷ No presente estudo foi utilizada a 48ª edição, 2003.

que realmente o patriarcado confere direitos sexuais aos homens. Como os portugueses não possuíam capital humano para povoar o vasto território desbravado, logo passaram a se miscigenar com as índias e mais tarde com as negras, dessa forma, mesmo que sob um regime de exploração, Freyre (2003, p. 162), valoriza a atuação feminina por ser “[...] a base física da família brasileira, aquela em que se apoiou, robustecendo-se e multiplicando-se a energia de reduzido número de povoadores europeus”.

As mulheres livres, isto é, as brancas compunham uma pequena minoria durante o período colonial, razão pela qual é a mulher negra que ganha destaque na formação da família brasileira, é nela que se firma grande parte da força de trabalho doméstico da casa-grande e das atividades agrícolas. Entretanto, o pensamento machista da época se resume muito bem no que Freyre (2003, p. 48) aponta como ditado do Brasil patriarcal, “[...] “Branças para casar, mulatas para f..., negra para trabalhar” [...]”, mostrando que a mulher é um objeto de utilidade para o homem, as brancas assumem o papel social de esposas e mães, e as mulatas e negras, a satisfação sexual e o trabalho.

As irregularidades entre gêneros já ocorriam no tempo colonial, tanto na família, quanto na sociedade em geral. A obra de Freire vai, ao longo de seu desenrolar, mostrando que a mulher é objeto de satisfação sexual do homem e sua propriedade. Além do apoio da categoria masculina, o patriarcado recebia apoio de outras instituições, como a Igreja, dessa forma, atitudes atualmente consideradas crime, como mandar queimar escravas grávidas e crianças, justificavam-se, na época, com base no poder do patriarca.

O patriarcado rural e escravocrata, ilustrado por Freyre pela figura da casa-grande e da senzala, solidificou a organização e a estruturação da sociedade brasileira, representando o sistema político, social e econômico da época colonial e firmando práticas que se eternizam ao longo da história. Sobre a influência do patriarcado na sociedade brasileira Freyre (2003, p. 36 e 44) versa que:

A casa-grande, completada pela senzala, representa todo um sistema econômico, social, político: de produção (a monocultura latifundiária); de trabalho (a escravidão); de transporte (o carro de boi, o bangüê [*sic*], a rede, o cavalo); de religião (o catolicismo de família, com capelão subordinado ao *patêr famílias*, culto dos mortos etc); de vida sexual e de família (o patriarcalismo polígamo); de higiene do corpo e da casa (o "tigre", a touceira de bananeira, o banho de rio, o banho de gamela, o banho de assento, o lava-pés); de política (o compadrismo). [...] a história íntima de quase todo brasileiro: da sua vida doméstica, conjugal, sob o patriarcalismo escravocrata e polígamo; da sua vida de menino, do seu cristianismo reduzido à religião de família e influenciado pelas credices da senzala [...] Nas casas-grandes foi até hoje onde melhor se exprimiu o caráter brasileiro: a nossa continuidade social.

Muitas questões de nossa sociedade podem ser compreendidas por meio da análise do

patriarcado e suas criações. As tradições, a necessidade do casamento às mulheres, a maternidade, o cumprimento das tarefas domésticas são alguns dos muitos exemplos que se apoiam nesse sistema instituído, desde o primeiro século da colonização.

Transformar esse cenário que já trouxe tantas proibições e sofrimento à mulher não é uma tarefa fácil, pois, desde a origem de nossa sociedade, o comando das decisões e o poder sempre estiveram nas mãos dos homens brancos e ricos. Importante ressaltar que o patriarcado ainda faz distinção de valorização não apenas em razão do gênero, mas também por conta da raça e da classe social, assim, ser negra e/ou pobre, tornava a mulher ainda mais submissa à sociedade dos homens.

3.4 Condição feminina na história

Escrever sobre a história das mulheres é fundamental, para que possamos compreender que as diversas desigualdades de gênero, inclusive as que permeiam o mercado de trabalho, apoiam-se no poder de dominação masculino. Assim foi ao logo da humanidade, a mulher foi relegada dos espaços públicos, era como se não existissem para a sociedade, nem ao menos dentro do espaço doméstico possuíam grande prestígio, pois o homem, enquanto chefe, não entregava o domínio do lar a mulher.

Até meados do século XIX, a mulher foi silenciada, sem voz, sem atuação, sem cor, nada se tem a dizer sobre elas, tão insignificante era sua representação para a sociedade. As mulheres formavam um grupo invisível, e a desculpa era sempre a mesma, como menciona Perrot (1995, p.9), não há o que escrever sobre elas, “Não se sabe nada das mulheres”. Difícil realmente seria saber muito, já que o público do qual nos referimos, não possuía qualquer atuação na vida em sociedade, com tantas cenas masculinas para retratar, a pacata vida feminina permanecia sem representação.

Pode até nos parecer estranho dizer que a história desconsiderou a existência feminina, já que a mulher sempre esteve presente na sociedade, ocorre que a invisibilidade e o silêncio faziam parte da ordem natural da hierarquia cultural. Segundo Perrot (2007), o surgimento da história das mulheres deu-se na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, nos anos de 1960, e posteriormente na França, quando a “mulher” passa a compor um objeto de estudo nas Ciências Humanas, colocando em discussão a sua condição de sujeito nas dimensões da vida privada e no espaço público e, sobretudo, buscando relevar o que a própria mulher pensa a respeito de sua imagem e da representação que o homem construía e exterioriza a seu respeito.

A fim de reconstruir e conferir visibilidade às memórias femininas, autores recorrem às mais variadas áreas do conhecimento, como a História, Sociologia, Psicologia, Antropologia, a Política, para trazer ao conhecimento, inclusive da própria mulher, a condição de opressão e discriminação que sofrera durante séculos, e que ainda não está completamente eliminada. Dentre esses estudiosos, Michelle Perrot, historiadora francesa, dedicou parte de seus trabalhos para abordar a imagem e o percurso da história da mulher.

Na visão da historiadora (PERROT, 1995, p.14), as relações de gêneros são o “motor da sociedade”, tudo está envolvido e sofre interferências das construções culturais que recaem sobre cada sexo. A cultura do meio social no qual estamos inseridos, além de produzir, também se encarrega de reproduzir as ideologias de cada época. Dessa forma, a natureza humana resta dividida em dois polos, de um lado a maternidade, o espaço doméstico e a delicadeza, do outro, o trabalho produtivo, a honra, a vida pública, o lazer, conseqüentemente, a mulher está no primeiro e o homem no segundo.

Em relação a essa divisão de espaços, das tarefas da mulher e do trabalho do homem, Tedeschi (2012, p.30) destaca que:

A divisão sexual do trabalho estaria então profundamente relacionada com as representações sociais vinculadas a mulheres e homens, no sentido de que o trabalho constitui a própria identidade masculina, enquanto as mulheres estão como que “provisórias” no mundo do trabalho, reforçando a valorização diferenciada entre homens e mulheres, e hierarquizando os gêneros.

Enquanto que para o espaço público a mulher jamais havia existido, o homem carrega naturalmente uma identidade que se forma a partir de sua atuação no mundo do trabalho assalariado e dos negócios. Mesmo desempenhando ofícios como o de artesãs, costureiras, doceiras, até mesmo na agricultura, o trabalho da mulher era confundido com as tarefas domésticas e passava despercebido.

A sociedade ocidental estruturou-se com base na divisão sexual do trabalho em que o homem ocupava o polo dominante. Apesar dessa separação, a mulher participava das atividades assim como o homem, entretanto não ocupava o núcleo dirigente. Para Touraine (2006, p. 218), “A dominação não se explica pelas respectivas características dos homens e das mulheres, mas por um *pattern* (padrão) cultural que atribui um papel central aos homens [...]”.

A desigualdade de gênero se tornou tão frequente na ordem social e familiar, que, costumeiramente, passou a ser aceita, inclusive por aqueles que eram privados de seus direitos naturais, ninguém os reclamava, até mesmo pelo fato de que nem acreditavam que estavam sendo vítimas de injustiça. As mulheres foram sacrificadas com a violação de inúmeros

direitos por preconceito e discriminação de uma parcela de homens, que mesmo não representando a maioria, agiam de forma a restringir seus direitos por acreditar que não eram capazes de exercê-lo (CONCORCET, 2013).

A divisão de tarefas, uma dentre as várias causas da desigualdade de sexos, iniciava-se ainda quando meninos e meninas eram crianças, e continuava até a fase adulta, sempre atribuindo maior liberdade e valorização ao sexo masculino. Enquanto os meninos podiam circular pelas vias públicas e brincar, as meninas eram ensinadas a ajudar nos serviços de casa, acompanhavam suas mães na cozinha, na limpeza e até mesmo no cuidado dos irmãos, o que demonstra que culturalmente a mulher é modelada desde a infância com menos autonomia que o homem, refletido essa fragilidade em desigualdade, inclusive no âmbito profissional.

Por mais que a mulher seja universalmente conhecida como o “sexo frágil”, Perrot (2006, p.168) nos leva a refletir acerca da veracidade dessa alegação, pois, ao contrário do que a história nos diz, e via de regra, na antiguidade era preponderantemente escrita por homens, a mulher simboliza o poder que se oculta atrás das decisões masculinas nos negócios, na família e na sociedade. Esse poder de dominação do homem não passa de uma ficção que inferioriza a mulher, em verdade, são elas que “[...] puxam os fios dos bastidores, enquanto os pobres homens, como marionetes, mexem-se nas cenas públicas”, revelando que constituem o sexo mais forte que e a exteriorização da imagem masculina na sociedade.

Historicamente, a mulher foi considerada por muito tempo sinônimo de fragilidade, obediência ao pai e ao marido e com pouca capacidade intelectual para desempenhar atividades que não fossem ligadas ao lar e ainda com algumas restrições. Era o homem quem governava a família e a casa, somente após sua morte é que a mulher recebia autoridade doméstica e patrimonial da família.

A própria Igreja Católica procurava manter viva a restrição da vida da mulher aos espaços privados, reforçando a hierarquia entre gêneros, e para que isso fosse aceito sem contestação, reservava algumas atividades para que a mulher pudessem se dedicar sem afrontar a moral da família, como por exemplo, atividades de caridade e eventos beneficentes. Essas práticas incentivadas pela Igreja proporcionaram as primeiras formas de atuação social às mulheres das classes altas, permitindo com que elas pudessem ver a realidade, além das paredes do próprio lar (HABNER, 2016).

Nasciam com seu destino traçado pela própria sociedade, desde pequenas as meninas já eram educadas para se tornarem donas de casa e mães exemplares. Os papéis socialmente definidos passavam de pais para filhos, numa continuidade hereditária, geralmente, os

casamentos eram escolhidos ainda quando as meninas eram crianças, e tão logo se casavam, ainda que bem jovens, já começavam a procriar.

O casamento foi um dos institutos mais importantes nas conjunturas familiares. Além de representar a manutenção da ordem de uma família correta aos padrões da época, o matrimônio também se resumia em uma forma de preservar o poder das famílias. No entanto, quando se tratava das classes mais baixas, o casamento também possuía grande importância, mas, nesse caso, para garantir a sobrevivência e uma vida relativamente melhor.

Implicado na influência da Igreja Católica que transformou o casamento em um sacramento cristão, Nader (2013) nos explica que esse instituto já vem desde o século XII, servindo como princípio organizacional dos comportamentos masculinos e femininos na sociedade. Para a mulher, não casar era um pecado e, esse peso se tornava ainda maior às mulheres que se tornavam mães solteiras, pois ter um filho sem estar casada era um sacrilégio, uma fatalidade para a família.

Algumas por obrigação, outras por necessidade, não podemos negar que o casamento foi construído culturalmente como se fosse um sonho para toda mulher. Já que nascera para casar, acreditava-se que a mulher não seria feliz, se não estivesse ao lado do homem, visão que se propagou durante anos na sociedade e ainda hoje, no imaginário popular, se faz presente. Além disso, o enlace matrimonial era socialmente protegido e julgado essencial à mulher, representava um mecanismo eficaz no controle da subordinação feminina, e reforçava os princípios patriarcais de uma sociedade governada por homens e para homens.

Como se não bastasse estarem destinadas ao casamento e excluídas do convívio público, a mulher permaneceu por muito tempo sem ter acesso à educação⁸, não sabia ler nem escrever, pois se julgava que a instrução era desnecessária para a realização das tarefas domésticas. As poucas moças alfabetizadas, filhas de senhores de engenho, marechais de campo e de fidalgos eram enviadas para conventos em Portugal, onde aprendiam os papéis femininos, que se resumiam em ter uma casa para governar, um marido para fazer feliz e filhos para educar, limitando-se a ler, escrever, contar e costurar (OLIVEIRA, 2012).

A educação dada às mulheres, e aqui cabe destacar que eram apenas às mulheres pertencentes a elites, voltava-se para a formação de damas que soubessem se portar perante os eventos sociais e de esposas que honrassem seus maridos. Quanto às mulheres das camadas mais pobres, a estas não era oportunizado qualquer tipo de educação, nem mesmo a

⁸ Quando falamos o termo “educação” ao longo da presente pesquisa, estamos nos referindo à educação em seu sentido formal, que é aquela que acontece nos espaços escolares e de formação profissional (GOHN, 2006).

doméstica. Aprendiam desde muito jovens a desenvolver ofícios como de costureira e artesãs para ajudarem no sustento da casa, já que as mulheres das classes baixas, ao contrário das demais classes, sempre trabalharam.

Inicialmente foi disponibilizada à mulher as instruções básicas para a vida doméstica e religiosa, aprendia a ler, a escrever e também recebia algumas noções de matemática para que conseguisse manter o controle familiar dos gastos. A educação conferida ao homem tinha como objetivo prepará-lo para o mercado de trabalho e à vida de negócios, sobretudo, a da mulher, voltava-se apenas ao casamento e a convencê-la acerca de seu papel doméstico.

A respeito da educação doméstica, Vidal (1996. p. 32) destaca que o ensino destinado à mulher, nos séculos passados, resume-se na formação de futura esposa e mães que zelasse pelos filhos, marido e pelas atividades do lar, dessa forma, desde pequena já era instruída a permanecer restrita a vida privada:

As escolas femininas, assim, serviam para a produção de determinadas habilidades manuais com o intuito de facilitar a entrada das alunas das classes populares no mercado de trabalho, facultando-lhes uma profissão coerente com o que se concebia como “atividades relacionadas à natureza da mulher”, sempre atinente ao serviço doméstico: fosse na qualidade de esposa e mãe, preocupada em tecer para a família; na de criada, ocupada em bem servir seus patrões; ou ainda, na de trabalhadora das indústrias têxteis, revivendo, na fábrica os costumes adquiridos no interior dos lares. Essas disciplinas revelam, na menina, a expectativa de sua atuação social futura como mulher.

Como podemos perceber, a educação da mulher não a preparava profissionalmente para desempenhar funções que fossem além dos afazeres do lar, até mesmo porque culturalmente, acreditava-se que a mulher precisava ser educada, mas não instruída. Assim foi durante muitos anos, ainda no final do século XIX, o Brasil era marcado por um cenário rural onde o analfabetismo predominava.

A falta de instrução dificultava a entrada da mulher no mercado de trabalho, e também lhe atribuía os ofícios mais desprestigiados. Compete destacarmos que a historicidade pouco fala da mulher e quando a faz se resume em relatar a vida das mulheres da classe nobre, enquanto as da classe baixa restam esquecidas. A maioria dos livros descreve a educação doméstica, a submissão ao pai e marido, a vida cerceada ao lar da mulher burguesa, sendo poucos os registros que descrevem o dia a dia das mulheres das classes populares.

Soibet (2004, p.367) explica que a realidade da mulher popular ora se assemelha, ora se distancia daquela vivenciada pelas mulheres das classes mais altas. Mesmos não sendo socialmente aceito, muitas famílias já eram chefiadas apenas por mulheres, o que ia de encontro aos modelos de família burguesa da época. A mulher pertencente às classes mais pobres, geralmente sempre trabalharam para sustentar a família, “[...] não eram formalmente

casadas, brigavam na rua, pronunciavam palavrões, fugindo, em grande escala, aos estereótipos atribuídos ao sexo frágil”.

A atuação da mulher popular não era vista com bons olhos, a vida pública fazia com que fossem taxadas de vagabundas, pois a rua representava a perda da honestidade feminina. Enquanto a mulher burguesa vai aos poucos ganhando intimidade nos lugares públicos, porém sempre acompanhada de seus esposos, a mulher mais pobre circulada livremente pelas ruas, contudo, mesmo tendo uma realidade distinta, elas carregavam o mesmo sentimento de inferioridade, por mais que o seu trabalho auxiliasse nas despesas, não era reconhecido como tal.

O trabalho feminino foi perduravelmente rejeitado pela sociedade, sob a alegação de que violaria sua natureza e depreciaria sua moral, sua saúde, seu casamento e os atributos de boa mãe e dona de casa exemplar. A idealização da mulher perfeita, segundo o olhar masculino, as consagrava “anjo do lar”, dele não deveriam e nem poderiam sair, afinal, a mulher apenas se construía enquanto sujeito à sombra da imagem do homem e a ele era dependente, “Reconhecer a mulher como indivíduo autônomo equivaleria a desnaturá-la, a precipitar a ruína da ordem familiar, a gerar confusão entre sexos” (LIPOVETSKY, 2000, p. 210).

Estimava-se que a mulher era bem representada pelo pai e posteriormente pelo marido, não havia motivos para proclamar sua emancipação na vida pública, pois era de notório conhecimento que se conquistasse o mínimo de liberdade, buscaria ainda mais. O receio dos homens realmente se confirmou à medida que a mulher vai desbravando o mundo que se passa do outro lado do lar, não se sujeita mais à dominação masculina; o trabalho, os direitos civis, políticos e trabalhistas, o poder sobre seu próprio corpo, a liberdade de escolha, a maternidade, são alguns dos progressos femininos que abriram as portas e inspiram até nos dias de hoje a busca por igualdade de gênero.

Segundo Lipovetsky (2000, p. 221), a pós-modernidade escreveu um novo capítulo na história da mulher, retirando-a do lar e a apresentado ao mundo exterior. A princípio, havia a concepção de que o trabalho era representado pela necessidade de auxiliar no sustento da casa, noção que se difundia inclusive na mentalidade feminina. Com a evolução sociocultural, o trabalho passou a simbolizar muito mais que a simples complementação do orçamento familiar, e sim, uma prioridade fundamental para afirmar a identidade feminina, “[...] uma exigência individual e identitária, uma condição para se realizar-se na existência, um meio de auto-afirmação [*sic*]”.

De acordo com Lipovetsky (2000), a mulher passou por ciclos na trajetória histórica

que marcaram seu reconhecimento social e profissional nos moldes da contemporaneidade. A série de transformações que fazem despertar dentro do corpo feminino um sujeito adormecido de uma mulher autônoma, dotada de desejos, sentimentos, ideais e valores, desabrocha na pós-modernidade com uma mulher livre, que, de acordo com a autora, se denomina a “terceira mulher”.

A “primeira mulher”, ou também chamada de “mulher depreciada”, corresponde àquele “[...] ser inferior sistematicamente desvalorizado ou desprezado pelos homens”. Os papéis conferidos a elas são foscos, sem relevância, e a divisão do trabalho em razão do sexo e a hierarquia que garante a dominação masculina são noções basilares do universo da mulher desse ciclo. A imagem da primeira mulher foi duradoura e se estender em grande parte das sociedades até o princípio do século XIX, quando o modelo da “segunda mulher” entra em voga como espécie do “Belo Sexo”, exaltando sua natureza e imagem, porém, apesar do enaltecimento, ainda continuava sendo dominada (LIPOVETSKY, 2000, p. 234-235).

Da mulher sem prestígio àquela venerada, a superioridade do sexo masculino se impõe igualmente, tanto a exemplo da primeira, quanto da segunda mulher, que em verdade, formavam sua imagem a partir daquilo que o homem desejava, jamais do que realmente gostariam de ser. Conforme a mulher vai se legitimando no trabalho e nos estudos, instaura-se uma nova estrutura social que acolherá a nova referência daquilo que é ser mulher enquanto indivíduo independente.

Para Lipovetsky (2000, p. 237) “[...] a terceira mulher é uma autocriação feminina”, que coloca em questionamento a ordem tradicional exercida pelo homem e pela sociedade acerca da imagem imposta ao gênero feminino. Essa mulher, também denominada de “mulher indeterminada”, luta em prol da liberdade sexual e profissional, da autonomia em relação ao casamento e à família e, sobretudo, pelo fim das desigualdades entre gêneros.

O direito ao trabalho assalariado, assim como o direito ao voto e a participação na vida pública, são direitos sociais extensivos ao direito de cidadania, de liberdade e de igualdade, dos quais, o público feminino foi relegado pela tirania masculina. Condorcet (2013, p. 56) reporta-se à necessidade de reconhecer o direito do semelhante e respeitá-lo, para que o próprio direito seja igualmente aceito, reforçando o entendimento de que homens e mulheres são humanos e devem, como equivalentes, ser tratados com igualdade, conforme destaca:

Ora, os direitos dos homens resultam unicamente no fato de que eles são seres sensíveis, suscetíveis de adquirir ideias morais e de raciocinar sobre essas ideias. Tendo as mulheres essas mesmas qualidades, têm necessariamente direitos iguais. Ou nenhum indivíduo da espécie humana têm verdadeiros direitos ou todos têm os mesmos, e aquele que vota contra o direito de um outro, qualquer que seja sua religião, sua cor ou sexo, tem desde então abjurado os sentidos.

Rememorar ensinamentos como esse que Condorcet escreveu no ano de 1790, durante a Revolução Francesa, defendendo os direitos e a cidadania feminina, nos causam entusiasmos e também frustrações, logo, apesar de toda evolução, ainda precisamos recorrer a suas palavras para lutar por equidade. A igualdade de direitos entre gêneros é continuamente colocada em pauta de análises diante das circunstâncias que sacrificam ou diminuem os direitos das mulheres, seja no trabalho, no convívio social e no âmbito doméstico, onde a diferença é tomada para excluí-las, e não para promover sua inserção.

É inegável que a ruptura histórica ocasionada pelo novo estereótipo feminino fora grande e gerou estranheza, no entanto não foi suficiente para reconhecer a capacidade da mulher em suas diferentes ocupações, pois os papéis sexuais ainda falam mais alto que todas as comprovações que não existem critérios para fundamentar a dominação entre sexos. A terceira mulher, que contemporaneamente podemos classificar como a mulher desse século, ilustra a atuação feminina no mundo do trabalho e também na família, conjugando responsabilidades ainda maiores que a dos homens.

3.5 Ocultação do trabalho feminino

O trabalho remunerado sempre representou um campo de atuação masculina, já que o dever de sustentar a família era um papel atribuído ao homem, motivo pelo qual o trabalho exercido pela mulher, que em suma fora um trabalho doméstico, era impercebível. Porém, conforme já referimos, isso não significa que as mulheres apenas cumprissem as tarefas do lar, uma vez que aquelas que enfrentavam situação de pobreza precisavam encontrar formas para sustentar a si e sua família.

O trabalho feminino constitui ainda na contemporaneidade um dos dilemas da civilização que carrega o peso negativo que o labor fora do lar agrega à imagem da mulher. Pinsky (2016a, p. 503) refere que a ideologia de desvalorização do trabalho da mulher em ocupações públicas brota do senso comum de que uma coisa é ser “trabalhadeira”, visão da mulher desejável em todos os grupos sociais, e outra é ser “trabalhadora”, que é o posto da “dona de casa ideal”.

De acordo com Perrot (2007, p.111), nas sociedades ocidentais, as mulheres camponesas foram as mais silenciadas, estavam submissas a regras das famílias patriarcais e a divisão de papéis e espaços, “Para o homem, o trabalho da terra e as transações de mercado. Para a mulher, a casa, a criação de animais, o galinheiro e a horta, cujos produtos ela vendia na feira”. Além de suas tarefas habituais, as camponesas também trabalhavam em épocas de colheita ao lado do homem, cuidavam dos rebanhos de gado e também dos parentes idosos e dos filhos.

Quando a vida no campo entra em crise e perde espaço para a industrialização, o êxodo rural faz com que milhares de camponeses migrem para as cidades em busca de trabalho. Sem instrução, o nicho inicial de ocupação da mulher passa a ser atividades que não lhe exigiam mais do que suas características femininas atendiam, como as tarefas de lavadeiras, bordadeiras, costureiras, floristas e engomadeiras (SOIBET, 2004).

É possível verificarmos que os ofícios desempenhados pela mulher ainda no final do século XIX eram aqueles classificados como uma extensão das tarefas domésticas. Com o desenvolvimento das indústrias, abrem-se oportunidade para que elas passem a ocupar ofícios ligados a produção, até então desempenhados apenas por homens. As indústrias, principalmente as do ramo têxtil e os ateliês, empregavam um grande contingente de mulheres, que, apesar de receberem salários mais baixos que os dos homens, desempenhavam as funções laborais com rapidez e precisão, atributos nos quais se sobressaíam ao homem.

Com a industrialização, a questão do trabalho feminino assalariado ganha maior repercussão e, com ela, a preocupação se assenta na conciliação do trabalho com as tarefas do lar, julgadas como de maior importância à mulher. Além do trabalho fabril ser considerado um espaço que atenta contra a integridade feminina, também é marcado pela precariedade e más condições de higiene e segurança que ocasionaram inúmeros acidentes com máquinas e doenças oriundas de longas jornadas.

De fato, o trabalho nas fábricas afronta a integridade da mulher, porém, em razão das atitudes masculinas como o assédio sexual e moral, uma das duras realidades enfrentadas pelas operárias e que motiva grande parte das greves. A dignidade da mulher era colocada em pauta, e ainda é, em razão das arbitrariedades cometidas na esfera laboral, social e familiar, entretanto, privar o gênero feminino do trabalho representa um desrespeito à integridade da mulher, pois o trabalho, considerado um direito social, é essencial à construção de sua cidadania.

A mão de obra feminina era procurada para executar as atividades manuais, uma vez que, a fragilidade da natureza feminina a impedia de operar grandes máquinas, restringindo

esses ofícios aos homens. Uma prática recorrente na fase de industrialização era o trabalho a domicílio, no qual as mulheres prestavam serviços às indústrias sem sair de casa, como era o caso das costureiras e bordadeiras que recebiam por peça de roupa. Mesmo sendo baixo o valor recebido, era uma função que permitia a mulher conciliar as atividades domésticas, proporcionando algum rendimento (CALIL, 2007).

Apesar de intensa participação feminina nas fábricas, ela se restringia basicamente às fábricas de tecidos, calçados, roupas e de alimentos, já nos estabelecimentos de transformação metal-mecânica, como a metalurgia e a siderurgia em que era rara a presença de mulheres em razão da natureza masculina das atividades. Com a limitação de postos de trabalho na indústria, a mulher busca oportunidade para se manter no mercado de trabalho, assumindo novamente funções femininas e de pouca valorização, como de secretarias e telefonistas (MATOS; BORELLI, 2016).

O trabalho era um infortúnio da pobreza na vida da mulher. Socialmente não era aceito que a mulher tivesse que exercer tarefas que não fossem as da maternidade e do lar. Contudo, à medida que vão surgindo algumas necessidades próprias das transformações urbanas, a mulher é escolhida para exercer funções que se naturalizam como trabalho de mulher, sendo o magistério o típico exemplo.

Com a abertura de escolas regulares para ambos os sexos, era preciso formar professoras para atender as meninas, visto que meninos e meninas estudavam separadamente, até mesmo pelo fato de que os conteúdos ministrados eram diferentes. Ocorre que os homens estavam deixando a função de professores para ingressarem em outras carreiras de maior prestígio, em contrapartida as escolas estavam recebendo mais mulheres que homens, motivo que, segundo Louro (2004, p. 449), originou a “[...] feminização do magistério”.

A legitimidade da atribuição dessa profissão à mulher, assim como outras que vão surgindo, como a de enfermeiras e cuidadoras, decorre do entendimento de que o destino primordial da mulher é de amor, cuidado e sensibilidade, características próprias dessas funções. Louro (2004, p. 453) destaca que havia uma grande preocupação social em torno do trabalho feminino, eis que, “[...] o trabalho poderia ameaçá-las como mulheres, por isso o trabalho deveria ser exercido de modo a não as afastar da vida familiar, dos deveres domésticos, da alegria da maternidade, da pureza do lar [...]”, logo, mesmo em funções como a do magistério, somente moças solteiras, ou mulheres viúvas poderiam atuar.

O trabalho da mulher possuía caráter provisório em razão da limitação imposta pelo casamento. Em uma sociedade organizada pelo poder masculino e pela produção agrícola, como era o caso do Brasil nos primeiros séculos de colonização, as mulheres moldavam seus

ofícios de acordo com suas oportunidades, em regra desenvolviam trabalhos ligados a produção de alimentos, a fiação, serviços domésticos, artesanato e por fim, com a urbanização, ingressaram também no comércio, mesmo sendo um campo no qual eram fortemente criticadas.

O comércio também foi um dos setores que recebeu a contribuição feminina, que, impulsionado pelo aumento da população que chegava às cidades, fez crescer as atividades de compra e venda de produtos. Pequenos estabelecimentos, como: armazéns, adegas, quitandas, bares e até mesmo pensões foram os primeiros negócios liderados por mulheres, sendo que foi no mercado de rua que elas encontram chances para vender seus produtos e serviços a fim de custear o sustento próprio (MATOS; BORELI, 2016).

O trabalho da mulher era marcado pela informalidade, em regra, mesmo exercendo ofícios assalariados, eram consideradas dependentes do homem. Esse imaginário social era fortalecido pela família, pela Igreja Católica, pela educação e pela cultura, convencendo-as de que seu lugar era o espaço ilusório do lar e que o trabalho fora dele era demoralizante. Esse entendimento começa a mudar com a instalação das primeiras fábricas de tecidos, quando a mulher torna-se operária e passa a competir com os homens no mercado de trabalho, sendo que nos anos entre 1869 e 1890 registrava-se em São Paulo o crescimento da participação feminina em diversas funções, passando de 3,5% para 20% do total de mão de obra assalariada (NADER, 2013).

Constatamos que a novidade não fora o trabalho da mulher, pois grande parte delas sempre trabalhou, seja no âmbito doméstico, na atividade agrícola ou no meio urbano, a grande novidade fora o trabalho assalariado, pois as atividades domésticas sempre foram classificadas como improdutivas. O fato é que, independente do ofício que a mulher exercia, sua atuação na antiguidade e ainda nas primeiras décadas do século XX era considerada secundária, até mesmo naquelas profissões consideradas tradicionalmente femininas.

O desafio que a mulher enfrentaria, ao buscar se colocar profissionalmente na sociedade, era muito maior do que ela própria poderia imaginar. A todo momento precisava provar sua capacidade física, moral e intelectual para o trabalho, mostrando que a profissão não tiraria sua honestidade, não a desvirtuaria, tampouco a tornaria negligente em suas tarefas de mãe e esposa. Vencer todos os questionamentos socialmente impostos exigiu um longo percurso até que conseguisse demonstrar que possui tanta competência para o trabalho quanto os homens.

3.6 Análise e discussão de dados coletados⁹: trajetória laboral e aspectos socioeconômicos das integrantes do *corpus* da pesquisa

Com o objetivo de refletir acerca da trajetória das participantes do *corpus* da pesquisa no mundo do trabalho e seu possível contexto de subordinação, em uma sociedade historicamente patriarcal, as informações coletadas por meio dos questionários (Apêndice B), respectivamente nas questões 1,2,3,6,7,10, 11 e na pergunta 01 da entrevista (Apêndice D), nos permitiram, através da análise dos relatos e dos dados socioeconômicos, constatar a evolução laboral das participantes.

Dentre as 10 colaboradoras que responderam o questionário (Apêndice B), verificamos que todas possuem algum tipo de instrução e que seus níveis são variados. Apenas 01 das colaboradoras declarou ter cursado apenas o ensino fundamental até a 5ª série, devido à falta de acesso e distância da escola, quando criança. Quatro participantes possuem formação em curso superior e 01 delas possui especialização já concluída, as demais cursaram o ensino médio completo e não estudaram mais.

Apesar de 50% das participantes apresentarem um bom índice de qualificação para o mercado de trabalho, apenas 03, de um total de 10 colaboradoras, continuam estudando, sendo 01 delas em nível de especialização e outras em cursos técnicos. A colaboradora 04 chamou-nos atenção ao responder as perguntas 02 e 03 (Apêndice B), referindo que em seu país de origem, o Haiti, é formada em Enfermagem, onde exerceu durante 08 anos a profissão, entretanto, no Brasil, sua formação não é reconhecida, motivo pelo qual está cursando Técnico em Enfermagem, porém, devido às dificuldades financeiras encontradas, depende da concessão de bolsa de estudos para poder dar seguimento aos estudos.

Ao analisarmos a faixa etária aproximada das colaboradoras com menos estudos, é possível notar que a instrução era considerada até tempos atrás como desnecessária, conforme já referenciava Oliveira (2002) e Vidal (1996). Os pais não faziam questão de que os filhos cursassem uma graduação ou um curso técnico, pois a visão que os orientava refletia o patriarcado, em que principalmente à mulher era dispensável o estudo, mas não as prendas domésticas. A limitação constatada quanto ao nível de instrução de parte das colaboradoras, a princípio, não está vinculada as restrições de gênero, mas sim em virtude de dificuldades econômicas para dar seguimento aos estudos e questões de ordem pessoal, como família e

⁹ A representação gráfica dos dados coletados em todas as categorias se encontra junto ao Apêndice F da presente Dissertação.

filhos.

Na pergunta 11 (Apêndice B), as participantes foram questionadas acerca da idade em que começaram a trabalhar fora de casa e quais os principais motivos que as impulsionaram a buscar uma atividade remunerada. Percebemos que a maioria das participantes iniciou as atividades laborais ainda muito jovens, entre 14 e 18 anos, sendo que apenas 03 começaram a trabalhar, após os 20 anos. O contexto geral das participantes, além de sinalizar que a vida profissional dessas mulheres foi precoce, também indica que suas ocupações iniciais seguem os mesmos moldes dos primeiros trabalhos que as mulheres desempenhavam nas sociedades mais antigas, que são aqueles ligados ao segmento doméstico.

Além de trabalharem em ofícios como babá e doméstica, como foi referenciado pelas colaboradoras 07 e 05, as participantes desenvolviam atividades de baixa remuneração e preponderantemente informais que se justificam pela falta de qualificação, experiência profissional e pela necessidade econômica que enfrentavam. As dificuldades financeiras das famílias foi uma das causas mais citadas pelas participantes, as quais buscaram formas de ajudar com as despesas da casa e aumentar a renda familiar, ainda que fosse por meio de trabalhos de baixa remuneração.

A independência financeira e a motivação pessoal também ganhou destaque nas respostas de 06 das participantes, que referenciaram a obtenção de renda própria como um ideal para a independência feminina, uma forma de “[...] prover meu próprio sustento e não depender de ninguém em busca dos meus sonhos”, como relatou a colaboradora número 6. Ainda que diante de circunstância de poucas oportunidades, as participantes desafiaram-se a construir suas histórias sem a sujeição financeira a pais ou esposos, o que revelava o rompimento dos contextos de subordinação em que estavam inseridas.

Os primeiros trabalhos das participantes da pesquisa, em geral de pouca remuneração e prestígio, também são decorrência da herança patriarcal de nossa sociedade, onde se atribui à mulher as atividades menos valorizadas. Saffioti (2005) e Castells (2000) destacam que o poder do patriarcado e, por consequência, a superioridade do homem, estão contidos na organização social, sendo que o desejo expresso pelas participantes de conquistar independência, através da própria renda, demonstra a insatisfação feminina em permanecer sob a dependência masculina, rompendo com o contexto de subordinação a que estavam sujeitas a seguir.

Quanto à trajetória profissional, algumas das participantes já iniciaram na empresa *locus* da pesquisa, como é o caso da colaboradora 12, que durante a entrevista (Apêndice D) relatou que está há treze anos na empresa, sendo seu primeiro e único emprego. Refere que

começou como estagiária e foi crescendo com as oportunidades que recebeu e que possui “[...] uma história, mas uma história bonita, porque eu vi a empresa crescer”. Assim como ela, outras 06 participantes relataram que já trabalham na empresa há mais de 10 anos e apenas 4 delas trabalham por tempo, que varia de 01 a 04 anos.

Os cargos ocupados pelas participantes da pesquisa são diversificados, revelando que a atuação feminina se dá em todas as áreas da empresa, sendo registrados, desde cargos de liderança, gerenciamentos até níveis operacionais e auxiliares. Por meio da análise dos cargos, assim como pela visão global que tivemos acerca do *locus* da pesquisa, foi possível evidenciamos que, além das colaboradoras estarem exercendo funções de maior prestígio, elas também executam atividades que em uma visão patriarcal eram classificadas como masculinas.

O padrão cultural, que Touraine (2006) menciona como responsável por assegurar papéis laborais diversos para homem e mulher, já tem apresentado transformações. Conforme apuramos, as participantes da pesquisa atuam em variados cargos, tanto junto à administração, gerenciamento e direção da empresa, quanto nos setores de produção, onde costumeiramente, se tem a percepção de que seja uma área que demande mão de obra masculina.

Dentre os elementos retirados das questões que compõem a categoria de análise, notamos que 77% das participantes evoluíram no âmbito profissional, algumas com maior intensidade, outras com menos, mas que em geral deixaram as ocupações iniciais que se vinculavam ao trabalho doméstico ou atividades de menor valor, para conquistarem uma vaga no mercado formal, em campos preponderantemente masculinos, como é o caso da empresa *locus* da pesquisa. Isso nos possibilita observar que ocorreram mudanças quanto ao papel laboral das colaboradoras, bem como a superação do contexto de subordinação, através do trabalho assalariado e que não esteja vinculado a atividades domésticas.

Além do tempo de empresa, as possibilidades de crescimento profissionais relatadas pelas participantes merecem ser destacadas, pois apontam permanência e ascensão do trabalho feminino. Das 10 participantes que responderam os questionários, 07 mencionaram que já foram promovidas durante o tempo em que estão trabalhando na empresa, e por meio de suas narrativas examinamos que são conferidas oportunidades para as colaboradoras progredirem profissionalmente, à medida que demonstram interesse e qualificação para assumir novos desafios.

O progresso pode ser visto em várias respostas, dentre as quais destacamos as das colaboradoras 11 e 12, que ao responderem a pergunta 01 (Apêndice D), relataram suas

experiências de crescimento, passando de cargos iniciais de estagiária e “chão de fábrica”¹⁰ para funções de supervisão e liderança. A colaboradora 11 expôs que “[...] eu comecei, como eles falam, no chão de fábrica, aí depois eu passei a líder de seção e agora sou líder de produção de todo o industrializados” [sic].

Nesse sentido também se refere a colaboradora 12:

Eu comecei bem debaixo mesmo, eu tive várias oportunidades, muitas. Na verdade eu comecei como estagiária [...]. Mesmo sabendo que eu ia me formar e que o salário não ia ser muito né, mas eu queria ficar porque eu pensava assim né, se eu sair daqui e não tiver nada, eu vou tá ganhando pouco mas vou estar no mercado de trabalho. Eu queria ficar né, [...] eles me ofereceram e eu quis ficar. Então eu iniciei como auxiliar de laboratório. Naquela época eu ganhava R\$ 482,00, depois de formada né. Não foi uma coisa assim, que eu comecei de cima né. [...] Aí eu fiquei no laboratório um tempo e daí eu passei a líder do laboratório. Aí depois de líder eu passei a ser encarregada do laboratório que é um nível acima, e aí eu fui indo, desenvolvendo meu trabalho. Aí depois eu fiquei uns 2 ou 3 anos na área de supervisão de laboratório, aí o [...] queriam muito que eu fosse trabalhar na produção, e eu queria muito ir. [...] E aí então teve essa oportunidade na vaga de limpeza e higienização, e aí eu disse, eu vou encerrar. Foi um desafio, porque é toda a limpeza, diurna e noturna, o meu trabalho é diurno, só que eu sou supervisora geral de toda higienização, eu sai de uma equipe de 4 colaboradores para uma equipe de 102 colaboradores, e eu queria muito.

Em um contexto geral, as participantes narraram que tiveram chances de crescimento importantes para sua evolução profissional. Apenas 03 das 13 participantes totais envolvidas na coleta de dados não receberam promoções até o momento em que foram questionadas. Por conseguinte, é possível averiguar que esse fato decorre do pouco tempo de trabalho das participantes na empresa, que é menor que 02 anos, com exceção da colaboradora 10, a qual mesmo com mais de 10 anos de empresa ainda não foi promovida, o que também pode se justificar em razão de sua falta de qualificação para ascender a outros cargos, visto que possui apenas o ensino fundamental incompleto, ratificando a relevância da escolarização.

Para a avaliação da média salarial recebida, apenas as participantes do questionário (Apêndice B) foram convidadas a responder a pergunta 06. Das 10 participantes, 07 declararam receber em média 01 a 02 salários mínimos nacionais, 02 recebem de 02 a 03 salários e apenas 01 recebe 08 salários ou mais. Ainda que grande parte das participantes já esteja há um tempo considerável junto à empresa, inclusive que já foram promovidas, percebemos que a média salarial recebida por 70% das colaboradoras questionadas não é expressiva.

As possíveis explicações estão nos aspectos de qualificação da mão de obra e cargo

¹⁰ A expressão “chão de fábrica” refere-se às atividades operacionais e de produção junto à indústria da empresa *locus* da pesquisa, excluído os cargos de gerência, liderança e supervisão que também atuam no espaço industrial.

ocupado. As colaboradoras 07, 02 e 01 são as que possuem a média salarial mais alta, entretanto suas funções são de gerência, controladoria e analista, com tempo de empresa de até 16 anos. Além disso, os níveis salariais mais elevados são das participantes que possuem maior nível de estudo, como graduação e especialização em andamento ou concluída.

Já as colaboradoras que recebem em média 01 a 02 salários mínimos, em geral, possuem ensino fundamental, ensino médio ou curso técnico em andamento e desempenham atividades em cargos menores, com menos responsabilidades. As colaboradoras com os menores salários, em panorama geral, estão junto aos setores de produção da empresa, em atividades em que a repetição de movimentos e a força física preponderam sobre a capacidade intelectual.

Diante dessas informações, rememoramos a importância da educação na conquista da independência financeira e da superação das condições de subordinação em que a mulher foi colocada pela sociedade patriarcal. Apesar dos avanços, como pode se verificar por meio da análise do histórico das participantes do *corpus* da pesquisa, algumas mulheres ainda se encontram limitadas pela carência de qualificação profissional, principalmente as com idade mais avançada, que por serem do tempo em que a educação não era considerada importante, ou por motivos propriamente financeiros, não deram prosseguimento aos estudos.

A constituição de família decorrente do casamento também é um fator que acaba influenciando as mulheres a abandonarem a busca de qualificação, visto que as prioridades mudam, as despesas aumentam, dificultando a continuidade dos estudos por questões propriamente de renda. No tocante ao estado civil das participantes dos questionários, 7 declararam ser casadas ou estarem vivendo em união estável, 2 solteiras e 1 divorciada.

Esses dados colaboram com a compreensão de que, a partir do momento em que a mulher forma uma família, ela passa, muitas vezes, a se preocupar com ela, com o esposo e com os filhos, deixando a qualificação em segundo plano, o que resulta em uma inércia profissional, pois, apesar de estar inserida no mercado, não desenvolve aspectos que possam melhorar sua renda ou prosperar em cargos de maior prestígio. A colaboradora 10 contribuiu, por meio de suas respostas, com a construção desse entendimento, referindo que, quando jovem, estudou até a 5ª série devido à falta de condições, posteriormente quando se casou “eu precisava trabalhar pra sustentar minha filha, não tinha como estudar, e agora já estou velha”.

Diante das conjunturas apresentadas pelas participantes, foi possível tecermos um resgate histórico da trajetória profissional dessas mulheres. Além de estarem atuando em atividades diversas e preponderantemente masculinas, como é o caso das colaboradoras que atuam na área de produção e em cargos de gerência e chefia, elas possuem semelhança quanto

aos motivos que as levaram a se inserir no mercado de trabalho, qual seja, as dificuldades financeiras das famílias e o desejo de independência.

Em razão da idade, captamos que a maior parte das colaboradoras carregavam experiências de famílias influenciadas por concepções mais conservadoras e com condições financeiras limitadas. Diante disso, começaram trabalhando em atividades naturalizadas como femininas e, posteriormente, evoluíram para melhores cargos e profissões, demonstrando a superação do contexto de subordinação e conquista de autonomia financeira, apesar de ainda possuírem uma remuneração, embora esteja na média do mercado local, poderia ser melhor, caso tivessem um nível maior de instrução, visto que a empresa mostrou possibilitar oportunidades de crescimento.

Os relatos das participantes do *corpus* da pesquisa deixaram claro que há interferência cultural sobre a formação da identidade profissional das mulheres, construindo uma série de preceitos que precisam ser enfrentados e superados por elas. As desigualdades legitimadas no cotidiano decorrem de padrões sociais que se transforma lentamente, à medida que o público feminino inicia o processo de busca de reconhecimento de suas diferenças e igualdade perante o homem, conquistando direitos, atuação pública e o mercado de trabalho, discussões debatidas no capítulo seguinte.

4 GÊNERO, MOVIMENTOS SOCIAIS E A LUTA DA MULHER PELO RECONHECIMENTO NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO

No quarto capítulo, enfatizamos as relações de gênero e sua vinculação com as práticas discriminatórias que recaem sobre a mulher. A cultura encarregou-se de formular discursos e comportamentos que se apresentam ainda na atualidade, perpetuando os estereótipos femininos e masculinos. Logo, o que se espera de uma mulher é aquilo que a sociedade e a cultura julgam correto ou desejável, práticas que se legitimam, a partir da aceitação e reprodução ao longo da civilização, vinculando a imagem feminina a dominação e dependência do homem.

Passando para um contexto de evolução, relacionamos as contribuições dos movimentos sociais no combate a subordinação feminina, destacando principalmente as lutas das femininas em busca de igualdade, reconhecimento de suas diferenças e valorização social, familiar e laboral. Apoiado no feminismo, nas tecnologias, no capitalismo e por meio da própria passagem de séculos, mudanças sociais, culturais e econômicas abriram novas oportunidades de inserção da mulher no mercado de trabalho, e, simultaneamente, inauguram uma nova era em busca de emancipação.

Diante dessas conjunturas, em seguida ilustramos as principais transformações ocorridas, especialmente no mercado de trabalho brasileiro, no qual se intensificou a participação feminina a partir da década de 1960. A partir da inclusão da mão de obra feminina no universo do trabalho assalariado e com o acesso ao ensino superior e profissionalizante, apuramos a evolução do papel laboral da mulher, passando a integrar diversas profissões e vencendo os paradigmas que lhe atribuíam apenas atividades de menor prestígio e consideradas culturalmente como próprias às mulheres. O trabalho transforma a identidade feminina, permitindo com que executem papéis laborais variados, comprovando que são sujeitos capazes de atuar em todas as profissões. Com o intuito de compreender o mercado de trabalho local e as conjunturas em que a força de trabalho feminina é integrada a ele, finalizamos o presente capítulo tecendo as análises acerca das categorias *mercado de*

trabalho da mulher e condições laborais.

4.1 Gênero: uma categoria em construção

Ao tratarmos de uma temática que envolve a condição feminina na sociedade, buscando compreender a origem de práticas discriminatórias, como as que a mulher enfrenta no mercado de trabalho, necessariamente exige, que abordemos algumas questões de gênero. Os estudos de gênero ganham ênfase principalmente no final dos anos 80, início de 90, a partir da publicação do artigo “Gênero: uma categoria de análise” de Joan Scott.

Scott (1995) revoluciona essa temática ao formular a teoria de que o “feminino” e o “masculino” se constituem com base nas relações de poder que são materializadas por meio de símbolos e palavras. As relações de gênero constroem hierarquias nas formas de pensar e agir de cada sujeito, motivo pelo qual o simples fator biológico de ser homem ou mulher não compreende todas as variações de gênero, visto ser um termo polissêmico.

A definição de sexo limita-se a considerar critérios biológicos pelos quais o ser humano se define em homem ou mulher a partir de seus órgãos sexuais. Contudo, diante da necessidade de reconhecer as diversidades, os estudos que tratam da temática da mulher passaram a ser trabalhado, segundo a perspectiva do termo “gênero”, a fim de abarcar os fenômenos socioculturais que não se justificam apenas nos aspectos biológicos, como por exemplo, a desigualdade, a dominação e a violência contra a mulher.

Dessa forma, o conceito de gênero não se limita a concepção binária macho/fêmea, mas a uma construção cultural que a sociedade estruturou para diferenciar papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres. Segundo entendimento de Scott (1995, p. 86-88), gênero é:

[...] um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos [...] gênero é um modo primordial de significar relações de poder. [...] gênero envolve quatro elementos interrelacionados: primeiro, símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações múltiplas (e frequentemente [*sic*] contraditórias) [...] Segundo, conceitos normativos que estabelecem interpretações dos significados dos símbolos, que tentam limitar e conter suas possibilidades metafóricas. [...] Esta espécie de análise deve incluir uma noção de política e referência a instituições e organizações sociais – o terceiro aspecto das relações de gênero. [...] O quarto aspecto do gênero é a identidade subjetiva.

Percebemos que a sociedade exerce significativa influência na formação do gênero. Desde o nascimento, a criança é culturalmente preparada a adaptar-se aos padrões sociais, a preponderância da cor azul aos meninos e rosa às meninas já são práticas socialmente construídas e que se propagam sem questionamento. A sociedade constrói e atribui um gênero

para cada indivíduo por meio da construção de signos e crenças culturais que se exteriorizam pelas relações de poder, no entanto ser homem, ou ser mulher assume uma postura diferente em cada espaço social.

Gênero não é uma categoria fixa, seu caráter de constante construção lhe dá a possibilidade de assumir novas faces interpretativas por se tratar de uma “construção social do masculino e do feminino”. Por mais que a concepção de gênero possa se apresentar sob uma visão desigual, Saffioti (2004, p.45), menciona que “O conceito de gênero não explicita, necessariamente, desigualdades entre homens e mulheres [...]”, o que ocorre é a presunção da hierarquia que existe nessas relações. Como forma de exemplificar, podemos citar algumas situações em que a mulher é marginalizada em razão das construções criadas em seu desfavor, como é o caso da dificuldade de ingressar em certos postos de trabalho.

Para Butler (2010), gênero também corresponde a uma categoria arquitetada pela cultura, confirmando o entendimento de que não há um conceito ou um resultado estático, o que permite que o termo gênero assuma uma interpretação dinâmica e variada acerca do sexo. Os comportamentos, as ações e a própria identidade que os sujeitos reproduzem na sociedade se condicionam a um corpo sexuado, porém não se restringem a suas condições biológicas naturais, e sim às construções simbólicas, culturais, sociais, políticas e psicológicas reveladas por meio de discursos e de sua interação com o meio.

Enquanto categoria social em construção, gênero é tratado por alguns autores em um sentido meramente descritivo, sem se deter a averiguar quais as causas dos fenômenos e da realidade descrita. São justamente sobre esse ponto que Scott (1995) centra as suas inovações, para ela, gênero é uma categoria de análise que busca compreender, interpretar as construções e os fenômenos sociais de forma analítica e não puramente descritiva.

Os usos descritivos mais utilizados recentemente nos estudos de gênero, de acordo com Scott (1995), aplicam o termo “gênero” como sinônimo de “mulheres”, objetivando suavizar a posição política desencadeada pelo feminismo. Outro aspecto atribuído a “gênero” é a dependência das relações entre mulher e homem, pois necessariamente precisamos estudá-los de forma conjunta, e, por fim, indica as relações sociais entre sexos, rejeitando as explicações que justificam a subordinação feminina com base em questões biológicas.

A partir de uma análise crítica acerca do masculino e do feminino, é possível perceber que ambos se constituem por meio de relações mútuas, nas quais os aspectos culturais se sobressaem aos biológicos. Tanto a mulher quanto o homem resultam do meio ao qual estão incluídos e, as mudanças organizacionais da sociedade sempre interferem nas relações de poder.

A importância de analisarmos o meio sociocultural do sujeito, “[...] consiste em considerar sexo e gênero uma unidade, uma vez que não existe sexualidade biológica independente do contexto social [...]”. Sexo e gênero possuem um vínculo de dependência, o gênero assume a tarefa de explicar que as diferentes funções que a sociedade durante vários séculos vem traçando para formação do homem e da mulher ideal, não se assenta na condição biológica, mas sim nas imposições aceitas e naturalizadas por ela (Saffioti, 2005, p. 44).

Enquanto para Scott (1995) gênero é uma categoria de análise, Butler (2010, p. 28) complementa esse entendimento, referindo que as dimensões de interpretação são aplicadas a pessoas, como se fosse uma “[...] marca de diferença, biológica, linguística e/cultural”. Assim, gênero trata do significado que o corpo sexuado assumirá no meio social, sendo que esse conjunto de símbolos apenas existirá em relação ao outro, permitindo com que as distinções sejam aceitas consensualmente e formadas a partir da convivência coletiva.

A construção do gênero se dá ao longo da vida humana, a condição física sob a qual nascemos não nos define enquanto homens e mulheres, nem nos faz restrições, o sexo pode até comportar características próprias para cada um dos sujeitos, mas há desigualdades entre eles, infelizmente quem as cria é a sociedade. Na tentativa de organizar as relações e os espaços, a cultura constrói características para cada um dos sexos, que ao mesmo tempo que os aproxima, também os distancia, tentando impor identidades que julga adequada.

É importante também destacarmos que gênero e patriarcado não se resumem em desigualdade, tendo em vista que o patriarcado é um dos vários casos de relações entre gêneros. Saffioti (2005) esclarece que as relações patriarcais compreendem hierarquias entre sujeitos já considerados desiguais, enquanto que gênero contempla também relações igualitárias, é como se o patriarcado fosse uma espécie do gênero, contudo baseado na dominação e opressão, jamais na igualdade.

4.2 Naturalização das desigualdades e o poder masculino

A desigualdade de gênero foi construída ao longo da história da humanidade, sendo que alguns ainda tentam justificá-la, a partir do argumento de que biologicamente a mulher é mais frágil que o homem. Porém, a imagem da mulher é instituída como um objeto de poder do homem, o qual a mantém sob seu comando por meio da imposição cultural da dominação que se legitima nas práticas e crenças da própria sociedade.

Cuidadosa, educada, afetiva, a mulher recebeu a descrição ideal para desempenhar papéis relacionados ao lar e ao cuidado dos filhos, enquanto o homem ativo, forte,

empreendedor, inteligente e dominador, ficou encarregado de desempenhar os papéis na esfera pública. Sabemos que o sexo feminino é dotado de algumas características biológicas específicas e mais tênues, no entanto o paradigma da fragilidade nada mais é do que uma criação cultural de nossa sociedade, que tende a acentuar essas peculiaridades como forma de manter viva a dominação masculina (AMARAL, 2012).

Nessa conjuntura de desigualdades assentadas em aspectos biológicos, Hita (1998, p. 111) também faz suas considerações, destacando que apesar de existirem distinções entre sexos, o que mais acentua a desigualdade são os fatores culturais de gênero:

[...] as únicas diferenças existentes entre homens e mulheres são as biológicas-sexuais, das que não se deveriam qualidades inatas distintas entre ambos sexos. As diferenças observáveis entre os sexos são atribuídas pela corrente culturalista a diferença apreendidas artificialmente, culturalmente, e não a uma diferença advinda de uma natureza própria, senão àquelas derivadas de relações sociais entre homens e mulheres, ou, o que é igual, à opressão de um sexo sobre o outro. E nesse sentido, igualdade significa a substituição de relações de opressão por outras livres entre seres livres e “iguais”.

Gênero é uma construção sociocultural naturalizada, tanto é verdade que a própria divisão de papéis não se justifica em razão das diferenças biológicas e sim em razão de ideologias criadas no meio social pelos indivíduos que buscam dominar e manter a mulher restrita à vida doméstica. Essas relações de subordinação decorrem das manifestações de poder, nas quais os sujeitos aprendem com o grupo social que pertencem, a se tornarem homem ou mulher.

Moraes (2005) explica que a identidade criada para cada sexo estrutura-se de acordo com os espaços e com o tempo. Dessa forma, é possível compreender as transformações ocorridas aos longos dos séculos, no tocante à identidade feminina e sua participação nos espaços sociais, tendo em vista que as práticas sociais foram mudando no decorrer da história, a própria dominação do homem vai perdendo força à medida que a mulher passa a não consentir com a inferioridade. Em relação a divisão de papéis de gênero, o autor destaca que:

Quanto às contribuições do conceito de gênero, ao se afirmar a construção social dos gêneros, coloca-se que as identidades e papéis masculino e feminino não são um fato biológico, vindo da natureza, mas algo construído historicamente e que, portanto, pode ser modificado. A construção social dos gêneros tem uma base material (e não apenas ideológica) que se expressa na divisão sexual do trabalho (MORAES, 2005, p. 19).

A própria distinção de papéis são práticas sociais construídas com a influência patriarcal do poder e da dominação do homem sobre a mulher, onde a sociedade se incumbe de traçar aquilo que pode ser feito por cada sexo. Para Saffioti (1987, p. 8-9), a desigualdade dentre

homens e mulheres na sociedade brasileira é fruto de um processo de “naturalização” da divisão dos papéis socialmente atribuídos a cada um, onde “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 [...]”.

Apesar da inserção feminina no mercado de trabalho e do grau de valorização que as atividades produtivas conferem à mulher, não são elementos que por si só geram uma identidade social reconhecida e prestigiada, pois a própria sociedade se impõe como uma barreira à harmonização profissional entre gêneros. A construção do sujeito mulher ainda permanece vinculada às responsabilidades e papéis que recaem sobre ela, como a família e os filhos, colocando a profissão não como a escolha mais importante na vida de uma mulher, ao contrário do que acontece com o homem, o nativo provedor do lar.

Saffioti (2005, p. 13) também destaca que a inferioridade feminina é presumida em razão da dominação da força física do homem sobre ela, gerando, por consequência, a dominação do sexo culturalmente tratado como “frágil”. Junto com a força vêm os argumentos biológicos da subordinação, contudo, tais fundamentos apenas foram utilizados “[...] a fim de mostrar a ausência de fundamentação científica da ideologia da “inferioridade” feminina [...]”.

Ainda na tentativa de demonstrar a inferioridade feminina, a autora salienta que frequentemente é utilizada a afirmação de que as mulheres possuem menos capacidade intelectual que o homem. Entretanto, destaca que foi comprovado cientificamente que a inteligência é um potencial que se desenvolve de acordo com o grau de estímulo recebido, logo é possível concluir que esse potencial se desenvolvia mais nos homens, já que eles mantinham contato com os espaços públicos e com as demais pessoas, enquanto as mulheres ficavam enclausuradas dentro de casa (SAFFIOTI, 2005).

A sociedade constrói e reconstrói a dominação que justifica o poder do homem, a divisão de tarefas, a ocupação dos espaços, os papéis na família e no mercado de trabalho. A manutenção dessa ordem dominadora decorre da violência simbólica, assim intitulada por Bourdieu (2012), que se trata de uma coação psicológica e moral que confere ao homem posições superiores e possibilita que seu poder permaneça vivo e se prolifere de forma intrínseca, nas práticas socioculturais e suas representações.

Segundo Bourdieu (2012, p. 82), é o padrão dominador do homem que lhe confere nobreza. A própria mulher incorpora essa dominação à sua vida, a violência simbólica na qual está inserida lhe faz, além de aceitar, também reproduzi-la em relação a outras mulheres. A dominação masculina coloca a mulher no patamar de objeto simbólico, a fim de torná-la

dependente, “[...] elas existem primeiro pelo, e para, o olhar dos outros [...]”, a insegurança de colorir sua figura as deixa apagadas e faz com que permaneçam em segundo plano, colocando sua vida em favor do dono do poder, o homem.

A lógica dessa violência é tão forte que faz com as vítimas atuem de forma a colaborar com ela. A contribuição da mulher com a manutenção do sistema que a oprime, decorre da insegurança, de emoções e sentimentos como o medo, a vergonha, a timidez, o respeito e até mesmo o amor, deixando-as presas a teia da dominação.

Ocorre que a história das mulheres foi construída com injustiças e discriminações que perturbam e causam divergência entre o público feminino. Afinal, para que consigamos alcançar a tão desejada igualdade entre gêneros é preciso fazer o que? Em busca de possíveis respostas, Touraine (2006, p.216) destaca a intenção das próprias mulheres, pois como sujeitos de uma sociedade em transformação, na qual figuram como peça central de um problema, espera-se ouvir aquilo que elas desejam para uma sociedade que não é mais somente de homens. Segundo a autora:

Elas desejam estabelecer uma completa igualdade entre homens e mulheres, e portanto suprimir toda referência ao gênero no campo do emprego e do salário, mas outras querem, sobretudo, fazer reconhecer suas diferenças em relação aos homens ao mesmo tempo que se igualam com eles.

Para que possamos alcançar um nível harmônico e satisfatório de igualdade e valorização de gênero nas relações de trabalho e também na convivência social e familiar, não podemos considerar que estamos vivendo em uma sociedade dos homens, nem em uma sociedade de mulheres, mas em uma sociedade de gêneros, onde todos, independentemente de suas características biológicas possam se reconhecer e ser reconhecidos como sujeitos autônomos e livres. O problema da desigualdade de gênero possui raízes profundas que fomentam atitudes vindas das próprias mulheres em relação a suas semelhantes, e nos parece que atualmente o preconceito está ainda mais resistente por estar encoberto em aparências e atitudes dissimuladas.

A subordinação da mulher perpassa a classe social, raça ou idade, ela é transmitida de geração em geração por meio de instituições como a escola, a igreja e a família. Porém, Saffioti (1987, p. 29) menciona que a subordinação feminina, assim como a masculina, são construções sociais das quais há dependência e complementariedade, onde, “mulher dócil é a contrapartida de homem macho [...] mulher inferior é a outra face da moeda macho superior”, dessa forma, uma não existe em detrimento da outra.

Beauvoir (1970) também fez importantes contribuições a respeito da diferença e da

discriminação que se assenta sobre a mulher, trazendo uma análise que se concentra em aspectos históricos, sociais, biológicos e filosóficos sobre a condição feminina. Seu livro, *O Segundo Sexo*, publicado pela primeira vez em 1949, surpreendeu a sociedade ao retratar a influência que ela exerce na formação da identidade feminina, impondo a postura e a imagem que julga culturalmente apropriada a uma mulher.

Segundo a autora (1970, p. 10)¹¹, a identidade e os papéis da mulher se formam a partir daquilo que o homem almeja, logo, a “[...] humanidade é masculina [...]”. A mulher não tem autonomia, não tem passado nem faz parte da história, enquanto “O homem é o sujeito, o Absoluto; ela é o outro”, daí decorre a dificuldade da mulher se reconhecer enquanto sujeito. Assim, Beauvoir indaga quais são as razões que motivam a inferioridade, a submissão da mulher e a busca por igualdade, demonstrando que elas também são seres humanos.

Romper com a violência simbólica e o poder masculino são o mesmo que agir contra as estruturas de uma sociedade organizada sob a atuação do homem. Por esse motivo, não temos como trabalhar o percurso da mulher, mesmo que delimitando um campo de estudo, como o mercado de trabalho, analisando as questões de um curto período de tempo, sob pena de estarmos deixando de contemplar a diversidade e várias conquistas, dentre as quais, destacamos as contribuições do feminismo, movimento que se encarregou de tornar a mulher visível, abrindo caminhos para estreitar uma nova organização social.

4.3 Movimentos sociais: o fim da era da dominação

Vivemos em tempos de evolução marcada por uma sociedade complexa, onde a luta pelo reconhecimento de muitos direitos e igualdades é constante. A mulher foi protagonista de inúmeras conquistas que lhe proporcionaram o patamar de igualdade perante o homem, todas elas oriundas de perseverança e coragem e ainda não consolidadas por completo, indicando que precisamos continuar lutando pela efetivação de direitos alcançados e pela implementação de novas garantias.

Nesta busca por independência e, sobretudo, por aceitação, o movimento feminista foi, sem sombra de dúvidas, um importante divisor de águas que transformou a condição da mulher em diversos países, assim como no Brasil. Dentre os ideais do feminismo, estavam as questões da igualdade de direitos e de salários, a valorização e reconhecimento da mulher na sociedade e a erradicação de toda e qualquer forma de discriminação e constrangimento, bem

¹¹ No presente estudo foi utilizada a 4ª edição, 1970.

como o combate da imagem da mulher imposta pelo homem (TOURAINÉ, 2007).

O feminismo proporcionou visibilidade à mulher na esfera pública, visando acabar com a subordinação e a divisão de espaços e tarefas, de acordo com o sexo. O ponto central desse movimento era justamente combater as desigualdades instauradas pela própria sociedade, que tornavam a mulher refém de seu marido e de sua casa. Inicialmente estavam a sua frente mulheres das classes baixas, cujas condições econômicas as obrigavam a trabalhar, vivenciando diariamente a discriminação nos espaços públicos.

Com o passar do tempo, o movimento recebe também o apoio de mulheres da burguesia que, assim como as demais, desejavam ter acesso à educação, ao voto, aos espaços públicos e a realização profissional. O ponto de destaque dessa união enfatizava a questão da educação feminina como um mecanismo de emancipação da mulher, para que, conseqüentemente, alcançasse trabalho e remuneração idênticos aos homens (SOIBET, 2016).

O movimento inspiravam-se no lema da Revolução Francesa, Liberdade, Igualdade e Fraternidade, condições que faltavam à mulher, uma vez que vivia de acordo com as vontades masculinas. Esse movimento emancipatório também surge em resposta aos problemas gerados pela Revolução Industrial e pelo Capitalismo, cenário que possibilitou o ingresso feminino no mercado de trabalho, contudo explorava a mão de obra feminina e lhe pagava salários insignificantes (GUIMARÃES, 2005).

O feminismo foi um movimento no qual as mulheres lutaram por igualdade, por mudanças políticas, econômicas e pela construção de uma sociedade sem discriminação entre gêneros. Nesse contexto de luta pela liberdade, o *Bran-Burning*, ou *A Queima dos Sutiãs*, evento que ocorreu no final da década de 60, nos Estados Unidos, reunindo aproximadamente 400 (quatrocentas) mulheres, ativistas do movimento *Wolman's Liberation Movement*, marcou a fase inicial do feminismo. Em protesto ao concurso de *Miss America*, realizado em 7 (sete) de setembro de 1968, sapatos, maquiagens, sutiãs, cílios postiços, revistas e outros objetos que induziam o padrão de beleza foram espalhados pelo chão com o objetivo de serem queimados, o que de fato não ocorreu por se tratar de um espaço privado (PEDRO; GUEDES, 2010).

A organização das mulheres que batalhavam por reconhecimento, valorização e pelo fim de todas as formas de opressão que vivenciavam na família, na sociedade e no trabalho, não foi bem recepcionada na época, e ainda na atualidade, quando falamos em feminismo, há resistência quanto sua aceitação. As mulheres que saíam às ruas eram satirizadas, chamadas de solteironas e mal-amadas, e a repercussão dos primeiros movimentos ganhava as capas dos jornais e revistas, com charges e imagens de gozação às mulheres por quererem ser iguais aos

homens.

Frیده (1971, p.70) esclarece que a luta das feministas não era apenas em demonstrar à sociedade que a mulher poderia ter uma vida profissional, que é dotada de inteligência e que precisava evoluir, desprendendo-se do mundo doméstico, mas sim, para “[...] provar que a mulher era humana” e merecia viver dignamente na sociedade. Nesse sentido, o feminismo, além de lutar por uma reestruturação social que acolhesse a mulher, também precisava combater a concepção de que sua ideologia contrariava a divisão de papéis que havia sido atribuída por uma natureza divina para cada um dos sexos.

No Brasil, o movimento se desenvolveu no final do século XIX, início do século XX e inspirava-se nas lutas das mulheres europeias que buscavam mudanças que iam além da igualdade de gênero, mas acima de tudo, pelo fim da dominação masculina. Nisia Floresta e Bertha Lutz são consideradas as pioneiras do movimento no Brasil, lutavam pelos direitos políticos e pela mudança da legislação trabalhista em relação ao trabalho feminino e infantil e pela emancipação social das mulheres brasileiras que ainda estavam sob a influência do patriarcado (PEDRO, 2016).

Dentre as várias conquistas femininas, o direito ao voto no ano de 1932, representa o início da construção da cidadania feminina. A princípio o voto era restrito apenas às mulheres casadas, desde que autorizadas pelos maridos, e as viúvas e mulheres solteiras que proviam seu próprio sustento. Somente mais tarde, em 1934, quando o voto é incorporado ao texto constitucional, tais limitações são superadas e o voto se tornou obrigatório às mulheres, assim como já há longa data era aos homens.

No entanto, apesar do movimento feminista ter se iniciado no Brasil na década de 30, as questões relacionadas a gênero passaram a ser discutidas com mais ênfase nas últimas décadas, em especial após os anos 60 e 70. Foi nesse período que começaram a surgir alguns estudos científicos e debates acerca da necessidade de quebrar paradigmas de opressão e subordinação feminina, pois “[...] mulheres são seres humanos, embora consideradas socialmente inferiores” (SAFFIOTI, 1981, p. 14).

A partir de meados da década de 60, uma nova onda do feminismo manifestava-se na Europa e nos Estados Unidos e influenciava os demais países. Sua repercussão foi tão significativa, que a ONU definiu o ano de 1975 como o Ano Internacional das Mulheres, marcado pela realização da primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, que ocorreu na Cidade do México. As mulheres brasileiras também foram contagiadas pelos novos ideais do movimento e passaram a reivindicar novos espaços e condições de igualdade.

No Brasil, a segunda onda do movimento feminista é marcada por reivindicações

acerca de questões sociais que estão interligadas com a condição feminina, como o direito a creches, a saúde, ao combate a violência, a sexualidade, ao trabalho, deixando transparecer a carência de ações públicas ao combate da discriminação e desigualdade de gênero. É no cenário dessa nova onda do movimento, que os problemas relacionados à vida da mulher são discutidos e rediscutidos, passando a compor o objeto das primeiras políticas públicas implantadas a partir dos anos de 1980.

Em meio à repercussão dos ideais feministas, em 1995 é criada a Agenda Política de Questões Relacionada a Gênero, elaborada a partir da Conferência Mundial sobre a Mulher realizada em Beijing, na China. A Agenda instituiu uma série de diretrizes e políticas públicas de promoção à inserção da mulher nos espaços públicos e de proteção feminina nas relações familiares, de trabalho e na sociedade em geral. Dentre as diretrizes, destacamos a necessidade de geração de empregos e renda, o acesso à educação, a garantia de direitos trabalhistas, o combate à discriminação, e a ampliação da infraestrutura com a construção de creches, postos de saúde e de redes de proteção (FARAH, 2004).

No entanto, compete destacarmos que, apesar de ter recebido maior destaque, as mulheres lideraram outros movimentos que também foram importantes para conferir visibilidade enquanto sujeitos. Pedro (2016) destaca que no Brasil, a partir dos anos de 1970, as mulheres estavam presentes nas Marchas da Família, nos Clubes de Mães, nos movimentos por creches, nas reivindicações a favor da anistia, nas Diretas Já, e também formavam associações. Cada manifestação possuía um propósito específico, porém, em seu fundo, todas lutavam pelas transformações das relações de discriminação entre gênero.

A implementação de várias políticas públicas em combate a discriminação, inserção e proteção da mulher, e a discussão acerca de novos mecanismos que venham a proporcionar igualdade e respeito entre gêneros, são conquistas oriundas do feminismo. O novo contexto ganha destaque a partir da redemocratização do Brasil no ano de 1988, onde a Constituição Federal passa a consagrar a igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental.

O feminismo foi encarrado como uma revolução em busca do fim da dominação masculina. Não se objetivava discutir a inferioridade ou superioridade feminina, mas sim desconstruir as práticas de discriminação criadas e alimentadas durante anos. Além de direitos civis, políticos e sociais, esse movimento também trouxe à tona a questão da identidade feminina, pois a mulher deparava-se com dificuldades em se definir além dos papéis de mãe e esposa.

Criticado ou elogiado, o feminismo conferiu voz a mulher para que pudessem expor que o modelo de sociedade no qual estavam inseridas não as agradava, ou melhor, que nunca

as agradou, mas eram silenciadas pelo medo e subordinação. Muitas foram às mudanças sociais, culturais e econômicas que impulsionadas pelos ideais desse movimento, inclusive, transformações que contribuíram para que a mulher conseguisse construir uma carreira profissional que as possibilitasse assumir as mais diversas frentes de trabalho e não apenas as profissões naturalizadas como femininas.

4.4 Mudanças sociais, culturais e econômicas: um novo panorama para a emancipação feminina.

As questões envolvendo gênero são construções culturais de cada sociedade em cada período de tempo. Nessa conjuntura, é possível verificarmos que houve um expressivo progresso em relação aos papéis que a mulher exercia no meio social, até mesmo quanto a sua atuação laboral, que na contemporaneidade não se reduz ao casamento e as tarefas do lar, como foi durante muitos séculos. A transformação das práticas de submissão feminina ocorre a partir das mudanças históricas, culturais, políticas e econômicas da própria sociedade.

Vários foram os fatores que interferiram positivamente na mudança da atuação feminina, principalmente no mercado de trabalho. Os primeiros sinais de uma nova fase se iniciam já em meados do século XX, quando o desenvolvimento econômico e a urbanização, abrem caminho à novas oportunidades de trabalho, nas quais a mulher também encontra espaço, basicamente no setor de serviços.

A imagem e os significados atribuídos à mulher também recebem influência da ruptura do modelo patriarcal que a manteve isolada no mundo privado. Com postos de trabalho que não se limitavam apenas a atividades relativamente domésticas, passando a ocupar funções em bancos, comércio, magistério, escritórios, nas áreas da saúde e profissões liberais, agora “A mulher “trabalhadora” já não é mais a pobre coitada do imaginário de décadas atrás [...]”, ela modifica aos poucos sua postura e a própria mentalidade feminina também muda. Assim, foram dados os primeiros passos à emancipação que se intensificaria ao longo do século XXI (PINSKY, 2016a, p. 506).

Podemos considerar que a educação foi um importante marco no processo de evolução da mulher enquanto sujeito e profissional. O acesso da mulher a escola e mais tarde a universidade, possibilitou a conquista da independência feminina no contexto social, ainda mais em uma sociedade como a nossa, que historicamente nasceu e se desenvolveu negando a importância da instrução à mulher.

No Brasil, somente em 1827 a mulher teve direito a frequentar escolas regulares por

meio da Lei Geral do Ensino. O ingresso às universidades ocorreu em 1879, por meio de um Decreto Imperial, sendo que a primeira mulher a se formar no curso de medicina foi Rita Lobato Velho Lopes no ano de 1887. Os obstáculos enfrentados em busca do conhecimento são “[...] exemplos que confirmam o desejo masculino da época de deixar a mulheres presas à vida privada das moradias [...]”, característica marcante do sistema patriarcalista (SCARANTTI; FRONZA, 2016, p. 93).

A demanda por uma educação que fugisse do modelo tradicional que preparava a mulher ao casamento e ao espaço doméstico, se torna uma questão em debate ao longo do século XX. A necessidade de mão de obra especializada crescia com as inovações tecnológicas, as próprias indústrias apoiavam uma educação que qualificasse profissionalmente homens e mulheres a fim de atender aos interesses do mercado capitalista que estava em expansão.

Quando foi autorizado o acesso feminino aos bancos universitários, a presença da mulher no ensino superior era apenas tolerada, porém não eram bem aceitas, tanto que as profissões de maior prestígio como o Direito e a Medicina, ainda eram campos cuja atuação se restringia quase que exclusivamente aos homens. Inclusive, a universidade foi por muito tempo um ambiente responsável por manter vivo o pensamento machista de dominação do homem sobre a mulher, justamente por ser um espaço masculino.

A partir dos anos de 1960 e 1970, a profissionalização da mulher passou a ser um valor social, que de acordo com Matos e Borelli (2016), se expressa na diversidade de profissões escolhidas por elas. Apesar de estarem concentradas ainda em grande número nas áreas da Educação e das Humanas, o público feminino começa a se fazer presente também em carreiras masculinas por excelência, como as Engenharias, Arquitetura, Veterinária, Agronomia, Economia, Jornalismo, além da Medicina e do Direito.

Com mais qualificação, a mulher conquista além de uma melhor posição no mercado de trabalho, que aos poucos vai abrindo novas oportunidades profissionais, também a mudança de seus próprios pensamentos. A educação transforma e liberta a mulher das práticas culturalmente impostas pela sociedade, ajudando-a na busca por uma nova identidade que não se restringe apenas em ser dona de casa e esposa.

Além do acesso à educação, Bourdieu (2012), destaca que o progresso feminino está estreitamente relacionado ao trabalho assalariado, o distanciamento das tarefas domésticas e ao controle de reprodução. O crescimento das indústrias, a queda do patriarcado, e mais recentemente a globalização e o multiculturalismo, também auxiliaram na reestruturação das sociedades tradicionais.

O trabalho transformou a sociedade, sobretudo no tocante à mulher, que fortaleceu sua cidadania alicerçada no fenômeno social do trabalho assalariado. A partir do momento que alcança a oportunidade de exercer outras funções que não sejam apenas aquelas milenarmente conhecidas, como lavar, passar, cozinhar e procriar, a sua relação com a sociedade, com a família, e com o público masculino sofre mudanças, pois o trabalho permite-lhe o direito de estudar, se emancipar-se e de construir-se a si mesma sem a imposição dos outros.

A expansão das indústrias, principalmente no século XX, representava a transição de um sistema de produção manual para um sistema em que a máquina passava a substituir parte do trabalho humano, possibilitando novas vagas de trabalho nas cidades. Foi nesse cenário que a mulher encontrou espaço para sair das tarefas restritas do lar e ingressar no trabalho fabril, o que se tornou interessante do ponto de vista empresarial, já que simbolizava mão de obra de baixo custo.

Na fase industrial, mulheres e crianças foram os mais procurados para exercer as atividades nas fábricas. Apesar de ter sido um período que oportunizou o ingresso da mulher no mercado de trabalho, também foi um cenário propício à exploração, com jornadas de trabalho que variavam de 12 até 16 horas diárias, baixos salários e péssimas condições laborais. A oferta de trabalho nas fábricas vinha ao encontro da necessidade de sustento de inúmeras famílias que saíam do campo em busca de condições melhores de vida (PROBST, 2003).

Apesar de já estarem exercendo trabalho assalariado nas fábricas, no comércio e em algumas funções tipicamente femininas, foi com a Primeira e a Segunda Guerra Mundial que a mulher ingressou com maior intensidade no mercado, principalmente na Europa. A necessidade de assumir o posto ocupado por homens, permitiu à mulher comprovar sua capacidade nos espaços públicos, contudo, com o fim dos conflitos, era novamente substituída pelo homem e voltava para trabalho doméstico.

O trabalho da mulher se reduzia ao labor nas fábricas, pois se julgava que apenas o homem possuía competência para exercer as tarefas ligadas à economia, ao comércio e à política. Este foi o contexto que norteou a construção histórica da sociedade por muitos anos, até que se iniciou um lento processo de reconhecimento social, que, segundo Barros (1995) se intensificou, a partir de mudanças da própria sociedade que conferiram à mulher, direitos civis, políticos, sociais e também trabalhistas. Conforme destaca Barros (1995, p. 134):

Com a evolução do desenvolvimento econômico, social, científico e tecnológico, abre-se espaço para um novo conceito de filosofia social, em que se integram o trabalho feminino e o interesse da sociedade em assegurar às mulheres, a par dos direitos civis e políticos, o acesso à educação, possibilitando-lhes maiores oportunidades de emprego e ganho, sem distinção fundada em sexo.

Com a separação do trabalho doméstico e do trabalho assalariado fora do lar, as estruturas patriarcais da sociedade foram se rompendo, a mulher deixava parcela da submissão e saía para conquistar seu espaço na vida social. À medida que esse sistema vai se desconstruindo, as transformações ganham força em razão do capitalismo, da globalização e dos avanços tecnológicos, colaborando com a gradualmente à inserção feminina no mercado de trabalho (CASTELL, 1999).

Apesar disso, Castell (2005, p. 43) destaca que não podemos interpretar a expansão do capitalismo e a inovação tecnológica como fenômenos isolados, nem afirmar que estes foram os carros-chefes das transformações culturais, visto que “[...] as mudanças sociais são tão dramáticas quanto os processos de transformação tecnológica e econômica [...]”. Dessa forma, as alterações econômicas associadas às mudanças culturais da sociedade, fomentam questões sociais como as de gênero, que vão sendo discutidas e rediscutidas, tanto dentro de seus lares quanto no âmbito público.

A Medicina igualmente colaborou com a emancipação feminina e a ruptura da dominação masculina e da Igreja Católica, que até então atribuíam a mulher o papel de procriadora. Com os métodos contraceptivos e a disponibilização de anticoncepcionais na rede pública a partir do ano de 1960, a mulher passou a ter domínio sobre seu corpo, restando plenamente possível o planejamento familiar.

Para Diniz (2016), a pílula anticoncepcional separou definitivamente a sexualidade e a reprodução, além de consolidar, na mentalidade da sociedade, que essa divisão era necessária para que a mulher conseguisse se libertar da concepção de objeto de procriação e prazer sexual do homem. A queda da taxa de natalidade e o combate a gravidez indesejada, sem a utilização de práticas abortivas, foram possíveis a partir da comercialização da pílula, que apesar de ter sido criticada socialmente, permitiu à mulher fazer escolhas sobre seu próprio corpo.

Em relação aos fatores que intensificaram o processo de inserção feminina na economia brasileira, Castells (2000, p. 172) salienta alguns dos principais motivos, que a seu ver, foram os condutores da transformação da vida doméstica da mulher para uma vida pública, permitindo-lhe o trabalho assalariado, são eles:

[...] primeiro, a transformação da economia e do mercado de trabalho associada à abertura de oportunidade para as mulheres no campo da educação [...]. Em segundo lugar, vêm as transformações tecnológicas ocorridas na biologia, farmacologia e medicina, proporcionando controle cada vez maior sobre a gravidez e a reprodução humanas [...]. Terceiro, tendo como pano de fundo a transformação econômica e tecnológica, o patriarcalismo foi atingido pelo desenvolvimento do movimento feminista, consequência dos movimentos sociais da década de 60 [...]. O quarto elemento a induzir o desafio ao patriarcalismo é a rápida difusão de ideias em uma cultura globalizada, em um mundo interligado por onde pessoas e experiências passam e se misturam, tecendo rapidamente uma imensa colcha de retalhos formada por vozes femininas, estendendo-se sobre quase todo o planeta.

É possível verificarmos que cada um dos fatores que levaram à abertura do mercado de trabalho às mulheres está relacionado com suas reivindicações e direitos conquistados após anos de luta, como por exemplo, o domínio sobre seu próprio corpo proporcionado pelos métodos contraceptivos, o acesso à educação, além do empoderamento oriundo da queda do patriarcalismo. A globalização e as inovações tecnológicas também contribuíram significativamente com as modificações de valores e práticas sociais de inferiorização naturalizadas nas sociedades tradicionais, rompendo com tabus que limitavam a liberdade feminina e a construção de sua história de forma autônoma.

Mais recentemente, a partir do final do século XX início do XXI, com a ascensão do multiculturalismo e da globalização, os grupos historicamente excluídos, como é o caso das mulheres, ganham destaque e reconhecimento em papéis até então negados pela sociedade. A diversidade cultural aliada às inovações tecnológicas fez com que as mulheres conquistassem esferas até então exclusivamente masculinas, provando que elas possuem tanta capacidade quanto os homens para desempenhar papéis rotulados como masculinos, conciliando a vida doméstica com a vida profissional.

Podemos perceber que as relações de desigualdade se formam a partir dos padrões sociais e culturais que vivemos e transmitimos entre gerações. Essas práticas, no entanto, não são imutáveis, sendo que com a passagem à modernidade, ocorreu a inversão do modelo social até então conhecido e agora, a mulher assume um papel central na cultura.

Com a reformulação dos papéis tradicionalmente conferidos à mulher, surge uma nova identidade feminina, valorizada e comprometida com a carreira profissional e com a busca do espaço público que lhe foi furtado ao longo da história, como é o caso das universidades e do mercado de trabalho. Além da mudança de mentalidade da sociedade, a própria mulher se sensibiliza acerca de suas conquistas e sua nova imagem, que agora não é mais imposta pelo homem, e sim, formada a partir de seu livre arbítrio (BARROS, 1995).

Perante as transformações ocorridas, as diferenciações entre gêneros e as tarefas criadas para cada um deles, vão sendo superadas à medida que a mulher assume o desafio de

traçar sua vida de acordo com seus desejos. A mulher foi aos poucos redefinindo sua identidade, deixando para trás a dominação e a subordinação e assumindo uma nova postura que reconheça sua independência e sua atuação como mãe, esposa, dona de casa, estudante e profissional.

A mulher da sociedade contemporânea guia-se por novos referenciais que possibilitam desempenhar diversos papéis. As mudanças da sociedade, do sistema de produção, da cultura, assim como a globalização, geraram um novo olhar sobre o gênero feminino tanto dentro do lar, quanto no mercado de trabalho. Hall (2002), explica que a partir da pós-modernidade as identidades transformam-se na mesma velocidade que as mudanças tecnológicas, sendo que é na conjuntura da globalização que a mulher encontra oportunidade para se libertar da identidade fixa de dona de casa.

Fridey (1971, p. 61) em sua obra *“Mística Feminina”*, identificou que as mulheres de sua época não sabiam quem elas eram, nem aquilo que queriam de fato, e quando eram questionadas acerca daquilo que desejavam, se sentiam incomodadas. “[...] Ninguém sabe o que vai fazer. E nem gostam de pensar nisso. As que vão casar logo são as mais felizes. Não precisam pensar no assunto”. A insegurança da mulher encontrava amparo no casamento, entretanto, a identidade de mãe e esposa não representava a mulher em sua plenitude e foi na profissão que encontrou a nova identificação.

Touraine (2007, p. 31) refere que a mulher passou a ser “atriz” de sua própria vida, atriz cujo objetivo é construir a si mesma, a ser livre, a conduzir-se e valorizar-se em relação a si própria. Os novos papéis assumidos ao longo da história não agradaram grande parte da sociedade, pois em uma cultura patriarcalista, a inserção da mulher em setores que iam além das portas de casa se revelava um escândalo. A ruptura do paradigma de que a mulher deveria ficar restrita às tarefas domésticas, enquanto ao homem competia a vida pública e o sustento da família, foi encarrado como uma crise social.

São com as novas gerações que a diversidade de papéis começa a ser aceita com maior facilidade. A mulher encontra amparo nas mudanças culturais e da própria família, que já não é mais aquela que se mantém rígida na tradição, permitindo com que ela não se restrinja apenas a ser uma boa mãe e esposa. A profissão, assim como a educação, abriu um leque de possibilidades que garantem a emancipação feminina, que apesar de vários entraves que encontram no mercado de trabalho, como a diferença salarial e a discriminação, trouxe uma nova visão social acerca da importância da mulher nos espaços públicos e privados.

4.5 Transformações no trabalho da mulher, a partir da década de 1960

No âmbito do mercado de trabalho, as primeiras alterações significativas ocorreram de fato a partir da segunda metade do século XX, quando se registrou um aumento significativo da participação feminina nas fábricas, no comércio, escritórios, serviços públicos, carreiras ligadas à saúde e a advocacia. Um dos fatores que contribuíram para a inserção da mulher em esferas laborais inéditas foi a formação profissional por meio de cursos técnicos e superiores, ou seja, o conhecimento foi um importante aliado para a conquista da independência.

O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro caracterizou-se por ser um procedimento lento e gradual, tendo iniciado mais intensamente com o trabalho nas fábricas durante o século XIX e foi se expandindo ao longo dos anos de 1930 a 1940 com o incentivo do Governo de Getúlio Vargas à industrialização. Mas é na décadas de 60 e 70 da segunda metade do século XX, que se forma um panorama de relevantes transformações econômicas associadas aos movimentos políticos e sociais, favorecendo a instalação de novas indústrias e a oferta de novas vagas de emprego, o que beneficiou, inclusive, as mulheres e facilitou a expansão feminina na economia.

Não foi somente o incentivo governamental e o crescimento do ramo industrial que abriram as portas para que a mulher conquistasse espaço no mercado, a necessidade de complementação da renda familiar também foi um dos motivos. No final da década de 1970 e início de 1980, o empobrecimento da população crescia em razão da crise econômica que o Brasil estava passando, a inflação e o aumento demográfico acentuavam a instabilidade e ocasionavam o crescimento do desemprego (BRUSCHINI, 1988).

Também é em meio a esse contexto que a necessidade de complementar o orçamento familiar se acentua ainda mais devido ao surgimento de vários produtos no mercado, a oferta estimula o aumento do consumo pessoal das famílias brasileira. A mulher, movida pela dificuldade financeira e atraída pelas inúmeras novidades, abraça a chance do trabalho assalariado, seja para ajudar no orçamento doméstico, ou para ter maior independência e poder de compra.

Calil (2007, p. 41) explica que em razão da urbanização, a industrialização e o ingresso da mulher no trabalho assalariado ocorreu uma “desvalorização do trabalho doméstico”, que passa a ser ofuscado pelos utensílios, produtos de limpeza, a água encanada, o fogão a gás, geladeira e tantos outros eletrodomésticos que aos poucos vão desafogando a rotina morosa da dona de casa. As facilidades da vida moderna mudam a realidade das famílias brasileiras, a produção industrial absorve grande parte dos produtos que antes eram

produzidos em casa pela mulher, os supermercados substituem o comércio ambulante e as tendas.

Para conseguir usufruir de tantas novidades, o dinheiro passa a ser o grande aliado, é em busca dele que a mulher sai para trabalhar. É nesse momento que o modelo patriarcal começa a se fragilizar, pois o homem não consegue mais por si só garantir o sustento da família e precisa aceitar que a mulher trabalhe fora, para que juntos pudessem superar a crise e manter a renda familiar. Inserida em vários campos de trabalho, em geral, eram poucas as mulheres que ocupavam profissões bem remuneradas, e a diferença salarial entre homens e mulheres ainda era grande, até mesmo pelo fato de que muitas mulheres ainda precisavam se qualificar.

Em tempos de constantes inovações, o público feminino foi o alvo das propagandas e anúncios publicitários, construía-se a ideia de que a mulher era a compradora da família, assim, incentivava-se o trabalho assalariado para que pudesse também consumir. Para Miguel e Rial (2016, p. 164), a promessa era que os novos produtos e eletrodomésticos facilitariam a vida da mulher, garantindo mais tempo para que conseguisse trabalhar fora de casa, as vantagens são ilustradas “[...] com a imagem de uma mulher sorridente em tamanho grande em contraste com a da máquina de costura, ou “o trabalho” em tamanho menor”. Além das compras para casa, a oferta de produtos e serviços de beleza também se tornam essencialidades femininas.

Aos poucos, a aceitação do trabalho feminino vai se expandindo na sociedade e já não atinge mais sua moral e a honra, pois se percebe que, além de fundamental para a renda familiar, a economia também precisa delas para fomentar o desenvolvimento do mercado de consumo. Contudo, compete destacamos que as regalias oriundas da modernidade não são provadas por todas as camadas sociais, já que muitas mulheres ainda não conseguiam o suficiente para sobreviver, e por mais que tivesse sido um período de crescimento econômico, também gerou desigualdades.

Nos anos de 1970 ocorre a consolidação das indústrias, que impulsionadas pelas demandas da modernidade, passam a empregar a mulher em novos setores, como o de eletrodomésticos, cosméticos e brinquedos. O setor de serviço e comércio incorporava mão de obra feminina, assim como o setor bancário, pagando salários mais baixos para toda a categoria. A mulher então foi contratada para fazer serviços secundários e de menor valor (MATOS; BORELLI, 2016).

Ia tudo muito bem, até que no início dos anos 80 a economia retrocedeu, e forte crise já levava muitas famílias à linha da miséria, mesmo com um cenário de redução das vagas de

emprego, a mulher que ainda não tinha um trabalho assalariado, obrigatoriamente precisou se inserir, gerando o aumento do trabalho informal e autônomo. A crise econômica impulsionou, definitivamente, a saída da mulher dos afazeres domésticos para os postos de trabalho assalariado, legitimando o direito da mulher em ter uma profissão.

Nos anos 90, ocorre a consolidação de todas essas transformações que vêm se manifestando desde o final da década de 60 e início de 70, dentre elas, o significativo aumento da mulher no mercado de trabalho formal. Além de estar presente no mundo do trabalho, já é mais frequente, nessa época, encontrarmos mulheres assumindo carreiras ditas masculinas, atuando na construção civil, nas áreas jurídicas, segurança pública, na informática, em cargos executivos e até mesmo naquelas profissões que geram maior preconceito, como: motorista, mecânica, frentistas e caminhoneira.

Bruschini e Lombardi (2002, p. 95) ilustram como foi notável o progresso da mulher ao longo dos anos, na economia brasileira. Enquanto no ano de 1976, havia 11,4 milhões de mulheres economicamente ativas em nosso país, no ano de 1990, esse número já ultrapassava 22,9 milhões, em 1998 atingia 31,3 milhões, representando aproximadamente 47% dos trabalhadores brasileiros. As autoras justificam o crescente aumento da procura por mão de obra feminina na transformação dos “[...] padrões culturais e valores relativos ao papel social da mulher intensificado pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos 70 e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos”.

O perfil das trabalhadoras era formado por mulheres mais velhas, casadas e com índices de escolaridade maior em comparação a outras décadas. O fato é que elas chegaram para ficar e assumiram praticamente todas as áreas. Uma nova ordem social se instala e, nela, a mulher não mais trabalha porque precisa, mas sim porque a profissão a completa e lhe proporciona cidadania e dignidade.

A identidade feminina voltada ao trabalho remunerado constitui a nova conjuntura social, onde as futuras gerações femininas recebem incentivo para se qualificar, ingressando cada vez mais jovens no mercado de trabalho. Acreditamos que não seja exagero dizer que os tempos mudaram e com ele a mulher também mudou. Os desejos e prioridades não são mais os mesmos, os papéis também não, apesar da discriminação ainda estar presente nas cenas domésticas e laborais, na atualidade, a mulher busca superá-la, deixando de lado até mesmo aquilo que a cultura ainda insiste em impor.

4.6 Evolução do papel laboral da mulher na sociedade contemporânea e a quebra de paradigmas.

Quando retomamos parte da jornada que compõe a história de luta por reconhecimento e valorização da mulher na sociedade, percebemos que as transformações as reposicionam enquanto sujeitos no meio social. A ruptura que a passagem de séculos proporcionou não foi apenas uma mudança temporal, mas, sobretudo, de formas de pensar, de agir, de valores, práticas e papéis atribuídos a cada um dos gêneros.

A partir do final do século XX, em especial, no século XXI, ocorrem várias mudanças no papel feminino, principalmente no papel público e na concepção do que se entende acerca do “ser mulher”, incluindo aqui a visão que elas mesmas têm a respeito de si. Pinsky (2016b, p. 514) relata que acontecem enormes alterações nas imagens da mulher e seus comportamentos, diminuindo a distância entre gêneros, “Como eles, elas estudam, trabalham, viajam, leem jornais, veem tv, têm acesso a informações e dirigem automóveis”, deixando para trás os modelos rígidos e assumindo identidades flexíveis e plurais.

Com acesso ao trabalho assalariado, a mulher conquista maior independência financeira e moral, sendo vista com outros olhos até mesmo dentro das famílias, que agora as respeitam e aceitam que tenham uma vida pública, assim como os homens. A mudança que ocorre no arranjo familiar é ainda mais importante que aquelas que operam na sociedade, pois era na família que a opressão e discriminação da mulher encontrava refúgio.

A lei já apresentava mudanças quanto a essa concepção, sendo que o Estatuto da Mulher Casada, em 1962, encarregou de regulamentar a situação jurídica da mulher, conferindo-lhe o papel de colaboradora do marido na constância da sociedade conjugal. Outro marco legislativo, que sinaliza a transformação, é a lei do divórcio no ano de 1977, possibilitando a dissolução da sociedade conjugal de forma mais rápida e simplificada, liberando a mulher para construir uma nova união (BRASIL, 1962).

Os costumes evoluem e colocam em questão temáticas que até então não eram discutidas abertamente, como: as relações e diferenças de gênero, as desigualdades no mercado de trabalho e a sexualidade. As expectativas que a sociedade lança sobre a mulher são outras, assim como também são as que ela tem acerca da sua vida. Muitas enfrentam as barreiras antigas, como a falta de recursos financeiros para se sustentar, no entanto o casamento já não é mais a primeira solução vista por elas, passando a buscarem outras formas para superar suas dificuldades, especialmente no trabalho assalariado.

Para Scott (2016, p. 24), houve uma “reivenção da mulher” e de seus papéis na família

e na sociedade, onde a profissão se tornou uma forma de enxergar a vida além do casamento ou, então, em posição de igualdade ao marido, na esfera conjugal. A família tornava-se mais democrática, a manutenção da lar simbolizando um dever de ambos e o poder de decisão da mulher também mudava, passando a ser reconhecida pela família e pelo conjuge com voz ativa nas decisões domésticas e nos negócios.

Se antes o padrão cultural era rígido, na contemporaneidade ele é flexível, porém esse novo modelo exige muito mais da mulher, que agora é vista com estranheza, quando não tem um trabalho produtivo. O lar não se estrutura mais apenas com o dinheiro recebido pelo trabalho do homem, mas ainda, em grande parte, se mantém com o trabalho doméstico da mulher, que, embora tenha o dever de contribuir com recursos financeiros, igualmente permanece com as obrigações da casa e dos filhos.

Isso nos leva a perceber que, apesar de muitos papéis executados atualmente pela mulher serem inéditos, o que aponta para uma ruptura de práticas e entendimentos, alguns deles permanecem os mesmos, indicando que ainda há continuidade do antigo. Maluf (2012, p.8) relata que “Teoricamente, emerge uma nova estrutura familiar que precinde do papel tradicional da mulher, mas o que se percebe na realidade é uma dificuldade dessa mulher em abrir mão completamente do seu antigo papel”.

A fragilidade feminina é superada e, nessa nova fase, as tarefas domésticas, ofício milenar atribuído como única ocupação da mulher, é substituído por múltiplos papéis. Apesar disso, não significa que a mulher moderna abandonou as velhas funções de mãe e esposa, o que acontece, é que elas não são mais exclusivas. Presenciamos também uma inversão da ordem com que naturalmente a vida se organizava, o exemplo mais claro disso é o casamento, primeiro os casais moram juntos, sem nenhuma formalidade, depois vêm os filhos e, por fim, o casamento.

Inclusive, a maternidade sofreu modificações. Não estamos dizendo que o modelo de boa mãe tenha deixado de existir, mas ser mãe não é mais uma imposição à mulher e, sim, uma escolha que ela faz sobre seu corpo e seu futuro. A “Mãe Moderna”, como é chamada por Pinski (2016, p.528) é aquela que ainda encontra a realização e a felicidade em seus filhos, mas faz isso no momento em que ela julga conveniente.

Hodiernamente, a mulher brasileira tem alcançado diversas carreiras profissionais graças a seu nível educacional, que já chega a ser mais elevado que o dos homens. Embora ainda existam impasses que dificultam o acesso a cargos de maior prestígio ou profissões tipicamente masculinas, aos poucos a mulher vai ampliando sua atuação profissional, conquistando novos espaços e construindo carreiras, no setor público e privado.

Apesar de ser um processo lento e gradual, os dados já apontam o crescimento feminino no mercado de trabalho brasileiro. Em 2016, o público feminino já ocupava 44% das vagas, sendo que em alguns Estados a participação da mulher é ainda maior, como é o caso de Roraima, onde 49,6% das vagas de trabalho são ocupadas por mulheres. Já o Distrito Federal e o Mato Grosso, possuem menor número de trabalhadoras, em média 39% e 39,5%. Ademais, o desemprego também está afetando mais os homens nos últimos anos, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base em informações do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho, entre 2012 e 2016 o número de vagas ocupadas por homens sofreu uma redução de 6,4%, em comparação com as mulheres que ficou em 3,5%. Os dados apontam autonomia e reconhecimento do trabalho feminino, que além de revelar sua capacidade intelectual, também proporcionou mudanças nas famílias brasileiras, as quais já contam com o percentual de 40% de participação de mulheres como chefes de família, um aumento de 17% nos últimos 20 anos (PORTAL BRASIL, 2017).

Torna-se cada vez mais frequente encontrar mulheres trabalhando em setores rotulados como masculinos. Elas trabalham com a mesma intensidade que os homens, exercendo as mesmas tarefas e, por vezes, atingindo níveis de escolaridade mais elevados, o que demonstra que realmente houve uma mudança do papel laboral da mulher na sociedade contemporânea. Entretanto, a mulher, mesmo ocupando as mesmas funções, ainda sofre com desvalorização econômica e social.

A valorização é o ponto que merece ser discutido, pois todo ser humano gosta de ser reconhecido por suas ações, e a admiração que tem acerca de si próprio é fruto daquilo que o meio social lhe atribui. Após décadas desprestigiadas, a mulher toma consciência de que é importante para a sociedade, para a família e que sua profissão lhe traz emancipação e qualidade de vida, deixando de se sentir um sujeito com pouca utilidade e totalmente dependente.

Compete destacar que não estamos menosprezando aquelas mulheres que se dedicam exclusivamente ao lar, eis que o trabalho doméstico, apesar de ser considerado improdutivo, ocupa grande parte do tempo e merece reconhecimento. Maluf (2012) colabora com essa ideia e afirma que pesquisas já têm demonstrado que o trabalho remunerado é um motivo de autorrealização da mulher, estimulando-as a buscar novas oportunidades no âmbito profissional, familiar e pessoal.

A mulher da sociedade contemporânea é aquela que tem voz, tem autonomia, tem liberdade, aquela que se dedica ao seu trabalho e, quando volta para casa, dedica-se na mesma

intensidade a seus afazeres domésticos de mãe e esposa. A liberdade e autonomia conquistada pela mulher são fruto da persistência para desconstruir conceitos naturalizados na sociedade governada por homens, onde eram consideradas biológica e intelectualmente inferiores (PROST, 2003, p. 04).

A evolução da identidade feminina e de seus papéis é um processo em constante mutação, pois, conforme já dizia Beauvoir (1970, p. 9), “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”. Essa expressão confirma o entendimento de que a própria mulher é um sujeito em construção, ela não está condicionada aos papéis que a sociedade lhe impõe, é livre para construir sua história de acordo com seus desejos e aspirações, ou seja, a mulher da contemporaneidade passou a ser responsável pela elaboração de sua identidade feminina.

De acordo com Touraine (2007, p. 117), a mudança cultural impulsionada pelos ideais feministas proporcionaria transformações efetivas nas relações de dominação masculina, conforme destaca:

As mulheres não buscam construir uma sociedade das mulheres, considerada mais doce e mais afetiva do que uma sociedade dos homens, julgada mais conquistadora e mais voluntarista. [...] Não, as mulheres querem criar, a partir delas mesmas, um novo modelo de cultura que deve ser vivido por todos, por homens e mulheres. Elas consideram a oposição entre homens e mulheres uma criação da ordem masculina; a transformação cultural engajada pelas mulheres deve eliminar esta oposição e não estabelecer nenhuma hierarquia no interior do mundo múltiplo, diverso e mutável, da sexualidade.

A mulher possui plena capacidade para agir e responder perante a sociedade e a família, ela não é dependente da vontade masculina como se fazia crer. Enquanto sujeito, precisa primeiramente se afirmar e se reconhecer como tal para que, posteriormente, o mundo exterior reconheça sua subjetividade, libertando-a das imposições culturais. Ela precisa construir-se a si própria, valorizar-se e romper com os laços da dominação arquitetada pelo homem, se assim o for, não haverá mais objeto para que essa subordinação se mantenha.

Nas últimas décadas, a mulher conquistou novos papéis perante a sociedade e a família, além de mãe e esposa, assume também o posto de profissional atuando em diversas frentes de trabalho. A inserção da mulher no mercado de trabalho proporcionou muito mais que sua independência financeira, mas principalmente, o descobrimento de uma identidade até então negada pela sociedade e pela própria mulher, revelando que ela possui capacidade para ir além daquilo que estava traçado para sua vida.

4.7 Análise e discussão dos dados coletados: percepções do mercado de trabalho local e as condições laborais que compõem a realidade da participantes do *corpus* da pesquisa

As questões de gênero pautam as discussões quando o assunto é igualdade de direitos entre homens e mulheres, em especial nos campos onde as diferenças são flagrantes, como no mercado de trabalho. A divisão sexual dos papéis, decorrência da naturalização das construções sociais que definem o que é adequado para cada sexo, baseando-se nas distinções biológicas para fundamentar a inaptidão feminina para alguns ofícios.

Assim como Saffioti (2004), Butler (2010), Scott (1995) e Hita (1998) igualmente destacam que o torna homens e mulheres diferentes e desiguais, não são suas características biológicas, mas sim os fatores culturais de gênero que são criados e perpassados entre gerações, mantendo ativa as distinções que tendem a prejudicar a mulher no plano profissional, na família e nos espaços públicos. Com o propósito de compreender as dimensões das influências que as questões de gênero causam no mercado de trabalho, buscamos ilustrar a realidade das participantes do *corpus* da pesquisa, destacando aspectos relacionados ao dia a dia laboral.

Para procedermos a essas análises, utilizamos as categorias *mercado de trabalho da mulher e condições laborais*, cujos dados foram obtidos por meio das questões 8,12,13,14 (Apêndice B), 2,3,4 e 5 (Apêndice D) e 1,2,4 e 9 (Apêndice C). Na primeira categoria abordamos as percepções das participantes acerca do mercado de trabalho local e na segunda, tratamos das condições de trabalho por elas vivenciadas, destacando possíveis atos discriminatórios e as questões referentes ao relacionamento profissional entre sexos no ambiente de trabalho.

Quando questionadas na pergunta 12 (Apêndice B) a respeito do mercado de trabalho local, das 10 participantes, 4 responderam que há diversas oportunidades, conforme relata a colaboradora 07, “Bem diversificado. Tem oportunidades tanto para homens quanto para mulheres”. Ainda foi destacado por três dessas participantes que “para quem realmente quer trabalhar, acho muito bom”, expôs a colaboradora 06, assim como a colaboradora 10, ao mencionar que para trabalhar “[...] é só querer”.

Já para 06 das participantes, o mercado de trabalho no município é limitado, não oferece muitas oportunidades, “[...] principalmente para jovens que buscam crescimento profissional” (COLABORADORA 01). A colaboradora 04 destacou que sentiu dificuldade para se inserir no mercado, permanecendo 09 meses desempregada, sendo que a empresa pesquisada foi o único lugar aonde encontrou vagas, o que vem ao encontro da resposta da

colaboradora 08, ao referir que “Oportunidades não tem muitas, mas na empresa sim”.

A dificuldade de inserirem-se no mercado, principalmente em segmentos ainda considerados masculinos, foi verificada por meio das respectivas respostas, que de acordo com a colaboradora 02 “[...] para quem está inserido no mercado, acredito que tá tranquilo, mas para pessoa (mulher) que está procurando um trabalho está muito difícil”. Ainda nesse contexto, a colaboradora 03 refere que “[...] tem poucas áreas para mulheres, pois nas metalúrgicas ainda optam por homens”.

A afirmativa da colaboradora 03 revelou que, apesar de já constatar com significativos avanços quanto a divisão de funções em razão do sexo, como pudemos apurar no *locus* pesquisado, espaço onde as colaboradoras exercem, inclusive, funções junto a produção, ainda existe setores em que prepondera a atuação masculina devido à natureza das atividades, causando limitação dos postos de trabalho ofertados a mulher. Já para a colaboradora 09, as oportunidades de trabalho estão aumentando, contudo, as empresas estão exigindo mais qualificação, o que se torna também um limitador, pois conforme já analisamos, dentre as participantes prepondera um nível de qualificação intermediária.

Diante da visão apresentada pelas participantes acerca do mercado de trabalho local, foi possível averiguar que a empresa disponibiliza vagas tanto para homens quanto para mulheres, contribuindo significativamente com a empregabilidade no município. Ademais, mostrou-se comprometida com a valorização do trabalho feminino e voltada a proporcionar o acesso da mulher em seus diversos setores, inclusive junto a direção da empresa, que segundo relatado pela colaboradora 13, existem mulheres exercendo funções de gestão e liderança.

No tocante ao trabalho feminino e sua importância para o desenvolvimento da empresa, as colaboradoras 11 e 12, em resposta à pergunta 03 (Apêndice D), narraram que as atividades desempenhadas pelas colaboradoras são de suma importância, conforme podemos constatar a partir da exposição da colaboradora 12:

Com certeza, é importantíssimo. Meu Deus! a mulher é essencial! Porque o setor de limpeza e higienização é muito minucioso. Particularmente, não porque eu sou mulher, longe disso, mas assim, a mulher ela, ela é mais organizada ela é, é né. Ela é mais organizado e ela é mais caprichosa, vamos dizer assim né do que o homem em algumas questões né, não que o homem não seja caprichoso né, mas tem algumas questões que a mulher se sobressai né, então na minha área têm tarefas que eu designo só para mulheres. Tipo a questão, de revisão do serviço que foi feito, então é mulher né. Tem algumas tarefas que os homens fazem o que são as braçal, mais pesado, mas geralmente são anteriores a do final né, Nós temos as etapas de higienização né, então geralmente o homem já fica mais na questão de uso de mangueiras esguicho, enfim né, e as mulheres ficam mais no final né, esfrega manual, olhar pra ver se está tudo limpo, revisar para ver se tá tudo limpo. A mulher já é mais detalhista, então, pelo menos pra mim, no meu setor, eu acredito que a mulher é fundamental. Não abro mão da mulher!

O trecho permite-nos verificar como é mais fácil apurar a essencialidade do trabalho feminino quando ele está vinculado a atividades que demandem por características tipicamente atribuídas à mulher, como a organização e o capricho. Da mesma forma, constatamos que a valorização, que no caso transcrito acima diz respeito apenas a um dos vários setores da empresa, tem como principal fator a ligação da função com as atividades domésticas, atribuições naturalizadas como femininas.

A naturalização de que um dos sexos é mais adequado para desempenhar algumas atividades que outro, é decorrência dos discursos culturais que orientam as relações sociais e que em razão da habitualidade, se propagam involuntariamente, conforme observamos no relato da própria colaboradora 12 ao se referir ao trabalho desempenhado pelas demais colaboradoras do setor. Apesar dessas percepções, não podemos generalizar de forma a considerar que a valorização do trabalho feminino está necessariamente ligada a suas características naturais, pois a proporção de mulheres que trabalham nas mais diversas funções e setores mostraram que sua atuação é importante para a empresa.

Da mesma forma, apuramos por meio das respostas obtidas na pergunta 05 (Apêndice D), que há por parte da empresa comprometimento para que todos os colaboradores, homens e mulheres, sintam-se valorizados em suas funções, bem como com a manutenção de um ambiente igualitário e seguro à todos. Nesse aspecto, destacamos a evolução da própria empresa em relação ao desenvolvimento de ações que resultem em melhorias na rotina laboral dos colaboradores, conforme se depreende do referenciado pela colaboradora 12:

[...] hoje a empresa tá totalmente engajada, totalmente integrada nessa questão da segurança, nessa questão da qualidade, principalmente né, que a qualidade engloba tudo né, qualidade do produto, a limpeza né, a qualidade dos funcionários a preocupação com os funcionários. [...] Hoje a empresa se preocupa, hoje a empresa pensa na qualidade do funcionário, no bem-estar, da família, do descanso dele [...].

Isso atesta que a instituição possui responsabilidade social e colabora com a integração, valorização e bem-estar dos colaboradores, conduta que serve de modelo para outras empresas, pois se todas as organizações se comprometessem dessa forma, o mercado de trabalho apresentaria mudanças ainda maiores, inclusive no tocante as questões de igualdade laboral. A limitação do mercado de trabalho local e a dificuldade de ingressar em áreas ainda masculinizadas, como a metalúrgica, são indicadores que ainda há restrições de atividades em razão do sexo, entretanto, não é o que ocorre no *locus* da pesquisa, onde há várias oportunidades de trabalho em todas as áreas às mulheres.

Nessa conjuntura, passamos a analisar as indagações que versam sobre possíveis

experiências de preconceito¹² sentidas pelas participantes da pesquisa no âmbito laboral, seja na empresa pesquisada ou em empregos anteriores. Também, avaliamos como é o relacionamento profissional entre homens e mulheres no cotidiano, buscando detectar segregações, pontos que fazem parte da categoria *condições laborais*.

Quando questionadas na pergunta 08 (Apêndice B), acerca do relacionamento com os colegas homens que trabalham na empresa, as 10 participantes declaram que possuem bom convívio, entre elas, 06 avaliaram como bom o relacionamento com colegas homens e 04, como ótimo. No mesmo sentido foi a resposta colabora 11, referente à questão 04 (Apêndice D), ratificando que há entre os colaboradores um bom relacionamento, sem preconceitos ou distinções, descrevendo que em seu setor “[...] que é o que eu conheço, é bem tranquilo, assim, bem tranquilo. Até porque quando a pessoa vem pra trabalhar, que faz a entrevista, a gente já explica tudo bem certinho, as normas, como funciona, como é o comportamento”.

A colaboradora 12, ao responder a mesma questão, apesar de também ter feito alusão que em geral há um bom relacionamento profissional entre colegas, destacou que algumas vezes é possível perceber uns aspectos pontuais, como a descredibilidade que alguns colegas homens, mas não os que ocupam cargos de direção ou gerencia, apresentam em certas situações em relação a colegas mulheres, principalmente àquelas que ocupam cargos mais altos, como de supervisão e liderança. Conforme narrado por essa colaboradora, “Muitas vezes a gente fala e, e parece que tipo, às vezes eles não dão muita atenção né, porque geralmente insinuam, é mulher! Eles não falam, mas a gente nota. [...] mas daí a gente tenta ir lá fazer e mostrar”.

A irrelevância que fortuitamente a participante referiu já ter captado, é decorrência da percepção de gênero formada a partir de concepções patriarcais de que a mulher não é esclarecida o suficiente, ou não possui tanta capacidade intelectual para algumas atividades como o homem, conforme já mencionado por Orlandi (1995) e Saffioti (2005), o que sabemos que não é verídico por se tratar de construções culturais que tendem a inferiorizar a mulher. Condutas como essa, são até mesmo involuntárias, por vezes não há intenção por parte de quem fala em discriminar, apesar disso, os princípios culturais que esse sujeito carrega motivam atitudes que soam como preconceituosas.

Ainda que o contexto aponte à existência de um relacionamento harmônico e

¹² A fundamentação teórica acerca das práticas discriminatórias se encontram no capítulo cinco, entretanto, em razão das análises acerca do mercado de trabalho realizadas no item 4.7, consideramos oportuno trazermos as percepções acerca do relacionamento profissional entre as participantes da pesquisa e os demais colaboradores homens, bem como a verificação de possíveis atos de discriminação por elas vivenciadas no âmbito laboral, com o objetivo de ilustrar a realidade dessas mulheres no mundo do trabalho.

respeitoso entre homens e mulheres no ambiente laboral, percebemos que em algumas circunstâncias as colaboradoras, particularmente, as que ocupam cargos com maiores responsabilidades, ainda precisam provar aos demais que estão em cargos subordinados a elas, que possuem capacidade para desempenhar as funções. Isso corrobora com a ideia de Scott (2016), ao referir que a mulher da contemporaneidade se reinventa de forma a assumir os desafios que a ela são propostos, demonstrando a evolução de sua identidade, que já não está mais restrita à atuação doméstica.

Em relação à dificuldade de supervisionar ou dar ordens os demais colaboradores, tanto homens quanto mulheres, apuramos que atualmente, apesar de algumas situações como acima destacado pela colaboradora 12, é pacífico o recebimento de ordens proferidas por mulheres. Ambas as colaboradoras questionadas na pergunta 02 (Apêndice D), alegaram que já enfrentaram algumas dificuldades quando iniciaram nas funções, entretanto já foram superadas, conforme observamos em suas narrativas:

“[...] ainda têm alguns que resistem um pouquinho. Mas é bem tranquilo porque assim, a empresa fornece pra nós treinamento de lideranças, né, então a gente tem a cada 2 meses, a cada 3 meses a gente tem o um PDL que chama, é programa de desenvolvimento de lideranças e isso tá nós ajudando bastante né. No início foi mais difícil, mas agora bem tranquilo” (COLABORADORA 11).

Não, eu já tive, tempos atrás, [...], mas hoje, tanto com mulher quanto com homens, eu não eu não sinto dificuldade na questão de chegar e cobrar e falar porque eu sempre penso assim, que se a gente consegue, tudo a gente consegue na conversa né [...]. Eu não sinto dificuldade né, eu consigo fazer com que as pessoas entendam o que eu preciso dizer pra elas, porque eu acho importante explica o porquê elas precisam mudar, o que isso vai trazer de benefício pra pessoa, pra empresa [...]” (COLABORADORA 12).

Além do empenho, também foi possível notar que a empresa desenvolve treinamentos com os colaboradores, preparando-os para o dia a dia laboral. O compromisso que a instituição assume é de tornar as relações de trabalho pacíficas, com respeito e colaboração e consequente, refletindo na qualidade dos resultados construídos coletivamente.

Da mesma forma, as colaboradoras foram questionadas sobre a igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres na empresa (pergunta 13 apêndice B), sendo que 09 participantes responderam positivamente, afirmando que há igualdade, “o que difere é apenas pelo tipo de trabalho, às vezes por ser mais pesado”, conforme mencionou a colaboradora 07. Apenas 01 das participantes respondeu que há parcialmente igualdade entre homens e mulheres, porém não apresentou justificativa para sua afirmação, revelando ser mais um desconhecimento acerca da proteção legal ao trabalho feminino, como por exemplo, a limitação de peso, conforme preceitua a CLT, do que práticas discriminatórias.

Para a empresa, a igualdade de gênero se mostrou uma prioridade dentre suas ações, esclarecendo que são consideradas apenas as restrições feitas pela legislação trabalhista em atenção à proteção do trabalho feminino. Nesse sentido, destacamos o relato da colaboradora 13, que em resposta à pergunta 01 (Apêndice C) afirmou que:

[...] não há diferenciação né, o que existe sim, é a questão de algumas tarefas né, que são realmente restritas a um porte físico, e a questão do gênero né. Mas isso é em razão da tarefa e não do gênero. Então a gente distribui isso dentro das áreas né e não tem essa questão da discriminação quanto a isso, a não ser essa questão do peso mesmo. E as demais tarefas nós temos várias profissionais exercendo cargos iguais aos homens, por exemplo, liderança, vários níveis técnicos também, então isso não é uma distinção de gênero ou de sexo.

As evidências de igualdade no ambiente de trabalho junto a empresa são reforçadas a partir das respostas apresentadas pelas participantes na pergunta 13 (Apêndice B) e 04 (Apêndice C), onde 09 participantes declararam que nunca sentiram preconceito ou discriminação em relação a salários, cargos ou promoções pelo fato de serem mulheres, seja no trabalho atual ou em anteriores. Nesse mesmo sentido, a colaboradora 13 declarou não ter conhecimento acerca de casos de discriminação ocorridos na empresa, e salienta que:

“[...] a gente sabe que tem a questão do assédio, que tem em qualquer lugar. A gente atua muito forte quanto a isso, mas hoje em dia, até as próprias mulheres assediam os homens e vise versa, então hoje em dia não tem tanta diferenciação como tinha antigamente, onde geralmente a mulher era assediada. Hoje, as mulheres, têm algumas que a gente também tem que chamar a atenção, pra algumas posturas, mas quanto a isso é dos dois lados”.

Das 10 participantes que responderam à pergunta 13 (Apêndice B), 1 delas referiu que já se sentiu discriminada no mercado de trabalho em razão de ser mulher, contudo, não fez menção ao tipo de discriminação, nem se foi durante o período que trabalha na empresa ou em momento anterior. O fato de 90% das participantes relarem que nunca não foram vítimas de preconceito, nos permitiu tecer análises sobre dois ângulos distintos.

Primeiramente, percebemos que a empresa pesquisada realmente está envolvida com ações que impedem a ocorrência de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, por meio de treinamentos específicos aos colaboradores, bem como pelo respeito à legislação trabalhista. Todavia, é passível analisarmos também que, há desconhecimento por parte das colaboradoras em relação ao preconceito, conforme conseguimos examinar no relato da colaboradora 03, que apesar de ter declarado que nunca foi discriminada, quando questionada sobre as oportunidades do mercado de trabalho local, referiu que há poucas oportunidades porque têm áreas, como a da metalurgia que preferem homens.

Mesmo que de forma indireta, o relato da participante indica uma experiência de

preconceito, pois nas metalúrgicas, assim como no *locus* da pesquisa, existem atividades que a mulher não pode exercer em razão da limitação de peso prevista em lei, mas ao contrário da empresa, as metalúrgicas restringem a entrada de mulheres na produção, as quais poderiam operar máquinas e desenvolver funções que são desempenhadas por homens. Logo, assim como as participantes, muitas mulheres vivenciam em seu cotidiano situações de preconceito, entretanto é preciso que tomem consciência das dimensões daquilo que enfrentam, para que possam perceber que a discriminação e o preconceito apresentam-se de muitas formas.

Já no quesito valorização, apurado por meio da segunda parte da questão 15 (Apêndice B), as 10 participantes declararam que se consideram valorizadas pelas atividades que desenvolvem junto à empresa, demonstrando satisfação e ratificando o entendimento, de que, em um contexto geral, há igualdade entre homens e mulheres. Ademais, evidenciamos a superação da ideologia de desvalorização do trabalho feminino, o que influencia positivamente no reconhecimento e emancipação social da mulher.

Muitos foram os progressos femininos que proporcionaram reconhecimento e valorização no campo social, familiar e profissional, entretanto, o fim de práticas discriminatórias, do preconceito e da desigualdade de gênero ainda não se materializou. Além das transformações ocorridas, há barreiras a serem superadas, principalmente no tocante a dupla jornada de trabalho, que colocam a mulher mais uma vez em patamar de desigualdade perante o homem, temáticas que são analisadas e discutidas no capítulo subsequente.

5 DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: PROTEÇÃO JURÍDICA ÀQUELAS QUE PERCORRERAM LONGOS CAMINHOS PARA ALCANÇAR CONQUISTAS AINDA NÃO CONSOLIDADAS

Ao longo do quinto capítulo, buscamos discutir a evolução legislativa referente a inserção, proteção e promoção da mulher no mercado de trabalho, analisando especialmente as contribuições trazidas pela CLT e pela CF/88, mecanismos de superação de práticas discriminatórias e de desigualdades de gênero no âmbito laboral. A princípio, tratamos sinteticamente as primeiras legislações protecionistas ao trabalho feminino, salientando que durante muito tempo não houve nenhum tipo de regulamentação legal nesse sentido.

Em seguida, demosntramos a situação atual da mulher no mercado de trabalho, ponderando a importância da efetivação do princípio constitucional da igualdade e estabelecendo a diferença entre igualdade material e formal, conceitos contemplados a partir do advento da CF/88, inaugurando uma nova fase de proteção e prosperidade do trabalho da mulher. Enfatizamos a necessidade de efetivação da igualdade em seu plano materail, proporcionando a equiparação de fato entre gêneros, pois uma sociedade justa e fraterna somente se formará por completo quando as diferenças forem reconhecidas e não utilizadas como fundamentos de exclusão.

Ademais, enfatizamos aos avanços legislativos em relação ao amparo a maternidade, frisando a importâncias da implementação de políticas públicas que auxilie a mulhere-mãe há permanecer no mercado de trabalho, ofertado mais vagas de creches e escolas que possam atender as demandas do público feminino, questões abordadas também na análise da categoria *proteção jurídica*. Posteriormente, elucidamos a realidade da mulher contemporânea, pontuando os desafios que enfrentam no mercado, que além de serem possíveis vítimas do preconceito e da desigualdade, também se deparam com a emblemática dupla jornada de trabalho, conciliando profissão, família, afazes domésticos, estudos, e tantas outras atividades e papéis que recaem sobre a mulher, conforme salientamos na categoria *busca por emancipação*.

5.1 Primeiras legislações: da fase sem proteção à juridicização do trabalho feminino

Ao longo desse estudo trabalhamos com várias aspectos nos quais homens e mulheres são tratados de maneira distintas, seja em razão da concepção social, cultural ou até mesmo biológica. Percebemos que o tratamento dado à mulher ainda é desigual em muitas questões, inclusive naquelas relacionadas ao trabalho e à carreira profissional. Se as condições de trabalho são diferentes entre gêneros, por consequência, o tratamento jurídico assegurado a cada qual também deve se diferenciar, visando atender aos desiguais de maneira a equipará-los.

São as diferenças que justificam a existência de um direito do trabalho que se dedique especialmente às mulheres, a fim de regulamentar suas peculiaridades, como é o caso da maternidade. A mulher, objeto de desvalorização e inferioridade perante a sociedade e a família, não enfrentaria outra realidade a não ser a da discriminação no mundo do trabalho assalariado, pois sua atuação profissional sempre foi, infelizmente, desprestigiada em razão de aspectos físicos, biológicos e culturais.

De acordo com Calil (2007, p. 15), o direito do trabalho da mulher tem como objetivo disciplinar as relações laborais que carregam o preconceito em virtude de dois fatores, “[...] o biológico, da discriminação que enfrentam por conta das diferenças existentes entre homens e mulheres, cujo maior destaque fica por conta da maternidade; e o social, em que são discriminadas apenas por serem mulheres [...]”. Nesse contexto, a lei busca suprir as barreiras que dificultam e impedem que o trabalho feminino receba o mesmo tratamento e valorização que aquele realizado por homens, promovendo condições de trabalho que respeitem suas diferenças e ao mesmo tempo, não gere desigualdade.

O trabalho da mulher é marcado desde seu início pela exploração, quando trabalhavam em condições precárias, com longas jornadas laborais nas indústrias e fábricas e recebendo baixos salários. Perante as conjunturas que a mulher encontra ao adentrar no mercado de trabalho, surge a necessidade de uma legislação protecionista em seu favor, regulamentando os mínimos aspectos ligados a vida da mulher, garantindo o seu respeito nas relações laborais. O Estado, imprescindivelmente, precisa intervir nessas relações de modo a coibir a exploração do trabalho feminino, assim como também o fez com o trabalho dos menores. Nascimento (2011, p. 909) destaca que:

O direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerado um ser inferior que necessita da proteção do Estado, como se fosse incapaz para as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade ao homem.

Da mesma forma como a sociedade, o direito também sofre alterações que decorrem da necessidade de regulamentação das relações entre indivíduos. Inicialmente, a mulher enfrentou a ausência de proteção jurídica, restando em situação de extrema vulnerabilidade. Quando o Estado percebe que sua omissão contribuía com as práticas discriminatórias, age de maneira precipitada. A proteção excessiva conferida pela lei, por meio de suas proibições, mais uma vez coloca a mulher em situação de exclusão, pois muitas atividades lhe são negadas, como é o caso do trabalho noturno e insalubre.

A realização de diversos movimentos sociais abriram as portas para inúmeras conquistas femininas, uma delas, a proteção legal da mulher no mercado de trabalho. A CLT, promulgada em 1943, e mais recentemente, a CF/88, foram responsáveis por consagrar princípios e garantias fundamentais à proteção feminina na esfera laboral, conferindo-lhe respaldo jurídico e condições adequadas para construir uma carreira profissional em pé de igualdade com os veteranos do mundo do trabalho, os homens.

A primeira norma nacional de proteção ao trabalho da mulher surgiu com o Decreto nº. 21. 417-A de 17 de maio de 1932. Dentre as regras, constava a proibição do trabalho feminino em locais insalubres, perigosos e o trabalho noturno em estabelecimentos industriais e comerciais, das 22 às 05 horas. A proteção à maternidade também é mencionada, assegurando um período de descanso de 4 semanas antes e 4 após o parto, sendo-lhe garantido um salário-maternidade equivalente à metade de seu salário habitual (BRASIL, 1932).

Posteriormente, foi a Constituição Federal de 1934 que, além de afirmar o direito ao voto feminino sem restrições, igualmente disciplinou algumas matérias no tocante ao trabalho feminino. Por meio de uma visão social, mencionava a proibição da discriminação salarial e conferia amparo à maternidade, porém continuava a vetar o trabalho noturno e em locais insalubres.

No tocante à igualdade salarial, registra-se que a Constituição Federal de 1937 não teve a mesma preocupação que a anterior, sendo que a omissão quanto à proibição de diferença de salários deu brecha à publicação do Decreto n. 2.548/1940. Segundo esse Decreto, restava autorizada a possibilidade de pagamento de salários às mulheres, até dez por cento menores aos pagos aos homens, sinalizando um retrocesso legislativo baseado na condição de inferioridade do trabalho exercido pela mulher (CALIL, 2007).

Com a entrada em vigor da CLT, iniciava-se um período de evolução jurídica em prol da proteção e inserção da mulher no mercado de trabalho. Originalmente, a compilação de leis trabalhistas que se caracteriza por ser uma reunião das leis esparsas já existentes, não representava por completo a conquista de autonomia da mulher em relação à vida profissional, tendo em vista que ainda trazia em seu texto as influências patriarcais da sociedade da época.

Um claro exemplo era o art. 446 da CLT, facultando o trabalho da mulher casada, desde que autorizada pelo marido. O referido dispositivo seguia o entendimento do até então vigente Código Civil de 1916 que considerava a mulher casada relativamente incapaz. Foi apenas a partir do advento do Estatuto da mulher casada em 1962, que a mulher passou a ser considerada plenamente capaz para os atos da vida civil e para o trabalho, gerando consideráveis modificações da redação da CLT (MARTINS, 2010).

O trabalho noturno também permaneceu durante muito tempo na lista de restrições do trabalho feminino, sob o fundamento de que era prejudicial à saúde e a moral da mulher, exigindo-se atestado médico e de bons antecedentes àquelas que representavam a exceção, trabalhando em casas noturnas, bares, restaurantes ou similares. Foi com a Lei 7.855 de 1989 que ocorreu a revogação dos arts. 379 e 380 da CLT, permitindo o trabalho noturno da mulher maior de 18 anos em qualquer estabelecimento, afastando por completo essa distinção entre sexos (CALIL, 2007).

A CF/88 e uma série de leis esparsas, assim como as Orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), permitiram consideráveis reformas da legislação existente. Dentre os propósitos dessa modificação legislativa, destaca-se a necessidade de adequação às peculiaridades entre sexos na esfera laboral, que precisam ser tratadas com desigualdade para que possam alcançar a concretização da igualdade material.

O desequilíbrio da relação de trabalho entre homens e mulheres é perceptível, gerando desigualdades que se revestem de injustiça e alimentam o preconceito. A universalização das leis trabalhistas, uma das metas da OIT, surge do entendimento que é preciso promover a igualdade das condições de trabalho para diminuir as diferenças socioeconômicas e garantir harmonia às relações, pois é por meio do trabalho que se constrói uma base sólida de sobrevivência, dignidade e justiça social (CALIL, 2007).

A fase da proteção demasiada é remodelada com o advento de uma legislação menos drástica a respeito do trabalho da mulher, inaugurando uma etapa na qual as restrições abrem espaço para leis que promovam a atuação feminina nas diversas esferas profissionais. O direito do trabalho, principalmente após a CF/88, passa a garantir o livre acesso da mulher ao

mercado de trabalho, mantendo peculiaridades que não gerem limitação, mas sim, como forma de atender a características específicas na natureza feminina.

Quando analisamos o mercado de trabalho da mulher, precisamos lembrar que elas desempenham diversos papéis, ao contrário do que acontece com a grande parte dos homens. No cotidiano, as mulheres conciliam o trabalho reprodutivo, imprescindível para a manutenção do lar, com o trabalho produtivo assalariado, logo as responsabilidades entre homens e mulheres são diferentes, possuem desafios e preocupações diversas, justificando a tutela diferenciada adotada pela legislação em seu favor.

Discussões em torno da necessidade de normas protecionistas ao trabalho feminino são imprescindíveis, tendo em vista que o trabalho simboliza muito mais que um direito social capaz de promover a humanidade, mas também um instrumento de inclusão e concretização do princípio da dignidade humana, como considera Nicknich (2016). Por mais que a CF/88 tenha patrocinado preceitos fundamentais à plena inserção, justa e igualitária entre gêneros, a sua inefetividade deixa os princípios presos em um contexto vazio, tornando os direitos sociais, ainda na contemporaneidade, desestruturadores da ordem constitucional por serem ignorados e desrespeitados.

É nesse panorama de estímulo legislativo ao trabalho da mulher, que o mercado flexibiliza-se a acolher mão de obra feminina e mantê-la atuante. A permanência da mulher nos postos de trabalho é mais importante que sua própria inserção, visto que o preconceito e a discriminação a leva a desistir de sua profissão. Em busca da construção de relação de trabalho igualitário, a atual legislação prevê uma série de garantias e sanções para os descumprimentos dos preceitos relacionados ao trabalho feminino, evidenciando que há proteção jurídica, contudo a eficácia ainda não é plena.

5.2 Trabalho da mulher nos dias atuais: a fase promocional do trabalho feminino

Atuando em empregos considerados femininos, em cargos de menos prestígio e com salários mais baixos, o trabalho da mulher é marcado pela precariedade, visto que sempre fora tratado como secundário em relação ao trabalho masculino. Mesmo com o amparo legal as discriminações contra a mulher no mercado de trabalho não se esgotam, marginalizado-a em diversas profissões e espaços.

Durante muito tempo, e, em alguns espaços ainda é, a mulher encontrou maior dificuldade para ser contratada e promovida, porém, esses obstáculos se tornam facilitadores no momento da demissão, quando geralmente é escolhida. A discriminação laboral da mulher

já esteve mais aparente e consiste em qualquer ato que a exclua, diferencie ou dê preferência em razão do sexo, questões vetadas em nosso ordenamento jurídico com base no princípio constitucional da igualdade.

A inclusão do gênero feminino também guarda ligação com o princípio da fraternidade, à luz do entendimento de que é preciso admitir que existem diferenças e trabalhá-las de modo a tornar as relações igualitárias. Não significa dizer que a mulher não é percebida na esfera social, mas sim que sua presença não é considerada relevante ao mercado de trabalho, a falta de reconhecimento da mulher enquanto sujeito capaz e autônomo gera a negação de sua identidade, abrindo precedentes para que a discriminação se reproduza na ordem social, que, segundo, Bourdieu (2012, p. 18), “[...] funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina [...]”, dividindo as atividades e os espaços para cada um dos sexos.

Para que ocorra a plena aplicabilidade dos direitos e garantias sociais que a legislação contempla, é imprescindível que se concretize a fraternidade entre gêneros, tanto no âmbito laboral, quanto nas relações familiares. Para Nicknich (2016), o grande problema se encontra no fato de que o gênero feminino não foi reconhecido como o outro, mas como se fosse idêntico ao gênero masculino, a rejeição de suas diferenças impede que se construa um convívio harmônico e democrático, pois aceitar as distinções como forma de valorização, e não como justificativa para dominação, é fundamental para preservar a humanidade das relações entre gênero.

A vulnerabilidade feminina é causada por muitos fatores, como a dificuldade de ingressar e permanecer no trabalho formal, a pobreza, o preconceito, aspectos causadores de injustiças que indicam a necessidade de mudanças capazes de efetivar os direitos sociais através de uma visão que reconheça as diferenças. Mesmo superando as dificuldades de inserção, a mulher depara-se com estruturas hierarquizadas e desiguais no dia a dia laboral, que, segundo relatório elaborado pela ONU Mulheres (2015), é consequência de uma sociedade de homens que disfarça a desigualdade por meio de dispositivos legais que igualam homens e mulheres.

A respeito da discriminação vivenciada pela mulher, Barros (2016, p. 743) refere que ela se sustenta em fatores de ordem psicossocial, educacional e econômicos e seu efeito, “[...] além de inútil, é perigoso, pois impede o aproveitamento pleno da capacidade das pessoas afetadas [...]”, prejudicando a produtividade e também o desempenho pessoal da vítima. Ainda segundo a autora, a discriminação pode se apresentar de duas formas; a direta, quando o tratamento desigual é feito por razões proibidas por lei (raça, sexo, idade e estado civil); e a

indireta ou oculta, quando o tratamento é aparentemente igual, mas seus efeitos são prejudiciais a um determinado grupo.

A discriminação indireta é uma forma pela qual não se está violando a lei, no entanto, a intenção camuflada pelas atitudes mais tênues do empregador é de produzir efeitos negativos sobre a trabalhadora. Esse tipo de discriminação é recorrente ainda na atualidade, e as mulheres sabem muito bem disso, sendo que muitas falas e ações evidenciadas por elas no cotidiano, vêm disfarçadas com o propósito de discriminá-las ou colocar em prova suas capacidades para o trabalho.

Devido à necessidade de combater a discriminação e promover abertura do mercado de trabalho, o texto constitucional trouxe no art. 7º, XX, a previsão de ações afirmativas em prol da proteção do trabalho feminino, implementadas por meio de incentivos específicos conferidos ao empregador. O referido dispositivo trata-se de uma norma programática de eficácia limitada¹³, capaz de facilitar o ingresso da mulher no mercado, promovendo permanência e ascensão e fortalecendo sua cidadania. Para Barros (2016, p. 736), os incentivos de que trata o artigo constituem “[...] ações afirmativas, cujo fundamento consiste em desigualar para criar igualdade [...]”.

Ocorre que o legislativo não se preocupa em regulamentar esses incentivos, reduzindo o texto constitucional apenas à letra da lei. Apesar da CF/88 e a CLT normatizar as situações de discriminação e os principais direitos trabalhistas da mulher, práticas abusivas surgem por parte dos empregadores, os quais tentam se exonerar das responsabilidades legais, por meio ações, como a demissão de mulheres grávidas, ou a exigência de exames de gravidez.

Dentre as arbitrariedades, a estabilidade conferida a gestante era frequentemente violada por ser encarrada como uma norma que atentava contra os direitos do empregador em demitir suas funcionárias, contudo o motivo da demissão era apenas a gravidez, etapa natural na vida de uma mulher. Em resposta a essa prática abusiva, a Lei n. 9.029/95, vem como um mecanismo que reforça os preceitos constitucionais e insere novos artigos na CLT, criminalizando a conduta do empregador que exigisse atestado, exame ou qualquer outro documento que comprovasse gravidez ou esterelidade.

Segundo Nascimento (2011, p. 917), a referida legislação tipifica como crime:

¹³ “As normas constitucionais de eficácia limitada são aquelas que dependem de regulamentação futura, na qual o legislador infraconstitucional vai dar eficácia à vontade do constituinte” (TAVARES, 2012, p. 119).

[...] exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; b) indução ou instigamento à esterilização genética; c) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizadas por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde — SUS.

Outra atitude recorrente era os anúncios e publicações de vagas de emprego que faziam referência ao sexo, idade ou estado civil, onde a mulher perdia grande parte das chances de trabalho para os homens, restando apenas nos nichos de profissões menos valorizadas. Tendo em vista essa realidade, a Lei n. 9.799/99 ampliou a defesa contra a discriminação da mulher, estabelecendo novas proibições e também reforçando as já existentes, como é o caso da criminalização trazida pela Lei n. 9.029/95.

De acordo com o art. 373-A da CLT, incorporado a partir da Lei n. 9.799/99, além de restar defeso ao empregador publicar ou fazer anúncio de emprego em que haja menção à sexo, idade, raça, condição familiar ou estado de gravidez, fica também proibida a recusa de emprego, promoção, motivação à dispensa do trabalho ou a fixação de remuneração pelos mesmos motivos. Ainda, a referida lei estabelece que o empregador precisa disponibilizar vagas em cursos de formação profissional, sendo que as empresas com mais de 100 funcionários, de ambos os sexos, precisam manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento de mão de obra (BRASIL, 1999).

Compete destacar que algumas atividades não são compatíveis com as condições físicas da mulher, restando afastada a ilegalidade de anúncios ou da recusa de mão de obra feminina nos caso que a lei preveja exceções à regra. Um típico exemplo é o art. 390 da CLT, o qual proíbe a execução de atividades que demandem o uso de força muscular maior que 20 Kg para trabalhos contínuos, ou 25 quilos para trabalho ocasional (BRASIL, 1943).

A proibição da discriminação no emprego permite a proteção e assegura oportunidade para que a mulher possa se colocar no mercado de trabalho com as mesmas condições que o homem. Conforme mencionado por Barros (1995, p.219), o emprego além de viabilizar a independência financeira, afastando o caráter secundário atribuído ao trabalho da mulher, também é responsável por sensibilizá-la acerca de seus direitos, vejamos:

A condição socioeconômica da família força a mulher a ingressar no mercado de trabalho por questões de sobrevivência, para complementar a renda familiar ou para aumentar o nível de consumo. Nota-se, todavia, que paulatinamente a mulher vem se conscientizando de sua capacidade de se manter, abandonando a concepção de que o salário lhes confere apenas um complemento da renda familiar; a mulher toma ciência da dignidade que o Direito do Trabalho lhe confere.

Em um primeiro momento, a mulher ingressa no universo do trabalho, movida pela necessidade econômica de contribuir com as despesas domésticas, as quais crescem significativamente em razão do aumento do consumo e da perda do poder aquisitivo das famílias brasileiras devido à inflação. À medida que o trabalho assalariado se incorpora ao dia a dia da mulher, deixa de ser visto apenas como um complemento, tornando-se sinônimo de autonomia e independência social e pessoal, incentivando-a a buscar novas oportunidades e a efetivar os direitos e garantias conferidos por lei.

Nessa conjuntura de proteção legal, as questões de saúde e segurança da mulher também receberam previsão jurídica a fim de garantir ambientes de trabalho adequados. Por muito tempo, especialmente na fase industrial, a mulher esteve submetida a condições indignas de trabalho, em locais totalmente inadequados, circunstâncias que, na atualidade, recebem fiscalizações e são tratados com maior responsabilidade pelo empregador e pelos órgãos públicos de supervisão.

O art. 389 da CLT (BRASIL, 1943), se encarregou de traçar as obrigações que as empresas precisam atender para estarem de acordo com as exigências da lei e da fiscalização do Ministério do Trabalho, sendo as seguintes:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação;

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Apesar de estar previstos no título que aborda a proteção ao trabalho da mulher, grande parte das exigências referenciadas por esse artigo se estendem igualmente ao homem. As normas de segurança e saúde do trabalho são regras que precisam ser observadas em

relação a qualquer trabalhador, respeitando e zelando por condições de trabalho digno, direito de todo cidadão e dever do empregador.

Por essas razões, normas de proteção ao trabalho feminino não são apenas úteis, como também necessárias, ganhando o tratamento de medidas de Ordem Pública, conforme preceitua o art. 377 da CLT, não sendo admitida em nenhuma hipótese, a redução de salários ou quaisquer práticas discriminatórias. A desigualdade entre sexos no ambiente de trabalho ainda é um problema não superado. Apesar de que, constitucionalmente a igualdade entre sexos já esteja regulamentada, a afirmação de que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações [...]”, ainda não alcançou sua eficácia plena (BRASIL, 1988, art. 5º, I).

As normas de proteção ao trabalho da mulher são mecanismos imprescindíveis para a promoção da cidadania e a inserção social do gênero feminino que durante anos permaneceu à margem da sociedade e do trabalho assalariado. Apesar de contarmos com normas protecionistas, ainda verificamos quadros de discriminações e obstáculos para a inclusão íntegra da mulher no mundo do trabalho, pois para o setor privado, dado a série de proteção legal conferida à mulher trabalhadora, acaba sendo mais vantajosa a contratação de homens.

5.3 Proteção à maternidade na legislação brasileira

A proteção à maternidade foi também um dos aspectos em que a legislação dedicou-se com atenção redobrada, oportunizando às mulheres a inserção no mundo do trabalho e o cuidado dos filhos. As normas de amparo à maternidade e à gravidez não se destinam apenas à trabalhadora, mas também à proteção, à saúde e amparo ao filho, desde sua concepção, o que demonstra a relevância desse dispositivo que se reveste de dupla aplicabilidade.

Em princípio, a licença-maternidade correspondia ao afastamento do trabalho por oito semanas, totalizando 56 dias, período que sofreu ampliação em razão da Convenção nº. 3 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº. 423 de 12 de novembro de 1935, passando a garantir o afastamento por 12 semanas (84 dias). Mas foi graças a CF/88 e suas inovações, que a licença-maternidade foi prolongada para 120 dias, garantindo, inclusive, a estabilidade à gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (CALIL, 2007).

Segundo o art. 7º, XVIII da CF/88, tanto as trabalhadoras urbanas, quanto rurais fazem jus à “Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, podendo desfrutar de 28 dias anteriores ao parto e 92 dias após. Além de representar um avanço social, a norma constitucional, mais uma vez, deixou em evidência seu

princípio norteador, igualando trabalhadoras do meio urbano e rural, concedendo a ambas os mesmos direitos e garantias (BRASIL, 1988).

A CLT, igualmente, trouxe no Capítulo III, Seção V, um rol de artigos que versam acerca da proteção a maternidade, descrevendo desde as proibições do empregador até os direitos das empregadas gestantes. Dentre as proibições, destacam-se: a ilegalidade de rescisões de contratos de trabalhos por motivo de gravidez ou matrimônio, de igual modo, os contratos de trabalho, regulamentos de empresas ou normas coletivas não poderão fazer nenhuma restrição quanto a esses impedimentos (MARTINS, 2010).

O salário-maternidade, remuneração que a trabalhadora recebe durante o período de afastamento das atividades, foi integrado ao direito brasileiro a partir da ratificação da Convenção nº. 3 da OIT, oferecendo a responsabilidade de arcar com o pagamento das verbas referentes ao salário-maternidade ao empregador. Tendo em vista o “ônus” desse pagamento, muitos empregadores optavam por não contratar mulheres, então, a Lei nº. 6.136 de 7/11/74 alterou a natureza do salário-maternidade para benefício previdenciário, tornando-o uma incumbência da Previdência Social, que tem por objetivo proporcionar maior contratação de mulheres no âmbito das empresas privadas (MARTINS, 2010).

Nesse contexto de direitos e deveres, compete à empregada notificar seu empregador de modo a lhe dar ciência acerca da gravidez, como também cabe a ela, por meio de atestado médico, comunicar seu afastamento a partir do 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto. Quanto ao período de afastamento, caso houver necessidade, poderá ser prorrogado ou adiantado em duas semanas, desde que com atestado médico que comprove as causas do afastamento (BRASIL, 1943).

A partir do momento da confirmação da gestação até 5 (cinco) meses após o parto, a empregada gozará de estabilidade provisória, conforme preceitua o art. 10, II, b, do Ato das Disposições Transitórias (ADCT) da CF/88, ficando assegurado, em caso de dispensa arbitrária do empregador, o direito à readmissão da empregada. Contudo, Barros (2016) destaca que a empregada somente terá o direito a reintegrar-se, caso esteja ainda no período de estabilidade, do contrário, apenas receberá os salários e demais direitos correspondentes àquele período.

A licença-maternidade também é estendida às empregadas que adotarem ou que obtiverem guarda judicial para adoção, desde que mediante apresentação do termo judicial de guarda, conforme art. 392-A da CLT. Cabe destacar que, durante o período da gravidez, a empregada poderá ser transferida de função, caso suas condições de saúde exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, após o retorno ao trabalho.

Também, segundo o art. 394 da CLT, em caso de necessidade, a empregada poderá resiliir seu contrato de trabalho por justa causa, sempre que ficar comprovado por meio de laudo médico que a atividade laboral possa lhe trazer riscos a gestação, estando dispensada do cumprimento ou indenização do aviso prévio e multa (BRASIL, 1943).

Como forma de acompanhar a gravidez, zelando pela saúde da gestante e de seu filho, a CLT garantiu à trabalhadora o direito à dispensa em horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Após o retorno da licença-maternidade, a empregada terá direito a 02 descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar o filho até que esse complete 6 meses de idade. Para estabelecimentos que empregam mais de 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, exige-se que a empresa disponha de um local apropriado para acolher os filhos no período de amamentação, ou que mantenha convênio com creches ou outras entidades próprias a empresa (BRASIL, 1943).

A licença-maternidade, assim como tantos outros direitos assegurados à trabalhadora, é questionada, pois, aos olhos do censo comum, representam regalias à mulher. A esse respeito, e principalmente no tocante à proteção à maternidade, Barros (1995, p. 39) salienta que a gravidez se constitui em uma etapa delicada e exaustiva na vida da mulher, sendo a licença-maternidade uma forma de proporcionar um período de reestruturação física e mental de sua saúde, conforme destaca:

A maternidade tem uma função social, pois dela depende a renovação das gerações. As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência de gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem uma discriminação; seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações. Durante a gestação, a mulher não se limita a guardar o filho, trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional [...] implica situações de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas [...].

A licença-maternidade é uma medidas necessárias à saúde da mulher e da criança. Após o parto, tanto o bebê, quanto a mãe passam por um momento de fragilidade física e emocional, sendo imprescindível a relação de afetividade entre ambos. Além de viabilizar a amamentação e cuidados fundamentais para o desenvolvimento do bebê, nos primeiros meses de vida, a licença-maternidade também contribui com recuperação da mulher, momento em que a vulnerabilidade física e emocional da mulher aflora, simbolizando um ciclo propício ao surgimento de transtornos e doenças.

Dentre os avanços legislativos à proteção e inserção feminina, no âmbito laboral, o artigo 7º, XIX, da CF/88 foi responsável por conferir o direito à licença paternidade pelo período de 5 (cinco) dias após o parto. Por meio da concessão dessa licença, o legislador,

além de buscar a agilizar o registro civil do recém-nascido, permite que o pai auxilie nos cuidados do bebê, participando ativamente de seus primeiros dias de vida (DELGADO, 2016).

Além dos benefícios citados, a licença-paternidade retrata a quebra de paradigmas oriundos de uma sociedade onde o dever de cuidar dos filhos era restrito às mães. Por mais que o prazo da licença seja breve, já é capaz de proporcionar um envolvimento maior do pai com a maternidade, tornando-o mais presente e fortalecendo o convívio familiar, tendo em vista que o art. 226 da CF/88 sustenta ser a família a base da sociedade (BRASIL, 1988).

Ciente da importância que o período da licença representa na vida da mãe e do filho, o legislador facultou às empresas, por meio da Lei n. 11.770 de 2008, a adoção ao Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação do período de afastamento em 60 dias. As empresas, pessoas jurídicas de direito privado, não são obrigadas a aderir ao programa, pois o projeto ainda não foi aprovado como lei que alteraria o texto da CLT, restando como facultativo ao empregador ampliar esse período em prol de retribuições e incentivos fiscais. Compete destacarmos que para fazer jus a tal prorrogação, a solicitação deve ser feita pela empregada até o final do primeiro mês após o parto e, durante a prorrogação é proibido que empregada exerça qualquer atividade remunerada ou colocar o filho em creches (BARROS, 2016).

Recentemente, a legislação trabalhista passou por algumas modificações decorrentes da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, refletindo também nas regras específicas à proteção da trabalhadora gestante e a discriminação salarial. De acordo com a atual redação do art. 394-A, mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres, entretanto, com a nova regra será permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes com grau de insalubridade baixo ou médio, desde que não comprometa a saúde da mãe e da criança. Nos casos de insalubridade em grau máximo ou nos demais casos, a gestante ou trabalhadora lactante será afastada durante o período necessário, desde que com atestado médico (BRASIL, 2017).

Apesar de estar muito bem regulamentada, a maternidade ainda é, nos dias de hoje, um dos principais obstáculos enfrentados pela mulher no mercado de trabalho. Essa questão não envolve apenas o preconceito como também a própria complexidade do ser mãe, a necessidade de cuidados com os filhos, a falta de creches, condições de saúde, são alguns dos aspectos que influenciam a mulher no plano pessoal e profissional.

Diante da realidade vivenciada pela mãe trabalhadora, a participação dessas mulheres resta prejudicada, tendo em vista que sua atuação está relacionada ao número de filhos,

desencorajando muitas trabalhadoras a permanecerem no mercado, ou até mesmo de encararem a maternidade. Em relação a essa situação, Barros (2016) destaca que a reversão pode ocorrer à medida que a mulher esteja mais preparada para uma maternidade responsável, além disso, investimentos em infraestrutura social capazes de proporcionar maior disponibilidade de berçários, creches e pré-escolas gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, também colaborariam para que a mulher pudesse, após o período de licença-maternidade, voltar ativamente às funções laborais, sem maiores prejuízos.

A falta de creches, principalmente as públicas, é um dos fatores de maior impacto na permanência da mulher no mercado, sendo que, algumas vezes, o salário que recebe mal cobre as despesas referentes à terceirização dos cuidados com o filho. Esse é um dos motivos, assim como outros de ordem pessoal, que fazem com que várias mulheres abandonem suas carreiras profissionais, para se dedicarem aos filhos, ao marido e ao lar.

Porém, essa não é a mesma realidade vivenciada por homens, que apesar de também sofrerem mudanças em razão da chegada de um filho, não são atingidos no aspecto laboral com a mesma intensidade que a mulher. De acordo com o estudo *Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil* desenvolvido pela Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2017), 48% das trabalhadoras brasileiras saem do mercado nos 12 meses subsequentes ao nascimento dos filhos, sendo que a maior taxa de desemprego se encontra entre as mulheres com menor nível de escolaridade. O dilema gerado pela maternidade, notadamente prejudica a trabalhadora-mãe, exigindo-se das instituições públicas e privadas, um olhar que valorize a mulher a partir de seu comprometimento e aptidão às atividades desenvolvidas, e não por questões puramente discriminatórias como filhos e seus cuidados, perguntas que dificilmente são feitas aos homens nas entrevistas de emprego.

Para Calil (2007), a maternidade só é vista como um empecilho em razão do preconceito que mascara as alegações, já que o empregador não arca com as despesas inerentes ao salário-maternidade, mas sim o próprio poder público. Se analisarmos a maternidade sob o olhar jurídico, percebemos que realmente não há motivos que dificultem o trabalho da mulher a não ser a discriminação, contudo, do ponto de vista pessoal, a maternidade acarreta mudanças na vida da mulher que precisa encontrar formas de harmonizar seus papéis.

Com a chegada dos filhos, as responsabilidades femininas se multiplicam, e com elas, o trabalho da mulher já não é visto com o mesmo desempenho, pois joga-se que ficam menos produtivas por estarem desgastadas e também, a necessidade de saídas mais frequentes em horário de expediente para tratar de assuntos referentes ao filho, não agradam muito. Todas essas questões tornam conflituosa a relação entre trabalho e família, impedindo inclusive que

a mulher cresça profissionalmente, ou que consiga ascender na mesma velocidade que o homem.

A maternidade e o casamento são os principais responsáveis por limitar a atuação profissional da mulher, eis que, conforme refere Barros (1995, p. 205), “A presença de filhos no lar aumenta as atividades domésticas e produz efeito desestimulador na participação da mulher no mercado de trabalho”. Em razão disso, atualmente a mulher visa, primeiramente, a formação profissional e colocação no mercado de trabalho, para somente mais tarde, constituir uma família.

Devido à complexidade de conciliar o trabalho, os filhos, a casa, o marido e os estudos, o número de filhos vem diminuindo significativamente nas famílias brasileiras, a contar da segunda metade dos anos de 1960, e poderá se estender até 2030, conforme indica pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2010). A queda da taxa de fecundidade é expressiva em todos os níveis sociais e em todas as regiões brasileiras, liderada pelo Nordeste e Norte, seguida do Sudeste e Sul. O referido estudo também observou que a maior queda se encontra entre as mulheres com maior escolaridade e maior renda, ficando em média de 1 filho por mulher, em comparação com as de menor escolaridade e renda que possuem, respectivamente, 1,8 a 2,4 filhos.

A redução de arranjos familiares formados por casais com filhos, que em 1992 era de 62,8% e em 2009 atingiu 49,9% (IPEA, 2010), exhibe que a maternidade pode estar relacionada a diversos fatores, como: as dificuldades financeiras, a reestruturação dos papéis laborais da mulher, tanto quanto na discriminação sofrida por elas. De certo modo, o mercado de trabalho impõe como condição de crescimento profissional, que as mulheres não tenham filhos, ou, caso tenham, que seja à beira dos 40 anos. Essa mudança em torno da maternidade nem sempre gera reflexos positivos na vida da mulher, a qual precisa abrir mão de seus desejos de ser mãe ao tempo que ela gostaria, para se manter no mercado de trabalho e crescer profissionalmente, pois os filhos são vistos como um problema por muitas instituições.

5.4 Igualdade no plano jurídico x desigualdade no plano fático

Ao longo do exposto, percebemos que ser mulher, trabalhadora e mãe, não é padecer num paraíso. Por mais que estejamos falando agora de uma sociedade evoluída em aspectos sociais, culturais, políticos e jurídicos, a igualdade de gênero ainda compõe uma questão polêmica nos dias atuais. Todos os requisitos necessários para que possamos alcançar relações isonômicas tanto no ambiente familiar quanto nos espaços públicos, estão presentes na

legislação brasileira, que inclusive, quando se trata de trabalho feminino, ganha apoio dos preceitos internacionais da OIT e da ONU, indicando que de modo geral, há igualdade no plano jurídico.

No entanto, mesmo com a ascensão das mulheres de forma expressiva no cenário econômico brasileiro, ainda integram um grupo prejudicado. A discriminação da mulher no mercado de trabalho constitui um fato lamentável vivenciado por inúmeras trabalhadoras e precisa urgentemente ser combatido, pois a diferença salarial e a dificuldade em alcançar cargos mais elevados são frutos de uma cultura na qual a mulher é considerada menos capaz que o homem.

Para Touraine (2007), quando o assunto envolve as categorias de gênero, as desvantagens tendem a pender em sua maioria para o lado feminino. Isso decorre da dominação masculina que está intrínseca nas relações sociais, carregando a inferioridade e a desigualdade em praticamente todos seus termos. Assim, o caminho para a construção de uma sociedade mais igualitária em termos de gênero não é a abolição das diferenças entre homens e mulheres, mas sim um caminho no qual as dessemelhanças não sejam utilizadas para justificar a discriminação.

É inegável o avanço jurídico e social em relação a aceitação do trabalho feminino nos últimos anos, em especial, em campos que se concentrava praticamente só mão de obra masculina, como é o caso da metalurgia, da construção civil, das indústrias de transformação, dentre outras. Apesar do progresso, Sina (2005, p. 61) rememora que todas essas conquistas escondem detalhes, visto que “Onde há roseiras – ninguém duvida – há espinhos”, assim também é no tocante a realidade da mulher trabalhadora, que mesmo com todas as garantias conferidas por lei, permanece discriminada por ser mulher.

As formas de discriminação são variadas, sendo que no mercado de trabalho as mais usuais são as práticas de assédio, a desigualdade salarial, a desvalorização laboral e a dificuldade em alcançar prestígio e crescimento profissional em comparação ao sexo masculino, e muitas mulheres se sujeitam para não perderem o emprego. Todas essas condutas discriminatórias estão assentadas no preconceito decorrente da condição de inferioridade que a mulher carrega em sua história, reservando para ela os menores cargos, salários mais baixos e as profissões femininas.

Logo, no plano fático, a igualdade consagrada no texto constitucional e na legislação brasileira não se concretiza por inteiro, deixando muitas lacunas que permitem com que a letra da lei permaneça sem aplicabilidade prática. Para Calil (2007, p. 86), “[...] a igualdade somente é um princípio absoluto, quando não apenas trata todos igualmente, mas também

quando respeita as diferenças através de tratamento diferenciado”, justificando, então, a necessidade de garantias diferenciadas entre sexos no mercado de trabalho, pois para e que a mulher atinja o nível de igualdade com o homem, é preciso primeiro garantir-lhe condições de trabalho diferenciado.

Segundo o artigo 5º, inciso I da CF/88, “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Essa igualdade expressa pelo texto constitucional trata da igualdade formal, isto é, independente das diferenças de sexo, raça, cor ou outras peculiaridades, todas as pessoas serão tratadas da mesma forma, sem distinção. No entanto, sabemos que não somos todos iguais, ao passo que a igualdade meramente formal não proporciona uma igualdade de fato (BRASIL,1988).

A igualdade material “[...] implica o tratamento desigual das situações de vida desiguais, na medida de suas desigualdades”. O cuidado diferenciado entre sexos, raças e classes não se reveste de caráter discriminatório, mas sim de um meio capaz de promover a igualdade entre indivíduos que estão em situação de disparidade, indo ao encontro do entendimento de Aristóteles, que preceitua que “[...] a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais” (TAVARES, 2012, p. 602-603 *Apud* ARISTÓTELES, 2006, p. 109).

Em relação à igualdade material, destacamos as considerações de Barbosa (2000, p. 25) em sua obra *Oração aos Moços*: “Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem”. Dessa forma, torna-se descabido aplicar a todos as mesmas obrigações e conferir-lhes os mesmos direitos, visto que as peculiaridades de cada um devem ser levadas em consideração para que possamos garantir a uniformidade de condições jurídicas e sociais a todos, independentemente de seu grau de desigualdade.

Os impasses que cercam as questões do trabalho da mulher estão relacionados com a sexualização da força laboral, permitindo com que se mantenha em atividades consideradas não produtivas, mesmo que se dedique também às atividades remuneradas. Segundo Silva *et al* (2007, p. 48), a mulher trabalhadora é o sujeito excluído e injustiçado, tanto no processo de produção, quanto dentro de sua própria casa, e o principal causador dessa sucessiva desigualdade, funda-se na divisão sexual do trabalho que dificulta sua inclusão, permanência e crescimento profissional, por ser considerada uma “[...] força de trabalho social e culturalmente desvalorizada [...]”, que legitima menores remunerações, cargos de menor importância, práticas discriminatórias, entre outros obstáculos conhecidos entre o público feminino.

As práticas discriminatórias de gênero no mercado de trabalho são exemplos comprovadores de que a igualdade material não está consolidada, pois os indícios de disparidade ainda são muitos. Se a legislação proíbe a desigualdade entre homens e mulheres, se já é confirmado que apesar das características próprias de cada um, a mulher possui a mesma capacidade intelectual que o homem, resta difícil compreender os reais motivos que sustentam a discriminação.

Na tentativa de explicar a misteriosa discriminação, Calil (2007, p.70) reporta-se à teoria do teto de vidro, criada na década de 80, nos Estados Unidos, buscando demonstrar que a mulher está impedida de crescer em níveis mais altos na carreira profissional, em razão de barreiras transparentes. Essas barreiras, à qual a teoria se refere [...], não são naturais, mas que foram colocadas para impedir que mulheres ascendam hierarquicamente nas empresas que trabalham, por fatores diversos daqueles que realmente poderiam impedir um trabalhador de ser promovido [...]", assim, aparentemente, a mulher pode alcançar as mesmas condições que o homem, entretanto, via de regra, não é o que acontece.

A ratificação de que existe uma barreira transparente, é comprovada por meio do fato de que grande parte das mulheres brasileiras, até então, ocupam cargos de menor prestígio em comparação com o sexo masculino. De acordo com informações do IBGE (2018), as mulheres são responsáveis por apenas 37,8% dos cargos gerenciais no setor público e privado, em comparação com os homens que somam 62,2%. Além de maior dificuldade para ascensão em cargos de maior reconhecimento, as brasileiras que conseguem alcançar tais cargos ainda recebem apenas 68% do salário pago aos homens, evidenciando a desvalorização da atuação feminina em algumas funções.

O relatório *Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016* da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), permite apurar que esse é um problema mundial, pois a partir da análise de 178 países, concluiu que, no ritmo em que a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho vem persistindo, serão necessários 70 anos para que se alcance a igualdade salarial no mundo. Por meio dessa estimativa, resta inequívoco que a desigualdade de gêneros é um embaraço que está longe da solução, ademais, os índices de diferença salarial estão aumentando, sinalizando um retrocesso social em nível mundial.

A diferenciação salarial é uma prática completamente proibida em nosso ordenamento jurídico, eis que o paradigma das sociedades patriarcais que justificava o pagamento de menores salários para as mulheres por não incumbir a elas o dever de sustentar o lar, e sim aos homens, já caiu por terra. A CLT reforça a igualdade constitucional entre sexos expressa no art. 5º, I e art. 7, XXX, prevendo em seu art. 461, que “[...] sendo idêntica a função, a todo

trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1943).

A respeito da desigualdade salarial, Barros (2016) ressalta que a distribuição de papéis sociais para cada um dos sexos influenciou essa prática discriminatória decorrentes de uma inferioridade presumida, advinda de mitos, crenças e está vinculada à família e à sociedade. Destaca também, que a discriminação se acentua mais no setor privado do que no setor público, pois na esfera pública, a mulher encontra um ambiente de trabalho mais igualitário, ao menos do ponto de vista salarial.

Os cargos junto à administração pública são os que contam com maior agrupamento de mulheres, assim como quase a totalidade de postos relacionados aos serviços domésticos. Já na iniciativa privada, o número de trabalhadoras é menor, sendo ainda mais restrito em campos como as indústrias, construção, no comércio e serviços terceirizados a outras empresas (ANDRADE, 2016).

A diferença salarial é uma das questões que denunciam a desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com os dados da pesquisa realizada pela Catho, divulgada na véspera do Dia da Mulher, 07 de março de 2017, a diferença salarial entre homens e mulheres vem aumentando, em 2005 era de aproximadamente 52% (cinquenta e dois por cento) e até os primeiros meses de 2017 já chegou a aproximadamente 75,38% (setenta e cinco vírgula trinta e oito por cento). A pesquisa avaliou funções de estágio a gerência, apontando que a maior diferença salarial está no cargo de consultor, no qual os homens ganham 62,5% a mais que as mulheres. São apenas em três setores que as mulheres ganham mais que os homens, nas áreas de academias e esportes, comunicação social e produção de eventos (CATHO, 2017).

O estudo *Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das Mulheres Brasileiras*, divulgado pelo IBGE em março de 2018 (IBGE,2018), demonstra que o rendimento mensal das mulheres ainda é menor, constatando que, no período de 2012 a 2016, elas recebiam 75% do valor salarial pago ao sexo masculino e agora recebem em média 76,5%, somando aproximadamente um rendimento habitual de R\$ 1.764,00 por mês, em comparação a R\$ 2.306,00 pago aos homens. Apesar da disparidade ter se reduzido, ainda é insignificante diante do cenário de desigualdades que se mantém em razão de uma série de fatores, dentre eles, o preconceito e a responsabilidade que a mulher carrega em relação às tarefas não remuneradas ligadas ao lar e à família.

Apesar dos dados apontarem o grau de desigualdade, a legislação brasileira tem como base os princípios da não discriminação e da isonomia, sendo o direito do trabalho um dos campos que zela pela interpretação e aplicação correta desses preceitos. Todavia, a realidade

fática do mercado acaba se distanciando daquela ordenada por lei, onde o tratamento diferenciado conferido à mulher em atendimento a sua própria natureza, como é o caso da maternidade, é usado como forma de prejudicá-la.

Por muito tempo, a falta de qualificação era o motivo que dificultava a inserção da mulher aos postos de trabalho, ou as mantinham repelidas a vagas de menor valor e profissões consideradas guetos femininos, como de secretárias, telefonistas, enfermeiras, dentre outras. À medida que a mulher ingressa no ensino universitário e aumenta o grau de instrução, esperava-se que sua remuneração igualmente aumentasse, mas infelizmente não foi o que aconteceu.

De acordo com Andrade (2016, p. 59), embora a mulher tenha atingido mais anos de estudo, ainda recebe menos que o homem que tem menos escolaridade. Isso mostra que a relação entre renda e escolaridade segue o caminho inverso, quando se trata do trabalho feminino. Em média, “[...] mulheres com mais de 12 anos de estudo recebem em média 65% do rendimento-hora dos homens dessa faixa; enquanto no grupo com até 4 anos de estudo, as mulheres chegam a 76% do rendimento dos homens”.

A Declaração dos Direitos Humanos de 1948 já mencionava a proibição de distinção salarial, assim como também fez a Convenção n. 100 da OIT de 1953, ratificada pelo Brasil em 1958, destacando a importância do trabalho como fonte de dignidade por meio de remuneração justa e satisfatória a todos os trabalhadores. A organização social assenta-se no trabalho assalariado, sendo que parcela da população que sofre com discriminações como a enfrentada pelas mulheres, restam em situação de pobreza e exploração oriundas da má distribuição de renda (CALIL, 2007).

Além da CLT, os princípios constitucionais também contemplam a proibição da desigualdade salarial, ainda assim, em razão do descumprimento de tal garantia, a Lei nº 13.467/2017, dedicou-se a alterar o art. 461 da Consolidação, incluindo o § 6º, prevendo que nos casos de comprovada discriminação por motivo de sexo, será aplicado ao empregador multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social em favor do empregado, além do pagamento das diferenças salariais devidas (BRASIL, 2017).

A fixação de multa indica um progresso legislativo no tocante às desigualdades de gêneros, porém acreditamos que não é suficiente para desestimular as diferenças e o preconceito enfrentado por mulheres no ambiente laboral, principalmente, pelo baixo valor da sanção. Em uma sociedade altamente capitalista como a que vivemos, lamentavelmente, o sentido pedagógico somente surte efeitos concretos quando consegue alcançar o grau de

prejuízo ao infrator, como é o caso da Islândia, país que segundo informações da revista Carta Capital (2018), mudou sua legislação a partir de 01 de janeiro de 2018, passando a prever elevadas multas a empresas com mais de 25 funcionários que não comprovem a igualdade salarial entre sexos.

A desigualdade de gênero é um fenômeno encontrado em todos os países, porém aqueles com menor nível de desenvolvimento registram maior índice de desigualdade em razão do embate entre capital e trabalho. O salário retrata muito mais que uma recompensa pela força de trabalho exercida, ele é uma forma de manutenção e sustento, é por meio dele que a população consegue desfrutar de melhores condições de ensino, alimentação, cidadania e dignidade, e para as mulheres que ainda constituem um grupo que caminha em busca da emancipação, significa um meio para atingir a igualdade e valorização em todas as esferas sociais.

Em meio ao crescimento econômico mundial e variados acontecimentos sociais, políticos e culturais, a taxa global de desemprego manteve-se estável em relação a 2016, sendo que em 2017 chegou a 5,7%, retratando que há 192 milhões de pessoas desempregadas no mundo. Apesar de manter-se equilibrado, o desemprego ainda é maior quando se trata do público feminino, sendo que para cada 10 homens no mercado de trabalho, há uma proporção de somente 06 mulheres (OIT, 2018).

Ocorre que as vagas de emprego ofertadas não são as mesmas para homens e mulheres. Calil (2007) destaca que o fato de mulheres receberem menos não é decorrência apenas do preconceito e da discriminação, mas das oportunidades oferecidas a elas, que geralmente são diferentes e carregam a marca da precariedade e da baixa remuneração.

Dados do IBGE (2016, p. 288) explicitam a existência da desigualdade salarial no mercado brasileiro, demonstrando que apesar do aumento nos rendimentos femininos, esse processo é lento e desigual, sendo que, as mulheres negras sofrem ainda mais com essa desvalorização, recebendo em média 40% dos rendimentos pagos ao homem branco, conforme se depreende a partir da pesquisa realizada pelo IBGE:

O rendimento de trabalho das mulheres, em 2015, estimado em R\$ 1.927, continua sendo inferior ao dos homens, estimado em R\$ 2.555. Comparando a média anual dos rendimentos dos homens e das mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 75,4% do rendimento recebido pelos homens, um avanço de 1,2 ponto percentual em relação a 2014, sendo, portanto, a maior variação anual de toda série.

A necessidade de ações para combater a desigualdade, não apenas no mercado de trabalho, mas em vários contextos sociais, torna-se indispensável para uma sociedade que se

julga pós-moderna, entretanto ainda não conseguiu combater um dos problemas tão antigos quanto sua origem, o que se mostra um atraso inaceitável. Tendo em vista a complexidade dos paradigmas causadores de situações de desigualdade, principalmente no mercado de trabalho, a ONU definiu no ano de 2015 os 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável mundial, conhecida como “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”.

Dentre os objetivos traçados pela ONU, a igualdade entre gêneros correspondente ao quinto objetivo. Esse objetivo tem o propósito geral de “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, que por meio de metas específicas, buscará proporcionar maior participação da mulher na política, na economia e em outras áreas que possam fortalecer sua cidadania. Dentre essas metas, destacamos a 5.4 do objetivo 05, a qual visa a valorização do trabalho feminino, especialmente dentro de seus lares, considerando que o trabalho doméstico é acumulado a vida profissional e se trata de um serviço não remunerado e de baixo reconhecimento (PLATAFORMA AGENDA 2030, 2015).

A discriminação de gênero é um dos principais fatores que dificultam o acesso, a permanência e o crescimento da mulher no mercado de trabalho, isso decorre ainda em grande parte da visão secundária que é dada ao trabalho feminino, desvalorizando-o perante o trabalho do homem que sempre foi visto como o provedor da família. O preconceito ainda existe em nossa sociedade de forma velada, apresentando-se por meio de condutas implícitas de hostilidade que vitimizam o público feminino e impactam seu crescimento profissional.

5.5 Dupla jornada de trabalho: a realidade da trabalhadora brasileira

Quando a mulher rompe as barreiras sociais que a mantinha presa à vida doméstica, enfrenta ainda uma série de outros impasses que dificultavam sua inserção no universo do trabalho, até mesmo conflitos de ordem interna, na tentativa de conciliar a rotina do lar com a profissão, representavam obstáculos. A família e as tarefas domésticas são um ônus que influenciam negativamente a vida profissional da mulher, demonstrando que os laços da sociedade patriarcal não foram rompidos por completo.

Ao passo que a mulher diminui a atuação nos trabalhos domésticos, deixando o cuidado dos filhos e das tarefas da casa em mãos de terceiros, nasce dentro de si o sentimento de culpa em razão da ausência no processo de crescimento dos filhos, no acompanhamento familiar e na relação conjugal, pois a carreira profissional, por vezes, faz parecer que a família resta em segundo plano. A responsabilidade em cuidar da casa, filhos, marido e até mesmo dos idosos da família, sobrecarregam a rotina da mulher, que além de assumir compromissos

profissionais, precisa dar conta das atividades costumeiramente atribuídas a ela, causando desgaste físico, psicológico e reduzindo seu desempenho profissional.

Apesar do empoderamento feminino que lhes garantiu emancipação financeira e destaque em diversos segmentos profissionais, a desvinculação do papel social conferido à mulher não se solidificou, logo, conforme destaca Scott (2016, p. 35), elas “Estudam mais, ganham menos e, de quebra, trabalham mais! [...]”. É possível analisarmos que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é multifacetada, não há uma única causa do problema, mas um conjunto de circunstâncias que são culturalmente utilizadas para manter viva a inferiorização da mulher nos diversos espaços sociais.

A ausência de divisão sexual do trabalho é o ponto que desencadeia as discussões de uma das faces da desigualdade de gênero. Entre os casais mais jovens já é possível verificar mudança no tocante a fragmentação do trabalho doméstico, porém grande parte das atribuições ainda repousam sobre a figura feminina, já que o homem geralmente atua apenas como um auxiliar nos cuidados com os filhos e com a casa.

Para Pinsky (2016b, p. 532), “O próprio emprego do verbo “ajudar” [...], refere-se à atuação do “pai moderno”, significativo do quão distante se está no Brasil de uma divisão sexual de trabalho realmente igualitária [...]”. Com a maternidade, essa separação fica ainda mais comprometida, incumbindo, na grande maioria das vezes, as mães a obrigação de levar os filhos a consultas, creches e colégios, ao dentista, em atividades de lazer, além de estar comprometida com a organização do ambiente familiar.

A dupla jornada de trabalho, que em verdade se torna uma tripla jornada, demanda que a mulher exerça concomitantemente os papéis de mãe, esposa, profissional, estudante, filha e, acima de tudo, sujeito de sua própria vida. A impressão que isso nos passa é de que a sociedade persiste em sustentar o excesso de trabalho sobre a mulher como uma forma de testar sua fraqueza, incentivando-a a voltar a assumir apenas as cenas domésticas.

A divisão do trabalho, segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 6), está assentada em dois princípios: o primeiro é o princípio da separação, pelo qual se classifica o que é trabalho de homem e o que é trabalho de mulher; e o segundo, o da hierarquia, responsável por conferir menos valor ao trabalho da mulher do que ao do homem. Assim como a concepção do que é ser mulher, a divisão do trabalho também sofre influência do momento histórico e cultural da sociedade, indicando que é uma prática passível de mudança, porém as diferenças criadas entre gêneros e a desigualdade dificultam a maleabilidade dessa transformação, como referem as autoras “[...] tudo muda, mas nada muda”.

Essa separação afeta toda a sociedade, por mais que cada contexto tenha suas próprias

características culturais, todas as estruturas sociais sofrem interferências da hierarquia entre o trabalho definido como de homem e da mulher, criando um sistema de diferenças entre gêneros que sustentam uma série de desigualdades. Em verdade, a conciliação do trabalho doméstico com a profissão é um conflito que a mulher enfrenta no dia a dia, ocasionando a colisão de responsabilidades.

Em relação aos impactos que os papéis sexuais geram na vida profissional da mulher, Lipovetsky (2000, p. 241) aponta que:

Em razão dos cargos familiares que lhe incumbem, as mulheres são profissionalmente menos disponíveis e menos móveis do que os homens; deixam os domicílios por motivos profissionais durante menos tempo do que os homens e trabalham mais perto de casa que seu cônjuge. Quando os filhos estão doentes, são as mães, majoritariamente, que asseguram sua proteção [...].

As mulheres tornaram-se ativas na sociedade civil e no âmbito doméstico, adquirindo reconhecimento por suas atividades profissionais e pela bravura com a qual conduzem suas vidas. Atualmente, já foram superadas muitas dificuldades que as impediam de exercer ofícios propriamente masculinos, nem por isso o cenário de desigualdades de gêneros se transformou por completo. Para o homem, a profissão continua sendo o plano principal, colocado em prática com o auxílio e apoio feminino, porém, para a mulher, a carreira não vem à frente de outros planos, ela divide espaço com os ideais femininos de mãe e esposa.

É inegável que algumas mulheres apresentam maior facilidade de adaptar sua jornada de trabalho com a administração familiar, pois os grupos sociais a que pertencem nem sempre são os mesmos. Nessa conjuntura, surge a relação entre classe, trabalho e gênero, interferindo significativamente na inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, assim Silva *et al* (2007) evidencia que as oportunidades de trabalho são ampliadas, à medida que a mulher pode delegar as atividades domésticas, diminuindo em partes a carga de tarefas a executar e proporcionando mais tempo para se dedicar à profissão.

Contudo, o caráter de descontinuidade do trabalho exercido pela mulher é inevitável e atinge todas as camadas sociais, inclusive aquelas que possuem condições de transferir algumas responsabilidades denominadas femininas. Sendo assim, além de desempenhar atividades remuneradas, a mulher precisa envolver-se com os assuntos referentes aos filhos, à família, ao marido, funções que não podem ser outorgadas a terceiros e que, em regra, são obrigações secundárias dos homens.

O mais inquietante dessa questão é que, mesmo exercendo diversos papéis, o trabalho da mulher ainda sofre desvalorização, sobretudo quando se refere ao trabalho reprodutivo, que apesar de essencial, passa despercebido aos olhos e somente é reconhecida sua

imprescindibilidade, quando não é feito. Como a dupla jornada, o trabalho da mulher também sofre dupla desvalorização, pois o trabalho doméstico é visto como não produtivo, um dever feminino, e o trabalho assalariado ainda carrega a característica de complementaridade ao trabalho exercido pelo homem.

Acerca da desvalorização do trabalho doméstico, Nader (2013, p. 147), destaca que:

As tarefas domésticas não se ajustam à ideia dominante do trabalho nem são levadas em conta economicamente, já que a mulher casada que desenvolve atividades somente em casa é vista como a mulher que não trabalha e é sustentada pelo marido. A importância e o valor da força do trabalho doméstico tornaram-se obscurecidos (como se fossem invisíveis), enquanto os homens seguem precisando dessa força invisível para conseguir trabalho que gere salário. É como se os homens precisassem do não-trabalho [*sic*] feminino para poderem trabalhar.

É possível verificarmos que o desprestígio das atividades domésticas está presente em nosso meio até mesmo no discurso das próprias mulheres, que afirmam que não trabalham, apenas cuidam do lar. O fato de não gerar renda é o que ofusca a atuação da mulher que não trabalha fora de casa, pois o imaginário social já está voltado ao entendimento de que trabalho é apenas aquele no qual se recebe recursos financeiros.

A desvalorização do trabalho doméstico é tão notável, que até mesmo a mulher que exerce a profissão de empregada doméstica sofre com a inferiorização decorrente da natureza do seu ofício. O embate entre trabalho reprodutivo e trabalho produtivo é constante, ou a mulher encontra formas de acumular as responsabilidades da casa, dos filhos e do trabalho, ou dedica-se apenas ao afazeres doméstico que não são vistos como uma forma de trabalho propriamente dito.

Essa oposição é considerada por Louro (2004, p. 454) como uma “[...] incompatibilidade do casamento e da maternidade com a vida profissional, que foi (e continua sendo!) uma das construções sociais mais persistentes”. Transformar esse paradigma exige mudança comportamental do homem e também da mulher, especialmente, para que reconheçam os afazeres domésticos como trabalho e não como tarefa não produtiva, e para que possam compartilhar com igualdade as responsabilidades da casa e dos filhos, e não apenas como forma de gentileza masculina.

Apesar de tantas mudanças culturais, essa divisão não sofreu grandes modificações, permanecendo como dever feminino o trabalho doméstico. Grande parte dos homens ao chegarem a sua casa, voltando do trabalho, utiliza seu tempo para descansar, praticar algum esporte ou até mesmo para brincar com os filhos, já a mulher, em especial àquelas que não possuem empregada doméstica, iniciam o segundo turno de trabalho, limpando, lavando roupas, cozinhando e cuidando dos filhos.

A mulher gasta praticamente quase todo seu tempo interjornada¹⁴ com a execução dos afazeres ligados à família, demonstrando que a inserção no mercado de trabalho não a libertou da jornada doméstica. Segundo pesquisa realizada pelo IBGE (2017), as mulheres dedicam em média 20,9 horas semanais com atividades domésticas, enquanto os homens apenas 11,1 horas; entre as mulheres 90,6% realizam tarefas do lar, já a proporção dos homens é de 51,1%. Ainda de acordo com os dados divulgados, os homens com maior escolaridade tendem a participar mais do trabalho doméstico, o que se acentua ainda mais à medida que se aposentam, quando se dedicam até 13 horas semanais às atividades da casa.

A trajetória da mulher em busca de reconhecimento e igualdade exigiu, além de coragem e perseverança, a capacidade de conciliar a nova realidade profissional com as atividades já existentes. O sonho de uma carreira profissional capaz de gerar independência financeira, de uma família estruturada e de filhos bem-educados, certamente demanda muito mais da mulher moderna do que da mulher das sociedades patriarcais, pois atualmente não é apenas a mulher que almeja todos esses objetivos, mas a sociedade também cria a expectativa de que, além de sucesso profissional, é preciso que sejam boas mães e esposas.

A prioridade até mesmo da denominada “terceira mulher” não é apenas a profissão. Por mais que durante um período de sua vida busque exclusivamente focar no crescimento profissional, os planos futuros da mulher tendem a ser de formar uma família, o que conseqüentemente lhe trará maiores obrigações. A aparência das transformações nos leva a pensar que em um horizonte próximo, os embates entre trabalho e gênero se pacificarão, entretanto, como muito bem menciona Lipovetsky (2000, p. 256) “Há todas as razões para pensar [...] que a posição preeminente das mulheres no espaço doméstico não desaparecerá tão cedo”.

A improvável mudança desse modelo funda-se na manutenção de padrões culturais que potencializam as diferenças e sustentam a divisão sexual dos papéis. Converter essa situação exige profundas alterações na forma organizacional da vida em sociedade e nos grupos familiares, tornando a aceitação da mulher uma conduta autêntica, e não mais uma realidade camuflada por preceitos que, no fundo, estão carregados de intolerância e discriminação.

Mesmo diante de consideráveis avanços, o gênero feminino é diariamente desafiado, uma vez que a conquista do mercado de trabalho não excluiu os papéis naturalmente

¹⁴ O intervalo interjornada corresponde ao período de descanso entre jornadas de trabalho, regulamentado pelo artigo no art. 66 da CLT (MARTINS, 2010).

atribuídos à mulher. A dupla jornada de trabalho é uma realidade que atinge grande parte das mulheres brasileiras, validando que historicamente a mulher vem se apresentando como verdadeira guerreira, executando os papéis domésticos e os ofícios da vida profissional com louvor.

5.6 Análise e discussão dos dados coletados: proteção jurídica e os desafios em busca de emancipação.

O percurso histórico da mulher no mundo do trabalho é marcado por uma série de episódios degradantes e condições de exploração e precariedade prejudiciais à saúde das trabalhadoras. Além das extensas jornadas de trabalho e a ausência de normas protecionistas, a discriminação se fazia presente a todo o momento, justificando práticas abusivas e os baixos salários pagos pela mão de obra feminina, o que nos mostra que a inserção da mulher no mercado de trabalho sempre foi uma das questões polêmicas de nossa sociedade.

Buscando averiguar os avanços legislativos no tocante a proteção do trabalho feminino, como um mecanismo de inserção, promoção e, sobretudo, de condições dignas e igualitárias de trabalho, discutimos a legislação nacional, em especial a CLT e a CF/88, apurando por meio dos instrumentos de coleta de dados aplicados as participantes da pesquisa, em especial na questão 09 (Apêndice B), 3,5,6,7,8,9 e 10 (Apêndice C), o conhecimento acerca da legislação e o cumprimento por parte da empresa pesquisada. Também, procuramos verificar a preocupação com as questões de gênero no ambiente laboral, de forma a construir condições igualitárias para todos.

Essas análises integram a categoria *proteção jurídica*, pela qual buscamos averiguar se há respeito as normas trabalhistas e se as ações adotadas pela empresa estão em consonância com as previsões legais. Na pergunta 09 (Apêndice B), as 10 participantes foram questionadas se enquanto mulheres sentiam-se protegidas pelas leis trabalhistas. Sete participantes declararam que se sentem protegidas, 01 delas referiu que parcialmente e 02 mencionaram que desconhecem a legislação, principalmente no que se refere ao trabalho da mulher.

Via de regra, a legislação trabalhista é a mesma para homens e mulheres, porém existem alguns dispositivos que versam especificamente sobre as condições do trabalho feminino, como é o caso do capítulo III da CLT, onde estão disciplinadas as normas de “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, versando sobre questões referentes a duração do trabalho, períodos de descanso, discriminação, proteção a maternidade, entre outros. Assim como a CLT, a CF/88 também faz referência à igualdade entre sexos, proteção à maternidade e a

proteção do trabalho feminino, que segundo o art. 7º, XX, será implementado por meio de incentivos específicos conferidos ao empregador (BRASIL, 1943, 1988).

Primeiramente, compete destacarmos que dentre as 02 participantes que mencionaram desconhecer as leis trabalhistas, a colaboradora 04 demonstrou que a incompreensão acerca de seus direitos enquanto trabalhadora decorre do fato de que está no Brasil há aproximadamente 02 anos. Isso nos permite ponderar que, assim como a participante, várias pessoas migram de seus países de origem em busca de melhores condições de trabalho e, igualmente, não possuem conhecimento sobre seus direitos enquanto trabalhadoras brasileiras, abrindo precedentes para que muitas sejam exploradas no mercado de trabalho.

Da mesma forma, percebemos que apesar de 70% das participantes terem afirmado que se sentem protegidas, não demonstraram clareza quanto ao conhecimento das normas que versam sobre a proteção e promoção do trabalho feminino. A partir disso, foi possível constarmos que ainda falta conhecimento por parte das próprias mulheres sobre as garantias que a legislação as fornece, possibilitando com que algumas situações, que por ventura possam enfrentar no cotidiano laboral, passem despercebidas, ocasionado a limitação de seus direitos pela falta esclarecimento.

Diante da proibição de práticas abusivas regulamentadas pelas leis n. 9.029/95 e lei n. 9.799/99, em especial àquelas que dificultam ou prejudicam a inserção da mulher em vagas de emprego, questionamos a colaboradora 13 (Apêndice C), acerca do processo de contratação e permanência, promoção e proteção jurídica das colaboradoras da empresa, que por ocupar um cargo junto ao setor de Recursos Humanos, conseguiu nos proporcionar o entendimento detalhado sobre as referidas indagações. Quando questionada na pergunta 03 (Apêndice C) sobre como é realizado o processo de seleção, se são levados em consideração questões de gênero, e quais os critérios para a escolha das colaboradoras, referiu que não há restrições de sexo, que as contratações são feitas a partir da análise de critérios comportamentais e técnicos que permitem avaliar as candidatas, conforme destaca:

Como na verdade nós trabalhamos com uma indústria, a maioria das vagas de seleção é na área de produção, áreas administrativas e de liderança são em volumes bem menores. Então, nós fizemos um processo de seleção muito maior pra produção, que há vagas operacionais né, que não existe essa restrição de gênero, o que existe sim, são esses critérios comportamentais e técnicos, mas também disponibilidade de horários, disponibilidade de transporte [...]. Questão de horários, tarefas, a gente faz uma visita nos setores, então assim, eu vou levar pessoas para uma vaga [...], vou levar homens e mulheres, eles serão avaliados pelo gestor e eles também vão avaliar se é isso que eles querem pra eles, então, isso não tem ligação nenhuma com o sexo, mas sim com o perfil e com o interesse de cada um (COLABORADORA 13).

Conforme depreendemos da resposta acima, a empresa executa o processo de seleção em consonância com as exigências legais, sem fazer quaisquer preferências por sexo, possibilitando que as vagas em aberto sejam ocupadas tanto por homens quanto por mulheres. Ademais, a viabilidade que a instituição fornece para que os candidatos/candidatas conheçam previamente a realidade laboral durante o processo de seleção, demonstra-se de suma relevância, assim podem avaliar previamente se a vaga está de acordo com aquilo que almejam.

A colaboradora 13 também mencionou que tanto nas contratações para vagas na produção, quanto nas operacionais, administrativas e de liderança, as questões de sexo não prejudicam a contratação de mulheres. As vagas são ocupadas por quem possui um perfil comportamental e competências técnicas adequadas para ocupar a função em aberto, entretanto, não são feitas quaisquer referências ao sexo, demonstrando que além de respeito à legislação, a empresa se encontra engajada com as questões de igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Tendo em vista o cuidado para que as relações entre colaboradores e as condições de trabalho sejam igualitárias, a empresa dispõe de normas próprias que regulamentam e garantem o respeito entre sexos. Assim como outras participantes já haviam mencionado, a colaboradora 13, igualmente referiu que a empresa possui regras de convivência e um código de ética instituído, cujas normas são apresentadas a todos os colaboradores já no momento da contratação, e, reforçadas periodicamente, pois a igualdade e o respeito se apresentam como uma prioridade. Vejamos:

Desde a integração, quando o colaborador tá entrando na empresa ele faz treinamento, a gente passa tudo que a empresa prioriza né, desde competências técnicas, comportamentais e essas regras de condutas internas a gente repassa e reforça com eles. É um dia inteiro de treinamento, oito horas, pra não dizerem que não têm conhecimento, eles têm conhecimento desde o momento que entram na empresa. Em alguns momentos a gente reforça isso, tem alguns momentos de palestras, eventos durante o ano, a gente tem serviço social, tem um setor específico de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho que faz um trabalho focado, então as vezes a gente retoma. O próprio RH também, em conversar individuais se for o caso, mas desde o início a gente frisa bem isso (COLABORADORA 13).

A empresa se mostrou empenhada com a qualidade e bem-estar das colaboradoras, disponibilizando cursos de formação e qualificação profissional para ambos os sexos, atendendo as exigências legais descritas na lei n. 9.799/99. As atividades voltadas ao público feminino também foram destacadas pela colaboradora 13, a qual relatou que a organização conta com projetos que são desenvolvidos durante o ano e que as mulheres são as mais

envolvidas nessas ações.

Todos os anos a gente faz trabalhos focados para o dia das mães, também dia da mulher e outros eventos pontuais que a gente faz também, trazendo profissionais, porque cada vez é dentro de um tema né, e muitos atendimentos são específicos do serviço social, que é direcionado. Se tem problema com jovem infrator, elas direcionam, pedem apoio a rede, contatam outros profissionais, fazem trabalho em grupo, então trata sobre vários temas, drogas, álcool, enfim, que também as vezes envolvem a família, então isso a gente tem feito um trabalho sistêmico com o serviço social. Temos também a inclusão das pessoas com deficiência, então elas também atuam nesse sentido. Então, quem tem filhos ou familiares que tem essa situação, a gente também atua junto, então como a mulher sempre tem mais paciência com essas questões, a gente sempre envolve o gênero feminino, geralmente.

O oferecimento de serviços realizado por profissionais qualificados para atender as necessidades das colaboradoras, e as atividades desenvolvidas para dar suporte a temáticas ligadas à mulher, mostram que a empresa encontra-se comprometida e atuante junto as questões de gênero. Além do mais, a constatação de que a maior parte das atividades volta-se às colaboradoras, prova que a empresa possui consciência de que é sobre a mulher que recaem grande parte das preocupações familiares, tornando-se necessário auxiliá-las em assuntos relacionadas a filhos e problemas domésticos.

O apoio disponibilizado pela empresa atesta compreensão com a realidade de suas colaboradoras, pois ao contrário do que se espera, muitas vezes não é possível desvincular os problemas pessoais do ambiente de trabalho, prejudicando o desempenho laboral. Além de contar com ações de qualificação profissional, apoio a família e a saúde, a empresa também disponibiliza acompanhamento as gestantes, com serviços específicos a essas colaboradoras, conforme aponta o relato da colaboradora 13:

[...] nós temos profissionais habilitados para acompanhamento. Temos médico especialista, então, ele é obstetra, acompanha as gestantes, também nós temos lanches, atividades especiais para as gestantes, e o serviço social também faz o trabalho específico de acompanhamento e orientação junto com o ambulatório, onde temos técnicos e enfermagem, enfermeiro que tem um projeto específico pras mães, então, orientações, situações que elas também precisam de apoio, até mesmo de agendamento de consultas, o que for necessário pra dar o apoio pra elas, a gente tem uma equipe montada pra dar esse suporte.

Os serviços de amparo as gestantes simboliza o cuidado com a saúde da mulher e da criança, competindo à empresa conferir ambiente seguro e condições adequadas para que a gravidez não seja afetada pelas atividades laborais desempenhadas. Quanto a licença maternidade, segundo a colaboradora 13, a prática institucional é de conceder 4 meses, sendo que até o momento da coleta dos dados, não haviam ocorrido prorrogações de licença, conforme possibilita a lei n. 11.770/08.

Tendo em vista a necessidade de creches e pré-escolas próximas aos locais de trabalho, que conforme aduz Barros (2016), facilita a retomada da mulher às atividades laborais após o período da licença-maternidade, a empresa firmou convênio com o poder público municipal, a fim de fornecer vagas na creche próxima ao a seu estabelecimento. Essa medida vem ao encontro do art. 389, IV, § 2º da CLT, pois como se trata de uma indústria, não há permissão para que as colaboradoras amamentem seus filhos no local de trabalho, sendo liberada a compensação para amamentação, que pode ocorrer junto a creche, ou caso a criança esteja em casa, adequando horários para que a colaboradora possa se deslocar até ela.

Quanto ao acesso à creche, que representa a maior demanda feminina, a colaboradora 13 destaca que a carência de vagas dificulta a rotina das colaboradoras que possuem filhos pequenos. Contudo, já estão sendo desenvolvidas obras para ampliação das vagas, contribuindo positivamente com a inserção e permanência da mulher, pois a ausência de creche é um dos fatores que faz com que as colaboradoras desistam do trabalho, conforme refere:

Nós temos aqui em Santa Rosa convênio com a creche do município, então aqui a gente entra com a parte física, o ambiente, e eles entram com os profissionais, os professores que atendem as crianças, que é essa aqui do ladinho, mas que a gente sabe que também tem limitação quanto ao número de pessoas, então muitas vezes a pessoa vem, diz, eu quero trabalhar, mas depois de um tempo diz que só consegue continuar trabalhando se conseguir a creche pra mim, e muitas vezes tem fila de espera, eu não consigo. Então isso a gente já tá com projeto de ampliação pra ter outra, que está sendo construída, mas depende também de algumas questões do município como licitações, que ainda não conseguimos inaugurar (COLABORADORA 13).

Em relação as demais obrigações mencionadas no art. 389 da CLT, a empresa manifestou estar em conformidade as exigências legais, contando com vestiário, refeitório, banheiros e demais ambientes e instalações que atendem as necessidades, a segurança e bem-estar dos colaboradores de maneira geral. Considerando que a empresa possui um número expressivo de colaboradoras, questionamos a colaboradora 13 sobre a flexibilização de horários nos caso em que é necessário o afastamento do trabalho por motivos pessoais ou relacionados a família e filhos.

Em resposta a pergunta 06 (Apêndice C), foi destacado que a maleabilidade dos horários depende muito da atividade desempenhada, tanto se for homem quanto mulher, entretanto há um acordo coletivo que permite a compensação de horários dentro do mês em que houver a flexibilização. A colaboradora 13 destaca que há liberdade entre colaboradores e gestores em negociar individualmente, “[...] Não existe uma regra geral pra todos; a gente sempre tenta priorizar o trabalho, se o trabalho fluir e você conseguir atender as necessidades,

a gente consegue ajustar. [...] mas depende muito do comprometimento da pessoa [...]”.

Identificamos que a empresa está aberta para atender as necessidades das colaboradoras, conquanto, o envolvimento profissional é um dos pontos que influenciam no momento da negociação, indicando que a relação laboral é uma via de mão dupla, exigindo empenho de ambas as partes. A empresa *locus* da pesquisa comprovou o atendimento a legislação trabalhista de modo geral, oferecendo condições dignas de trabalho para todos os colaboradores e, também, manifestou atenção especial quanto ao trabalho feminino, o qual é responsável por grande parte da força de trabalho.

A proteção jurídica destinada à mulher busca inibir que a discriminação atrapalhe a inserção e o crescimento profissional em todas as áreas, sejam elas tipicamente femininas ou masculinas. Algumas vezes, parece-nos que a proteção específica conferida ao trabalho da mulher acaba por prejudicar sua contratação, dando preferência a mão de obra masculina.

Nesse sentido, a colaboradora 13, quando questionada na pergunta 10 (Apêndice C), sobre possíveis aspectos prejudiciais causados pela proteção à mulher no mercado de trabalho, destaca que, “Hoje em dia eu entendo que não, elas têm oportunidade tais quais os homens e vai muito da pessoa né”. A partir da resposta, é possível constatar que até tempos atrás, essa proteção prejudicava a mulher, mas diante das conjunturas atuais, essa visão já foi em grande parte superada. Além disso, a colaboradora salienta que, “[...] pra empresa isso não pesa como um ponto negativo, tanto que nós temos um número bem elevado de mulheres”, permitindo concluirmos que há por parte da empresa *locus* da pesquisa, efetivação das normas de proteção ao trabalho feminino, inclusive, com ações e serviços de apoio à saúde e bem-estar das colaboradoras e suas famílias.

O tratamento jurídico diferenciado assegurado à mulher demonstra uma maneira de suprir as diferenças existentes entre sexos no mercado de trabalho, visando concretizar a igualdade em seu sentido material, reconhecendo-a como sujeitos capazes para desempenhar as mais variadas profissões com mesma valorização atribuída aos homens. A proteção jurídica revela-se um mecanismo de inserção e superação das vulnerabilidades que colocavam a mulher em situações de desvantagens no mercado de trabalho, pois, como já mencionado por Calil (2007), lamentavelmente, as relações laborais trazem, mesmo que de maneira indireta, as marcas do preconceito.

O trabalho, direito social constitucionalmente reconhecido no art. 6º da CF/88, proporciona inclusão e efetivação da dignidade da pessoa humana, sendo a discriminação uma causa que afeta diretamente esse direito fundamental. Além de sua essencialidade, o trabalho é responsável por promover a emancipação pessoal, financeira e social da mulher e permite

com que elas se sensibilizem acerca de seus direitos, que conforme já evidenciamos por meio das respostas das participantes na questão 09 (Apêndice B), ainda é um dos aspectos que ocasiona o desrespeito de garantias referentes ao trabalho feminino.

Conscientes de que, apesar da proteção jurídica e das mudanças sociais e culturais que permitiram a mulher alcançar oportunidades profissionais inovadoras, ainda assim temos conhecimento que a associação das tarefas domésticas à figura feminina persiste na contemporaneidade. Diante das evidências teóricas discutidas por autores como Pinsky (2016), Hirata e Kergoat (2007), Lipovetsky (2000), dentre outros, buscamos constatar quais os desafios que as participantes do *corpus* da pesquisa enfrentam em relação à carreira profissional.

Com o propósito de identificar as barreiras enfrentadas pelas participantes, em especial, ao tocante à dificuldade de conciliar a família, filhos e o trabalho fora de casa, construímos a categoria, *busca por emancipação*. Nessa categoria, examinamos como a profissão foi importante para a conquista da autonomia feminina, destacando os impactos que a dupla jornada de trabalho causa na vida profissional da mulher, constituindo-se um obstáculo que entrava sua ascensão laboral.

O processo emancipatório da mulher resulta da perseverança e da busca por mudanças que possibilitassem reconhecimento e valorização, sendo que foi à frente dos movimentos sociais que muitas das conquistas foram alcançadas, dentre elas, o direito de atuar em profissões variadas, libertando-se das tarefas reprodutivas e das tarefas domésticas. Vários foram os fatores que influenciaram positivamente na independência feminina, como a educação, as transformações culturais, os avanços legislativos, da Medicina, e especialmente, o trabalho assalariado.

Em razão da relevância que a profissão representou para o empoderamento feminino, questionamos as participantes do *corpus* da pesquisa, por meio da pergunta 15, primeira parte (Apêndice B), a respeito da relevância que o trabalho possui para elas. Em unanimidade, as 10 participantes declararam que consideram a profissão importante para suas vidas, demonstrando que a profissão assume, na atualidade, um papel essencial à mulher, segundo referência a colaboradora 1 “[...] é minha vida”. Dentre os motivos que justificaram as afirmativas, as participantes destacaram a possibilidade de alcançar independência financeira e proporcionar maior conforto a suas famílias.

Percebemos que, independente da profissão, todas as participantes citaram a ocupação laboral como a chave da tão desejada autonomia. A intenção de auxílio que é contemplada pelo trabalho assalariado, comprova-se por meio do relato da colaboradora 4, ao mencionar

que deixou seu país de origem em busca de um emprego com a finalidade de ajudar a família, enviando mensalmente parte de seus rendimentos, para que seus pais possam desfrutar de melhores condições de vida.

Apesar da constatação de que as participantes do *corpus* da pesquisa, assim como o público feminino em geral, tenham conquistado emancipação por meio da profissão, o trabalho reprodutivo se apresenta como um ônus à mulher, exibindo que não houve por completo a desvinculação feminina dos papéis domésticos culturalmente construídos. Em conformidade com os dados apresentados pelo IBGE (2017), verificamos que as mulheres gastam mais tempo realizando atividades domésticas que os homens, inclusive, ainda é sobre elas que recai a maior parte das responsabilidades com a organização do lar e cuidado com os filhos.

Buscando verificar a divisão das tarefas e responsabilidades entre sexos, questionamos as participantes sobre como ocorre esse compartilhamento em suas casas (Apêndice B). Curiosamente, das 10 participantes, 05 utilizaram o verbo “ajudar” para responder a pergunta, ratificando o entendimento de Pinsky (2016b), ao referir que a divisão sexual do trabalho baseada em condições de igualdade está longe de ocorrer, pois a expressão que é utilizada para descrever a atuação masculina nas atividades domésticas permite notar que o homem é um auxiliar, mas é a mulher que responde em primeira-mão por essas responsabilidades.

Frisamos que não significa que a divisão de tarefas não ocorra, visto que todas as participantes declararam que há o compartilhamento de atividades com os esposos e companheiros, inclusive, as participantes que mesmo solteiras, residem junto com o namorado ou aquelas que já foram casadas, afirmam que dividiam as atividades. Porém, os termos usados nas respostas como, “geralmente ajuda”, (COLADORADORA 07), ou “[...] às vezes ajuda, quando não está estressado” (COLABORADORA 6), apontam eventualidade.

A partir disso, captamos que as atribuições são diferentes e desiguais entre sexos, e que, ao contrário do que acontece com os homens, a maioria das mulheres não tem escolha quanto a execução das tarefas, pois nem todas as atividades podem ser delegadas a terceiros, como é o caso das responsabilidades com os filhos.

Porém, percebemos que as mudanças mais significativas quanto à divisão de tarefas estão entre os casais mais jovens, ou aqueles com dois filhos, em que as participantes declararam que dividem todas as obrigações, tanto as tarefas, quanto as despesas da casa. Isso nos permite analisar que caminhamos para transformações, no tocante à divisão sexual do trabalho, de forma a desconstruir a exclusividade dos papéis domésticos da mulher, o que contribuirá com plena concretização da emancipação feminina que ainda é influenciada em

razão dessas incumbências.

A dupla jornada de trabalho está presente no cotidiano das participantes que precisam encontrar formas de conciliar a profissão, filhos e as atividades do lar. A maternidade também constitui um dos fatores que, segundo Barros (1995), causa limitação na atuação laboral da mulher, já que é em decorrência dos papéis familiares, citados por Lipovetsky (2000), que a mulher se torna menos disponível aos aspectos profissionais que o homem, optando por funções que lhe permitam combinar trabalho produtivo e reprodutivo.

Com a chegada dos filhos, as responsabilidades se multiplicam e as principais mudanças são sentidas pelas mulheres. Ao serem questionadas sobre qual foi, ou ainda é, o maior obstáculo enfrentado na vida profissional, 6 das 10 participantes afirmaram que a maior dificuldade que sentem ou já sentiram, foi em conciliar o emprego com o cuidado dos filhos.

Para a colaboradora 07, a dificuldade em harmonizar filhos e profissão pesa na escolha de ter apenas um filho, pois referiu como obstáculo “[...] o caso de ter mais um filho, quanto ao conciliar trabalho e ter mais um pra dar atenção, levar na creche e/ou escola”. A partir do relato, reafirmamos que são sobre a mulher que repousam as obrigações maternas, adequando os turnos de trabalho para atender os filhos.

Nesse mesmo sentido a colaboradora 02 expôs que “O maior obstáculo é quando o filho está doente, e não tem como ficar com ele neste período de recuperação”. Pela narrativa da participante, percebemos o sentimento de culpa causado pela impossibilidade de zelar pelo filho, pois a dependência dos menores a suas mães é notório, mas em razão das obrigações profissionais, essa atenção resta prejudicada.

Assim como a profissão afeta a vida pessoal das participantes, em especial aos cuidados com os filhos, estes também influenciam na execução das tarefas laborais das colaboradoras, o que se evidencia a partir da colaboradora 06, ao mencionar que seu maior obstáculo é “Conciliar e saber separar assuntos pessoais dos profissionais”. A complexidade de ser mãe e profissional é um dos motivos que levam as mulheres, na atualidade, a terem menos filhos e cada vez mais tarde.

Esse entendimento é perceptível entre as participantes, que, em sua maioria, possuem apenas 01 filho, enquanto que 03 delas não possuem nenhum e apenas 02 participantes possuem 02 filhos. A dificuldade em coincidir os horários de trabalho com creche, escola e outras atividades ligadas aos filhos, bem como a necessidade de ter outras pessoas envolvidas com a criança, foram apontadas como obstáculos pelas colaboradoras 01 e 09, relevando que, apesar da empresa *corpus* da pesquisa mostrar-se empenhada quanto à disponibilização de vagas em creche e flexibilização de horários, essas questões não dependem unicamente da

empresa, pois, conforme sabemos, a falta de creches e pré-escola infelizmente demanda ações do Poder Público.

Dentre as participantes que possuem filhos menores, 02 declaram que os deixam na creche enquanto trabalham, sendo que, também, 01 delas deixa com os avós e outra com a vizinha. A dependência de terceiros para tomar conta dos filhos representa uma preocupação para as mães, que mesmo tendo confiança em quem os cuida, causa angústia e motiva muitas mulheres, em razão da falta de creches, indisponibilidade de horários, ou por razões de ordem pessoal, a abrir mão do trabalho para atender os filhos até que eles cresçam.

Os filhos demonstraram ser o motivo permanente de inquietação das mães, que, conforme destacou a colaboradora 01, quando pequenos, o obstáculo era “[...] a dependência de outros para “cuidarem” dos filhos” e agora que cresceram, a participante relata que é a distância dos filhos que causa dificuldade. Entre as participantes que não possuem filhos, o maior obstáculo apontado refere-se ao reconhecimento profissional, que segundo a colaboradora 05, resume-se em “Ser reconhecida sem ter formação específica, por mais que tenha conhecimento e experiência”.

Contudo, apenas a colaboradora 08 respondeu que não enfrentou, ou enfrenta, nenhum obstáculo em sua vida profissional, declarando que, “Não tem, bem tranquilo”. A afirmação da participante, de certa forma, indica que não teve o devido entendimento acerca do que foi questionado, pois em uma proporção de 10 colaboradoras, foi a única que não citou nenhuma dificuldade, nem ao menos com os filhos, que foi a resposta mais apontada.

O distanciamento da resposta dessa participante em relação às demais asseverou que, ou não houve compreensão da pergunta, lembrando que nos colocamos à disposição para explicar possíveis dúvidas, ou a colaboradora possui uma maneira diferenciada de gerenciar as atividades profissionais e familiares, sem que os possíveis obstáculos citados pelas demais representem para ela uma barreira. A colaboradora 08 se apresentou como uma exceção, visto que grande parte das mulheres é influenciada em suas profissões por aspectos ligados ao trabalho reprodutivo (filhos, família, casa), tornando o processo de emancipação constante e desafiando até mesmo as mulheres denominadas por Lipovetsky (2000), como a “terceira mulher”, a continuarem lutando por mudanças culturais em prol do público feminino.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo central analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho em uma empresa do município de Santa Rosa - RS e seus desafios, estabelecendo a correlação com os avanços sociais e culturais, bem como com a existência de proteção jurídica.

O problema investigado foi composto por duas questões norteadoras: a) Em que medida o papel laboral da mulher recebeu influência das mudanças sociais e culturais, na atual sociedade brasileira, em uma empresa do município de Santa Rosa - RS? ; b) Como se dá a valorização e proteção jurídica das colaboradoras da empresa integrante do *corpus* da pesquisa e quais são os principais desafios que elas encontram?

A hipótese¹⁵ inicialmente levantada foi confirmada ao longo do estudo. Assim, restou perceptível que os avanços sociais e culturais, ocorridos na sociedade brasileira da atualidade, mostram que a mulher passou a ocupar funções laborais diferenciadas que a valorizam nas diferentes frentes de trabalho, culminando na evolução da legislação e na proteção jurídica.

Metodologicamente, a pesquisa caracterizou-se como social, descritiva, do tipo estudo de caso, com abordagem qualitativa e análise documental e bibliográfica, fundamentada em Baquero (2009), Bardin (2009), Chizzoti (2013), Gil (2009, 2010, 2011), Gonzáles Rey (2012), Minayo (2012), e Yin (2016). Epistemologicamente, o estudo orientou-se pela *Ecologia de Saberes* (SANTOS, 2010) e pela necessidade de reconhecimento das diferenças em busca da emancipação feminina, respaldada em Santos (2008), Bourdieu (2006, 2012, 2004) Santos e Meneses (2010) e Pastorini (2010).

Como suporte para a análise dos dados coletados nos 10 questionários semiestruturados e 3 entrevistas, construímos 3 capítulos de aporte teórico referentes as questões de gênero, mercado de trabalho e proteção jurídica, tendo base em autores como: Castells (2000, 2005), Freyre (2003), Hahn (2016), Louro (2004), Nader (2013), Paterman (1993), Pesín; Matín (2000), Perrot (1995, 2007), e Saffiotti (2005), Beauvoir (1970), Bourdier (2012), Butler (2010), Castells (2000, 2005), Diniz (2016), Farah (2004), Hita

¹⁵ A hipótese apresentada à pesquisa foi de que: Os avanços sociais e culturais, ocorridos na sociedade brasileira da atualidade, mostram que a mulher passou a ocupar funções laborais diferenciadas que a valorizam nas diferentes frentes de trabalho, culminando na evolução da legislação e na proteção jurídica.

(1998), Moraes (2005), Saffiotti (1981, 1987, 2004), Scott (1995), Soibet (2016), Pedro (2016), Touraine (2007), Barros (1995, 2016), Calil (2007), Delgado (2016), Martins (2010), Maluf (2012) e Tavares (2012) entre outros.

A análise dos dados seguiu a proposta da análise de conteúdo de Barbin (2009), pela qual as perguntas e respostas foram categorizadas da seguinte forma: a) contexto de subordinação; b) proteção jurídica; c) mercado de trabalho da mulher; d) condições laborais e; d) busca por emancipação.

A categoria *contexto de subordinação* envolveu dados socioeconômicos e aspectos históricos que indicaram a evolução laboral das integrantes do *corpus* da pesquisa como parâmetros de superação da situação de subordinação. *Proteção jurídica* abarcou as questões de conhecimento e cumprimento da legislação e a preocupação com as questões de gênero no ambiente laboral. Na categoria *mercado de trabalho da mulher e condições laborais*, abordamos a visão que as participantes possuíam acerca do mercado de trabalho local, o preconceito e a discriminação; e, na categoria em *busca por emancipação*, trabalhamos as indagações acerca da conciliação da profissão e família, a importância do trabalho assalariado, a valorização laboral e os obstáculos enfrentados pelas participantes na vida profissional.

Na categoria *contexto de subordinação*, refletimos sobre a trajetória profissional das participantes da pesquisa e, por meio de seu histórico, avaliamos a situação de dependência e a evolução de seus papéis laborais. Constatamos que, de maneira geral, as participantes começaram a trabalhar ainda quando jovens, principalmente por necessidade financeira e busca de independência, exibindo o anseio de se tornarem livres da subordinação masculina.

As ocupações iniciais desempenhadas por elas eram de pouca remuneração, tipicamente voltadas ao trabalho doméstico, de babá, estagiárias ou cargos de menor prestígio, até mesmo trabalhos informais. O avanço percebido, praticamente na totalidade das participantes, mostrou que ingressaram no mercado de trabalho formal e tiveram oportunidade de crescimento, sobretudo dentro da empresa *locus* da pesquisa.

A qualificação profissional foi vista como um dos fatores determinantes à ascensão laboral, tal como pela remuneração recebida, pois quanto maior o nível de instrução, melhores são as funções e as oportunidades ofertadas às participantes. Entretanto, inferimos que, em razão da idade e as dificuldades financeiras, que geralmente são causadas pela responsabilidade de contribuir com a renda familiar, poucas participantes continuam estudando até o momento em que coletamos os dados.

Apuramos também que as participantes ocupam cargos variados, inclusive ofícios

socialmente masculinizados, atuando lado a lado com os homens, na área de produção. Apesar disso, mais uma vez, comprovamos que a qualificação obtida, por meio de níveis educacionais mais elevados, é responsável por conferir melhores cargos e condições salariais até mesmo na área da produção, visto que as ocupações que demandam apenas destreza e aptidões físicas são ocupadas por mulheres com menos anos de estudo.

Algumas com mais dificuldades, outras com menos, todas as participantes encontraram meios de se afastar do contexto de dependência e subordinação construído histórica e socialmente. As evidências de evolução profissional, em especial junto à empresa *locus* da pesquisa, explicitam que são ofertadas chances para que as colaboradoras permaneçam atuando na empresa, crescendo à medida que se encontram preparadas para executar novas funções.

Ao longo da pesquisa, depreendemos que, dentre os vários fatores culturais, sociais e tecnológicos que impulsionaram a inclusão da mulher no mercado de trabalho, os avanços jurídicos tiveram um papel de suma importância na evolução feminina. Foi por meio de reivindicações que a mulher transformou sua condição jurídica, deixando o estado de relativamente incapaz para os atos da vida civil, como eram consideradas pelo CC/16, para ser reconhecida como sujeito de direitos iguais aos homens.

Dentre as fases legislativas que protegem o trabalho feminino, vivemos um período de promoção da igualdade mencionada na CLT e consagrada na CF/88, eis que, na contemporaneidade, um dos maiores desafios é garantir oportunidades iguais, reconhecendo as diferenças existentes sem gerar exclusão social. Diante da relevância das contribuições trazidas pela legislação nacional, em especial a CLT e a CF/88, além de outras leis, inclusive de ordem internacional, buscamos por meio da categoria *proteção jurídica*, analisar os aspectos relacionados ao respeito às normas em prol do trabalho feminino.

Verificamos que por parte da empresa pesquisada há total comprometimento com a legislação trabalhista e com os preceitos de igualdade de gênero, visando à proteção e promoção de suas colaboradoras. Restou claro que o processo de seleção, permanência e promoção dos colaboradores, respeita a ordem jurídica e atende às disposições de igualdade de gênero, ofertando oportunidades iguais para homens e mulheres. Essa afirmativa foi possível de ser constatada *in loco*, onde conseguimos verificar a atuação feminina em diversas funções e cargos.

A disponibilização de serviços especializados para atender e acompanhar as colaboradoras, dentre as quais as gestantes, que recebem atenção redobrada por parte da empresa, mostrou que esta se preocupa em desenvolver políticas internas que proporcionem o

bem-estar das colaboradoras. Além disso, o oferecimento de palestras, momentos de formação profissional e até mesmo, ocasiões que envolvem os familiares das colaboradoras, confirmam que a empresa possui consciência a respeito da importância de abordar assuntos que dizem respeito à vida das colaboradoras, harmonizando as questões familiares com o trabalho.

A viabilização de vagas de creche, por meio de um convênio firmado com a administração municipal, vem ao encontro das políticas públicas de promoção do trabalho feminino. A partir da análise das ações e procedimentos da empresa *lócus* da pesquisa, do ambiente laboral, o qual atende às exigências legais de saúde, higiene e segurança, e especialmente, da preocupação com a igualdade e respeito entre os colaboradores, concluímos que foi superado o entendimento de que a proteção laboral da mulher a prejudicava no momento da contratação, indicando que, atualmente, mesmo comportando exceções, existem oportunidades iguais para homens e mulheres no mercado de trabalho.

Entretanto, ainda que o relato das participantes certifique que se sentem protegidas pelas normas de proteção do trabalho feminino, a falta de clareza quanto à dimensão e o teor desses direitos, ou até mesmo o desconhecimento revelou-se preocupante. Nessa conjuntura, reforçamos a necessidade de sensibilizar o público feminino acerca de suas garantias, partindo da concepção de que uma sociedade igualitária e com plena efetivação da justiça somente se concretizará no momento que todos os cidadãos compreenderem seus direitos para poderem exigir seu cumprimento.

Teoricamente, o problema que paira sobre a atuação da mulher no mercado de trabalho se apresenta de maneira distinta daquilo que ocorre de fato, visto que a realidade é dinâmica e plural. Com o objetivo de ilustrar o cotidiano das colaboradoras participantes da pesquisa, destacando aspectos relacionados à valorização do trabalho feminino e a importância da profissão na vida das colaboradoras, conjugamos as análises das categorias *mercado de trabalho da mulher e condições laborais*.

Apesar de dispor de oportunidades em diversas áreas, o mercado de trabalho local ainda é limitado, conforme foi possível apurar através das narrativas das participantes. Os efeitos da insuficiência do mercado afetam principalmente as jovens que estão iniciando suas carreiras e buscam crescimento profissional. São poucas as instituições que dispõem de empregabilidade em um número expressivo como a instituição pesquisada, atestando o compromisso e importância socioeconômica que a referida organização representa para o município de Santa Rosa-RS e para o mercado local.

Ainda que inseridas em um ambiente de trabalho, no qual apuramos haver igualdade de gênero e proteção jurídica, restou visível que, em algumas cenas do cotidiano das

participantes, manifestam-se as influências patriarcais que sustentam a inaptidão da mulher para certas funções, segmentando o mercado em nichos femininos e masculinos. As limitações de algumas áreas, como é o caso da metalurgia, citado pelas participantes como de difícil abertura para mulheres, indica que na vida prática, os discursos culturais da divisão do trabalho em razão do sexo ainda se exteriorizam.

A diversidade de cargos e funções ocupados pelas colaboradoras permitiu-nos certificar que se trata de um local em que ocorre a valorização e engajamento com a saúde e satisfação das colaboradoras, que, possuem possibilidades de ascensão profissional. Ademais, por meio das falas das participantes, compreendemos a importância que o trabalho expressa na formação identitária da mulher, as quais se sentem reconhecidas por suas atividades.

Da mesma forma que o trabalho é uma realidade de praticamente todas as mulheres, a discriminação por questões biológicas e culturais, cujo maior problema é ser mulher, também faz parte do cenário das sociedades hodiernas. Longo, difícil e desafiador é o caminho percorrido pela mulher na busca de igualdade de direitos, trajetória que, não obstante sua evolução, reserva-lhe o desafio de ter que provar sua competência para o mundo do trabalho.

Ficamos animados ao perceber que, felizmente, o preconceito e a discriminação não fazem parte do cotidiano das colaboradoras junto à empresa, tampouco foi vivenciado por elas ao longo de seu percurso profissional. Apesar de existir um bom relacionamento entre os colaboradores, com respeito e igualdade de gênero, apuramos que algumas colaboradoras, em especial as que ocupam cargos de chefia/supervisão, já enfrentaram o peso do preconceito, perceptível nas condutas de incredulidade e resistência, oriundas de colaboradores homens a elas subordinados.

Porém, por meio dos treinamentos ofertados pela empresa e da perseverança feminina, situações como essa têm sido superadas. O fato de terem que provar suas capacidades para certas funções/profissões, transparece a fragilidade cultural que precisamos transformar, afastando as diferenças que apoiam um modelo de organização social que não é mais aceitável em tempos de multiculturalismo.

De fato, vivenciamos um momento contraditório, pois em meio às grandes transformações que contribuíram para o progresso e reconhecimento da mulher enquanto sujeito, certas atitudes prendem-se ao passado, nutrindo práticas como o preconceito e a desigualdade que se apresentam em nossa sociedade de maneira indireta e disfarçada, porém não menos ofensiva. A igualdade, princípio amparado no rol de direitos e garantias fundamentais, deve servir como base a todo mercado de trabalho, seguindo o memorável exemplo da empresa pesquisada, onde a igualdade pauta as prioridades e metas da

organização e, de fato, foi possível ratificar essa concepção ao longo da investigação.

Cabe destacar que, embora não confirmada a existência de práticas discriminatórias vivenciadas pelas participantes, descobrimos que falta ao público feminino, a percepção acerca das dimensões do preconceito e das formas com que ele se exterioriza na sociedade, principalmente de forma implícita. A simples limitação de oportunidades de trabalho em algumas áreas, como nas metalúrgicas, são exemplos concretos de preconceito, que assim como nesse caso, também estão presente em várias situações e falas, porém nem sempre detectados.

Por fim, com o propósito de identificarmos os desafios e barreiras que constituem obstáculo à carreira profissional das colaboradoras do *corpus* da pesquisa, em particular, no tocante à dificuldade de conciliar a família, filhos e trabalho fora de casa, corroboramos que, dentre os principais fatores que impactam negativamente a carreira profissional da mulher, dificultando sua íntegra emancipação, estão a maternidade e a dupla jornada de trabalho.

A dupla jornada feminina é consequência da falta de divisão sexual do trabalho doméstico, sobrecarregando-as com as múltiplas responsabilidades profissionais e familiares. O trabalho assalariado permitiu com que a mulher alcançasse sua cidadania e dignidade, já que o trabalho realizado, dentro do espaço doméstico, carrega o fardo da desvalorização, desde os tempos mais remotos da civilização.

Das narrativas das participantes da pesquisa, depreendemos que a dupla jornada também faz parte da vida dessas mulheres, que, apesar de contarem com a “ajuda” de seus esposos, companheiros ou namorados, são as principais responsáveis pelas responsabilidades com os filhos e as atividades domésticas. Entre os casais mais jovens e aqueles com dois filhos, percebemos mudanças mais significativas, sinalizando que, à medida que as gerações se distanciam temporalmente das heranças patriarcais, as responsabilidades domésticas também passam a ser igualmente partilhadas.

No entanto, a maternidade interfere muito mais na vida da mulher que na vida do homem e, lamentavelmente, essa é uma questão que não comporta muitas alterações, pois o vínculo que se forma entre mãe e filho é único e inigualável. Essa é a noção que extraímos das falas das colaboradoras que possuem filhos, das quais afirmaram que o maior obstáculo por elas enfrentado foi, ou ainda é, a necessidade de conciliar o trabalho com os filhos, em especial durante o período em que são pequenos e dependem dos cuidados da figura materna.

Além da maternidade, constatamos que as dificuldades em serem reconhecidas profissionalmente, também representa um obstáculo presente na realidade das participantes, sobretudo, para aquelas que estão iniciando a trajetória laboral. A exigência de maior

qualificação e experiências profissional torna o processo de evolução laboral da mulher mais lento que o dos homens, reservando as funções de menor prestígio e valorização ao público feminino.

Na contemporaneidade, a mulher se reinventou, conquistou seu espaço em todas as profissões, na sociedade e na família, porém não se desvinculou de antigos padrões que entravam a consolidação da igualdade de gênero. A mulher de hoje é tão guerreira quanto suas antepassadas e, mesmo estando em tempos de empoderamento, ainda luta em prol de emancipação e pelo fim de todos os tipos de desigualdades.

Se a desigualdade é o grande entrave, a boa notícia é que existem possibilidades de mudarmos esse contexto. O panorama geral do estudo realizado, junto a uma empresa do município de Santa Rosa –RS, mostrou-nos que a chave para a concretização da igualdade de gênero, no mercado de trabalho, se constitui da responsabilidade social das organizações e seu envolvimento em investir na formação humanística de seus colaboradores.

Em tempos de luta pela efetivação da igualdade, o reconhecimento das diferenças é fundamental para garantir igual tratamento aos sujeitos que carregam há muitos anos as marcas da desigualdade e, por vezes, são desiguais, mas não ao ponto de justificar sua exclusão e inferioridade. Essa é uma meta que precisamos alcançar, pois, ao contrário do que muitos possam pensar, a desigualdade não afeta somente quem a experimenta, mas a sociedade como um todo.

Não podemos simplesmente ter belas leis que conferem direitos no plano fático, precisamos de ações e políticas públicas que concretizem a igualdade material. Reconhecer e proteger as diferenças, estendendo os direitos a todos, independentemente de sexo, raça, ou classe, são práticas imprescindíveis à construção de uma nação fraterna e igualitária que reverencie o respeito uns com os outros, afinal, somos todos semelhantes.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Fábio Eduardo. **O que é e-book**. Tecmundo, fev. 2009. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/educacao/1519-o-que-e-e-book-.htm>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Revista Intinerarius Reflection - Campus Jataí – UFG, Goiás, Vol. 2 – n. 13 – 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Câmara dos Deputados, Jul. 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 19 jan. 2018.

BAQUERO, Marcelo. **A pesquisa quantitativa em ciências sociais**. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2009.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. São Paulo: RocketEdition. Editado por Ricardo Castigt Mores, 2000. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/aosmococ.pdf>>. Acesso em: 22 ago. de 2017.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 2009.

BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

_____. **Curso do Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 20 jun. de 2018.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei nº. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 20 Jun. de 2017.

_____. **DECRETO Nº 21.417, de 17 de maio de 1932**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em 26 nov. 2017.

_____. **Lei nº 9.799, de 26 de maio 1999.** Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm>. Acesso em: 17 jan. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 20
 Ago. de 2017.

_____. **Estatuto da mulher casada** - lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962. Disponível em:
 < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm>. Acesso em 04 jan. 2018.

BRUSCHINI, Cristina. Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher (1975-1985).
 In: CARVALHO, Nanci Valadares de (Org.). **A condição feminina**. São Paulo: Vértice,
 Revista dos Tribunais, 1988.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalhadoras brasileiras dos anos 90:**
 mais numerosas mais velhas e mais instruídas. Revista Mulher e Trabalho, Porto Alegre, v. 2,
 2002. p. 96-105.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro,
 1970.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2012.

_____. **O poder simbólico**. 14 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Os usos sociais da ciência:** por uma sociologia clínica do campo científico.
 Tradução de Denice Barbara Catani. São Paulo: Editora UNESP, 2004.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero:** feminismo e subversão da identidade. 3. ed. Rio de
 Janeiro: Civilização brasileira, 2010.

CATHO EMPRESAS. **A diferença salarial entre homens e mulheres**. Disponível em: <
[http://www.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mu](http://www.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php)
[lheres.php](http://www.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php)>. Acesso em 15 de jun. de 2017.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher:** a questão da igualdade
 jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTR, 2007.

CARTA CAPITAL. **Islândia multará empresas por discriminação salarial ligada a**
gênero. Publicado 30/01/2018. Disponível em:<
[https://www.cartacapital.com.br/diversidade/islandia-multara-empresas-por-discriminacao-](https://www.cartacapital.com.br/diversidade/islandia-multara-empresas-por-discriminacao-salarial-ligada-a-genero)
[salarial-ligada-a-genero](https://www.cartacapital.com.br/diversidade/islandia-multara-empresas-por-discriminacao-salarial-ligada-a-genero)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. Vol II de A Era da Informação: Economia
 Sociedade e Cultura. 3 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

_____. **A sociedade em rede**. Trad.: Roneide Venâncio Majer. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra,
 2005.

CHIZZOTTI, Antonio. **A Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

CONDORCET, Jean-Antonie-Nicolas de Caritat, marquis, 1743-1794. **Escritos político-constitucionais**. Organização, tradução e apresentação: Amaro de Oliveira Fleck e Cristina Foroni Consani, Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2013.

EISLER, Riane. **O cálice e a espada: nossa história, nosso passado**. Rio de Janeiro: Imago editora, 2001.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Tradução de Leandro Konder. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTR, 2016.

DINIZ, Debora. Aborto e contracepção. Três Gerações de Mulheres. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016, p. 314 - 332 .

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Gênero e políticas públicas**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12. n. 1, 2004. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000100004/7943>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

FGV. **Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil**. Ago. 2017. Disponível em: < http://epge.fgv.br/files/default/2017.09.08_cecilia-machado_segsp-portal_nacional-sp.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2018.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48 ed. São Paulo: Global, 2003.

_____. **Sobrados e mucambos: decadência do patriarcado rural e desenvolvimento do urbano**. 5. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio- INL, 1977.

FRIEDAN, Betty. **Mística feminina**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1971.

HABNER, June E.. Mulheres da Elite. Honra e distinção das famílias. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016. p. 43 – 65.

HAHN, Noli Bernardo. Um direito com sabor de injustiças e humilhação: um ensaio relacionando hermenêutica de gênero e direitos humanos. In: GIMENEZ, Charlise Paula Colet; LYRA, José Francisco Dias da Costa. **Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo & políticas de cidadania e resolução de conflitos**. Campinas, SP: Millennium Editora, tomo 7, 2016. p. 51-70.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 7. ed. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guaraciara Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniéle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: Cadernos de Pesquisa, v. 37 n. 132, p. 595-609, set/dez 2007.

HITA, Maria Gabriela. **Gênero, ação e sistema:** A reinvenção dos sujeitos. Revista Lua Nova, São Paulo, n. 43, 1998. p. 109 -130. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-64451998000100007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 28 jul. 2017.

GONZÁLES REY, Fernando. **Pesquisa qualitativa e subjetividade.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 ed. São Paulo, Atlas, 2011.

_____. **Estudo de caso.** São Paulo, Atlas, 2009.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOHN, Maria da Glória. **Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas.** Ensaio: aval. pol. públ. educ. Rio de Janeiro, v.14, n.50, p. 27-38, jan./mar. 2006.

GUIMARÃES, Maria de Fátima. Trajetória dos feminismos. Introdução à abordagem de gênero. In: CASTILLO-MARTÍN, Márcia; OLIVEIRA, Suely de. **Marcadas a ferro – Violência contra a mulher:** uma visão multidisciplinar. Brasília: Presidência da República/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005, p. 77-92.

IBGE. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa:** Retrospectiva da Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2015. IBGE, 2016. 314 p. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2015.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2108.

_____. **Homem mais escolarizado tem maior participação nas tarefas domésticas.** IBGE, 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/13344-asi-homem-mais-escolarizado-tem-maior-participacao-nas-tarefas-domesticas.html>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

_____. **Estatísticas de gênero – Indicadores sociais da mulher no Brasil.** IBGE 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

IPEA. **PNDA 2009 – Primeiras análises: tendências demográficas.** Out. 2010. Disponível em:<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5496>. Acesso em: 31 jul. 2018.

LOURO, Guaciara Lopes. Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla. **História das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2004. p. 443-481.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher:** permanência e revolução do feminino. São Paulo:

Companhia das Letras, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALUF, Vera. **Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea**. São Paulo: Atheneu, 2012.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Trabalho. Espaços femininos no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016. p. 126 - 147.

MIGUEL, Raquel de Barros; RIAL, Carmen. Lazer. Programa de mulher. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016. p. 147 – 168.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social**. Teoria, método e criatividade. 22 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

MORAES, Eunice Lía de. **Construindo identidades sociais: Relação gênero e raça na Política pública de qualificação social e profissional**. V 1. Brasília: TEM, SPPE, DEQ, 2005.

NADER, Maria Beatriz. **Paradoxos do progresso**. A dialética da relação mulher, casamento e trabalho. Vitória: Edufes, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NICKNICH, Mônica. **Direito, trabalho e mulher**. Diálogos com o princípio da fraternidade. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

NOVA ESCOLA. **Quais as diferenças entre a primeira e a segunda guerra mundial**. Dez. 2010. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/2379/quais-as-diferencas-entre-a-primeira-e-a-segunda-guerra-mundial>>. Acesso em: 02 jan.2018.

OIT. **Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016**. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2018.

_____. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018**. Jun. 2018 Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2018.

OLIVEIRA, Ana Carla Menezes de. **A evolução da mulher no Brasil do período da colônia a República**. VI Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”. Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, Set. 2012. Disponível em: <http://educonse.com.br/2012/eixo_02/PDF/103.pdf>. Acesso em: 22 de ago. de 2017.

ONU MULHERES: **“O Progresso das mulheres no mundo 2015-2016: transformar as economias para realizar direitos”**. Abr. 2015. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-faz-hoje-274-lancamento-mundial-do->

relatorio-progresso-das-mulheres-no-mundo-transformar-as-economias-para-realizar-odireitos/ >. Acesso em: 02 abr. 2018.

ORLANDI, Eni. **As formas do Silêncio: no movimento dos sentidos**. 3 ed. Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 1995.

PASTORINI, Alejandra. **A categoria “questão social” em debate**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. São Paulo, Rio de Janeiro: Paz e Terra S.A, 1993.

PEDRO, Cláudia Bragança; GUEDES, Olegna de Souza. **As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres**. Anais do I Simpósio sobre estudos de gênero e políticas públicas. GT 2. Gênero e Movimentos Sociais – Coord. Renata Gonçalves, Universidade de Londrina – Paraná, p.10, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/1.ClaudiaBraganca.pdf>>. Acesso em 15 de jun. de 2017.

PEDRO, Joana Maria. O Feminismo de “Segunda Onda”. Corpo, Prazer e Trabalho. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016. p. 238 – 260.

PERROT, Michelle. Escrever uma história das mulheres: relato de uma experiência. Dossiê: **“História das Mulheres no Ocidente”**. Cadernos Pagu (4), 1995, p. 9-28. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=50915>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

_____. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. 4 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra S/A, 2006.

_____. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PESSIS, Anne-Marie; MATÍN, Gabriela. Das origens da desigualdade de gênero: *In*: CASTILLO-MARTÍN, Márcia; OLIVEIRA, Suely de. Marcadas a ferro – **Violência contra a mulher: uma visão multidisciplinar**. Brasília: Presidência da República/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. p. 17-22.

PINSKY, Carla Bassanezi. Imagens e representações. A era dos modelos rígidos. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016a. p. 469 - 512.

_____. Imagens e representações. A era dos modelos flexíveis. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016b. p. 513-544.

PORTAL BRASIL. **Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho**. Publicado em mar. 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 16 set. 2017.

PLATAFORMA AGENDA 2030. **A Agenda 2030 e os objetivos de desenvolvimento**

sustentável (ODS). *Última edição em 13 de out. de 2015.* Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 16 set. 2017.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2017.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Gênero, patriarcado: a necessidade da violência. *In:* CASTILLO-MARTÍN, Márcia; OLIVEIRA, Suely de. **Marcadas a ferro** – Violência contra a mulher: uma visão multidisciplinar. Brasília: Presidência da República/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. p. 35-76.

_____. **Gênero, patriarcado e violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

_____. **Do artesanal ao Industrial:** a exploração da mulher: um estudo de operárias têxteis e de confecções no Brasil e nos Estados Unidos. São Paulo: HUCITEC, 1981.

_____. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A gramática do tempo:** para uma nova cultura política. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

_____. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural.** **Introdução:** para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003

SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (Org.) **Epistemologias do sul.** São Paulo: Cortez, 2010.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização:** do pensamento único à consciência universal. 16. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SCARANTTI, Regina Danielli, FRONZA, Maíra. **O reconhecimento da igualdade e os direitos da mulher.** ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano VIII, nº 14, jan/jun 2016. p. 91-100. Disponível em: <<http://www.anima-opet.com.br/pdf/animal4/artigo-6.-o-reconhecimento-da-igualdade-e-os-direitos-da-mulher.pdf>>. Acesso em: 17 Jul. 2017.

SINA, Amalia. **Mulher e trabalho. O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SILVA; Cristina Bereta da. *Et al.* **Gênero em movimento: novos olhares, muitos lugares.** Florianópolis: Mulheres, 2007.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Revista Educação & Realidade, Porto Alegre, RS, v. 20, n.2, jul/dez 1995, p. 71-99 . Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 22 nov. 2017.

SCOTT, Ana Silvia. O caleidoscópio dos arranjos familiares. *In:* PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2016. p.

15 - 42.

SOIBET, Raquel. Mulheres pobres e violência no Brasil urbano. *In*: PRIORE, DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004. p. 362-400.

_____. Movimento de Mulheres. A conquista do espaço público. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2016. p. 218 - 237.

TAVARES. André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TOURAINÉ, Alain. **O mundo das mulheres**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

_____. **Um novo paradigma**: para compreender o mundo de hoje. Rio de Janeiro: Vozes, 2006

TEDESCHI, Losandro Antonio. **As mulheres e a história**: uma introdução teórica metodológica. Dourados, MT: Editora UFGD, 2012.

UNICRUZ. **Proposta do Programa de Pós- Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social**, 2013.

VIDAL, D. G. “Educação doméstica”: e a reforma da educação pública no Distrito Federal. *In*: Caderno de Pesquisa, São Paulo, n. 99, 1996. p. 30-35.

YIN, Roberto. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: **O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE SOBRE SUA REDEFINIÇÃO, A PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE SANTA ROSA –RS**

Nome da Pesquisadora: Bruna Sinigaglia

Nome da Orientadora: Prof^ª Dr^ª. Carla Rosane da Silva Tavares Alves

A Senhora está sendo convidada a participar desta pesquisa que tem como objetivo analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho em uma empresa do município de Santa Rosa - RS e seus desafios, estabelecendo a correlação com os avanços sociais e culturais, assim como a existência de proteção jurídica, conduzida pela pesquisadora responsável Bruna Sinigaglia, mestranda do programa de Mestrado em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Ao participar deste estudo, a Senhora permitirá que a pesquisadora obtenha dados para o seu Projeto de Dissertação de Mestrado. Sua participação envolve responder um questionário com perguntas relacionadas à atuação profissional e vida doméstica. A sua participação é voluntária, portanto poderá desistir a qualquer momento, sendo que sua recusa não trará nenhum prejuízo a sua pessoa. As questões foram elaboradas com o fim de compreender melhor a temática e não oferecem nenhum risco à sua dignidade e à sua instituição, porém algumas questões podem aflorar, nas participantes, sentimentos de inquietação, receio, de tristeza e frustração. Todavia, esses sentimentos serão trabalhados pela pesquisadora, demonstrando ser um processo natural e aceitável, sem provocar desequilíbrios emocionais duradouros ou maiores constrangimentos, além disso pesquisadora buscará demonstrar e esclarecer que a pesquisa tem como intenção reconhecer a realidade de trabalho e observá-la, sob parâmetros sociais e jurídicos que poderão ajudá-las em determinadas situações. Sempre que a Senhora quiser, poderá pedir mais informações sobre a pesquisa, por meio do telefone ou e-mail da pesquisadora do projeto. Sua identidade será mantida em sigilo, sendo que serão omitidas todas as informações que permitam identificá-la. Todas as informações coletadas, neste estudo, são estritamente confidenciais, respeitando-se a privacidade da pesquisada e da instituição em todas as fases da pesquisa, especialmente na apresentação dos resultados em publicação científica ou educativa. Os benefícios dessa pesquisa será a contribuição para o esclarecimento e melhor compreensão da legislação em prol dos direitos da mulher, que possam lhes assegurar igualdade de direitos e de condições de trabalho. Além disso, após a finalização e defesa da Dissertação, os resultados serão disponibilizados e socializados na empresa por meio de reunião com as integrantes do *corpus* da pesquisa, de forma a lhes conferir ciência dos resultados da pesquisa realizada.

Após estes esclarecimentos, solicito o seu consentimento, de forma livre, para participar desta pesquisa. O presente documento está em conformidade com a Resolução 466/2012, Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e será assinado em duas vias, de igual teor pela pesquisadora, sua orientadora e pela Senhora, caso aceite participar da pesquisa, esclareço ainda que a Senhora ficará com uma cópia do referido termo.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa:

Nome do Participante da Pesquisa: _____

Assinatura da Participante da Pesquisa: _____

Nome da Pesquisadora: Bruna Sinigaglia

Fone: (55) 99698-0048 e-mail: brunasinigaglia@hotmail.com

Nome e assinatura da Orientadora da Pesquisa: _____

Carla Rosane da Silva Tavares Alves _____

Fone: (55) 3321-1656 – e-mail: ctavarez@unicruz.edu.br

Endereço CEP/UNICRUZ Fone/Fax: (55) 3321-1500
Campus Universitário Dr. Ulysses Guimarães - Rodovia Municipal Jacob Della Múa, km 5.6 –
Parada Benito - CEP 98.005-972
Caixa Postal 838 - Cruz Alta/RS
Contato do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/UNICRUZ) através do telefone (55) 3321-1618
e/ou e-mail: comitedeetica@unicruz.edu.br.

Declaro que entendi a proposta do estudo, os riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Assinatura da participante da pesquisa

_____, ____ de _____ de 2018
Local data mês

APÊNDICE B – Questionário



**UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS
SOCIOCULTURAIS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL -
(MESTRADO)**

Eu, Bruna Sinigaglia, tenho o prazer de convidá-la a participar desta pesquisa que integra o projeto intitulado *O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua redefinição, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa – RS*, sob a orientação da Prof.^a Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves, inserido no Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Para tanto, solicito-lhe que responda as questões do presente questionário, ao mesmo tempo em que destaco que a Senhora possui liberdade de responder ou não as questões propostas, sem qualquer prejuízo à pesquisa a ser desenvolvida. Desde já lhe agradeço pela atenção e colaboração.

QUESTIONÁRIO

Nas questões abaixo, assinale a alternativa adequada:

- 1) Estado civil:
 solteira. casada. divorciada. união estável.
- 2) Qual o grau de escolaridade?
 ensino fundamental. ensino médio completo. graduação. especialização.
 mestrado. doutorado.
- 3) Estuda atualmente?
 Sim. Não.
 Em caso positivo, especificar o que está estudando _____
- 4) Número de filhos?
 Nenhum. 1. 2. 3. 4. 5 ou mais.
- 5) Com quem a Senhora deixa seus filhos em horário de trabalho? (Somente responder no caso de ter filhos pequenos)
 Com a babá. Na creche. Com os avós Com outros – especificar.

- 6) Qual sua renda?
 1 a 2 salários-mínimos. 2 a 3 salários-mínimos. 3 a 4 salários-mínimos.
 4 a 5 salários-mínimos. 5 a 6 salários-mínimos. 6 a 7 salários-mínimos.
 8 ou mais salários-mínimos.
- 7) Durante o tempo que trabalha na empresa, alguma vez já foi promovida?
 Sim – Em caso positivo comente a promoção. Não.

8) Como é seu relacionamento com os colegas homens que trabalham na empresa?

Ótimo. Bom. Regular. Ruim.

9) Enquanto mulher, a Senhora se sente protegida pelas leis trabalhistas?

Sim. Não. Parcialmente. Desconheço a legislação referente ao trabalho da mulher.

Responda as questões abaixo:

10) Qual seu cargo junto a empresa? Há quantos anos a Senhora trabalha na empresa?

11) Com quantos anos a Senhora começou a trabalhar? Quais os motivos que a levaram a trabalhar fora de casa?

12) Como a Senhora vê o mercado de trabalho, no município de Santa Rosa?

13) Na sua opinião, há igualdade de condições de trabalho entre homens e mulheres na empresa?

14) A Senhora já sentiu preconceito ou discriminação em seu emprego atual ou em empresas anteriores, em relação a salário, ocupação de cargos ou promoções pelo fato de ser mulher?

15) A Senhora considera a sua profissão importante para sua vida? A Senhora se sente valorizada no ambiente de trabalho?

16) Nos trabalhos domésticos e no cuidado com os filhos, o seu esposo/companheiro divide as tarefas, ou geralmente fica a seu encargo?

17) Qual foi ou ainda é o maior obstáculo enfrentado em sua vida profissional?

APÊNDICE C – Entrevista 1



**UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS
SOCIOCULTURAIS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL -
(MESTRADO)**

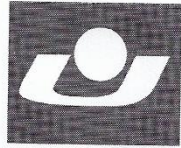
Eu, Bruna Sinigaglia, tenho o prazer de convidá-la a participar desta pesquisa que integra o projeto intitulado *O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua redefinição, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa – RS*, sob a orientação da Prof.^a Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves, inserido no Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Para tanto, solicito-lhe que responda as questões da presente entrevista, ao mesmo tempo em que destaco que a Senhora possui liberdade de responder ou não as questões propostas, sem qualquer prejuízo à pesquisa a ser desenvolvida. Desde já lhe agradeço pela atenção e colaboração.

ENTREVISTA

Gerente de Recursos Humanos

- 1) Para a empresa, a igualdade entre gêneros é uma prioridade?
- 2) Há mulheres na direção da empresa? Quando ocorre a seleção para cargos de chefia, a empresa procura oportunizar a vaga para ambos os sexos?
- 3) Durante o recrutamento e processo de seleção, são levadas em considerações questões relacionadas a gênero? De que forma? A Senhora poderia informar quais são os critérios adotados para a seleção de funcionárias?
- 4) A Senhora tem conhecimento se já foram observados atos de discriminação em razão de gênero, durante a jornada de trabalho?
- 5) A empresa possui alguma norma que garanta o respeito à igualdade entre gêneros, nas relações de trabalho? Qual?
- 6) Quanto aos horários, a empresa concede horários de trabalho que possibilitem a conciliação da vida familiar, profissional e os estudos das colaboradoras?
- 7) A empresa aplica medidas ou possui serviços de apoio à maternidade ou à saúde das colaboradoras? Quais?
- 8) Na empresa, há locais próprios destinados à amamentação, bem como dispõe de vestiários, armários individuais e banheiros para atender ao número de colaboradoras?
- 9) A empresa oferece curso e palestras que oportunizem o aperfeiçoamento profissional? De que tipo? Algum deles visa também à formação social e questões referentes à saúde da mulher?
- 10) Quanto à legislação trabalhista, como a empresa busca cumprir as normas de proteção ao trabalho feminino? Como a Senhora vê o oferecimento de maior proteção à mulher, no que diz respeito à contratação desse público? Isso dificulta a contratação ou não?

APÊNDICE D – Entrevistas 2-3



UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS
SOCIOCULTURAIS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL -
(MESTRADO)

Eu, Bruna Sinigaglia, tenho o prazer de convidá-la a participar desta pesquisa que integra o projeto intitulado *O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua redefinição, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa – RS*, sob a orientação da Prof.^a Dra. Carla Rosane da Silva Tavares Alves, inserido no Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Para tanto, solicito-lhe que responda as questões da presente entrevista, ao mesmo tempo em que destaco que as Senhoras possuem a liberdade de responder ou não as questões propostas, sem qualquer prejuízo à pesquisa a ser desenvolvida. Desde já lhe agradeço pela atenção e colaboração.

ENTREVISTA**Gerente de Controladoria e Supervisora de Higienização**

- 1) Há quanto tempo a Senhora está na empresa? Nesse período, já teve oportunidade de crescimento profissional?
- 2) A Senhora sente dificuldade em supervisionar e dar ordens às demais colaboradoras? E quanto aos homens, há resistência em respeitar a sua posição?
- 3) Como a Senhora avalia o trabalho feminino, na empresa? Ele é importante para a empresa e também para a vida das colaboradoras?
- 4) Como a Senhora avalia o relacionamento profissional entre homens e mulheres, no ambiente laboral? Há preconceito? Poderia falar a respeito disso?
- 5) A Senhora considera que a empresa se preocupa com o bem-estar e a valorização do trabalho feminino, bem como com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e igualitário?

APÊNDICE E - MATRIZ DE ANÁLISE

Objetivos	Categorias	Indicadores	Questões
<p>- Refletir acerca da trajetória da mulher no mundo do trabalho e sua condição de inferioridade e subordinação, em uma sociedade historicamente patriarcal, assim como a possível evolução de seu papel laboral, na sociedade brasileira atual.</p>	<p>Contexto de subordinação</p>	<p>-Dados socioeconômicos - Histórico laboral das participantes da pesquisa</p>	<p>1,2,3,6,7,10,11 (Apêndice B) 1 (Apêndice D)</p>
<p>- Discutir a legislação nacional, em especial a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal de 1988, como instrumentos para a proteção da mulher no mercado de trabalho, além de outras leis que possam colaborar com a pesquisa</p>	<p>Proteção jurídica</p>	<p>- Conhecimento acerca da legislação protecionista - Cumprimento da legislação pela empresa - Preocupação com questões de gênero e com um ambiente de trabalho seguro e igualitário</p>	<p>9 (Apêndice B) 3,5,6,7,8,9,10 (Apêndice C)</p>
<p>- Ilustrar a realidade das colaboradoras da empresa integrante do <i>corpus</i> da pesquisa,</p>	<p>Mercado de trabalho da mulher</p>	<p>- visão do mercado de trabalho local</p>	<p>8, 12, 13, 14, 15 (Apêndice B) 2, 3,4,5</p>

destacando aspectos relacionados à valorização do trabalho feminino, a aplicação adequada da legislação trabalhista e a importância do trabalho na vida das colaboradoras	Condições laborais	<ul style="list-style-type: none"> - preconceito/discriminação - relacionamento profissional entre gêneros - formação profissional 	(Apêndice D) 1,2, 4,9 (Apêndice C)
- Identificar os desafios e barreiras que constituem obstáculo à carreira profissional das mulheres da empresa integrante do <i>corpus</i> da pesquisa, especialmente no tocante à dificuldade de conciliar a família, filhos e trabalho fora de casa	Busca por emancipação	<ul style="list-style-type: none"> - análises acerca dos cuidados com filhos e família - compartilhamento das tarefas e responsabilidades domésticas - a importância da profissão em um contexto emancipatório - obstáculos da vida profissional 	4,5, 15, 16,17 (Apêndice B)

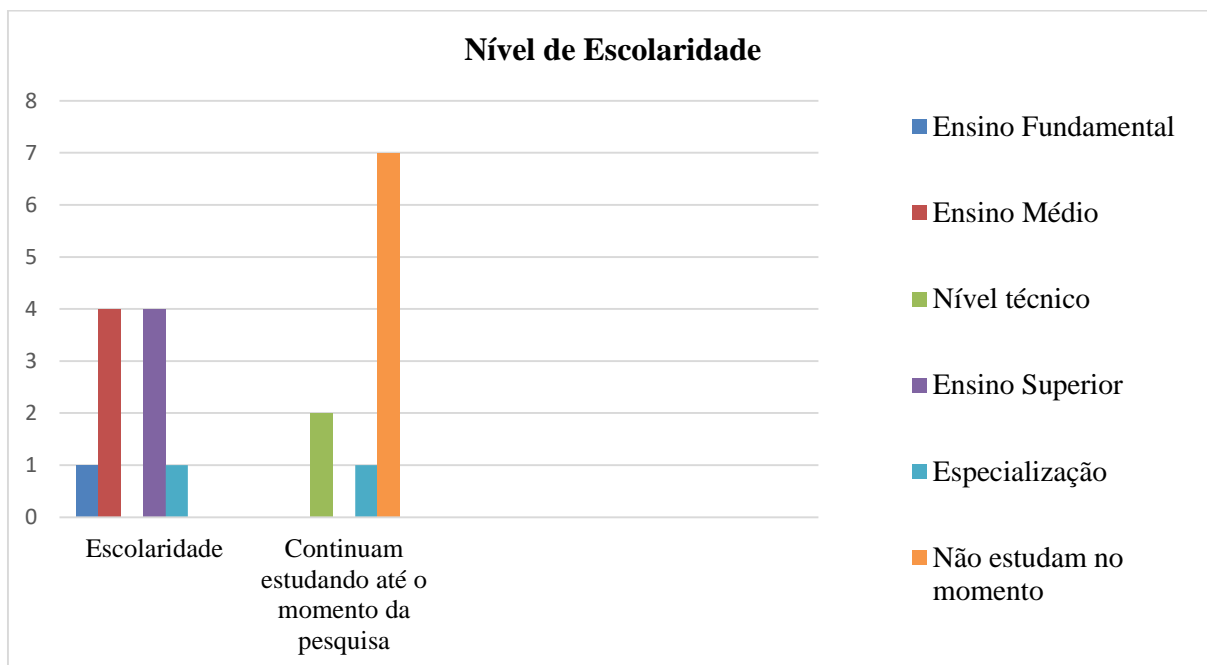
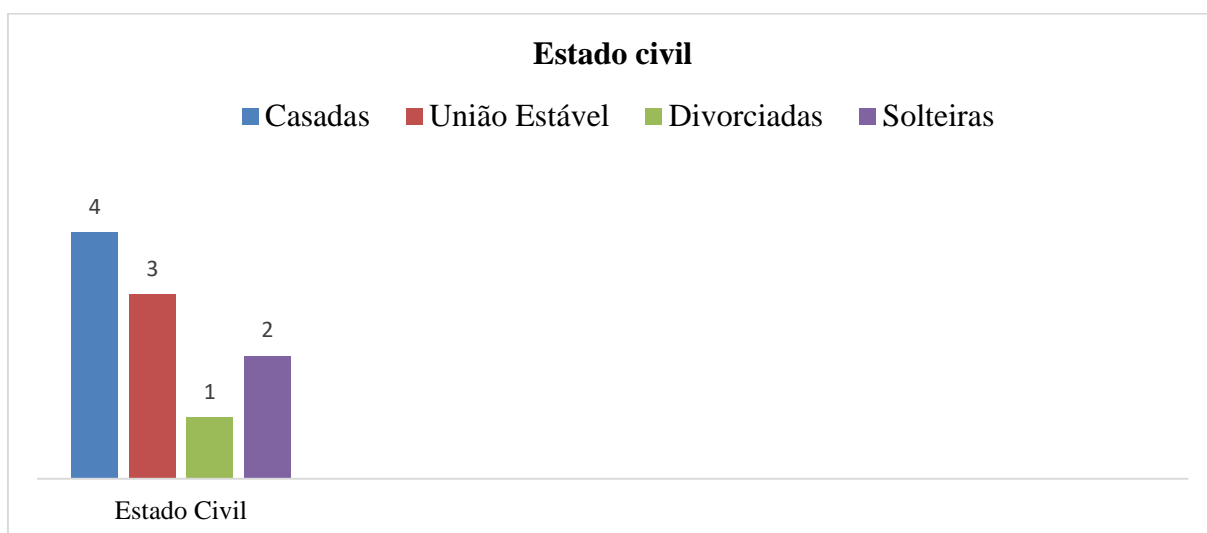
APÊNDICE F – REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS DADOS COLETADOS**Gráfico 1****Gráfico 2**

Gráfico 3

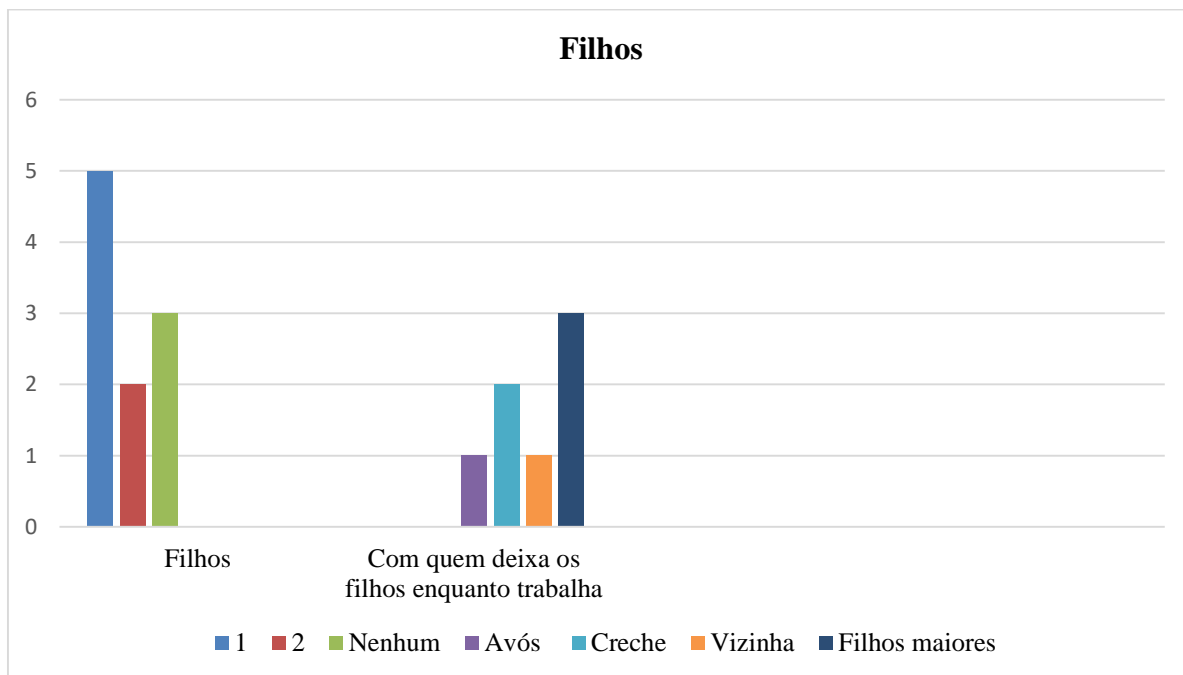
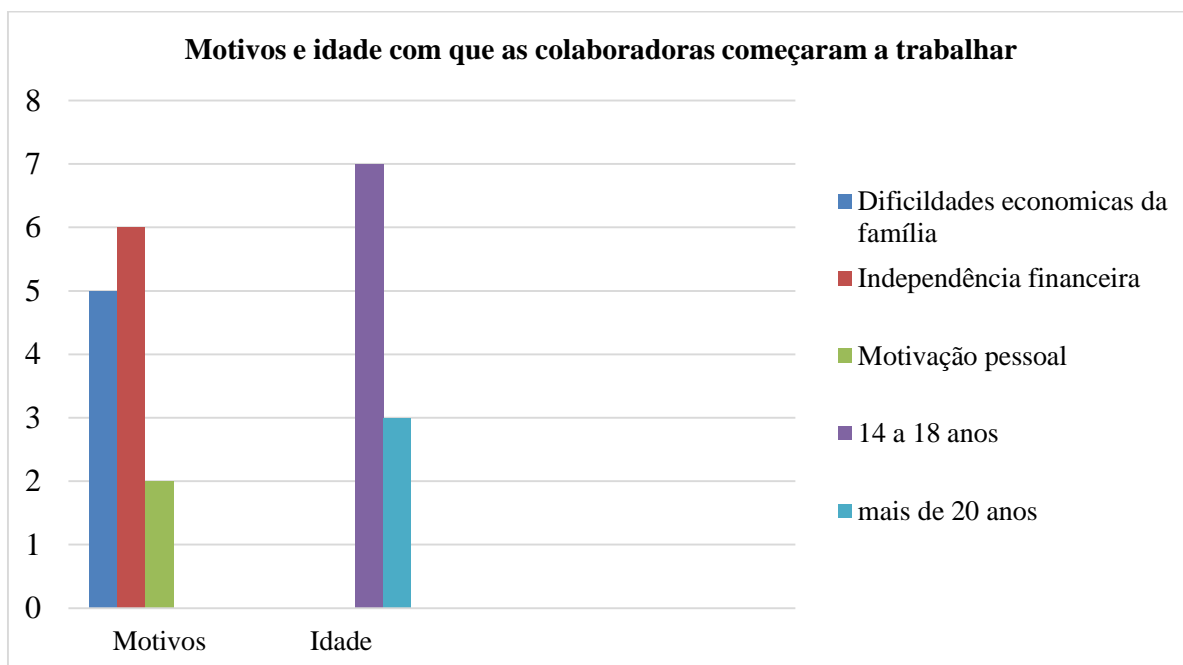
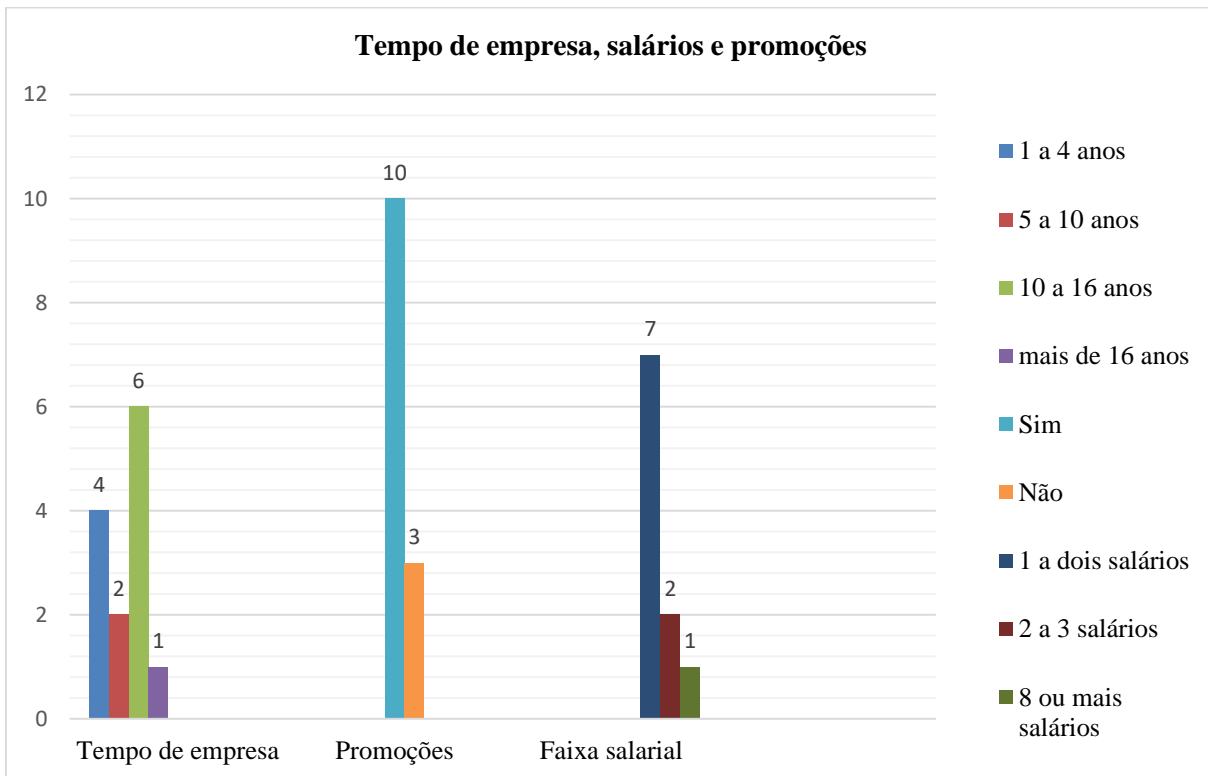


Gráfico 4



Obs: Considerar que na pergunta 11 (Apêndice B) algumas participantes citaram mais que um motivo.

Gráfico 5



Obs: Para avaliação do tempo de empresa e promoções foram utilizadas o percentual total das 13 colaboradoras. Já para a média salarial, apenas o total de 10 colaboradoras que responderam o questionário.

Gráfico 6

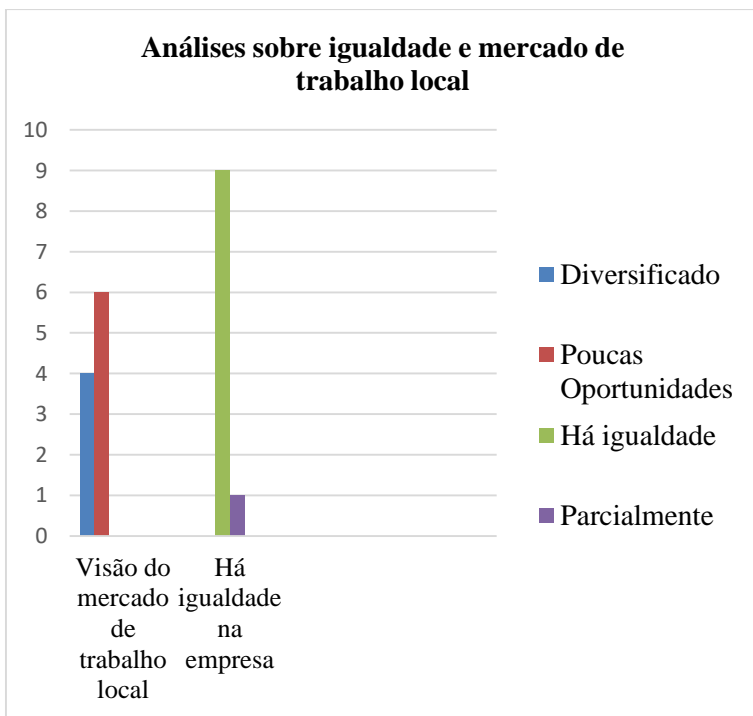


Gráfico 7

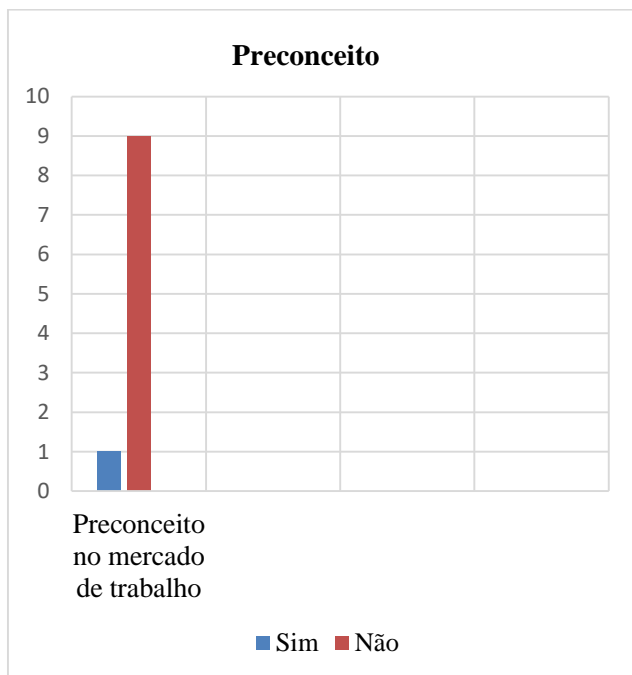


Gráfico 8

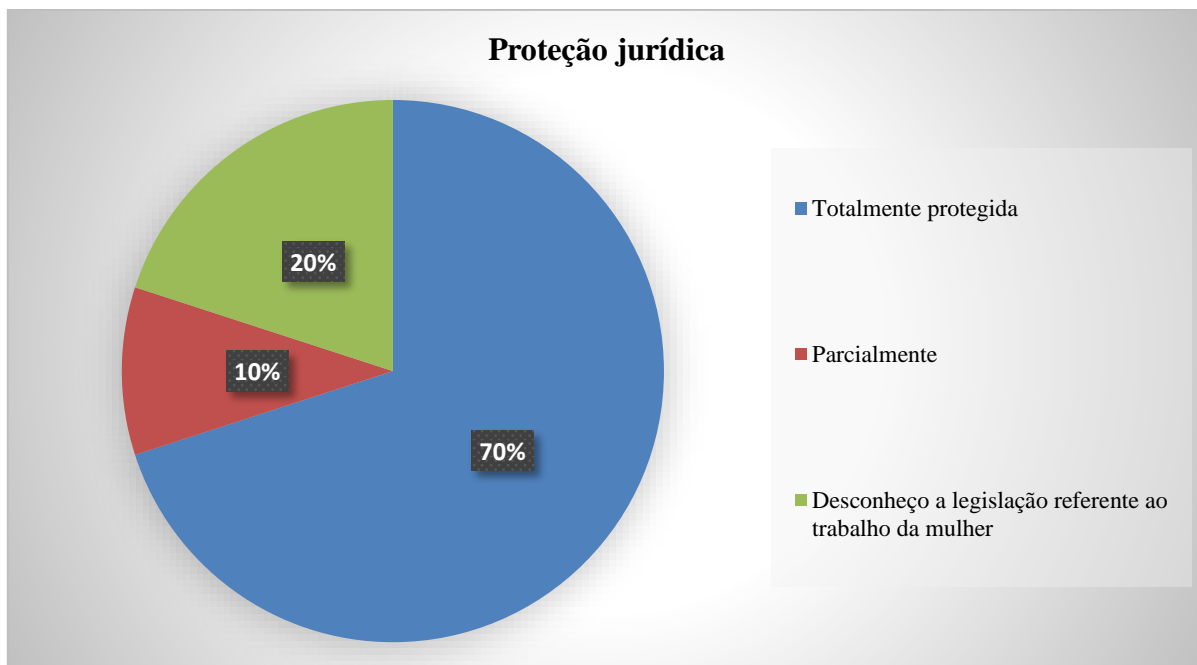


Gráfico 9

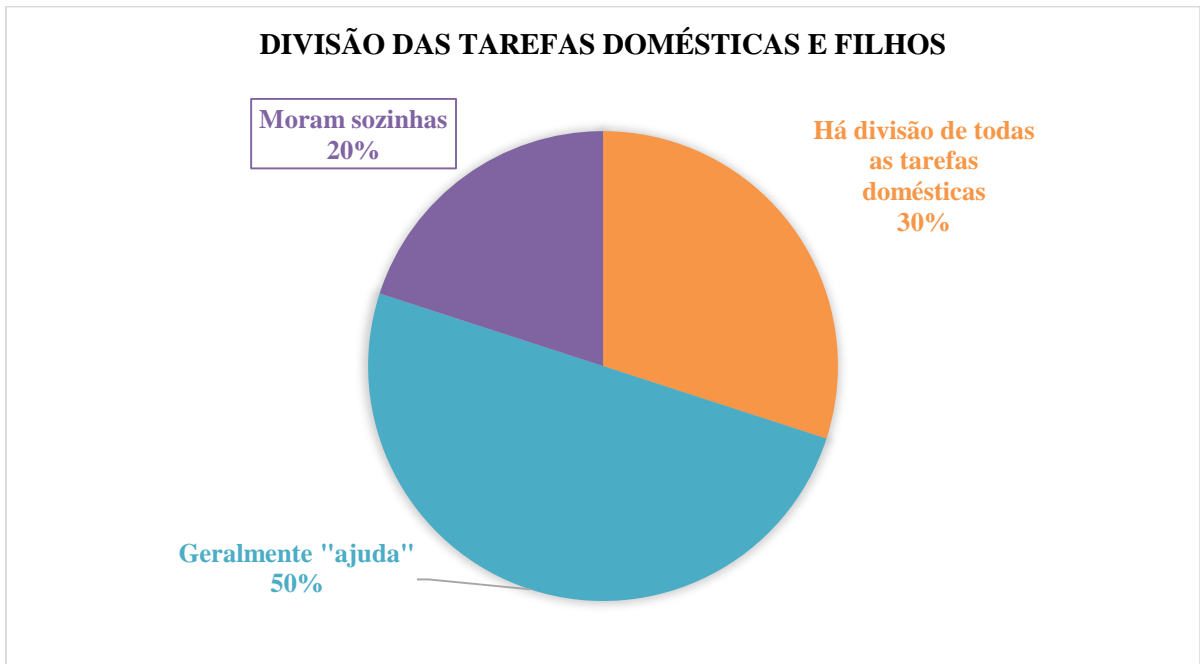
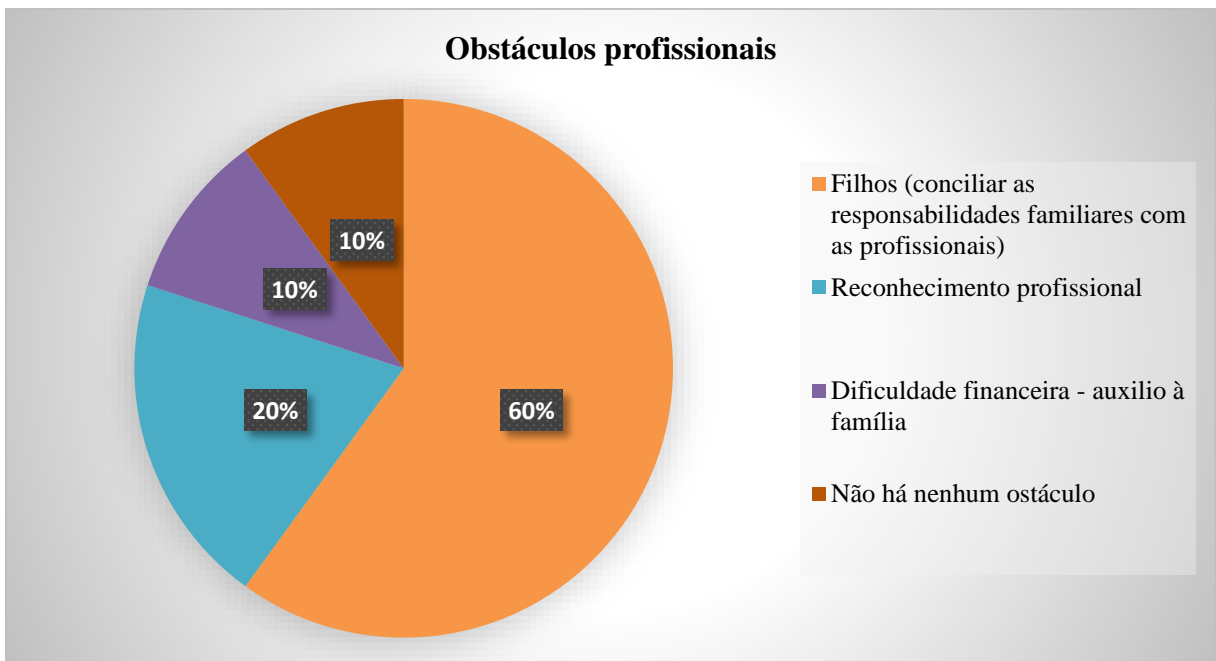
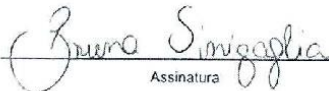
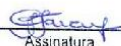


Gráfico 10



ANEXOS

ANEXO A – FOLHA DE ROSTO DO COMITÊ DE ÉTICA NA PESQUISA

MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP			
FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS			
1. Título de Pesquisa O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA CONTEMPORÂNEA - UMA ANÁLISE SOBRE SUA REDEFINIÇÃO A PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE SANTA ROSA -RS			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 13			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas, Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome BRUNA SINIGAGLIA			
6. CPF: 027.250.040-20	7. Endereço (Rua, n.º): SANTO ÂNGELO 390 CENTRO apto 903 SANTA ROSA RIO GRANDE DO SUL 98780068		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 55996980046	10. Outro Telefone:	11. Email: brunasinigaglia@hotmail.com
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.			
Data: 04 / 03 / 2018		 Assinatura	
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: Fundação Universidade de Cruz Alta - UNICRUZ/RS		13. CNPJ:	14. Unidade/Orgão: Unicruz - Universidade de Cruz Alta
15. Telefone: (55) 3321-1500		16. Outro Telefone:	
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.			
Responsável: <u>Lucia Rosane da Silva Tavares Alves</u>		CPF: <u>333505080-53</u>	
Cargo/Função: <u>Coordenadora do PPG em Políticas Socio culturais e Desenvolvimento Social - UNICRUZ</u>			
Data: 04 / 3 / 2018		 Assinatura	
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

ANEXO B – CARTA DE AUTORIZAÇÃO

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

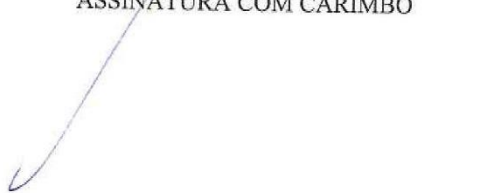
Santa Rosa, 15 de março de 2018

Pelo presente, eu, ANGELO ROGÉRIO MENEGHETTI, autorizo a mestranda do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta –UNICRUZ (Mestrado) Bruna Sinigaglia, brasileira, a realizar a pesquisa intitulada **“O PAPEL LABORAL DA MULHER NA SOCIEDADE BRASILEIRA CONTEMPORANEA: UMA ANÁLISE SOBRE SUA REDEFINIÇÃO, A PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO MUNICIPIO DE SANTA ROSA-RS** Dissertação orientada pela Prof^a Dr^a. Carla Rosane da Silva Tavares Alves, tendo acesso a dados estatísticos e indicação de voluntários para coleta de informações para a pesquisa.

Atenciosamente



ASSINATURA COM CARIMBO



ANEXO C – CARTA DE VALIDAÇÃO



UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E
EXTENSÃO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PRÁTICAS
SOCIOCULTURAIS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL -
MESTRADO

CARTA DE VALIDAÇÃO

Prezados Professores


Tenho o prazer de apresentar-lhes a mestranda BRUNA SINIGAGLIA, do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social, da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ, minha orientanda, que está desenvolvendo o projeto, intitulado *O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua redefinição, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa – RS.*

O projeto tem por objetivo geral analisar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho em uma empresa do município de Santa Rosa - RS e seus desafios, estabelecendo a correlação com os avanços sociais e culturais, bem como com a existência de proteção jurídica.

Neste momento da pesquisa, foi elaborado o questionário semiestruturado e entrevistas, ambos em anexo, os quais lhe apresento, solicitando-lhes sua leitura e análise, tendo em vista a validação, a fim de ser aplicado com as integrantes do corpus da pesquisa.

Antecipadamente, agradeço-lhes por sua importante contribuição.

Cordialmente


Prof^ª Dr.^a Carla Rosane da Silva Tavares Alves
Docente e Coordenadora do PPG em Práticas
Socioculturais e Desenvolvimento Social

