

A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

HONORATO, Andressa ^{1*}

TOSSINI, Brenda ^{2*}

BATISTA, Dirceu Fernandes ^{3**}

RESUMO

Tudo iniciou com chegada da Revolução Industrial em que as mulheres assumiram seu papel no mercado de trabalho, atuando em áreas que antes eram dominadas exclusivamente por homens. Mesmo com estas conquistas o preconceito continua a existir. As estatísticas apontam que as mulheres são a maioria nos ensinos superiores, para obter maior reconhecimento no mercado de trabalho. Com o surgimento de métodos contraceptivos facilitou para que algumas mulheres tenha a oportunidade de decidir sobre a vida materna, pois a maternidade pode ser um obstáculo na carreira profissional de uma mulher. O ambiente de trabalho nem sempre é um local seguro para elas, tendo riscos de assédio sexual e moral. Embora haja a crescente conquista da mulher no mercado de trabalho ainda existe discriminação de gênero.

Palavras-chave: Mulher; Liderança Feminina; Mercado de Trabalho; Preconceito;

^{1*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOP, andressa.honorato@sou.unifeob.edu.br; ^{2*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOP, brenda.tossini@sou.unifeob.edu.br; ^{3**} Professor orientador: Dirceu Fernandes Batista, UNIFEOP, dirceu.batista@unifeob.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

A mulher era considerada pela sociedade exclusivamente como filha, mãe e esposa, possuindo o seu futuro traçado pelos pais e esposo, não tendo autonomia em suas decisões, no entanto, com os avanços dos tempos estes costumes precisaram ser evoluídos e com isso as mulheres conseguiram ingressar no mercado de trabalho.

O seu início foi durante a Revolução Industrial, pois, as famílias passaram a necessitar de maior contribuição financeira. A mão-de-obra feminina foi bem aceita pelas indústrias, já que isso resultava em reduzir os salários e para os chefes era mais simples obter domínio na disciplina desse grupo de operarias.

No entanto, a vida da mulher no mercado de trabalho nunca foi fácil, sempre com longas jornadas e salários inferiores aos homens mesmo realizando as mesmas atividades ou até superiores, acima do seu limite físico.

Aos passar dos anos a mulher foi conquistando direitos legais como registro na carteira de trabalho, férias, 13º salário e licença maternidade, porém, ainda cercada pela discriminação, muitas mulheres continuam enfrentando dupla jornadas de trabalho, pois além de se dedicar a mais no trabalho para conseguir reconhecimento, muitas delas quando chegam em suas casas ainda precisam realizar os afazeres domésticos.

Na atualidade, a mulher está presente na maioria das áreas profissionais, onde muitas funções antigamente eram insólitas a presença feminina como em obras, estradas e nas lideranças de grandes empresas.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

Com a inserção e expansão da mulher no mercado de trabalho, pode-se observar a necessidade de se dedicar mais ao trabalho, e com isso possuindo menos tempo para o lar e afazeres domésticos, já que a mulher passou a dividir o seu tempo também com estudos e aprimoramentos profissionais.

Na busca de um reconhecimento profissional, mostra-se em pesquisas que a mulher está presente em 60% de matrículas em ensino superior segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

Na literatura nacional há um consenso de que o fator primordial a determinar a “feminização” do mercado de trabalho é o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, graças à evolução dos seus valores sociais. Este fator tem levado também à queda da taxa de fecundidade devido à adoção de métodos anticonceptivos, os quais se tornaram mais acessíveis e diversificados nos últimos tempos. Desse modo, mulheres mais instruídas acabam tendo menor número de filhos, o que as torna mais disponíveis para a atividade econômica.” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996 apud MAIA; LIRA).

Com o desenvolvimento de métodos contraceptivos a mulher obteve poder de decidir a vontade ou não de ter filhos, a quantidade e momento ideal, com isso, facilitando a divisão entre a vida pessoal e profissional, auxiliando também na vida econômica da família em geral.

2.2 AS OCUPAÇÕES DAS MULHERES NO TRABALHO:

Após a mulher entrar para o mercado de trabalho, ela passou a buscar novos conhecimentos, com isso exercendo funções que antes eram consideradas funções exclusivas para o sexo masculino, em alguns estudos é possível observar que a mulher muda a qualidade das ocupações pois possuem a capacidade de trabalho em equipe, persuasão, cooperação, multifuncional e possui maior facilidade para se adaptar a mudanças.

Segundo D’Alonso:

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) atualmente o sexo feminino ocupa 46.2% da mão de obra encontrada no Brasil, no entanto, somente 13.9% ocupam cargos de diretoria.

2.3 DIFERENÇAS SALARIAS E DESVANTAGENS NO MERCADO DE TRABALHO:

Embora nos tópicos anteriores que as mulheres possuam as mesmas jornadas de trabalho e o mesmo nível educacional que os homens, por meio de pesquisas realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) é notório a diferença salarial entre ambos, no ano de 2019 o rendimento mensal do sexo feminino foi 22% menor do que dos sexos masculinos, em média nacional a mulher ganhou R\$ 1.958,00 por mês contra R\$2.495,00 mensais dos homens, já as mulheres que possuem ensino superior, foi a diferença de 38% a menos que os homens, sendo uma diferença ainda maior.

Em cargos gerenciais também é possível notar esta diferença pois a cada 10 diretores e gerentes, 4 são mulheres, com rendimento de 29% menor. Já na taxa de desempregos do país, a mulher continua desfavorecida, sendo elas 13.1% e os homens 10.2%. Em casos de chefes de família do sexo feminino o problema é ainda maior, neste grupo 9.2% estão desempregadas, contra 5.1% dos homens, pelos dados levantados pela Dieese.

Para Juneia Batista, Secretaria Nacional de Mulheres da CUT cita que “Considerando que 40% das famílias são chefiadas por mulheres no Brasil, remunerações menores do que a dos homens implicam diretamente nos níveis de pobreza das famílias”.

Segundo a pesquisa realizada pela CATHO, em 2019 a mulher é diretamente impactada após a maternidade, sendo que 47% das mães abriram mão de oportunidades de emprego e promoções pois teriam dificuldades para conciliar filhos e vida profissional, já no caso daquelas que optam por continuar no mercado de trabalho, tiveram dificuldades em encontrar vagas em creches, entre as mulheres que não conseguiram uma vaga, 41% estavam trabalhando.

Ao lado de numerosas discriminações de difícil prova, onde a integridade moral da mulher é testada cotidianamente, figura uma sorte de discriminação proibida por lei no Brasil, assim como num número substancial de países: os diferenciais de salários para homens e mulheres que desempenham funções idênticas. (SAFFIOTI, 1981, p. 32).

2.4 A NÃO ACEITAÇÃO DA MULHER NA LIDERANÇA:

É um grande desafio para a mulher ser aceita pela sua competência, e não pelo seu gênero e até mesmo quando a mulher consegue comprovar sua capacidade na liderança problemas pessoais podem surgir.

Para muitos homens ainda é um desafio aceitar que sua parceira pode ser mais bem-sucedida que ele, sendo vítimas do seu próprio companheiro e até mesmo familiares, ou quando uma mulher consegue ser independente e não precisar de que nenhum homem pague suas contas podem sofrer diversos tipos de preconceitos.

Para Madalozzo, Martins e Shiratori:

A divisão sexual do trabalho não tem efeito somente no emprego e na participação diferenciada de homens e mulheres no mercado, mas também afeta a forma como essas relações se difundem na sociedade. A responsabilização da afetividade e do trabalho não remunerado para as mulheres se traduz na perpetuação das desigualdades de tratamento entre os gêneros" (Madalozzo, Martins, & Shiratori, 2010, p. 551).

O preconceito e violências psicológicas podem causar a ela não acreditar na sua própria capacidade, com isso, de uma maneira inconsciente acaba afetando o seu rendimento no trabalho e até mesmo o desligamento do emprego por falta de crer em seu potencial.

De acordo com um relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que após realizar uma pesquisa em mais de 70 países, foi constatado que as mulheres em cargos de liderança contribuem para maior desempenho e lucratividade da empresa, sendo que 75% das empresas que escolheram mulheres para cargos gerenciais obtiveram lucros acima de 5% a 20%.

2.5 ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

O ambiente de trabalho nem sempre é um lugar seguro para uma mulher, uma pesquisa realizada pela Consultoria de Inovação Social Think EVA juntamente com o LinkedIn mostra que o assédio no trabalho causa grandes danos as mulheres perdendo o foco nas realizações de atividades, sendo um prejuízo ao mercado de trabalho, de acordo com o levantamento 47% das brasileiras afirmam ter sofrido assédio sexual no ambiente profissional, as maiores das vítimas são mulheres negras, em segundo lugar vem as mulheres que recebem de 2 a 6 salários mínimos.

O silêncio perante esta realidade é muito grande, pois, apenas 4.3% se manifestaram a respeito do assédio no setor de RH da empresa, o estudo também aponta que em casos 78.4% nada aconteceu se denunciarem o crime dentro da empresa.

Apenas 25% das organizações atuam sobre os casos, segundo a pesquisa (Violência e Assédio Contra a Mulher Sob a Perspectiva no Mundo Corporativo) realizada pela Talenses em parceria com o Instituto Maria da Penha e com o Instituto Vasselo Goldoni com o apoio da ONU Mulheres.

Segundo Guedes, a conduta abusiva manifesta-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, e constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até acarretar a destruição psicológica da vítima (2003, p. 33).

O que poucas pessoas têm como conhecimento é que o assédio muitas vezes não é somente sexual, mas também agressões morais, que resultam em agressões verbais, metas

impossíveis de serem alcançadas, punições injustas, ameaçar com punições ou demissões, provocando a vítima danos psicológicos causando lhe síndrome do pânico, depressão ou ansiedade.

Um elemento caracterizador do assédio moral é a conduta abusiva do agressor, que é aquela capaz de trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 65).

3. CONCLUSÃO

A trajetória feminina é marcada por grandes evoluções e conquistas e uma das mais importantes é obter seu espaço no mercado de trabalho, passando de apenas donas de casa para ser mão-de-obra fundamental para as empresas. A mulher conseguiu seu reconhecimento em funções que antes eram consideradas inatingíveis para elas, como cargos de liderança políticas, proprietárias de grandes empresas, juízas, policiais, motoristas e até astronautas.

A tendência para este século é que as mulheres se tornem líderes mundiais, usando sua capacidade para controlar a sociedade de maneira mais humanitária e justa.

Ainda há muito o que ser conquistado, entre eles está o salário igualitário para homens e mulheres, respeito e aceitação em cargos de autoridade e o fim da insegurança no ambiente de trabalho por atitudes abusivas tanto psicológicas quanto físicas.

As mulheres do século XXI já cresceram prontas para serem mulheres de carreiras ao invés de família, seu intuito é obter sucesso no trabalho, foco nos estudos, viajar e obter sua independência financeira.

REFERÊNCIAS

ADOLPHO. **O Lugar das Mulheres no Mercado de Trabalho: Qualidade do Trabalho.** Disponível em: < <http://www.institutoiab.org.br>> Acesso em: 15 out. 2020.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. **A Bi-Polaridade do Trabalho Feminino no Brasil: O Emprego Doméstico e as “Novas” Ocupações.** Mulher e Ocupação 1999.

CENSO. **Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira.** Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br>> Acesso em: 18 out. 2020.

CIANDT. **Mulheres na liderança: para alguém de uma questão social.** Disponível em: <<https://br.ciantd.com/blog/mulheres-na-lideranca-para-alem-de-uma-questao-social>> Acesso em: 05 de out. 2020.

CUT. **Mulheres ganham 22% menos do que os homens no País, releva DIEESE.** Disponível em: < <https://www.cut.org.br>> Acesso em: 10 de out. 2020.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias.** Disponível em: < <http://www.inesc.org.br>> Acesso em 17 de out de 2020.

EXAME. **Só 25% das empresas atuam em casos de violência contra funcionárias.** Disponível em: <<https://exame.com>> Acesso em: 17 de out. 2020.

FÁTIMA MOTTA. **A difícil aceitação do poder feminino.** Disponível em: <<https://fatimamotta.com.br>> Acesso em: 10 de out. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** p. 33. São Paulo: LTr, 2003.

GUIA DO ESTUDANTE. **Assédio no trabalho: 1 a cada 6 mulheres pede demissão após abuso.** Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br>> Acesso em: 18 de out. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral.** p. 65. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MADALOZZO. R., Martins, S. R., & Shiratori, L. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Estudos Feministas. p. 551. 2010.

SAFFIOTI, H. I. B. **Do Artesanal ao Industrial: A Exploração da Mulher.** p. 32. São Paulo: Editora Hucitec, 1981.