

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO
DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM GEOGRAFIA**

LINHA DE PESQUISA: Transformações Econômicas nos Espaços Urbanos e Rurais

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS
CONSIDERAÇÕES**

MARISA PEREIRA DA SILVA

GUARABIRA – PB

2017

MARISA PEREIRA DA SILVA

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS
CONSIDERAÇÕES**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Geografia da Universidade Estadual da Paraíba, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de **LICENCIADA EM GEOGRAFIA.**

Orientador: Professor Francisco Fábio Dantas da Costa.

GUARABIRA – PB

2017

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA SETORIAL DE
GUARABIRA/UEPB

S586m

Silva, Marisa Pereira da

A mulher no mercado de trabalho: algumas considerações / Marisa Pereira da Silva. – Guarabira: UEPB, 2017.

36 p.

Monografia (Graduação em Geografia) – Universidade Estadual da Paraíba.

“Orientação Prof. Dr. Francisco Fábio Dantas da Costa.”

1. Mulher. 2. Mercado de Trabalho. 3. Leis Trabalhistas. I.Título.

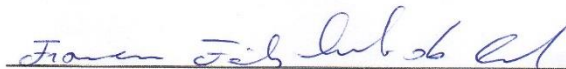
22.ed. CDD 320.56

MARISA PEREIRA DA SILVA

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Aprovada em 25 de Julho de 2017.

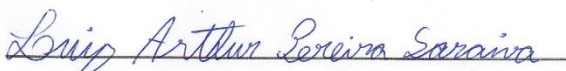
BANCA EXAMINADORA



Prof. Francisco Fábio Dantas da Costa – Orientador

Departamento de Geografia da UEPB

Doutor em Geografia pela Universidade Federal de Pernambuco



Prof. Luiz Arthur Pereira Saraiva – Examinador

Departamento de Geografia da UEPB

Doutor em Geografia pela Universidade Federal de Pernambuco



Prof. Lanusse Salim Rocha Tuma – Examinador

Departamento de Geografia da UEPB

Doutor em Engenharia Mineral pela Universidade de São Paulo

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

Simone de Beauvoir

Dedico este trabalho a Deus sobre todas as coisas, pelo dom da vida e por iluminar os meus passos na caminhada ao longo da vida.

Aos meus pais, que estiveram ao meu lado nos momentos mais difíceis, mostrando-me que a vida deve ser vivida com dignidade e sabedoria.

A todos os meus familiares, amigos e colegas, por estarem sempre ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores do curso de Licenciatura Plena em Geografia da Universidade Estadual da Paraíba.

Em especial, a Fábio Dantas, meu professor e orientador, mentor intelectual nesta jornada acadêmica, que me auxiliou neste trabalho e me ajudou a realizar um sonho: a titulação acadêmica.

Aos integrantes da banca examinadora, Prof. Dr. Tiago Bernardon e Profa. Dra. Ana Beatriz, por terem aceitado avaliar este trabalho. As sugestões e críticas foram fundamentais para o enriquecimento do mesmo.

Bem como a todos os funcionários da UEPB, pelos serviços prestados.

043 – GEOGRAFIA**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**

LINHA DE PESQUISA: Transformações Econômicas nos Espaços Urbanos e Rurais

AUTORA: MARISA PEREIRA DA SILVA

ORIENTADOR: FRANCISCO FÁBIO DANTAS DA COSTA – DG/CH/UEPB

EXAMINADORES:

LUIZ ARTHUR PEREIRA SARAIVA –DGE/CH/UEPB

LANUSSE SALIM ROCHA TUMA- DG/CH/UEPB

RESUMO:

A presente monografia teve como objeto estudar a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, descrevendo cenários, compreendendo desafios e conquistas por direitos de igualdade, segurança, confiança e respeito. Nela foram discutidos aspectos que revelam a luta da mulher na busca por um espaço no mercado de trabalho na cidade de Guarabira.

Dessa forma, foram abordados os direitos conferidos a mulher e a sua inserção no mercado de trabalho, partindo de uma pesquisa bibliográfica à luz de autores como: Rodrigues et. al. (2005); Hobsbawm (2000); Aquino (2012), Spósito (2010), Barros (2010), dentre outros. Ainda na parte de gabinete, foram feitas consultas à Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e aos documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de compreender um pouco da legislação sobre o assunto.

Por fim, nas pesquisas de campo procurou-se investigar como se dá a inserção das mulheres no mercado de trabalho na cidade de Guarabira: as características dessa participação (idade, escolarização e situação conjugal), as jornadas de trabalho, as condições salariais, a importância do seu trabalho na composição do orçamento familiar, as dificuldades para conciliar a rotina diária (trabalho-família), os preconceitos e discriminação, dentre outros.

PALAVRAS-CHAVE: Mulher. Mercado de trabalho. Leis trabalhistas.

043 – GEOGRAFIA**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**

LINHA DE PESQUISA: Transformações Econômicas nos Espaços Urbanos e Rurais

AUTORA: MARISA PEREIRA DA SILVA

ORIENTADOR: FRANCISCO FÁBIO DANTAS DA COSTA – DG/CH/UEPB

EXAMINADORES:

ANA BEATRIZ RIBEIRO BARROS SILVA – DH/CH/UEPB

TIAGO BERNARDON DE OLIVEIRA – DH/CCHL/UFPB

ABSTRACT:

A presente monografia teve como objeto estudar a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, descrevendo cenários, compreendendo desafios e conquistas por direitos de igualdade, segurança, confiança e respeito. Nela foram discutidos aspectos que revelam a luta da mulher na busca por um espaço no mercado de trabalho na cidade de Guarabira.

Dessa forma, foram abordados os direitos conferidos a mulher e a sua inserção no mercado de trabalho, partindo de uma pesquisa bibliográfica à luz de autores como: Rodrigues et. al. (2005); Hobsbawm (2000); Aquino (2012), Spósito (2010), Barros (2010), dentre outros. Ainda na parte de gabinete, foram feitas consultas à Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e aos documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de compreender um pouco da legislação sobre o assunto.

Por fim, nas pesquisas de campo procurou-se investigar como se dá a inserção das mulheres no mercado de trabalho na cidade de Guarabira: as características dessa participação (idade, escolarização e situação conjugal), as jornadas de trabalho, as condições salariais, a importância do seu trabalho na composição do orçamento familiar, as dificuldades para conciliar a rotina diária (trabalho-família), os preconceitos e discriminação, dentre outros.

KEYWORDS: Mulher. Mercado de trabalho. Leis trabalhistas.

LISTA DE GRÁFICOS E FOTOGRAFIAS

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Motivos da inserção no mercado de trabalho, segundo as mulheres entrevistadas	25
Gráfico 2 – Nível de escolarização, segundo as mulheres entrevistadas	26
Gráfico 3 – Renda mensal, incluindo salário ou outro tipo de remuneração, segundo as mulheres entrevistadas	26
Gráfico 4 – Interferência do nível de escolarização no rendimento mensal, segundo as mulheres entrevistadas	27
Gráfico 5 – Você já pensou em desistir do trabalho?	28

FOTOGRAFIAS

Foto 1: Policiais femininas integrantes do Batalhão de Guarabira	29
Foto 2: Vendedora na feira de Guarabira	29
Foto 3: Vendedora de loja no centro de Guarabira	29
Foto 4: Feirante da cidade de Guarabira	29
Foto 5: Vendedora em atendimento	30
Foto 6: Trabalhadora do comércio de Guarabira	30
Foto 7: Trabalhadora do mercado de peixes na cidade de Guarabira	30

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT	9
LISTA DE GRÁFICOS E FOTOGRAFIAS	10
1. INTRODUÇÃO	12
2. UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DA MULHER	
COMO FORÇA DE TRABALHO	14
2.1 O uso da força de trabalho feminina ao longo da história	14
2.2 As leis de proteção ao trabalho	19
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES	25
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
5. REFERÊNCIAS	32
6. APÊNDICE	33
6.1 Modelo do questionário utilizado nas pesquisas de campo	34
6.2 Artigo do Jornal Diário de Pernambuco	36

1. INTRODUÇÃO

Durante anos a mulher vem marcando a sociedade com suas inúmeras conquistas nas mais diversas áreas. As características de perseverança, luta e força são adjetivos utilizados há anos para definir o lugar da mulher no mercado de trabalho.

Se falarmos aqui o quanto a mulher conquistou espaço ao longo dos anos e nas mais diversas civilizações, seria pouco diante da história que permeia e justifica os grandes obstáculos. Contudo, após muitos esforços a mulher passou a ter os seus direitos garantidos, tornando-se mais presente e reconhecida a sua inserção no mercado de trabalho. Mesmo assim, é possível observar em algumas sociedades parâmetros que divergem dessa realidade, de modo que muitas sofrem ações preconceituosas, machistas e segregadoras: milhares não têm acesso aos direitos sociais e trabalhistas, sofrem discriminação de gênero e são duramente exploradas em uma sociedade que há muito tempo passa pelo domínio masculino.

Mediante o exposto, a presente monografia teve como objeto estudar a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, trazendo conceitos, analisando cenários, compreendendo desafios e conquistas por direitos de igualdade, segurança, confiança e respeito. Nela serão discutidos também aspectos que revelam a luta da mulher na busca por um espaço no mercado de trabalho na cidade de Guarabira.

Dessa forma, foram abordados os direitos conferidos a mulher e a sua inserção no mercado de trabalho, partindo de uma pesquisa bibliográfica à luz de autores como: Rodrigues *et. al.* (2005); Hobsbawm (2000); Aquino (2012), Spósito (2010), Barros (2010), dentre outros.

Ainda na parte de gabinete, foram feitas consultas à Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e aos documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de compreender um pouco da legislação sobre o assunto.

Por fim, nas pesquisas de campo procurou-se investigar como se dá a inserção das mulheres no mercado de trabalho na cidade de Guarabira: as características dessa participação (idade, escolarização e situação conjugal), as jornadas de trabalho, as condições salariais, a importância do seu trabalho na

composição do orçamento familiar, as dificuldades para conciliar a rotina diária (trabalho-família), os preconceitos e discriminação, entre outros.

Os trabalhos de campo aconteceram nos meses de agosto e setembro de 2016. Na oportunidade foram aplicados 30 questionários com mulheres que trabalham em diversas atividades. Essa etapa da pesquisa possibilitou ainda a realização de uma cobertura fotográfica.

De maneira didática a monografia está dividida em 06 (seis) partes: 1) Introdução, 2) Um breve histórico sobre a participação da mulher como força de trabalho, 3) Resultados e discussões, 4) Considerações finais, 5) Referências e 6) Apêndice.

2. UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DA MULHER COMO FORÇA DE TRABALHO

2.1 O uso da força de trabalho feminina ao longo da história

Ao longo da história é notável a participação das mulheres como importante força de trabalho. Na antiguidade, por exemplo, cabiam as mulheres das aldeias o trabalho doméstico e os cuidados com a agricultura e a criação de pequenos animais. Nessa fase, a divisão social do trabalho era estabelecida por critérios de idade e sexo e a mulher teve um papel decisivo no processo de fixação dos grupos humanos, conforme aponta Spósito (2010).

A atividade feminina pode ser melhor descrita nesse período através da relação com os cuidados com a família e com a terra. A princípio, possivelmente o cultivo da terra era uma atividade praticada pelas mulheres de todas as famílias, em especial, das famílias mais humildes, em que a coleta de frutos e raízes comestíveis era fonte de sobrevivência e renda (SPÓSITO, *op. Cit.*).

Essa ação feminina foi um forte indicio no que diz respeito ao início do papel da agricultura, e talvez a domesticação dos animais, tanto para consumo, quanto para a efetuação de trabalhos laborais nas propriedades. Contudo, as atividades de caça e pesca, na maioria das vezes, era atividade masculina, tendo sido por muito tempo o principal meio de subsistência das comunidades em toda a antiguidade (MAGALHÃES, 2013).

Na realidade, a contribuição do trabalho feminino na coleta de frutos e raízes era muito mais regular que a caça e a pesca, por exemplo, categorizando maior frequência e importância nas comunidades, pois além dos trabalhos laborais a mulher tomava conta das casas e família. Sendo assim, na comunidade primitiva (antiguidade) existia uma “divisão natural de trabalho” em que determinavam atividades próprias de homens e mulheres como prática social e econômica. Através de uma questão cultural as famílias viviam em abrigos coletivos, aglomeradas dividindo desde o espaço quanto as funções e o alimento, assim, na comunidade primitiva, as mulheres não viviam “fechadas dentro de casa”, pois o trabalho era realizado coletivamente, tendo nele homens e mulheres uma mesma importância socialmente falando (SPÓSITO, *op. Cit.*).

Segundo Aquino (2012), a importância da mulher deveu-se, também, à sua condição de criadora, fixadora e transmissora de hábitos culturais e da experiência coletiva acumulada pelo grupo. Num certo sentido, pode-se dizer que a mulher tinha sua representatividade na antiguidade, pois estava ela envolvida em todas as áreas, desde a passagem pela agricultura, bem como a domesticação dos animais (origem da pecuária), a fabricação da cerâmica (artesanato), a fiação e a tecelagem (linho e algodão), a medicina caseira (remédios), dentre outros, além de que a transmissão desses conhecimentos às novas gerações a colocavam em um patamar privilegiado na análise social e cultural deste período histórico.

Contudo, o passar dos anos foi colocando a mulher em diferentes posições na sociedade, pois passou de livre a cativa da cultura, da sociedade, das famílias e do homem, as características de aspectos de opressão da mulher não foi produto da mente apenas dos homens, mas de um processo de quebra de paradigmas e de exigência das formações sociais que se formaram (RODRIGUES, *et. al.*, 2005).

Para efeito de aprofundamento, optou-se por considerar a participação das mulheres no mercado de trabalho durante e após a Primeira Revolução Industrial.

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra no final do século XVIII e caracterizou-se por um conjunto de transformações científicas, econômicas, sociais e políticas que levaram à aceleração do crescimento urbano em vários lugares da Europa ocidental, bem como ao aumento da produtividade nas fábricas (HOBBSAWM, 2000).

Com efeito, era bastante comum o emprego da mão de obra feminina e infantil no interior das fábricas e das minas de carvão, que era a fonte de energia indispensável ao desenvolvimento industrial.

Rodrigues *et. al.* (*op. Cit.*) lembram que a indústria têxtil substituiu gradativamente a produção artesanal, levando milhares de trabalhadores à falência e obrigando-os a vender sua força de trabalho para os empresários capitalistas. Dessa forma, o uso de máquinas que confeccionavam em série milhares de peças de tecido, por exemplo, reduziu vertiginosamente o tempo e os custos, beneficiando apenas os detentores dos meios de produção. A indústria têxtil necessitava de uma mão de obra menos qualificada neste momento, mais barata e sem a necessidade de força no trato do maquinário. Assim, verifica-se a entrada das mulheres no meio fabril, pois além de abundantes, eram consideradas de baixo custo em termos

salariais. Por outro lado, o emprego dessa força de trabalho, ao lado de crianças e jovens, era essencial para o complemento da renda familiar.

É importante também destacar as precárias condições de trabalho, motivo de inúmeras greves e revoltas entre os trabalhadores das cidades. Essas condições precárias também atingiam a mão de obra feminina, pois além de enfrentarem longas jornadas, sem uma remuneração digna, folga, ou reconhecimento e carteira de trabalho, as mulheres eram obrigadas a trabalhar com a presença de seus filhos, pois não existiam lugares adequados para estes ficarem, a exemplo de creches.

Apesar de todo este cenário o número de mulheres e crianças nas fábricas na Inglaterra, por exemplo, era superior à dos homens, superando a marca de mais de 70% da população trabalhista industrial.

Em 1838, do total de operários empregados nas fábricas de tecidos na Inglaterra 23% eram homens e 77% eram mulheres e crianças. Os dados estatísticos apresentados por Thompson e Hobsbawm evidenciam o predomínio de mão de obra feminina na indústria têxtil inglesa, cabendo assim uma reflexão bastante pertinente: como essas mulheres eram vistas pelos seus patrões, pelos operários do sexo masculino e pela sociedade? (HOBBSAWM, 2000, *apud* RODRIGUES *et. al.*, 2005, p. 4).

A mão de obra feminina era monetariamente desvalorizada e considerada de alta lucratividade para os empregadores, então era inegável que a procura por essa categoria beneficiava os empregadores, generalizando a mão-de-obra barata composta por mulheres e até crianças, revelando uma face obscura do capitalismo que muito enriqueceu os proprietários dos meios de produção.

Assim como na Inglaterra, a inserção do trabalho feminino na França também teve as mesmas características: pobreza da classe trabalhadora, inserção de mão de obra feminina e infanto-juvenil nas fábricas e minas de carvão, baixos salários, elevadas jornadas de trabalho, etc.

O alto número de mulheres empregadas como operárias nas fábricas na França e Inglaterra ocorreu devido aos baixos salários masculinos, insuficientes para garantir as necessidades básicas da família, levando a mulher a “sair” de casa para trabalhar e assim complementar a renda, a fim de garantir a subsistência familiar. Mesmo após a Primeira Guerra Mundial, o número de operárias francesas empregadas na indústria têxtil continuou a aumentar. Tal fato deve-se a existência, desde o século XIX, de uma cultura do trabalho entre as mulheres francesas, consequência do predomínio das pequenas indústrias; da melhoria da qualidade de vida da família, propiciada por mais um salário; pela socialização e a

independência em relação ao marido, em 1921, três anos após o término da Primeira Guerra, eram 1.220.000 e em 1926, 1.470.000 (SOHN, 2000, *apud* RODRIGUES *et. al.*, 2005, p. 5).

Em relação ao Brasil, fica evidente que o processo de industrialização foi tardio, dependente e baseou-se no modelo de substituição de importações. Acerca da fase inicial desse processo, Rodrigues *et. al.* (*op. Cit.*, p. 2) destacam o seguinte:

No Brasil, a industrialização começou na segunda metade do século XIX, com a instalação de fábricas têxteis e também as de gêneros alimentícios. Em 1889 eram pouco mais de 600 fábricas instaladas, empregando aproximadamente 54.000 operários. Já na década de 1920, os dados evidenciam a prevalência do setor agrário na economia brasileira, com 6,3 milhões de pessoas empregadas no setor agrícola, ou seja, 69,7% da população empregada; 1,5 milhões se encontravam no setor de serviços correspondendo a 16,5% e 1,2 milhões de pessoas no setor industrial representando 13,8% da mão de obra empregada. A influência do setor agrícola era evidente na política, praticamente todos os presidentes da República até os anos de 1930, período conhecido também como “República Velha” ou “República do café com leite”, eram proprietários de terras, grandes fazendeiros ou cafeicultores e a distribuição populacional caracterizava-se pela alta taxa de ruralização e baixa taxa de urbanização.

Sobre as condições de exploração da força de trabalho nas fábricas, os autores recordam a seguinte situação:

Como na Inglaterra, as condições sociais do operário brasileiro eram absolutamente precárias. Trabalhava-se seis dias por semana, em jornadas de até 15 horas, em alguns casos até 18 horas, sem direitos a um salário-mínimo, férias e pagamentos por horas extras trabalhadas. Essa situação obrigava todos os membros da família a trabalhar para garantir seu sustento, inclusive às crianças; além disso, as condições de salubridade das fábricas eram péssimas. Todos esses fatores somados eclodiam nas greves que reivindicavam melhores salários e também condições de trabalho, terminando quase sempre em situações de repressão policial (RODRIGUES *et. al.*, *op. Cit.*, p. 3-4).

A crescente marcha da população para as cidades em busca de melhoria de vida foi marcante no período final do século XIX e início do século XX, evidenciando a marcha pelo crescimento econômico e o inchaço populacional dos grandes centros urbanos, sem mencionarmos os imigrantes que a todo o momento aportavam em terras brasileiras vítimas das guerras em países europeus e asiáticos.

Contudo, imaginar um Brasil com essa dimensão é algo importantíssimo para a consolidação do processo de desenvolvimento econômico em que o

panorama agrícola é modificado em meados dos anos de 1930 pela crescente industrialização, marcada pela urbanização da população que abandonava o campo em busca de trabalho nos centros urbanos, como São Paulo e Rio de Janeiro, invertendo o eixo do poder político do meio rural para o urbano (RODRIGUES, *et. al., op. Cit.*).

Assim, a entrada da mulher no mercado de trabalho, seja no Brasil ou em outras partes do mundo, foi praticamente imposta pelo processo de expansão capitalista e pela Industrialização. Não bastava apenas tomar conta dos lares, agora a mulher teria mais uma função, a de trabalhadora fora de casa para ajudar nas despesas e ainda continuava a tomar conta dos afazeres domésticos e dos filhos.

Apesar de no início do século XX ocorrer à redução do número de operárias nas indústrias têxteis na Inglaterra e no Brasil, a participação dessas mulheres no processo industrial abriu caminho para a atuação das mulheres no processo industrial contemporâneo. Por fim, tal participação e inclusão da mão de obra feminina, mesmo tendo certo recuo, abriram precedentes para a equiparação de direitos entre homens e mulheres nas esferas familiar, econômica e também relativa a direitos sociais, como, por exemplo, a conquista do direito ao voto. Necessitando ainda refletir sobre tais equiparações e como as mesmas têm refletido em mudanças nos eixos familiar e social, nos quais muitas vezes a mulher assume funções cumulativas para receber o mesmo que um indivíduo do sexo masculino (RODRIGUES, *et. al.*, 2005, p. 11).

No Brasil, a questão trabalhista acabou por impor um avanço da lei, assegurando ao trabalhador e, em especial, à população feminina, a conquista de garantias legislativas até os dias de hoje. Esse marco histórico teve início na década de 1930, conforme aponta Barros (2010, p. 69):

Ainda, neste breve retrospecto, vale destacar que em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, sendo esse um dos marcos mais relevantes do Direito do Trabalho no Brasil. Destarte, o diploma mais importante na legislação trabalhista surge em 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

A criação de leis trabalhistas específicas foi um marco na nossa história e na nossa legislação, trazendo à tona a importância da defesa do trabalho da mulher com garantias resguardadas e referendadas pelo Estado.

2.2 As leis de proteção ao trabalho

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, estabelecido para fins de garantias de direitos e deveres do trabalhador em todo o mundo, configurando um importante momento da história após o fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal é a principal fonte de justiça social e permanência da normatização dos direitos e deveres dos trabalhadores em todo o mundo (MAGALHÃES, 2013).

Ainda segundo o autor:

A Organização Internacional do Trabalho é uma organização permanente, constituída por vários países, os denominados Estados-membros, atuando no âmbito internacional. Sua estrutura é formada por três órgãos: Conselho de Administração, Repartição Internacional do Trabalho e a Conferência Internacional do Trabalho. Esta última é o órgão supremo, que detendo o poder deliberativo máximo dentro da OIT, se reúne anualmente, donde surgem as convenções, resoluções e recomendações sobre as relações de trabalho, que uma vez ratificadas pelos Estados-membros passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico (MAGALHÃES, *op. Cit.*, s.p.).

A OIT é responsável pela formulação e bom emprego das normas e diretrizes internacionais do trabalho, versando sobre as suas Convenções e recomendações quanto ao ingresso regular do trabalhador no mercado de trabalho. De forma que, as Convenções, uma vez ratificadas, mediante decisão soberana de um determinado país, advêm como requisito em seu ordenamento jurídico, fazendo parte de sua legislação, e assim, incorporando todos os procedimentos que dirimem o assunto (AQUINO, 2012).

Quanto ao estabelecimento da OIT no Brasil temos que a mesma foi fundamental para assinalar os fatores que impedem que os empregadores sejam injustos com os empregados, bem como que cada um saiba o que lhe cabe nas relações de trabalho, estabelecendo diretrizes, políticas de salário mínimo, processos de negociação coletiva, jornadas de trabalho de homens e mulheres, entre outros aspectos (MAGALHÃES, *op. Cit.*).

No ano de 1919 foram criadas as Convenções números 3 e 4. A de número 3 trouxe as regulamentações relativas ao emprego da mulher antes e depois do

parto, pois até o presente momento a mulher gestante trabalhadora não tinha nenhuma garantia nem proteção.

Para a aplicação da presente Convenção, o termo “mulher” designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou nacionalidade, casada ou não, e o termo “filho” designa, todo o filho, legítimo ou não [*grifo nosso*] (OIT, 1919, p. 01).

Contudo, neste mesmo documento, em seu artigo 3º, a “Convenção proíbe a mulher de trabalhar durante seis semanas após o parto, mas prevê uma indenização a ser paga a mulher para a sua manutenção e a de seu filho, enquanto ela estiver com o que hoje chamamos de licença maternidade. E quando do retorno ao trabalho lhe é assegurada folga para amamentar a criança” (MAGALHÃES, *op. Cit.*, s.p.).

Já no que concerne a Convenção número 4, a mesma estabelece normas ao trabalho noturno da mulher, fonte de extrema discussão em todo o ordenamento jurídico. Essa Convenção estabelece as noções sobre o período noturno de forma geral, bem como expõe a flexibilidade da sua compreensão segundo as peculiaridades de cada país. Por ser muito ampla, esta Convenção acabou deixando que cada país colocasse suas premissas (MAGALHÃES, *op. Cit.*).

Porém, avanços foram primordiais com a Convenção, como bem descreve Magalhães (*op. Cit.*, s.p.).

Em seu artigo terceiro proíbe que mulheres, independente da idade trabalhem durante a noite, seja em estabelecimento público ou privado. Faz, porém uma exceção aos estabelecimentos em que só são empregados os membros de uma mesma família. Mais tarde, em 1953 a OIT elabora a Convenção de nº 100, que trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

A Convenção número 111, criada em 1958, dispõe sobre a discriminação de gênero, ou seja, em matéria de emprego e profissão, combatendo a distinção, discriminação, exclusão ou precedência com base na raça, cor, sexo, religião, conceitos políticos, nacionalidade ou ascendência social, que pudessem de alguma forma afetar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em relação ao emprego ou profissão de qualquer cidadão, tal representatividade acaba por se assemelhar aos direitos descritos na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1988).

Das normas da OIT e CLT em relação ao trabalho da mulher foi visto que a OIT em suas Convenções tratou de estabelecer como poderia ser estipulado os direitos e deveres que cabem dentro das reivindicações do trabalho da mulher. Assim, a Convenção número 4 proibia o trabalho noturno para a mulher, independentemente da idade e do estado civil, salvo se tratasse de empresa em que todos os empregados fossem da mesma família. Já a Consolidação das Leis Trabalhistas faz algumas diferenças (MAGALHÃES, *op. Cit.*), como bem descrito no artigo abaixo:

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.

Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:

- a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;
- b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;
- c) as mulheres maiores de vinte e um (21) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres;
- d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.” (MAGALHÃES, *op. Cit.*, s.p.).

Como pode ser observado, a CLT abraçava os passos da Convenção número 3 da OIT, mas em seu percurso adotou alguns avanços que garantiam mais direitos às mulheres. Assim, em seu artigo 381º, a CLT dispõe das reais diretrizes que podem ser permitidas o trabalho noturno para a mulher:

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.” MAGALHÃES, *op. Cit.*, s.p.).

Em relação à maternidade, a CLT em seu artigo 392º, proíbe o trabalho da mulher grávida no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto (MAGALHÃES, *op. Cit.*, s.p.). Ela destaca outros pontos primordiais:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Vale lembrar que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi elaborada em 1943 no governo de Getúlio Vargas, servindo de avanço na história brasileira em virtude da regulamentação e disciplinamento das relações entre trabalhadores e patrões, garantindo direitos e deveres de cada uma das partes.

Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores nos idos de 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição (BARROS, 2010).

Por fim, a Constituição Federal promulgada em 1988 destaca inúmeros aspectos dedicados as garantias e direitos trabalhistas, fato este que contribuiu para a melhoria das condições de vida e trabalho dos habitantes urbanos e rurais. Em relação ao artigo 7º, ela aponta os seguintes benefícios:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e

a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias [grifo nosso];

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei [grifo nosso];

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas [grifo nosso];

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [grifo nosso];

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988, p. 12 seq.).

Todas estas diretrizes sofreram modificações ao longo dos anos em virtude da qualidade e manutenção das garantias trabalhistas e das novas modalidades de empregos que surgiram na economia, mas sabe-se que as garantias do trabalhador foram asseguradas e defendidas pelo sistema legal. Mesmo assim, ainda encontramos seres humanos trabalhando em situação de degradação humana, em que a palavra “escravidão”, apesar de ter sido em termos de trabalho abolida com a Lei Áurea ainda encontra-se em uso em regiões obstantes do Brasil (RODRIGUES, *et al.*, 2005).

Assim, a Constituição Federal de 1988 garante a permanência da atividade trabalhista em todas as áreas da sociedade, garantindo desde a remuneração mínima exigida por lei, quanto as diretrizes sociais, humanas, culturais, de gênero, enfim, garantia da dignidade humana perante as condições trabalhistas.

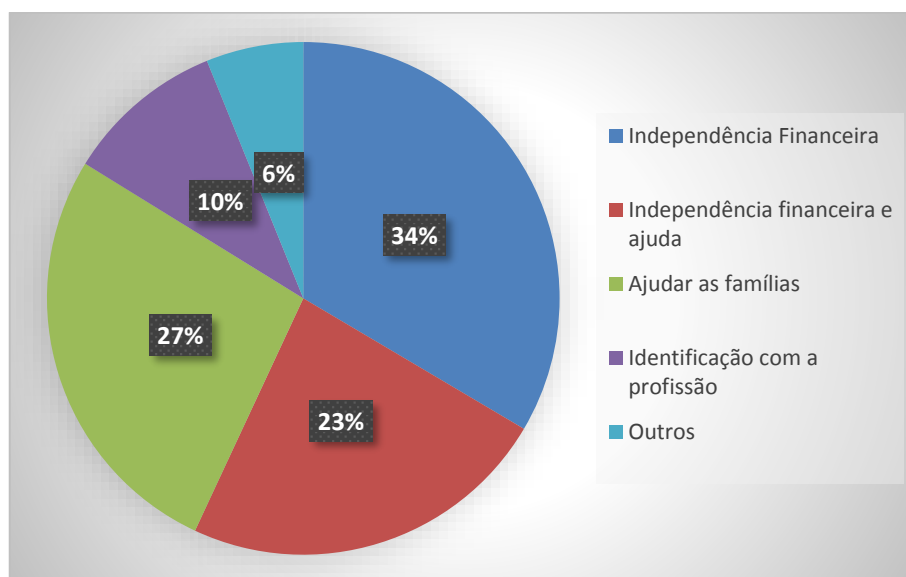
Em relação ao trabalho da mulher, a Constituição Federal, assim como a CLT, dedicaram capítulos específicos a essa categoria, destacando desde a jornada de trabalho, como também a questão salarial equiparada a do homem para não gerar a discriminação quanto ao exercício da mesma função; a desigualdade nas oportunidades de acesso, na ascensão e permanência nos cargos; do reconhecimento da formação profissional e da garantia dos direitos contra o assédio moral dentro e fora do ambiente de trabalho, enfim. Todas essas medidas são importantes para que o trabalho feminino seja reconhecido buscando a melhoria da vida e condições de trabalho (RODRIGUES, *et al.*, *op. Cit.*).

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O texto a seguir apresenta os dados referentes às pesquisas de campo realizadas no mês de agosto de 2016, oportunidade em que foram entrevistadas 30 (trinta) mulheres que exerciam atividades nos setores formal e informal na cidade de Guarabira.

Quando indagadas sobre os motivos da inserção no mercado de trabalho elas apontaram os seguintes aspectos: 34% apontaram a independência financeira como principal fator; 27% destacaram a necessidade de ajuda no orçamento da família; 23% apontaram a independência financeira e a necessidade de ajuda no orçamento da família; 10% falaram da identificação com a profissão escolhida e 6% apresentaram outros motivos (**gráfico 1**).

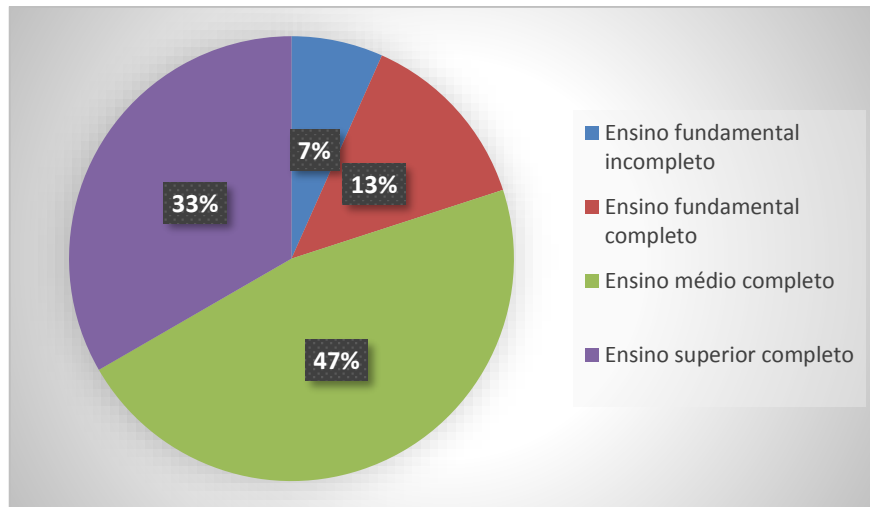
Gráfico 1: Motivos da inserção no mercado de trabalho, segundo as mulheres entrevistadas



Fonte: Pesquisa de campo realizada em agosto de 2016.

O **gráfico 2** exibe os dados relacionados aos níveis de escolaridade das trabalhadoras entrevistadas: 47% delas possuem nível médio completo; 33% possuem nível superior completo; 13% possuem nível fundamental completo e 7% possuem nível fundamental incompleto. Percebe-se que quase a metade delas havia concluído a escolaridade básica.

Gráfico 2: Nível de escolarização, segundo as mulheres entrevistadas

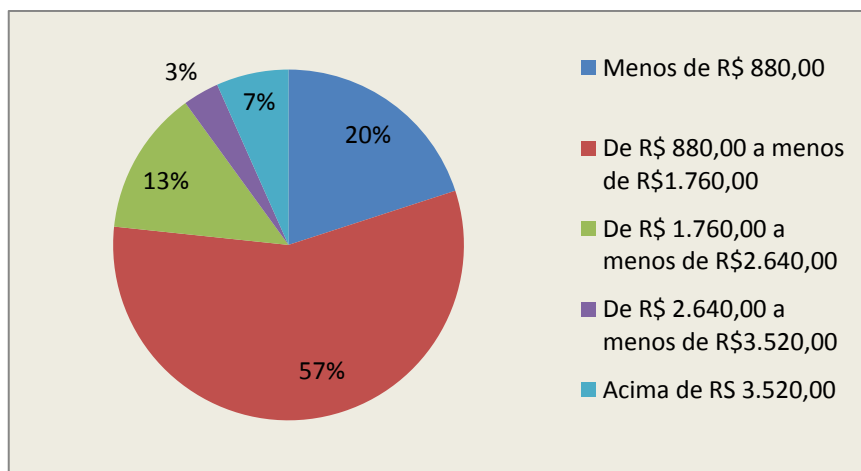


Fonte: Pesquisa de campo realizada em agosto de 2016.

Ao confrontarmos as informações presentes no gráfico acima com os níveis salariais apontados no gráfico seguinte, percebemos uma importante relação entre escolaridade e renda.

O **gráfico 3** apresenta os valores salariais e rendas extras que as mulheres auferiam em suas atividades. Das mulheres entrevistadas, 20% recebiam menos de 1 salário mínimo (R\$ 880,00); 57% recebiam de R\$ 880,00 a menos de R\$1.760,00; 13% recebiam de R\$ 1.760,00 a menos de R\$2.640,00; 3% recebiam de R\$ 2.640,00 a menos de R\$3.520,00 e 7% recebiam acima de RS 3.520,00.

Gráfico 3: Renda mensal, incluindo salário ou outro tipo de remuneração, segundo as mulheres entrevistadas

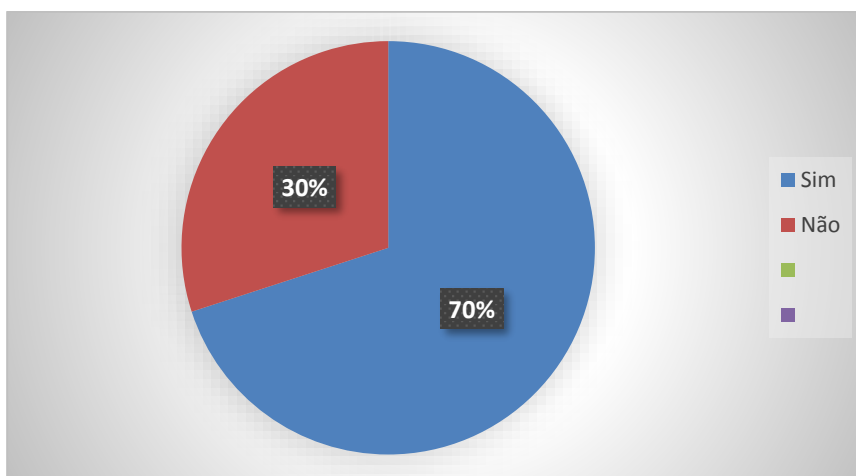


Fonte: Pesquisa de campo realizada em agosto de 2016.

Ficou evidente que as mulheres que apresentavam melhores níveis de escolarização recebiam os maiores salários, ou seja, entre as mulheres com curso superior completo, total de dez, cinco ganhavam salários entre de R\$1.760,00 e R\$ 3.520,00 e duas delas recebiam rendimentos superiores a RS 3.520,00. Por outro lado, apenas duas recebiam salários entre R\$ 880,00 e menos de R\$ 1.760,00, característica presente no universo das mulheres que apresentavam o ensino médio completo. Dentre as mulheres que recebiam menos de um salário mínimo, quatro possuíam o ensino médio completo, uma possuía o ensino fundamental incompleto e uma havia terminado o ensino superior.

Quando indagadas se o nível de escolarização interfere diretamente na condição salarial, 70% das mulheres entrevistadas responderam que sim e 30% disseram que não, conforme pode ser visto no **gráfico 4**.

Gráfico 4: Interferência do nível de escolarização no rendimento mensal, segundo as mulheres entrevistadas



Fonte: Pesquisa de campo realizada em agosto de 2016.

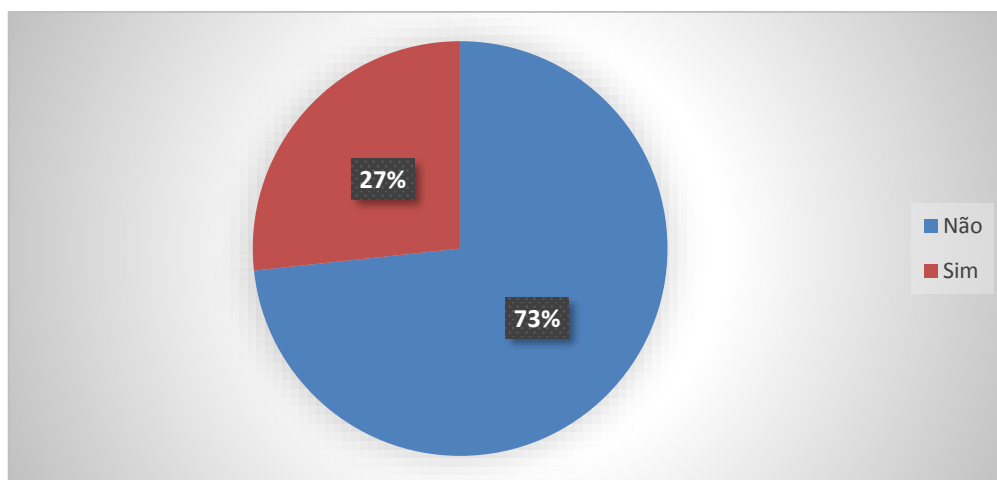
Ademais, ficou evidente também a correlação entre o nível de escolarização, as condições salariais e o tipo de ocupação (emprego). Ou seja, as mulheres que apresentaram menor nível de escolarização recebiam os menores salários e desempenhavam as funções mais pesadas, quais sejam: empregadas domésticas (3 entrevistadas), auxiliares de serviços gerais (1 entrevistada), vendedoras (4 entrevistadas) (**fotos 3, 5 e 6**), costureiras (4 entrevistadas) e trabalhadoras da saúde: técnicas em enfermagem (2 entrevistadas), agentes comunitárias de saúde (4 entrevistadas), técnica em higiene bucal (1 entrevistada) e recepcionista do PSF

(1 entrevistada). Desse universo de vinte mulheres, cinco recebiam menos de um salário mínimo e quinze recebiam até dois salários mínimos.

Na outra ponta da análise encontram-se as mulheres com maior rendimento: quatro professoras com nível superior completo recebiam menos de três salários mínimos (R\$ 2.640,00), uma policial militar com nível superior completo recebia menos de quatro salários mínimos (R\$ 3.520,00) (**foto 1**), uma enfermeira e uma fisioterapeuta, ambas com curso superior completo, recebiam mais de cinco salários mínimos (R\$ 3.520,00).

Quando indagadas sobre uma possível desistência do trabalho, 73% das mulheres entrevistadas responderam que não e 27% disseram que sim, conforme pode ser visto no **gráfico 5**.

Gráfico 5: Você já pensou em desistir do trabalho?



Fonte: Pesquisa de campo realizada em agosto de 2016.

A grande maioria das mulheres que relataram que não pensam em deixar o trabalho apontou como principal motivo a satisfação no exercício da profissão. Entre aquelas que pensam em deixar o trabalho, as principais causas da possível desistência são: a grande responsabilidade que têm na execução das tarefas; o cansaço da rotina diária e os baixos salários recebidos no desempenho das suas funções.

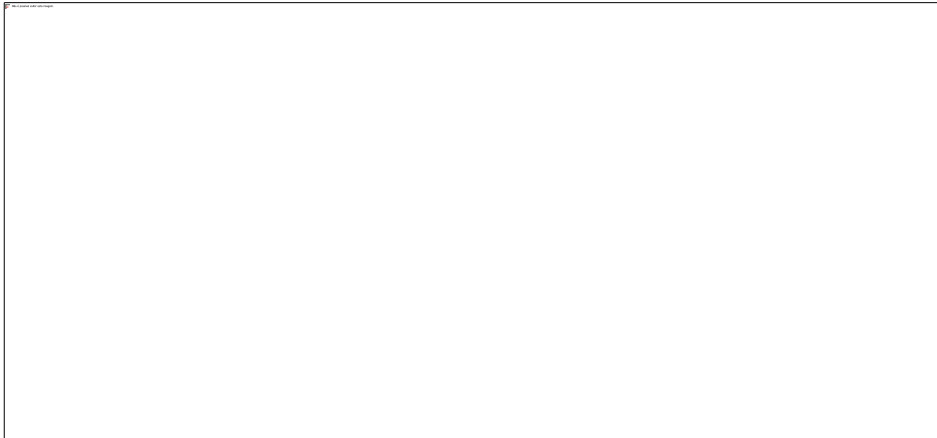


Foto 1: Policiais femininas integrantes do Batalhão de Guarabira.
Foto: Jaqueline, agosto de 2016.

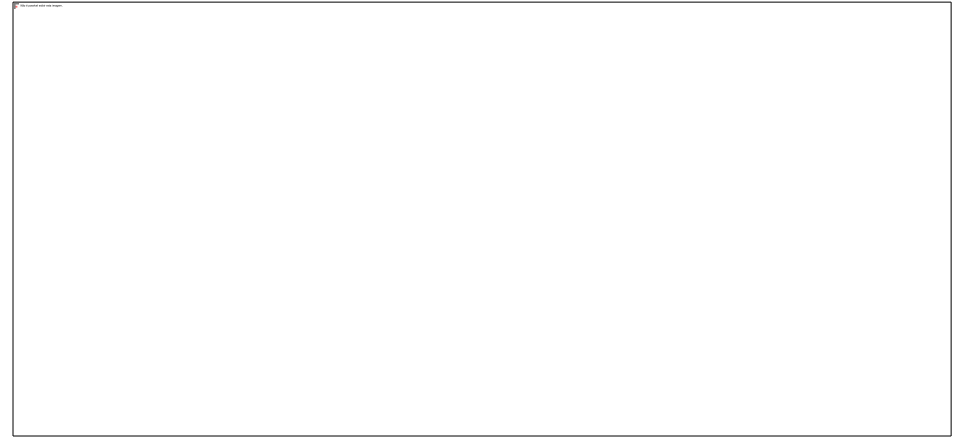


Foto 2: Vendedora na feira de Guarabira.
Foto da autora, agosto de 2016.

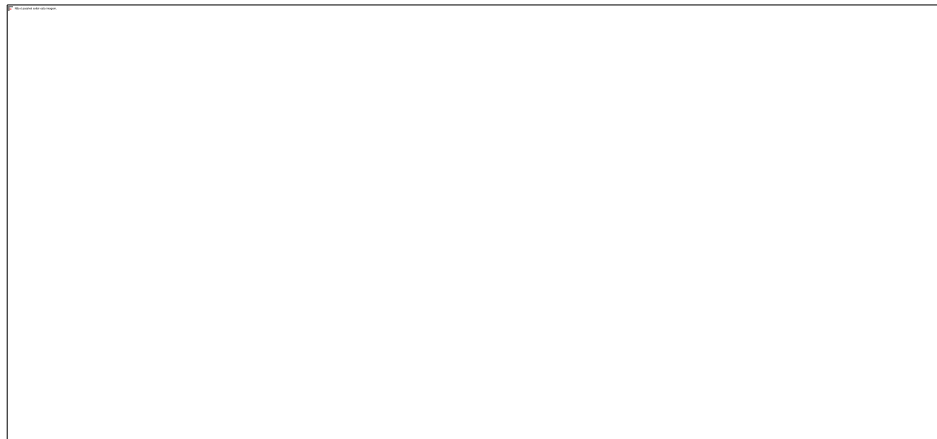


Foto 3: Vendedora de loja no centro de Guarabira.
Foto da autora, agosto de 2016.

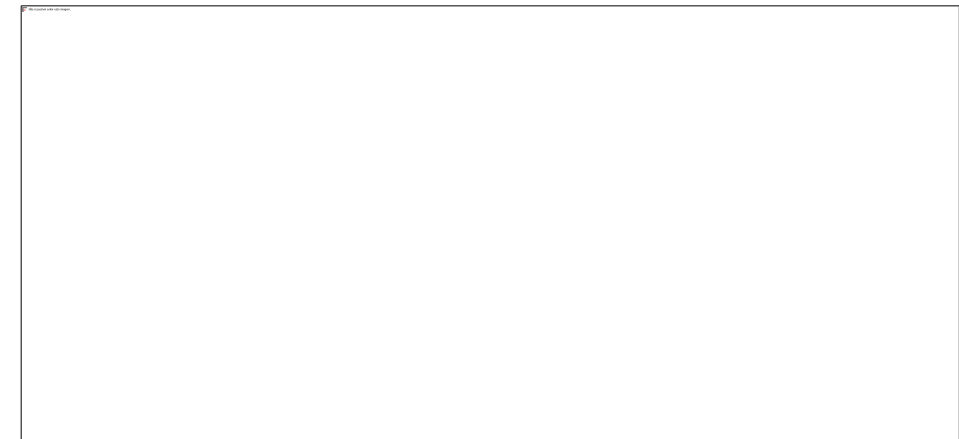


Foto 4: Feirante da cidade de Guarabira.
Foto da autora, agosto de 2016.

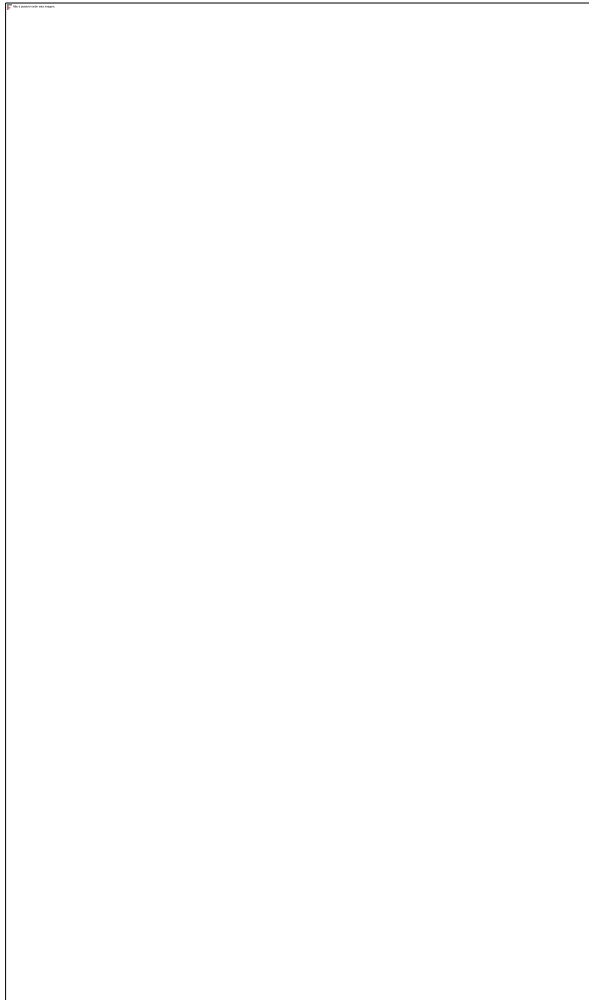


Foto 5: Vendedora em atendimento.
Foto da autora, agosto de 2016.

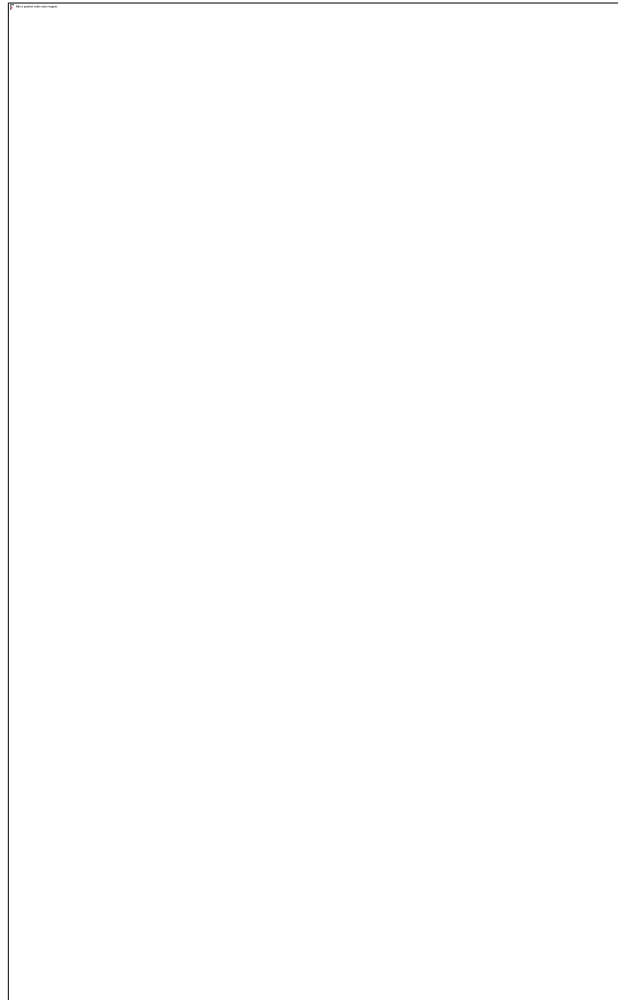


Foto 6: Trabalhadora do comércio de Guarabira.
Foto da autora, agosto de 2016.

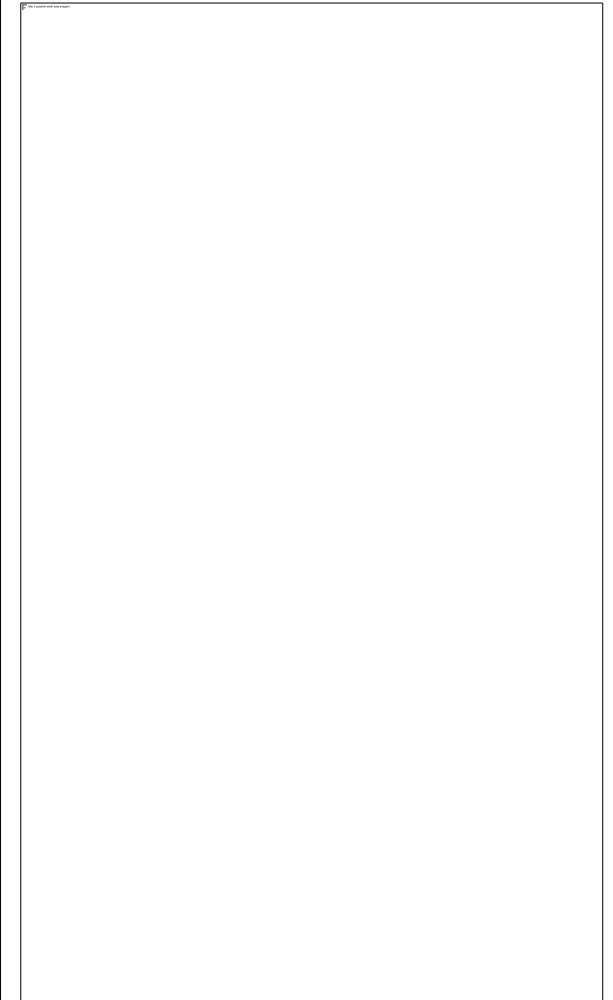


Foto 7: Trabalhadora do mercado de peixes na cidade de Guarabira.
Foto da autora, agosto de 2016.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa ficou constatado que a entrada da mulher no mercado de trabalho se dá por vários motivos, dentre os mais importantes estão a independência financeira, a necessidade de ajuda no orçamento da família, a identificação com a profissão escolhida, etc.

Encontramos mulheres chefes de família que arcam com as despesas de suas casas, incluindo aí a criação dos filhos. Algumas ocupam profissões de destaque na área de saúde e nas forças armadas, por exemplo. Outras enfrentam jornadas de trabalho bastante desgastantes, como é o caso das professoras, domésticas e costureiras.

Estudar a participação das mulheres no mercado de trabalho implica trazer à tona questões como preconceito, discriminação, exploração e morte prematura, tão presentes na sociedade mundial e nos cenários urbano e rural do país. Por isso a importância assumida pelas leis que garantem direitos para essas trabalhadoras. Nesse sentido, cabe a sociedade fiscalizar e exigir do poder público o cumprimento delas, bem como a execução de políticas sociais de gênero.

Cumprir salientar que, na atualidade, as mulheres são maioria nas universidades brasileiras e mesmo apresentando maior escolarização em relação aos homens, recebem remuneração inferior, mesmo exercendo as mesmas funções.

No ano de 2016 o IBGE fez uma ampla pesquisa sobre a situação do desemprego no país. Os dados revelaram maior desemprego entre os negros, pardos, mulheres e jovens. No que se refere à questão de gênero, por exemplo, os indicadores mostraram que a desocupação entre as mulheres foi de 13,8%, contra 10,7% dos homens (DIÁRIO DE PERNAMBUCO, 2017), situação verificada em todas as cinco regiões do país, o que demonstra a vulnerabilidade da força de trabalho feminina.

5. REFERÊNCIAS

AQUINO, Rubim Santos Leão de *et. al.* **História das sociedades: das comunidades primitivas às sociedades medievais.** Rio de Janeiro: Imperial Novo Milênio, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

DIÁRIO DE PERNAMBUCO. **IBGE: 12,3 Milhões de Desempregados.** Jornal Diário de Pernambuco, Recife, 24 de fevereiro de 2017, B1 (Caderno Economia).

MAGALHÃES, Luana Elainy Rocha. **O Trabalho da Mulher à luz da OIT.** Rio Grande: Âmbito Jurídico, 2013. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14756, acesso em 21 de março de 2016.

OIT. **Convenções Ratificadas pelo Brasil.** Brasília: OIT, 2016. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>, acesso em 17 de dezembro de 2016.

RODRIGUES, Paulo Jorge *et. al.* **O Trabalho Feminino Durante a Revolução industrial.** Nome da cidade e editora, 2005.

SPOSITO, Maria Encarnação Beltrão. **Capitalismo e Urbanização.** São Paulo: Contexto, 2010.

6. APÊNDICE

6.1 Modelo do questionário utilizado nas pesquisas de campo

6.2 Artigo do Jornal Diário de Pernambuco

6.1 Modelo do questionário utilizado nas pesquisas de campo

	Universidade Estadual da Paraíba Centro de Humanidades Departamento de Geografia Curso de Graduação em Geografia Monografia: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES Acadêmica: Marisa Pereira da Silva
--	---

QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS MULHERES TRABALHADORAS NA CIDADE DE GUARABIRA – PARAÍBA

Nome: _____

Idade: _____ **Profissão:** _____

1- Você gosta da sua profissão?

() Sim () Não

Por quê?

2- Por que você resolveu trabalhar?

3- Qual a sua renda mensal, incluindo salário ou outro tipo de remuneração?*

- () menos de R\$ 870,00 () de R\$ 870,00 a menos de R\$ 1.740,00
 () de R\$ 1.740,00 a menos de R\$ 2.610,00 () de R\$ 2.610,00 a menos de R\$ 3.480,00
 () acima de R\$ 3.480,00

* Salário mínimo vigente no país em agosto de 2016: R\$ 870,00.

4- Qual o seu nível de escolarização?

- () Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental completo
 () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo
 () Ensino superior incompleto () Ensino superior completo
 () Nunca estudou

5- Você acha que o nível de escolarização interfere no seu rendimento mensal?

() Sim () Não

Por quê?

6- Quantos filhos você tem?

Se a entrevistada tiver filho(s): A sua ausência no ambiente familiar tem prejudicado a educação do(s) seu(s) filho(s)?

7- Você já pensou em desistir do seu trabalho?

() Sim () Não

Por quê?

8- Para você existem diferenças entre o trabalho masculino e feminino?

9- Você já sofreu algum tipo de discriminação ou preconceito no seu trabalho?

Obrigada pela colaboração.

6.2 Artigo do Jornal Diário de Pernambuco

