

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias – CCHSA  
Curso de Administração – CADM

**OS DESAFIOS E DIFICULDADES ENFRENTADOS PELAS MULHERES  
NO MERCADO DE TRABALHO EM SOLÂNEA-PB**

JARDIELE GONÇALVES FRANCELINO

BANANEIRAS-PB

2023

JARDIELE GONÇALVES FRANCELINO

**OS DESAFIOS E DIFICULDADES ENFRENTADOS PELAS MULHERES  
NO MERCADO DE TRABALHO EM SOLÂNEA-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias – CCHSA, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Luciene Laranjeira Diniz.

BANANEIRAS-PB  
2023

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

F815d Francelino, Jardiele Goncalves.

Os desafios e dificuldades enfrentados pelas  
mulheres no mercado de trabalho em Solânea- PB /  
Jardiele Goncalves Francelino. - Bananeiras, 2023.  
38 f.

Orientação: Luciene Laranjeira Diniz.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCHSA.

1. Mercado de Trabalho. 2. Desafios. 3. Mulheres. 4.  
Benefício. I. Diniz, Luciene Laranjeira. II. Título.

UFPB/CCHSA-BANANEIRAS

CDU 658 (042)

## **Folha de Aprovação**

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

**Aluno:** Jardiele Gonçalves Francelino

**Trabalho:** Os desafios e dificuldades enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho em Solânea-PB

**Área da pesquisa:**

**Data de aprovação:**

### **Banca Examinadora**

---

Luciene Laranjeira Diniz.  
Orientadora

---

Examinador (a)

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a minha mãe, Josefa Gonçalves Francelino, mulher guerreira, que me ensinou a ser forte e lutar pelos meus ideais, sem ela nada seria possível. E dedico a todas as mulheres que de alguma forma me serviram de inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, em primeiro lugar, por minha vida, e a Nossa Senhora por toda interseção, por Eles me manterem firmes e me ajudarem a ultrapassar todos os obstáculos que apareceram em meu caminho.

A minha mãe, Josefa Gonçalves, por todo incentivo, apoio e compreensão, por ser meu espelho e base em tudo que faço.

Aos meus irmãos, Jailma Gonçalves e Jailson Francelino, por sempre estarem ao meu lado, independentemente da situação.

A minha vó Maria Gonçalves, que mesmo não estando mais presente fisicamente, sempre fez de tudo para que pudesse alcançar meus objetivos.

Aos meus amigos, em especial, aos que conheci na universidade, que me ajudaram a deixar a carga durante o curso mais leve.

Aos professores, e a minha orientadora Luciene Laranjeira, por todos ensinamentos e contribuição para meu processo de formação profissional.

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho visa refletir sobre os desafios e obstáculos que integram a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, com ênfase na realidade das mulheres que residem e trabalham na cidade de Solânea-PB. Os procedimentos metodológicos utilizados para a escrita da pesquisa estão fundamentados por meio da revisão bibliográfica de trabalhos e pesquisas que discutem sobre a temática e na aplicação de um questionário com mulheres que atuam no mercado de trabalho no município de Solânea, com a finalidade de destacar suas experiências e contribuições acerca da discussão abordada. Os resultados obtidos demonstram que diversos são os desafios e dificuldades que integram o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho. Desvalorização e desigualdade salarial, discriminação de gênero, a dupla jornada de trabalho que integra o exercício profissional fora de casa e os serviços domésticos, a ausência de oportunidades originadas da baixa geração de emprego e renda características de cidades como a de Solânea, além de outros fatores constituem-se como complexos dilemas do cotidiano na vida das trabalhadoras brasileiras. Contudo, conclui-se que mesmo diante desses obstáculos, os benefícios são ainda maiores e justificam a crescente participação e ocupação das mulheres no mercado. Mais do que o sustento financeiro: significa independência, realização pessoal e profissional, sensação de utilidade, possibilidade de ajudar os familiares, sustento para suas casas, crescimento e desenvolvimento profissional por meio da aquisição de conhecimentos e diversos outros benefícios que justificam a luta contínua por enfrentar os desafios e dificuldades que acometem o dia a dia dessas trabalhadoras.

**Palavras-Chaves:** Mercado de Trabalho. Desafios. Mulheres. Benefícios.

## ABSTRACT

The objective of this work is to reflect on the challenges and obstacles that integrate the insertion and permanence of women in the labor market, with emphasis on the reality of women who live and work in the city of Solânea-PB. The methodological procedures used for writing the research are based on a bibliographical review of works and research that discuss the theme and on the application of a questionnaire with women who work in the labor market in the municipality of Solânea, with the purpose of highlighting their experiences and contributions about the addressed discussion. The results show that there are many challenges and difficulties that are part of the daily lives of women in the labor market. Devaluation and wage inequality, gender discrimination, the double workday that integrates professional practice outside the home and domestic services, the lack of opportunities arising from the low generation of employment and income characteristic of cities such as Solânea, among others. These factors constitute complex daily dilemmas in the lives of Brazilian workers. However, it is concluded that even in the face of these obstacles, the benefits are even greater and justify the increasing participation and occupation of women in the market. More than financial support: it means independence, personal and professional achievement, a sense of usefulness, the possibility of helping family members, support for their homes, professional growth and development through the acquisition of knowledge and several other benefits that justify the continuous struggle for face the challenges and difficulties that affect the daily life of these workers.

**Keywords:** Labor Market. Challenges. Women. Benefits.

## LISTA DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| <b>Gráfico 1</b> – Funções desempenhadas no mercado de trabalho na cidade de Solânea.....                                  | 24 |
| <b>Gráfico 2</b> - Mulheres que também trabalham com os serviços domésticos de sua casa, além do emprego profissional..... | 26 |
| <b>Gráfico 3</b> - Mulheres que acreditam ser mais difícil ingressar no mercado de trabalho comparado aos homens.....      | 29 |
| <b>Gráfico 4</b> - Relatos de vivência de alguma situação de discriminação de gênero em seu ambiente de trabalho?.....     | 29 |

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b> .....  | 11 |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....   | 14 |
| 2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....  | 14 |
| 2.2 DIFICULDADES E DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE<br>TRABALHO..... | 18 |
| <b>3. METODOLOGIA</b> .....   | 22 |
| <b>4. ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....  | 24 |
| <b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....  | 34 |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | 35 |
| <b>APÊNDICE</b> .....   | 38 |

## 1. INTRODUÇÃO

A reflexão acerca das dificuldades e desafios que integram a atual inserção das mulheres no mercado de trabalho requer uma análise sociohistórica sobre as concepções e os papéis atribuídos à mulher nas diferentes sociedades em cada respectivo espaço-tempo da história. A discriminação de gênero no campo profissional, as desigualdades salariais, o preconceito estrutural sobre as potencialidades e o papel da mulher, a baixa participação das mulheres em cargos de liderança, além de diversas outras barreiras enfrentadas diariamente pelo público feminino, devem ser compreendidas a partir de toda uma construção histórica que sempre negligenciou os direitos das mulheres, limitando suas possibilidades de trabalho, atuação e realização (BIROLI, 2018).

Conforme destacam Schlickmann e Pizarro (2013), desde as sociedades antigas até o século XIX, apenas os homens atuavam no mercado de trabalho e obtinham a responsabilidade de ser o “provedor do lar”, limitando as mulheres a serem as “donas de casa”, trabalhando com os serviços domésticos. Essa concepção possuía ampla fundamentação nas tradições sociais ocidentais e nos ideais religiosos adotados pela maioria dos países europeus e imputado nos países colonizados por esses, como é o caso do Brasil.

Tonani (2011) ainda afirma que antes da revolução industrial, era extremamente raro observar mulheres trabalhando em funções e espaços além de suas casas, sendo característico nas fichas e documentos cadastrais a presença de nomes de mulheres relacionadas aos seguintes campos de atuação profissional: do lar e/ou doméstica. Uma mudança significativa dessa realidade, aconteceu após as revoluções industriais nos séculos XVIII e XIX, que também resultou na modernização do trabalho e no processo de urbanização.

Com a necessidade do aumento da produção para a lucratividade nas atividades industriais, as mulheres também passaram a fazer parte do quadro de trabalhadores fabris, mesmo em quantidade inferior e com uma enorme desigualdade salarial e da jornada de trabalho (RODRIGUES, 2020). A partir desse contexto, inicia-se lentamente a utilização da mão de obra de trabalho feminina remunerada, compreendendo que as mulheres também poderiam trabalhar, conforme suas necessidades.

Todavia, a jornada dos serviços domésticos e no cuidado com os filhos intensificou-se (jornada dupla), adicionando uma demanda de serviços desgastantes, com o trabalho de casa e seu exercício profissional, que mesmo diante das mudanças e direitos trabalhistas garantidos posteriormente, nos dias atuais, ainda se apresenta como um desequilíbrio entre os homens e mulheres, exigindo do público feminino um conjunto de responsabilidades que deveriam ser requeridas e exercidas por ambos.

No Brasil, o reconhecimento inicial da mulher no mercado de trabalho e a valorização dos seus direitos só aconteceu no século XX, devido ao tardio processo de industrialização e a implantação das políticas sociais voltadas ao público feminino. Conforme Zanatta e D'avilla (2020), com o direito ao voto, estabelecido em 1933, os primeiros direitos trabalhistas promovidos na Era Vargas (1930-1945) e principalmente, com as reivindicações e movimentos sociais feministas que influenciaram as principais garantias decretadas pela Constituição Federal (CF/1988), houve uma significativa expansão da quantidade e presença das mulheres no mercado de trabalho em todas as esferas, desde empregadas, até gestoras, microempreendedoras e empresárias.

O reconhecimento da mulher enquanto cidadã parte de sua inserção e participação nas decisões sociais e nas atividades econômicas, culturais, políticas e jurídicas. Por isso, mesmo diante da discriminação de gênero que ainda se apresenta como um desafio contínuo nos dias de hoje, o estabelecimento das igualdades jurídicas e sociais garantidas pela (CF), e as demais políticas públicas impulsionadas pela luta social em favor da mulher e dos seus direitos representam um marco imprescindível para a inclusão da mulher na sociedade, justificando a valorização de cada uma dessas conquistas.

Biroli (2018) aponta em seus estudos que o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% em 1970 para 59% em 2005. Ou seja, observa-se em um período médio de 35 anos, uma importante ampliação do número de mulheres empregadas no país, sendo elas: solteiras, esposas, mães, filhas, donas do lar e donas do seu próprio negócio.

É notório que mesmo com as dificuldades que as mulheres enfrentam para serem aceitas e respeitadas em seus locais de trabalho, elas estão ocupando a cada dia os postos de trabalho, deixando transparecer para a sociedade que a mulher consegue cumprir com sua carga horária de trabalho e não deixar de cumprir seu papel no lar. Atualmente é difícil encontrar postos de trabalho que não tenham sido invadidos pelas mulheres. Elas são sensíveis, persistentes, criativas e, ainda por cima, enfrentam dupla jornada de trabalho (PEREIRA, 2005).

Em dados mais recentes publicados pelo relatório da Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2019), no campo do empreendedorismo, o Brasil conta atualmente com 18,8 milhões de empreendedores em estágio inicial ou com menos de 42 meses de existência. Desse total, 53% são mulheres e 47%, homens.

Mesmo diante dessa expansão, os números não descrevem os enormes e múltiplos desafios e obstáculos que integram a entrada, permanência e desenvolvimento das mulheres em seus postos de trabalho. Dessa forma, a problemática do trabalho busca discutir a seguinte questão: **quais as dificuldades e desafios vivenciados pelas mulheres no mercado de trabalho em Solânea-PB?**

O objetivo geral da pesquisa visa refletir sobre os desafios e obstáculos que integram a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, com ênfase na realidade das mulheres que residem e trabalham na cidade de Solânea-PB. Os objetivos específicos estruturam-se por meio dos seguintes pontos:

- Refletir sobre a presença da mulher no mundo do trabalho;
- Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho;
- Destacar os obstáculos, desafios e conquistas vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras residentes no município de Solânea na Paraíba.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Esta seção aborda a fundamentação teórica sobre a presente temática, refletindo a partir de diversos autores, conceitos e legislações os aspectos e características que integram a vivência das mulheres no mercado de trabalho, com ênfase nos desafios e conquistas que marcam o público feminino na esfera do exercício profissional.

### **2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

A inserção da mulher no mercado de trabalho (historicamente), pode ser considerado um fenômeno recente, tendo em conta que sua expansão ocorreu a partir do século XIX e em alguns países, só no século XX. Além da revolução industrial que requereu a presença de mulheres nas fábricas e nas linhas de produção, a modernização das cidades, do setor comercial e do mercado de trabalho como um todo, tornou o público feminino necessário para a ampliação da mão de obra e realização dos objetivos do capitalismo (RODRIGUES, 2020).

Com o processo de urbanização resultante da industrialização, milhares de famílias em diversos países do mundo deslocaram-se da zona rural para residir e trabalhar no espaço urbano, produzindo um cenário de aumento da jornada de trabalho masculina, como também a inserção contínua das mulheres em serviços (extra-domésticos), pela necessidade de adquirirem uma renda extra para suas famílias e atenderem aos interesses do capital.

Segundo Ribeiro e Vargas (2015), no Brasil, as características da sua urbanização não foram diferentes do contexto supracitado, direcionando o deslocamento e os processos de imigração em massa para a integração desenfreada e desorganizada dessas milhões de pessoas nos grandes e médios centros urbanos. O que de fato deve ser destacado nesse processo é que tanto a industrialização, como a urbanização brasileira são consideradas tardias pelo fato do investimento e o desenvolvimento do setor industrial ter ocorrido apenas na segunda metade do século XX, enquanto que nos países da Europa, berço da revolução industrial, esses fenômenos marcaram os séculos XVIII e XIX (GODOY; BRAY, 2003).

A transição do Brasil rural para o Brasil urbano teve seu início a partir da metade do século XX, com o fim da segunda guerra mundial (1945), tendo como principais motivos: os investimentos em infraestrutura nas cidades e melhores condições para o desenvolvimento da indústria; a modernização do campo pela chegada da tecnologia; as novas políticas de fortalecimento da economia interna realizadas pelos Governos de Vargas (1930-1945) e Juscelino Kubitschek (1956-1961), além das novas condições de trabalho (para homens e mulheres)

promulgadas pelas Constituições Federais de 1934, 1937 e 1946 (TEIXEIRA; RIBEIRO, 2016).

O conjunto desses fenômenos não só atraiu os olhares e o interesse da população para as cidades em busca de emprego e melhores condições de vida, como praticamente “forçou” o processo de êxodo rural dessas famílias e comunidades inteiras devido a modernização do campo, que retirou a centralidade dos homens no processo de produção, com a presença das máquinas e a necessidade de conhecimentos específicos para atuar na agricultura.

As famílias dos trabalhadores motivadas pela necessidade de sobrevivência nesse novo cenário socioeconômico brasileiro, saíram de suas casas e comunidades em busca de se tornarem assalariados na produção e circulação das mercadorias, tornando o espaço urbano enquanto meio para se consolidarem, por meio da instalação das indústrias e dos demais setores nas cidades. Conforme Oliveira; Oliveira (2019), a compreensão de todos esses fenômenos sociopolíticos e econômicos é extremamente necessária para o entendimento da expansão da atuação da mulher no mercado de trabalho e os desafios e dificuldades que passaram a integrar o cotidiano dessas mulheres no Brasil e no Mundo.

As revoluções industriais, a criação de novos postos de emprego, as demandas do capitalismo, as guerras mundiais (que obrigaram mulheres a trabalharem para sustentarem suas famílias), além de todos os aspectos da urbanização em massa e das reivindicações sociais acerca dos direitos das mulheres constituem o cenário gerador da inserção feminina no mundo do trabalho.

A ausência dos homens enviados para combate e posteriormente a quantidade de homens mortos durante o conflito tornou imprescindível a contratação de mulheres para funções que antes eram exclusivamente masculinas. As mulheres ganharam mais espaço no mercado de trabalho. Nesse período nascem os primeiros movimentos feministas. As mulheres começaram uma luta mais organizada por seus direitos e pela igualdade de oportunidades no trabalho (AMORIM; BATISTA, 2012, p. 3).

Contudo, mesmo com a ampliação dos postos de trabalho e uma mudança de perspectiva acerca do papel da mulher, não limitando suas potencialidades ao trabalho doméstico, a jurisdição acerca dos direitos, normas e diretrizes para as trabalhadoras brasileiras caminhou a passos lentos, permitindo contextos de exploração da força de trabalho feminino e negligência sobre os seus direitos salariais, de saúde e segurança do trabalho. Cohen (2009, p. 167) destaca que as primeiras normas brasileiras de “proteção ao trabalho da mulher, só passaram a constar na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, e impunham restrições às atividades extraordinárias, noturnas, insalubres e perigosas”.

Além disso, instaurou-se, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos, proibindo as diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo (discriminação

por gênero), proibição do trabalho de mulheres em indústrias insalubres (segurança do trabalho), além das garantias relacionadas a assistência médica e sanitária à gestante e o descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social (COHEN, 2009).

Essas mudanças desempenham um papel fundamental na história de conquistas dos direitos trabalhistas das mulheres brasileiras, sendo resultado de um conjunto de lutas e reivindicações sociais do público feminino, como de outras classes que durante todo o século XX, perseveraram em conseguir promover, melhores condições de acesso, permanência e valorização do trabalho feminino público e privado do Brasil.

Melo (2014) também aponta para a relevância dos movimentos feministas no Brasil e em todo o mundo, contribuindo para que as mulheres pudessem alcançar respeito, participação e acesso a outros espaços que ocupam nos dias atuais. Nesse sentido, reafirma-se que as mulheres conseguiram maior visibilidade no mercado de trabalho através das lutas sociais pelos seus direitos, pressionando o estado, as instituições privadas e todos os setores da sociedade a ressignificarem políticas, ações e discursos considerados discriminatórios.

Além da promulgação de outras políticas públicas e diretrizes essenciais, a Constituição Federal de 1988 consolidou a ampliação desses direitos elencados anteriormente, firmando uma série de outras normas e prescrições que devem ser entendidas como uma reparação histórica diante de toda a exploração do trabalho feminino que integrou o Brasil nos séculos anteriores, promovendo um cenário atual com maiores possibilidades de melhorias e respeito ao exercício profissional da mulher brasileira em todas as áreas do mercado de trabalho.

Atualmente, os números e pesquisas sobre a atuação das mulheres no mercado de trabalho só destacam crescimento e desenvolvimento, mesmo com todos os percalços e dificuldades que ainda permeiam o cotidiano de seu exercício profissional, como de sua própria vida pessoal. Segundo dados publicados pela PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), no final de 2019, 70,6% das mulheres brasileiras que residem no espaço urbano, entre 18 e 59 anos, estavam atuando no mercado de trabalho, ocupando cargos em todas as esferas e setores; para os homens, a taxa era de 87,3%.

Esses números demonstraram uma queda pontual no ano de 2020, devido as consequências impostas pela pandemia da Covid-19, contudo, permanecem em crescimento. No setor do empreendedorismo, por exemplo, no ano de 2022, o Brasil contava com cerca de 10,3 milhões de empreendedoras, representando 34% do total de empreendedores de todo o país (G1, 2023). Parte dessas mulheres não ocupam só a posição de empregadas e colaboradoras, como também são as próprias administradoras e gestoras de seus microempreendimentos, empresas e negócios, gerenciando e direcionando os seus projetos e investimentos.

As mulheres apresentam características que contribuem significativamente para sua inserção e atuação no mercado de trabalho, principalmente nas funções relacionadas a gestão de pessoas, gestão financeira e administradora. Conforme Fleury (2013) algumas características em destaque do gerenciamento feminino são: organização (o ambiente, o trabalho é mais organizado), competência (a mulher é mais comprometida e chegou onde está pela sua capacidade), compreensão (olha a pessoa como um todo, e não apenas como profissional), indiferença e flexibilidade. O autor ainda afirma que

O estilo de gestão feminina tem uma capacidade de multiprocessamento de informações e situações que ajudam a ter uma visão mais sistêmica e não sequencial da realidade; maior flexibilidade e habilidade de enxergar as pessoas como um todo e não apenas no âmbito profissional. (FLEURY, 2013, p.46).

De fato, todas esses fatores e ainda outros que podem ser abordados, justificam a importância das mulheres na força de trabalho, colaborando com o desenvolvimento dos negócios e de todo o setor econômico. O que não sofreu alteração em todo esse contexto, mesmo diante das novas jurisdições trabalhistas, foi o crescimento contínuo da jornada de trabalho das mulheres somando o exercício profissional e as atividades domésticas.

No ano de 2019, conforme o IBGE, as mulheres obtiveram uma média de 34,8 horas dedicadas ao seu exercício profissional no mercado de trabalho, contra 39,9 horas desempenhadas pelos homens. Esses números quando estudados sem uma contextualização socio-histórica necessária, negligenciam que essa diferença se deve ao fato das mulheres dedicarem uma média de 18,5 horas semanais para o cumprimento das atividades domésticas, enquanto que os homens colaboram com apenas 10,3 horas (IBGE, 2019).

Segundo o próprio IBGE, em 2021, no estudo intitulado “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª edição”, divulgado pelo portal da (FIOCRUZ), as mulheres brasileiras, principalmente as pretas ou pardas, obtiveram um aumento médio no tempo dedicado aos trabalhos domésticos, demonstrando quase que o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Ou seja, a quantidade de horas de trabalho integral só demonstram crescimento, o que reafirma a necessidade de valorização dessas milhões de mulheres trabalhadoras em todo o Brasil, que na luta por sua independência financeira e realização profissional, combatem de frente a discriminação e o preconceito, ampliando suas contribuições e atuações em todo o mercado de trabalho.

## **2.2 DIFICULDADES E DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

O crescimento das mulheres no mercado de trabalho vem acompanhado de um processo de conquistas obtidas em um caminho de duros percalços. Mesmo diante de tantos avanços no que se refere ao combate ao machismo estrutural, a discriminação de gênero no espaço de trabalho, a negligência dos direitos das mulheres, entre outros fatores que marcam a história da sociedade brasileira e mundial, ainda persistem diversos paradigmas e desafios que interferem diretamente nas possibilidades e resultados da atuação da mulher no trabalho (CORRÊIA; TENÓRIO; CORRÊIA, 2020).

A presença de campanhas, palestras, políticas, intervenções e a própria jurisdição brasileira por meio da Constituição Federal, não têm sido suficiente para erradicar as consequências da discriminação ao público feminino que permanece instalada no sistema, mesmo que de forma “velada”. O discurso de que homens e mulheres são iguais perante a lei, devendo ser valorizados, remunerados e reconhecidos pelo seu trabalho e produção, em detrimento de raça, gênero, cor ou nacionalidade, apresenta-se enquanto uma desconformidade, quando observado os dados reais referentes a diferença salarial entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho, a discrepância entre a ocupação de cargos de liderança, além do desequilíbrio na jornada de trabalho e nos diversos outros problemas que confirmam a persistente disparidade.

Acerca da discriminação, Santana Junior; e Calado (2017), abordam que a mesma pode ser definida e representada pela diferença no tratamento entre um determinado grupo de pessoas que possuem relação profissional e são dotados das mesmas habilidades, nível de formação, experiência e produtividade. Todavia, mesmo diante das similaridades e das potencialidades entre os integrantes desse grupo de pessoas, que incluem homens e mulheres, os homens permanecem com os salários mais altos e ocupando os maiores cargos, sem a explicação e determinação clara e objetiva para esse ato.

Além disso, conforme os autores, a discriminação deve ser percebida não só na remuneração e desvalorização do trabalho, mas nas próprias relações de tratamento no cotidiano das empresas e organizações, diminuindo as mulheres e menosprezando sua capacidade enquanto profissional para lidar com situações complexas e desafiadoras, reproduzindo uma concepção preconceituosa de que esses cargos são feitos para os homens. Situações de assédio no espaço de trabalho, piadinhas e discursos machistas nos corredores e reuniões, diferenciações na forma de tratamento com lideranças femininas e salários inferiores, são algumas das situações que representam a discriminação de gênero no contexto profissional, constituindo concepções e

comportamentos que devem ser combatidos diariamente na luta pela equidade e igualdade.

As mulheres ainda enfrentam grande dificuldade de ocupar cargos tipicamente ligados à figura masculina, assim como de ser contratadas e remuneradas e de ascenderem na carreira em igualdade de condições em relação aos homens. Velhas formas de desigualdades se reproduzem enquanto barreiras são vencidas e novas oportunidades são abertas (GOÊS; MACHADO, 2021, p. 49).

Com relação a diferença salarial, no Brasil, conforme dados publicados pela Agência Brasil (2020), no ano de 2011, a discrepância entre os salários chegou a 63,98%. A média salarial dos homens com formação em nível superior era de R\$ 3.058, enquanto que as mulheres com mesma formação ganhavam uma média de R\$ 1.865. No ano posterior, essa disparidade teve uma pequena diminuição, caindo para 61,78%. Após 6 anos de reivindicações sociais, políticas e econômicas acerca dessa questão, demonstrando que esses números não são equivalentes a capacidade profissional, mas a um preconceito de gênero, em 2018, essa diferença chegou a média de 44,7%, com homens ganhando R\$ 3.752 e as mulheres R\$ 2.593 (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Percebe-se que progressivamente, essa diferença foi diminuindo nos últimos anos, resultado de diversas reivindicações e da atuação das milhões de trabalhadoras de todo o país que provam diariamente, sua capacidade de ocuparem melhores cargos e desempenharem todas as funções requeridas. Todavia, levando em consideração a questão das exigências técnicas exigidas para os cargos, questiona-se: qual a justificativa para que a maioria dos homens permaneçam recebendo maiores salários obtendo a mesma formação escolar/profissional das mulheres?

Uma possível resposta atribuída para esse questionamento está no desempenho profissional e no exercício das habilidades e competências para cada cargo, porém, Zanatta e D'avila (2020), criticam essa linha de pensamento pela disparidade histórica e progressiva acerca desses números, além das múltiplas situações cotidianas presenciadas e expostas nos espaços de trabalho que confirmam uma visão machista sobre as mulheres no mercado de trabalho, como se os homens fossem mais “fortes e capazes”, dignos de maior confiança e por isso, recebem maiores títulos e remunerações.

Em contrapartida, as mulheres que tem conquistado esses espaços de destaque, quebrando barreiras diariamente com a finalidade de conseguir apenas o que é justo perante lei, são tratadas como uma espécie de “heroínas e referências públicas” a serem seguidas. Ou seja, uma situação que deveria ser comum, visto que a própria legislação imputa a necessidade de igualdade e os discursos sociais também reproduzem essa concepção, torna-se um contexto de exceção: mulheres com salários iguais aos homens (ou maiores) são mencionadas enquanto pessoas extraordinárias, justificando a relevância da presente reflexão em busca de tornar esse fenômeno uma realidade e

não uma excessão.

No ano de 2019, essa desigualdade salarial em vez de diminuir, aumentou para 47,24%, com homens ganhando R\$ 3.946 e mulheres apenas R\$ 2.680 (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Ou seja, a luta pelo combate a desigualdade salarial e a discriminação de gênero permanece diariamente, com o objetivo de reduzir esse desequilíbrio e proporcionar condições de acesso, permanência e valorização iguais para homens e mulheres no desempenho de seus cargos.

As mulheres além de executarem um excelente trabalho profissional, são mães, esposas e ainda donas de casa, porém, isso não é levado em consideração. É observado que mesmo executando um trabalho produtivo nas empresas e sempre buscando aumentar o nível de instrução e conhecimentos de forma que potencialize a excelência no trabalho, ainda assim, esses fatores não são suficientes para que a igualdade profissional e salarial seja alcançada (SOUZA; SANTOS, 2014, p. 16).

Ainda com relação a ocupação de cargos de chefia e liderança, Goés e Machado (2021) destacam em sua pesquisa que mesmo as mulheres possuindo maior nível de instrução e formação acadêmica/profissional, tanto no Brasil e em outros países do Mundo, a maioria dessas posições são exercidas pelos homens. Conforme dados do IBGE (2019), apenas 41,8% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados e administrados por mulheres, possuindo como única exceção, os cargos do setor de conselhos administrativos onde o público feminino gerencia em sua maioria.

Ainda segundo os autores supracitados, quando essas mulheres (que representam menos da metade dos trabalhadores que exercem posição de chefia no Brasil) chegam a posição de liderança, recebem uma remuneração menor do que a dos homens, com uma média de 23% de salários inferiores. Sobre essas incoerências, Barros e Mourão (2020) dissertam que uma possível interpretação está certamente atrelada a questões culturais e comportamentais, relacionadas a estereótipos de gênero, reproduzindo a manutenção da desigualdade de gênero e uma imagem tradicional preconceituosa de que essas funções são “para homens”.

A questão da dupla jornada de trabalho também representa um enorme desafio para essas mulheres que além das exigências e demandas do trabalho, precisam lidar com os serviços domésticos, as responsabilidades de serem mães e filhas (para alguns casos), e a necessidade dos estudos e da formação exigida para todo os trabalhadores (JESUS, 2016).

Nesse sentido, além da sobrecarga física e psicológica, as mulheres enfrentam uma desvantagem no processo de ingresso nos postos de trabalho (público e privados) devido a limitação de seu tempo e disponibilidade para estudar e praticar suas habilidades e conhecimentos. Em processos seletivos, entrevistas de emprego e concursos públicos, não é levado em consideração a desigualdade vivenciada entre as mulheres e os homens, por isso, reafirmar-se o quanto essa disparidade ainda é real e proporciona diversas consequências para a vida da mulher

e de suas famílias.

Além da discriminação no processo de entrada e aquisição dos cargos e funções, a vivência profissional e pessoal de muitas dessas mulheres também é desigual e desgastante, conforme destaca Pimenta (2016, p. 42)

As mulheres são mais preteridas em promoções, desvalorizadas em avaliações de desempenho, excluídas de postos de direção e gerência e vítimas constantes de assédio no trabalho, inclusive de índole sexual. Os assédios moral e sexual ocorrem com mais frequência e intensidade em relação às mulheres.

Todos esses desafios marcam a relevância da mulher no mercado de trabalho e toda a valorização que deve ser atribuída para essas trabalhadoras que seja na posição de funcionárias, colaboradoras, líderes, administradoras, empresárias ou microempreendedoras, representam a força da mulher e as potencialidades pertencentes a esse grupo. Em cada estado, cidade e comunidade brasileira, as contribuições das mulheres no mercado de trabalho desempenham um importante fator social e econômico, por isso, cada história deve ser valorizada, justificando a importância do presente estudo.

### 3. METODOLOGIA

A metodologia de escrita do trabalho está estruturada da seguinte forma: revisão de literatura sobre pesquisas e trabalhos que abordam a presente temática (PRODANOV; FREITAS, 2013) e aplicação de um questionário com mulheres que trabalham no mercado de trabalho do município de Solânea, localizado na Paraíba.

Tendo em vista a importância da pesquisa bibliográfica e a sua contribuição para o entendimento dos assuntos que se deseja investigar.

A pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação (PIZZANI et al., 2012, p. 54).

Quanto a abordagem, será de cunho qualitativo. Optou-se por essa abordagem, pois a mesma possibilita fazer desenvolver um estudo mais amplo e ao mesmo tempo centrado nos objetivos propostos, tendo em vista que, conforme apresenta Silveira e Cópova (2009, p. 33), esse tipo de abordagem “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, é preciso ter um cuidado ainda maior em relação aos dados obtidos a partir dos outros autores, tendo em vista que nesse tipo de pesquisa é possível produzir dados que sejam fidedignos e confiáveis, de maneira que a coleta e análise de dados é recursiva e dinâmica, e bastante intuitiva.

Esse tipo de pesquisa promove subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.

Assim, Teixeira (2003, p. 192) explica que a maneira mais adequada para a análise de dados na pesquisa qualitativa, de caráter bibliográfico, seja “analisar dados é fazê-lo simultaneamente com a coleta de dados. Sem dúvida, sem análise contínua os dados podem não ter foco. A coleta e a análise de dados acontecem simultaneamente dentro e fora do campo”. Por isso, os capítulos do trabalho estão escritos com base nas reflexões e contribuições dos autores

acerca do tema abordado e a análise dos resultados (próximo tópico do trabalho), aborda as respostas das entrevistas desenvolvidas com as mulheres trabalhadoras de Solânea-PB, valorizando sua prática, conhecimentos, saberes e aprendizados obtidos no decorrer de meses e anos no qual prestam serviço em diversos setores empregatícios da cidade.

O tratamento dos dados obtidos está realizado mediante a análise de discurso. O questionário (ver seção apêndice) foi aplicado de forma online pela plataforma gratuita do Formulários Google. A opção de aplicação das perguntas de forma remota foi estabelecida diante da ausência de tempo das mulheres para entrevistas presenciais, justificando sua carga horária de trabalho dobrada: emprego externo e serviços domésticos. No total o questionário foi enviado para 25 mulheres que aceitaram a proposta e participaram da pesquisa, respondendo conforme suas experiências e próprias palavras as perguntas elencadas.

Diante da elaboração e envio do questionário, as 25 entrevistas foram obtidas em um prazo de 10 dias. Abaixo, segue uma reflexão sobre as respostas dessas mulheres e sua contextualização com a problemática do trabalho, evidenciando os desafios que integram a presença e desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho do município de Solânea e sua relação com a realidade brasileira.

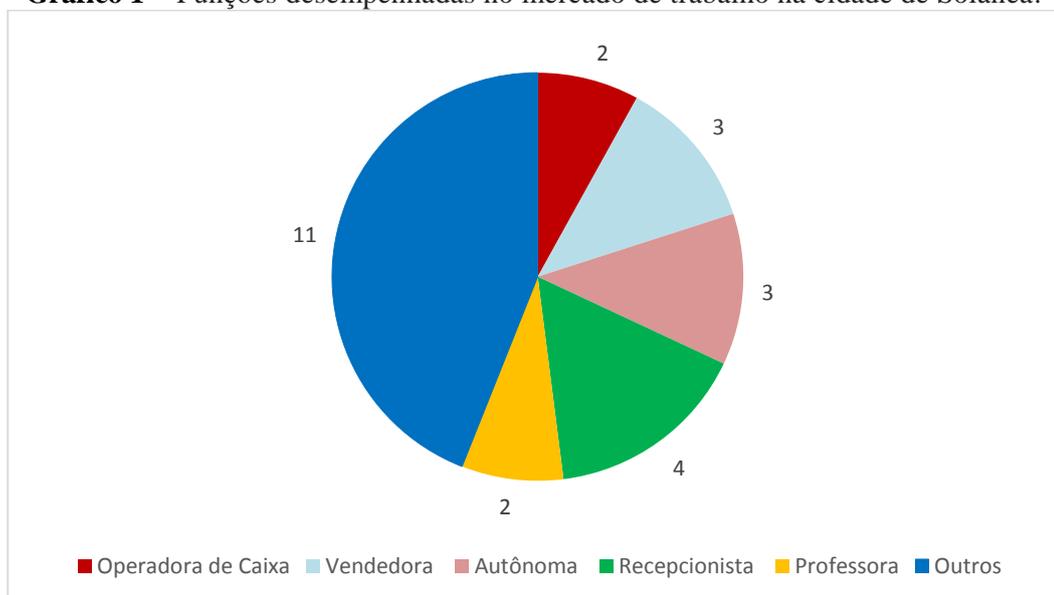
Diante da proposta do presente trabalho, não será possível discutir e destacar todas as 275 respostas obtidas (no total), por isso, serão escolhidas uma boa parte delas que representam similaridades e características dessas mulheres e sua participação no mercado de trabalho.

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Previamente, antes do envio dos questionários online, também foi desenvolvido um diálogo com cada uma delas informando as motivações científicas do presente estudo de caso e que, elas teriam liberdade para se identificarem, como também de destacarem as suas funções no mercado de trabalho, seus espaços de atuação e outros possíveis aspectos que elas achassem importante.

Diante desse diálogo inicial, todas demonstraram com clareza o conhecimento sobre os objetivos do presente trabalho e aceitaram a proposta. A segunda questão da pesquisa relacionou-se sobre quais funções essas trabalhadoras atuavam no mercado de trabalho em Solânea na Paraíba, abaixo segue o primeiro gráfico que apresenta esses dados e informações.

**Gráfico 1** - Funções desempenhadas no mercado de trabalho na cidade de Solânea.



**Fonte:** Elaboração Própria (2023).

A partir das informações obtidas nesse primeiro gráfico percebe-se uma variedade de espaços de atuação dessas 25 mulheres entrevistadas, reafirmando a importante crescente das mulheres no mercado de trabalho dos municípios brasileiros, atuando desde trabalhos autônomos, a empresas e organizações privadas, como também em serviços e carreiras públicas.

Os cargos ocupados por pelo menos duas mulheres foram postos em destaque, os demais foram evidenciados enquanto “outros”, por serem ocupados por pelo menos uma mulher em cada área. Além das funções em destaque, outras entrevistadas atuam enquanto assistente administrativa, vigia, ajudante de almoxarifado, gestora comercial, entre outros.

Três dessas mulheres identificaram-se enquanto autônomas, ou seja: donas do seu próprio

negócio (empreendedoras), representando uma posição de destaque no mundo do trabalho e acima de tudo, de empoderamento e bastante coragem. Seja enquanto micro-empendedoras, ou empresárias de médias, grandes empresas e/ou marcas, essas mulheres tem investido em sua capacidade e força de trabalho para atuarem com a produção ou venda de seus produtos, além de trabalharem com a prestação de serviços por meio de seus negócios, ocupando um lugar que historicamente é ocupado em sua maioria por homens (AMORIM; BATISTA, 2012) e assim, demonstrando que as mulheres podem desempenhar cargos de liderança e chefia, exercendo tarefas de investimento, administração, entre outras funções.

Algumas das funções ocupadas por essas mulheres exigem (normalmente) nível médio de formação escolar mínima: vendedora, operadora de caixa, assistente administrativa, ajudante de almoxarifado, vigia, entre outros. Outros cargos, como o de professora, gestora comercial, algumas autônomas (com cursos de Administração e outras áreas que representam seus negócios) exigem o mínimo de ensino superior para sua atuação. Além disso, alguns cargos de nível médio e fundamental também tem sido preenchidos por pessoas com nível superior que pela ausência de vagas em sua área, trabalham nas outras funções para adquirir sua renda mensal.

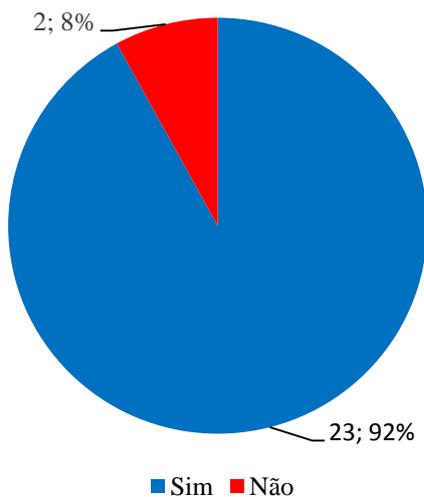
Essa realidade demonstra a importância da formação escolar dessas mulheres que em sua maioria, concluíram no mínimo o ensino médio, além do ensino superior, reafirmando a capacidade e as múltiplas possibilidades de trabalho que essas mulheres tem desempenhado em Solânea, um retrato de outras centenas de cidades de todo o país. Claro que essa pesquisa não consegue abordar todo o cenário das mulheres de Solânea que, deve obter casos de mães, esposas e filhas que também desejam trabalhar, mas devido a diversos fatores, tem sido impedidas, contudo, as vozes aqui representadas e suas famílias evidenciam que mesmo diante dos desafios e dificuldades enfrentados para estarem inclusas no mercado de trabalho, essas mulheres são um exemplo de resiliência e coragem.

Boa parte dessas funções possuem uma média de carga horária diária de 8 horas, desde professoras, a operadoras de caixa e recepcionistas. Algumas dessas funções, como a de vendedora (por exemplo), nas demandas cotidianas do setor comercial exigem que essas trabalhadoras atuem em mais de 8 horas por dia, com a garantia de renda extra (ou não): dias de promoção e venda em lojas, viagens para divulgação de produtos, trabalhos de aperfeiçoamento interno das empresas são alguns exemplos de atividades que promovem um exercício diário maior que o horário médio.

Conforme destaca Pereira (2005) essa carga horária de trabalho quando somada as funções exercidas em casa (trabalhos domésticos) geram ainda maior esforço, cansaço e empenho dessas trabalhadoras, principalmente quando comparado as exigências atribuídas aos homens que

em diversos casos, continuam limitando-se ao trabalho fora de casa sem cooperar com as demandas do lar, um padrão discriminatório e machista da cultura brasileira e de diversos países no mundo. A quinta pergunta da pesquisa questionou exatamente esse ponto para as entrevistadas, no gráfico abaixo são apresentadas as respostas obtidas.

**Gráfico 2** – Mulheres que também trabalham com os serviços domésticos de sua casa, além do emprego profissional.



**Fonte:** Elaboração Própria (2023).

Dentre as 25 entrevistadas, 23 (92%) das mulheres atuam no mercado de trabalho em Solânea, como também precisam dar conta dos serviços domésticos. Adotando a dupla carga horária de trabalho, mediante as diversas exigências que integram o seu serviço profissional e as demandas de cuidadora do lar: serviços de limpeza, organização da casa, alimentação, cuidar dos filhos, pais e maridos, pagar as contas e todos os aspectos necessários para a manutenção da casa são exigências múltiplas que como abordado, impactam diretamente na vida dessas mulheres.

Essa sobrecarga não só prejudica o desenvolvimento de sua carreira, como influencia diretamente em sua saúde pela sobrecarga de tarefas postas. A partir dos relatos demonstrados pelas respostas para a pergunta de número 6, percebe-se essa realidade na prática. Você se sente sobrecarregada ao desempenhar a dupla jornada de trabalho (emprego e serviços domésticos)? Segue-se algumas respostas em destaque:

**Entrevistada 9:** “Apesar de não desenvolver o trabalho doméstico como deveria, sim eu me sinto, pois o trabalho doméstico requer demais da pessoa, tanto o físico como o psicológico, às vezes bem mais que o mercado de trabalho. Ambos no final do dia tornam-se exaustivos”.

**Entrevistada 15:** “Sim, e muito”.

**Entrevistada 20:** “Muito. É extremamente cansativo”.

**Entrevistada 21:** “Sim, ter que trabalhar durante todo o dia e quando chegar em casa ter que cuidar do lar e filho, tem sua sobrecarga”.

**Entrevistada 22:** “Não que seja sobrecarregada, mas que necessita de um tempo destinado aos dois e isso leva ao cansaço mental, tem dias”.

Além das respostas em destaque, 23 das 25 mulheres responderam que sentem-se sobrecarregadas e cansadas com a dupla jornada de trabalho. Destacam que o trabalho doméstico requer não só a parte física, como o psicológico, visto que é um serviço diário e acumulativo (não tem fim). Diante de um cotidiano de 8 horas de trabalho em seus empregos, tendo que lidar com pessoas, demandas, desafios e em muitos casos, problemas diversos, essas mulheres precisam todos os dias, chegar em casa e dar andamento a outras atividades, sendo esse um fator determinante para o agravamento de situações de estresse e exaustão física e mental.

O retrato de milhares de mulheres em todo o país é ter que chegar em casa e dar conta dos serviços do lar e dos filhos, atividades que são postas como “serviços de mulher”, um preconceito estrutural que promove problemas e implicações severas para as mulheres e suas famílias. Ausência de um maior tempo de descanso ao chegar em casa (ou antes de ir para o emprego), a acumulação de serviços domésticos cotidianos, a cobrança para ter que cuidar dos filhos e da casa sem prejudicar sua atuação profissional, além das exigências do próprio trabalho constituem um dos desafios centrais vivenciados por essas trabalhadoras na cidade de Solânea.

A pergunta de número 4 do questionário abordou a seguinte reflexão: Quais os motivos te levaram a trabalhar fora de casa? Abaixo, algumas das respostas obtidas estão postas em destaque.

**Entrevistada 13:** “Busca pelo primeiro emprego para ter uma vida financeira um pouco estável. Tentar conseguir comprar o básico com o meu próprio dinheiro. Buscar crescer pessoalmente e profissionalmente”.

**Entrevistada 22:** “Responsabilidade familiar”.

**Entrevistada 3:** “Manter minha casa e meu filho”.

**Entrevistada 12:** “Obter independência financeira”.

**Entrevistada 20:** “Ajudar em casa”.

**Entrevistada 15:** “Ser independente”.

**Entrevistada 4:** “Independência e conquistar meus objetivos”.

**Entrevistada 10:** “Busca por independência financeira, crescimento pessoal, poder melhorar a qualidade de vida dos meus pais e a minha”.

Além das entrevistadas em destaque, outras 9 mulheres destacaram a busca pela independência financeira enquanto o principal motivo que as direcionou a procurar um emprego e ingressar no mercado de trabalho. A ausência de independência financeira na vida das mulheres é uma das maiores dificuldades vivenciadas pelo público feminino no dia a dia, sendo uma característica social a “dependência financeira” das mulheres para com seus esposos e pais.

Nesse sentido, essas mulheres se veem de certa forma “presas” e limitadas para realizarem suas atividades, sonhos e objetivos pessoais pela ausência de dinheiro e sempre na dependência de terceiros. O desejo dessas mulheres em Solânea representa a busca constante de romper com esse paradigma e assim, possibilitar as mulheres em geral, não só as solteiras e jovens, mas as casadas adultas, idosas e qualquer outra mulher que deseje e anseie obter seu próprio rendimento mediante seu exercício profissional.

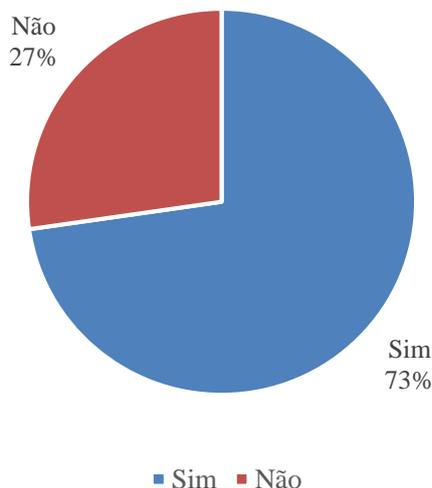
A responsabilidade familiar, descrita por Verônica, refere-se às milhares de mulheres em todo o país que precisam trabalhar para poder suprir a necessidade de suas casas e seus familiares por serem mães solteiras, ou filhas que precisam cuidar dos pais (ou outros familiares), além de estudantes e mulheres que trabalham diariamente pelo mantimento do seu cotidiano. A responsabilidade pelas demandas do lar também é uma realidade para algumas dessas mulheres em Solânea, e assim, a ida para trabalhar fora, passa a ser não só uma escolha, mas uma necessidade real.

Na maioria das respostas, essas mulheres sempre relacionam a busca do alcance das metas pessoais com a contribuição disso para seus lares, o que reafirma o empenho, a perseverança, a sensibilidade e o amor dessas mulheres para com suas famílias e amigos. Diante de diversas dificuldades presentes no dia a dia de seus espaços de trabalho, situações discriminatórias, indivíduos que desacreditam de sua potencialidade, além de sobrecargas, essas mulheres tem escolhido enfrentar essas dificuldades diárias e assim, assegurar seu espaço em todas as áreas e campos possíveis do mercado profissional, evidenciando que não existe um lugar para a mulher.

O lugar de mulher é aonde ela almejar, e assim, segue-se a busca pela equidade de condições, acesso, valorização e permanência no mercado de trabalho. A fim de compreender

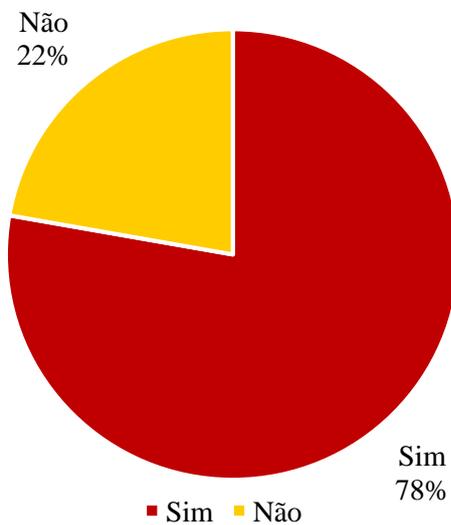
com mais profundidade aspectos do cotidiano de trabalho dessas mulheres, realizou-se as seguintes questões (8 e 9) destacadas nos gráficos 3 e 4 abaixo.

**Gráfico 3** – Mulheres que acreditam ser mais difícil ingressar no mercado de trabalho comparado aos homens.



**Fonte:** Elaboração própria (2023).

**Gráfico 4** – Relatos de vivência de alguma situação de discriminação de gênero em seu ambiente de trabalho.



**Fonte:** Elaboração Própria (2023).

A partir das respostas informadas pode-se realizar as seguintes reflexões: a maioria das mulheres da presente pesquisa afirmam por meio de suas experiências no mercado de trabalho em Solânea que a discriminação profissional ainda persiste no cotidiano das organizações, empresas e instituições. 73% das entrevistadas afirmam que só pelo fato de serem mulheres, o

processo de seleção e ingresso em um cargo é mais difícil, quando comparado aos homens.

Vale destacar que essa dificuldade não está relacionada a capacidade técnica, profissional e curricular necessárias para a aquisição de uma vaga ou o desenvolvimento de função no interior dos empreendimentos: a dificuldade e os desafios são maiores pelo simples fato de serem mulheres, promovendo uma desigualdade nos processos de seleção e recrutamento das organizações, assim como no dia a dia da realização das atividades. Conforme destacado acima, cerca de quase 80% dessas mulheres destacam ter vivenciado e presenciado consigo mesmas ou com outras colegas, situações de discriminação de gênero no seu espaço de trabalho.

Questionar se as mulheres são de fato capazes de desempenhar respectivas funções, realizar comparações acerca das condições físicas, emocionais ou psicológicas entre as mulheres e os homens, utilizando desses mecanismos para creditar vagas e promoções são algumas das ações que mais estimulam esse contexto discriminatório. Os critérios utilizados devem ser pautados na capacitação profissional, nas experiências obtidas pelos candidatos, nas entrevistas realizadas, nas aptidões percebidas e em outras características profissionais que podem ser motivo para qualificação de homens ou de mulheres: não é sobre o gênero, mas sobre as especificações necessárias para o trabalho.

Nesse sentido, afirmações como: isso é trabalho para homem; tem que ser “muita mulher” para aguentar; lugar de mulher é em casa, entre outras práticas discriminatórias que ainda acontecem nos espaços de trabalho devem ser exaustivamente combatidas e punidas, visando ressignificar o preconceito estrutural acerca da capacidade de trabalho feminino. Conforme pode ser observado por essas 25 mulheres solanenses e outras milhões de trabalhadoras em todo o mundo, as mulheres podem desempenhar e ocupar a maioria dos cargos e carreiras existentes, pois, assim como os homens, essas trabalhadoras possuem capacitação, força de vontade, resiliência, saberes, habilidades e um imenso potencial que deve ser utilizado em todas as esferas do serviço público e privado.

Segundo Goés e Machado (2021), as situações de discriminação percebidas no processo de contratação, em formas de tratamento no ambiente de trabalho e na desigualdade da remuneração salarial demonstram que mesmo diante do crescimento do número de mulheres ocupando diversos cargos em todo o país, muitas ações ainda devem ser realizadas para enfrentar esse paradigma, justificando a relevância dessa pesquisa e de tantos outros estudos que buscam elucidar essas dificuldades, seus impactos e as formas como as mulheres brasileiras e toda a população pode colaborar na busca por equidade e respeito no mundo do trabalho.

Na pergunta de número 7, as entrevistadas foram questionadas sobre o seguinte ponto: Quais os principais desafios e dificuldades você encontrou para conseguir seu emprego na

cidade de Solânea? Abaixo segue alguma das respostas em destaque para a reflexão.

**Entrevistada 13:** “A dificuldade foi encontrar o local que realmente chamasse para fazer uma entrevista para a vaga”.

**Entrevistada 3:** “Falta de conhecimento para ser indicada”.

**Entrevistada 12:** “Cidade pequena tem poucas oportunidades de trabalho, só aproveitei quando surgiu”.

**Entrevistada 7:** “Falta de desenvolvimento na cidade e desvalorização do trabalhador”.

**Entrevistada 16:** “Ter de conciliar o horário de mãe para poder trabalhar fora”.

**Entrevistada 10:** “Falta de reconhecimento, falta de oportunidade, cidade pequena normalmente tem uma influência política muito grande, dessa forma, a maioria dos empregos são disponibilizadas para aqueles que são mais conectados com a política, e infelizmente as pessoas não valorizam a formação, é comum encontrar pessoas muito qualificadas, mas desempregadas”.

Algumas das situações descritas são bastante características de cidades do interior, como é o caso da cidade de Solânea-PB. A escassez de investimentos para a geração de emprego e renda promove a ausência de oportunidades de trabalho, principalmente para novos empregados, além dos chamados “arrumadinhos políticos”, uma prática comum em diversas cidades do Brasil.

Além do comércio local, boa parte dos empregos e cargos estão centralizados no serviço público, dessa forma, cargos contratados e comissionados disponibilizados por motivos políticos são uma realidade nos centros urbanos, sendo ocupados não necessariamente por critérios profissionais, mas por indicações políticas e outros interesses. Dessa forma, diversas trabalhadoras quando não ingressam no setor comercial, enquanto funcionárias ou empreendedoras dos próprios negócios, se veem obrigadas a deslocar-se de sua cidade em busca de oportunidades em outros lugares, ou permanecem residindo no mesmo local, mas em situação de desemprego por anos.

Conforme destacado nas respostas a “falta de conhecimento para ser indicada”, está relacionada exatamente a relações sociais estabelecidas com pessoas que ocupam cargos na prefeitura ou em outras organizações públicas e privadas que podem colaborar para o alcance de uma possível oportunidade de emprego. Essa realidade é extremamente difícil, pois, além de limitar as possibilidades de atuação de diversos jovens e adultos, também reproduz um

modelo de desvalorização profissional que não leva em conta os anos de formação escolar, técnica e/ou superior da população que busca uma chance para demonstrar seu potencial e aperfeiçoar os setores de trabalho.

Finalizando a pesquisa, a pergunta de número 10 abordou o seguinte ponto: Você já se sentiu diminuída ou subestimada em seu trabalho por ser mulher? Dentre as respostas obtidas, 75% das mulheres responderam que “sim”, ou seja, de alguma forma (palavra, ação ou acontecimentos diversos), elas sentiram-se subestimadas no desempenho de suas funções por serem mulheres. Uma das entrevistadas, inclusive, informa que em diversas situações vivenciou atos de desrespeito por parte de alguns clientes e contextos de assédio no ambiente de funcionamento da empresa.

Marques (2022) destaca que situações de assédio moral e sexual contra a mulher são corriqueiras no mundo do trabalho, ocorrendo entre funcionários da empresa, ou por parte de clientes contra as colaboradoras. Em diversos casos, esse assédio é realizado por chefes e pessoas que ocupam cargos de liderança sobre essas mulheres, sendo esse um crime a ser combatido e mais um dos desafios enfrentados pelas mesmas no seu cotidiano.

Mesmo diante de tantas lutas, para essas mulheres, a realização de desempenharem suas funções no mercado de trabalho, sendo reconhecidas por sua capacidade e recebendo as devidas remunerações que contribuem para sua liberdade e independência financeira é a representação de uma relevante conquista social para as mulheres de todo o Brasil, com ênfase nas mulheres e cidadãs solanenses.

Por meio de suas atuações, não só seus espaços de trabalho são beneficiados, como sua vida profissional e de toda a sua família. Perguntas sobre “Qual a importância do seu trabalho na sua vida?”, responderam:

**Entrevistada 10:** “É minha fonte de sustento”.

**Entrevistada 9:** “Muito importante, me faz sentir reconhecida e valorizada”.

**Entrevistada 14:** “Além de ser minha fonte de renda, ainda me torna independente e me faz sentir ativa e útil para sociedade”.

**Entrevistada 12:** “Muito importante pois me possibilita muitas realizações pessoais e ajudo minha mãe em tudo que posso”.

**Entrevistada 7:** “Primeiramente, meu trabalho me torna independente nas minhas finanças, o que me faz se sentir bem por isso. Segundo, me proporciona aprendizados não só no quesito das funções, mas também para a vida”.

Ou seja, o trabalho para essas mulheres é mais do que o sustento financeiro: significa independência, realização pessoal e profissional, sensação de utilidade, possibilidade de ajudar os familiares, sustento para suas casas, crescimento e desenvolvimento profissional por meio da aquisição de conhecimentos e diversos outros benefícios que justificam a luta contínua por enfrentar os desafios e dificuldades que acometem o dia a dia dessas trabalhadoras.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que diversos são os desafios e dificuldades que integram o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho. Desvalorização e desigualdade salarial, discriminação de gênero, a dupla jornada de trabalho que integra o exercício profissional fora de casa e os serviços domésticos, a ausência de oportunidades originadas da baixa geração de emprego e renda características de cidades como a de Solânea, além de outros fatores constituem-se como complexos dilemas do cotidiano na vida das trabalhadoras brasileiras.

Essas barreiras ainda dificultam o ingresso de diversas mulheres no mercado de trabalho, assim como também influenciam a saída de outras no decorrer de suas experiências, contudo, para muitas outras mães, esposas, filhas, autônomas e empregadas, esses desafios tornam-se um verdadeiro combustível que transformam cada obstáculo do caminho em uma espécie de escada para alcançar seus objetivos.

A independência financeira destacada em algumas respostas obtidas na pesquisa, não se relaciona unicamente enquanto uma conquista pessoal, pelo contrário, conforme destacado acima, boa parte dessas mulheres tiveram como motivo a busca pela liberdade financeira para obter condições de alcançar seus objetivos e também ajudar suas famílias e amigos, dessa forma os benefícios são múltiplos. Isabele destacou que a motivação era: “tentar conseguir comprar o básico com o meu próprio dinheiro”.

Ou seja, o ingresso no mercado de trabalho é uma busca necessária, uma conquista para que essas mulheres possam obter para além de privilégios, o básico para o seu dia a dia: o direito de comprar suas roupas, alimentação, investir em sua vida profissional, cuidar dos seus filhos, aperfeiçoar suas casas, adquirir bens, entre outros aspectos fundamentais para uma vida com dignidade.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Após 7 anos em queda, diferença salarial de homens e mulheres aumenta.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-03/apos-7-anos-em-queda-diferenca-salarial-de-homens-e-mulheres>. Acesso em 13 de abril de 2023.

AMORIM, Rosane Oliveira. BATISTA, Luiz Eduardo. **Empreendedorismo feminino: Razão do Empreendimento.** 2012. Disponível em <http://www.uniesp.edu.br/finan/pitagoras/downloads/numero3/empreendedorismofeminino.pdf>. Acesso em 07 de abril de 2023.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória. MOURÃO, Luciana. **Panorama da Participação Feminina na Educação Superior, no Mercado de Trabalho e na Sociedade.** Universidade Salgado de Oliveira/RJ. Publicado em 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v30/1807-0310-psoc-30-e174090.pdf>. Acesso em 10 de abril de 2023.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil.** 1 ed. Boitempo Editorial, 2018. E-book. Disponível em: [https://www.amazon.com.br/dp/B07B8DM61P/ref=dpkindleredirect?\\_encoding=UTF8&btcr=1](https://www.amazon.com.br/dp/B07B8DM61P/ref=dpkindleredirect?_encoding=UTF8&btcr=1). Acesso em 10 de abril de 2023.

BRASIL. Constituição(1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 10 de abril de 2023.

BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Rendimento de todas as fontes 2019 – PNAD Contínua.** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf). Acesso em 10 de abril de 2023.

COHEN, Marlene. **Como escalar montanhas de salto alto?** Exercendo no poder feminino. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

CORRÊIA, A. L; TENÓRIO, W. N; CORRÊIA, W. K. S. **As mulheres no mercado de trabalho.** TCC apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, na área de Administração. 2022. Disponível em: <https://www.grupounibra.com/uploads/repositorio/admin-tcc-13.pdf>. Acesso em 13 de abril de 2023.

EMPREENDEDEDORISMO NO BRASIL - GEM 2019. **Empreender 360.** . Disponível em: <https://empreender360.org.br/empreendedorismo-no-brasil-gem-2019/>. Acesso em 04 de abril de 2023.

FIOCRUZ. **Mulheres no Mercado de Trabalho: avanços e desafios.** 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em 12 de abril de 2023.

FLEURY, Maria Teresa Leme. Liderança feminina no mercado de trabalho. **Revista CE, Agora é com elas**. Vol. 12. GV Executivo, 2013.

FREYRE, G. **Sobrados e mucambos Decadência do patriarcado rural e desenvolvimento do urbano**. 15. ed. São Paulo: Global, 2013.

G1. **Número de mulheres empreendedoras no Brasil cresce e chega a 10,3 milhões**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2023/03/08/numero-de-mulheres-empreendedoras-no-brasil-cresce-e-chega-a-103-milhoes.ghtml>. Acesso em 12 de abril de 2023.

GODOY, Paulo Roberto Teixeira de; BRAY, Silvio Carlos. **Considerações sobre o espaço urbano no Brasil**. In: GERARDI, Lucia Helena de Oliveira. **Ambientes: estudos de Geografia**. Rio Claro: Programa de Pós-graduação em Geografia – UNESP; Associação de Geografia Teórica – AGETEO, 2003.

GOÉS, F; MACHADO, F. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista Eletrônica do TRT-PR** - V. 10 n.99 . Mai.21. Disponível em: [uslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/189686](http://uslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/189686). Acesso em 13 de abril de 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em 12 de abril de 2023.

JESUS, M. S. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. 2016. 127 f., il. Dissertação (Mestrado em Economia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MARQUES, Fabíola. **Assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho**. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-08/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-sexual-mulher-ambiente-trabalho>. Acesso em 30 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Luzia Avance de; OLIVEIRA, Edevamilton de Lima. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**, v. 8, n. 1, p. 17-27, 2019.

PEREIRA, Rosangela Saldanha. **A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. II Jornada Internacional de Políticas Públicas**, São Luís – Ma, v. 1, n. 1, p. 1-7, 26 ago. 2005.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália**. São Paulo: LTr, 2016.

PIZZANI, Luciana et al. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 2, p. 53-66, 2012. Disponível em: [https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896/pdf\\_28](https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896/pdf_28) Acesso em 16 de maio de 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

RIBEIRO, H.; VARGAS, H. Urbanização, globalização e saúde. **Revista USP**, n. 107, p. 13-26, 17 dez. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/115110>. Acesso em 17 de março de 2023.

RODRIGUES, Natália Queiroz Cabral. Trabalho feminino em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 38-51, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/394/317>. Acesso em 10 de abril de 2023.

SANTANA JUNIOR, G.M.; CALLADO, A.L.C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. **RMC, Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B>. Acesso em 10 de abril de 2023.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. 2013. **Revista Borges**. Disponível em: [umarios.org/artigo/evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-abordagem-sob-otica-da-lideranca](http://umarios.org/artigo/evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-abordagem-sob-otica-da-lideranca). Acesso em 10 de abril de 2023.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. *In.*: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 33-44, 2009. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213838/000728731.pdf?sequence> Acesso em 10 de abril de 2023.

SOUZA, E.S.; SANTOS, S.P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). **E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 3, p. 1-19, mai. 2014. Disponível em: [20170427174739.pdf](http://20170427174739.pdf) (uniesp.edu.br). Acesso em 10 de abril de 2023.

TEIXEIRA, A. N; RIBEIRO, M. B. P. **A urbanização brasileira**: reflexões acerca da segregação socioespacial. XVIII Encontro Nacional dos Geógrafos. 2016. Disponível em: <https://www.agb.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Alison-Nascimento-Teixeira.pdf>. Acesso em 17 de março de 2023.

TEIXEIRA, Enise Barth. A análise de dados na pesquisa científica: importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em questão**, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2003.2.177-201> Acesso em 17 de março de 2023.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.

ZANNATA, A. C; D'ÁVILAA, F. F. S. **As dificuldades enfrentadas pela mulher para se manter ou se reinsserir no mercado de trabalho no pós-pandemia da covid**. Anais do V SERPINF e III SENPINF. Editora: PUCRS, 2020. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/21.pdf>. Acesso em 10 de abril de 2023.

## APÊNDICE

### QUESTIONÁRIO APLICADO POR MEIO DA PLATAFORMA FORMULÁRIOS GOOGLE

**Questão 1** – Qual seu nome?

**Questão 2** - Qual função você desempenha no mercado de trabalho na cidade de Solânea?

**Questão 3** - Você está trabalhando no mesmo espaço e função desde o seu ingresso no mercado de trabalho?

**Questão 4** - Quais os motivos te levaram a trabalhar fora de casa?

**Questão 5** - Além dos serviços do seu emprego, você também trabalha com os serviços domésticos de sua casa?

**Questão 6** - Você se sente sobrecarregada ao desempenhar a dupla jornada de trabalho (emprego e serviços domésticos)?

**Questão 7** - Quais os principais desafios e dificuldades você encontrou para conseguir seu emprego na cidade de Solânea?

**Questão 8** - Na posição de mulher, você acredita que é mais difícil ingressar no mercado de trabalho comparado aos homens?

**Questão 9** - Você já vivenciou alguma situação de discriminação de gênero em seu ambiente de trabalho?

**Questão 10** - Você já se sentiu diminuída ou subestimada em seu trabalho por ser mulher?

**Questão 11** - Qual a importância do seu trabalho para sua vida?