



**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 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA VISÃO
ACERCA DA SUA PARTICIPAÇÃO NA CIDADE DE GUARABIRA**

SONALLY SOARES DE LUCENA

GUARABIRA – PB

2018

SONALLY SOARES DE LUCENA

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA VISÃO
ACERCA DA SUA PARTICIPAÇÃO NA CIDADE DE GUARABIRA**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Geografia da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, enquanto requisito obrigatório para a obtenção do título de **LICENCIADA EM GEOGRAFIA**, desenvolvida sob a orientação do professor Francisco Fábio Dantas da Costa.

GUARABIRA – PB

2018

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA SETORIAL DE
GUARABIRA/UEPB**

L935i Lucena, Sonally Soares de.
A inserção da mulher no mercado de trabalho:
[manuscrito] : uma visão acerca da sua participação na cidade
de Guarabira. / Sonally Soares de Lucena , . - 2018.
41 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Geografia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Humanidades , 2018.
"Orientação : Prof. Dr. Francisco Fábio Dantas da Costa ,
Departamento de Geografia - CH."
1. Mulher. 2. Mercado de trabalho. 3. Leis trabalhistas. I.
Título
21. ed. CDD 305.4

SONALLY SOARES DE LUCENA

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA VISÃO
ACERCA DA SUA PARTICIPAÇÃO NA CIDADE DE GUARABIRA**

Aprovada em 21 de novembro de 2018.

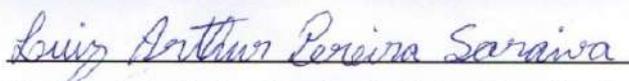
BANCA EXAMINADORA



Prof. Francisco Fábio Dantas da Costa – Orientador

Departamento de Geografia da UEPB

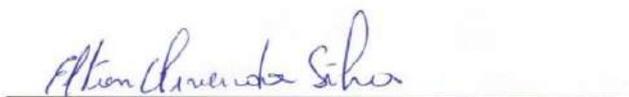
Doutor em Geografia pela Universidade Federal de Pernambuco



Prof. Dr. Luiz Arthur Pereira Saraiva – Examinador

Departamento de Geografia da UEPB

Doutor em Geografia pela Universidade Federal de Pernambuco



Prof. Ms. Elton Oliveira da Silva – Examinador

Departamento de Geografia da UEPB

Mestre em Geografia pela Universidade Federal da Paraíba

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem, lutar pelas diferenças sempre que a igualdade nos descaracterize”.

Boaventura de Sousa Santos

Agradeço primeiramente a Deus pois sem ele não teria forças, aos meus amados Pais que batalhou e lutou para que eu pudesse chegar a vida acadêmica, e meu irmão que é essencial em minha vida, essas são as pessoas que sempre me apoiaram bastante para alcançar a conclusão do curso.

Agradeço aos meus amigos (a) e colegas de sala pelo apoio, ao meu noivo Thiago Capitulino por todo incentivo, pelas palavras e por toda a ajuda para que eu continuasse a diante.

A todo o corpo docente de professores e contribuintes, ao meu coordenador e orientador pela imensa paciência, compreensão e ao suporte durante o curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Universidade Estadual da Paraíba pela oportunidade, e pela colaboração no ensino do meu processo de formação profissional.

Ao meu professor e orientador Francisco Fábio Dantas da Costa, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho pelas suas correções, incentivos que auxiliou neste trabalho e grande passo em minha vida.

Agradeço aos membros da banca examinadora, pela disponibilidade de participar e pelas contribuições pessoais acerca do TCC.

A minha turma pelo companheirismo durante o curso, em especial a Albertina Silva e Lindaiane Barbosa, estas que se tornaram amigas que levarei para vida.

Aos moradores da cidade de Guarabira pela colaboração e boa vontade na realização das entrevistas, fornecendo informações indispensáveis para concretização deste trabalho.

Bem como a todos os funcionários do campus de Guarabira, e a cordenação pelos serviços prestados.

043 – GEOGRAFIA

A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA VISÃO ACERCA DA SUA PARTICIPAÇÃO NA CIDADE DE GUARABIRA

LINHA DE PESQUISA: Transformações Econômicas nos Espaços Urbanos e Rurais

AUTORA: SONALLY SOARES DE LUCENA

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

EXAMINADORES:

LUIZ ARTHUR PEREIRA SARAIVA– DG/CH/UEPB

ELTON OLIVEIRA DA SILVA – DG/CH/UEPB

RESUMO:

Nesta pesquisa foram apresentados aspectos da inserção da mulher no mercado de trabalho, através de reflexões teóricas e coleta de dados por meio da pesquisa de campo. O estudo pretende compreender o quanto a mulher é economicamente ativa, tendo como área de atuação a cidade de Guarabira/PB, importante polo econômico localizado no Agreste da Paraíba. Ele teve como objetivo principal analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho na cidade supracitada e, dessa forma, conhecer um pouco da história de vida, identificar as dificuldades, os obstáculos e as conquistas alcançadas. Foram entrevistadas 30 (trinta) mulheres que exerciam atividades nos setores formal e informal, com isso procurou-se investigar como se dá a inserção delas no mercado de trabalho e as características dessa participação: faixa etária, grau de escolarização, condições salariais, importância do ganho recebido na composição do orçamento familiar, dificuldades, preconceitos e discriminação, dentre outros. Pesquisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho implica em apresentar à sociedade os problemas que elas enfrentam em seu cotidiano. Nesse sentido cabe à sociedade fiscalizar e exigir do poder público o cumprimento das leis de amparo ao trabalho, bem como a execução de políticas sociais de gênero.

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

043 – GEOGRAFIA

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA VISÃO
ACERCA DA SUA PARTICIPAÇÃO NA CIDADE DE GUARABIRA**

LINHA DE PESQUISA: Transformações Econômicas nos Espaços Urbanos e Rurais

AUTORA: SONALLY SOARES DE LUCENA

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

EXAMINADORES:

LUIZ ARTHUR PEREIRA SARAIVA– DG/CH/UEPB

ELTON OLIVEIRA DA SILVA – DG/CH/UEPB

ABSTRACT:

This research will present aspects of the insertion of women in the labor market, through theoretical reflections and secondary data collection. The study intends to understand how much the woman is economically active, having as its area of action the city of Guarabira / PB, important economic center located in the Agreste of Paraíba. Its main objective was to analyze the insertion of women in the labor market in the aforementioned city and, in this way, to know a little of the history of life, to identify the difficulties, the obstacles and the achievements reached. 30 (Thirty) women were interviewed who worked in the formal and informal sector, with this we tried to investigate how the insertion of them in the labor market takes place and the characteristics of this participation: age group, schooling level, wage conditions, importance of the income received in the composition of the family budget, difficulties, prejudices and discrimination, among others. Researching the insertion of women in the labor market implies presenting to society the problems they face in their daily lives. It is the responsibility of society to supervise and demand from the public power the fulfillment of the labor protection laws, as well as the implementation of gender social policies.

KEYWORDS: Woman. Job Market. Work Laws

LISTA DE GRÁFICOS, TABELAS E FOTOGRAFIAS

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Brasil – Taxa de desocupação do primeiro trimestre de 2018	23
Gráfico 2 – Rendimento habitual médio mensal de 2012-2016	24
Gráfico 3 – Motivos da inserção no mercado de trabalho formal, segundo as mulheres entrevistadas.....	27
Gráfico 4 – Renda mensal recebida pelas trabalhadoras do setor formal, de acordo com as entrevistas	28
Gráfico 5 – Níveis de escolarização das trabalhadoras do setor formal, segundo as entrevistadas.....	28
Gráfico 6 – Percentual de mulheres que possuem ou não possuem filhos, de acordo com as trabalhadoras entrevistadas no setor formal	29
Gráfico 7 – Assédio ou preconceito no ambiente de trabalho, segundo as trabalhadoras do setor formal	29
Gráfico 8 – Motivos da inserção no mercado de trabalho informal, segundo as mulheres entrevistadas	30
Gráfico 9 – Renda mensal recebida pelas trabalhadoras do setor informal, de acordo com as entrevistas	30
Gráfico 10 – Níveis de escolarização das trabalhadoras do setor informal, segundo as entrevistadas	31
Gráfico 11 – Percentual de mulheres que possuem ou não possuem filhos, de acordo com as trabalhadoras entrevistadas no setor informal	31
Gráfico 12 – Assédio ou preconceito no ambiente de trabalho, segundo as trabalhadoras do setor informal	32

TABELA

Tabela 1 –Brasil – Distribuição da PEA e taxa de crescimento por sexo, segundo condição de atividade – 2004/2006 (em porcentagem)	22
--	----

FOTOGRAFIAS

Foto 1 –Técnica em enfermagem	33
Foto 2 –Doméstica em seu trabalho	33
Foto 3 –Vendedora em atendimento	33
Foto 4 –Trabalhadora do mercado de peixes na cidade de Guarabira.....	34
Foto 5 – Vendedora de loja de confecção na cidade de Guarabira	34
Foto 6 – Vendedora de loja do setor de cosméticos	34
Foto 7 – Feirantes do Mercado Público de Guarabira	35
Foto 8 – Mulheres em trabalho de logística	35

SIGLAS E SÍMBOLOS USADOS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEA – População Economicamente Ativa

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

% – Percentagem

SUMÁRIO

RESUMO	08
ABSTRACT	09
LISTA DE GRÁFICOS E FOTOGRAFIAS	10
1. INTRODUÇÃO	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	
2.1 Breve histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e suas conquistas	17
2.2 O assédio sexual nas relações de trabalho	24
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES	27
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
5. REFERÊNCIAS	38
6. ANEXOS	40
6.1 Modelo do questionário utilizado nas pesquisas de campo	41

1. INTRODUÇÃO

Nesta discussão são apresentadas algumas modificações na estrutura familiar a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, cujas repercussões podem ser sentidas na própria taxa de fecundidade. Outros fatores contribuem para a diminuição dessa taxa: o crescimento da escolarização entre público feminino, o avanço na urbanização e o aumento do custo de vida.

Por meio de reflexões teóricas e coleta de dados através dos levantamentos de campo, a pesquisa em foco pretende compreender o quanto a mulher é economicamente ativa, tendo como área de atuação a cidade de Guarabira, importante polo localizado na microrregião homônima.

Serão levantadas informações acerca da quantidade de filhos, escolaridade, atividades desempenhadas, níveis salariais, jornada de trabalho, condições de exercício da profissão, problemas e desafios enfrentados no dia a dia, entre outros.

Neste contexto, serão analisados dois importantes aparatos jurídicos – a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 e a Constituição Federal de 1988; além de materiais bibliográficos e dados estatísticos do IBGE sobre a temática.

Assim como em outros lugares, presença feminina no mercado de trabalho na cidade em questão tem apresentado algumas variáveis, notadamente no que se refere ao rendimento ganho pelo desempenho das funções (os homens recebem maiores salários). Espera-se que os resultados alcançados possam contribuir para evidenciar o preconceito ainda vivenciado pela mulher dentro desse universo e corrigir as disparidades.

A importância da mulher na sociedade pode ser visualizada ao longo dos anos, tendo em vista a intensa participação. No entanto, há muito a ser realizado e avanços a serem conquistados, pois as heranças históricas, sociais e os obstáculos das desigualdades trabalhistas ainda estão presentes.

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho na cidade de Guarabira-PB, dessa forma, conhecer um pouco da história de vida, identificar as dificuldades, os obstáculos e as conquistas alcançadas.

Como objetivos específicos, temos os seguintes:

- Resgatar a história da mulher como força de trabalho ao longo da história;
- Discutir a diferenciação de salário entre homens e mulheres;

- Compreender a participação do salário na composição do orçamento familiar;
- Entender as razões da sua inserção nas atividades produtivas;
- Contribuir com a bibliografia sobre temática, de modo que o estudo possa nortear políticas públicas de gênero.

Para compreender melhor esse fenômeno social, elaboramos algumas hipóteses que serão testadas, a saber:

- As mulheres que trabalham possuem menos filhos;
- As mulheres inseridas no mercado de trabalho recebem remuneração inferior aos homens;
- As mulheres que apresentam menor tempo de escolarização ganham menor salário;
- As mulheres exercem dupla jornada de trabalho e por isso apresentam maior desgaste físico e mental;
- As políticas de gênero não conseguem beneficiar todas as mulheres trabalhadoras.

Para alcançar os resultados, dois procedimentos técnicos foram adotados de maneira simultânea:

Apesquisa de gabinete pautou-se no levantamento, fichamento e análise do material disponível em teses, dissertações, livros, revistas científicas, etc. Ela também serviu de base para a coleta, tabulação e análise de dados estatísticos. Vários autores fizeram parte do arcabouço teórico do estudo, a saber: Barros (2010), Rodrigues (2005), Engels (2008), Abramo (2007).

Já a pesquisa de campo serviu para o contato direto com o objeto de estudo. Através dela, foram aplicados 30 questionários com mulheres em diferentes situações de trabalho. O questionário usado continha perguntas abertas e fechadas, dando ênfase aos seguintes aspectos: faixa etária, estado civil, quantidade de filhos, nível de escolaridade, cargo ou função ocupada, nível de salário, condição do trabalho, problemas enfrentados (discriminação, preconceito, violência moral, etc.). Por fim, uma ampla cobertura fotográfica foi realizada ao longo das pesquisas de campo.

Cumprе salientar que o trabalho se enquadra na linha de pesquisa *Transformações Econômicas nos Espaços Urbanos e Rurais* do novo Projeto Pedagógico do Curso de Geografia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve histórico sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e suas conquistas

Com a Revolução Industrial a contratação de mulheres e crianças representava um excelente negócio para os empresários e industriais, pois elas exerciam as mesmas funções dos homens e recebiam salários extremamente aviltados e estavam sujeitas à toda forma de acidentes dentro dos galpões das fábricas e no interior das minas de carvão.

As mulheres tinham que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres, sendo submetidas a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia (ZAMARIOLLI *apud* BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

As mulheres, assim como as crianças, foram incorporadas ao mercado de trabalho. No caso das donas de casa, estas passaram a cumprir dupla jornada, recebendo salários inferiores aqueles pagos aos homens e assim se sujeitando a uma intensa exploração. No âmbito doméstico continuaram a cumprir com as funções de reprodução e, na fábrica passaram a desenvolver as atividades precarizadas em funções de multitarefas; assim como os homens operários, elas eram condenadas ao trabalho em razão das necessidades impostas pela subsistência (ENGELS, 2008, p. 157).

A mulher foi incorporada ao trabalho fabril e em fases de ampliação da produção se agregava a mão de obra feminina junto à masculina, nas fases de crise substituía-se o trabalho masculino pelo trabalho da mulher, porque o trabalho da mesma possuía custo mais barato. As lutas entre homens e mulheres trabalhadoras estão presentes em todo o processo da Revolução Industrial, os homens substituídos pelas mulheres na produção fabril acusavam-nas de roubar seus postos de trabalho (a luta contra o sistema capitalista de produção parecia ser permeabilizada pela questão de gênero) (BOTTINI; BATISTA, 2013, p. 03).

Apesar de no início do século XX ocorrer à redução do número de operárias nas indústrias têxteis na Inglaterra e no Brasil,

aparticipação 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).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919, foi um marco importante nas lutas operárias, uma vez que passou a elaborar e aprovar leis, decretos, convenções, entre outros, com vistas a regulamentar e coibir toda forma de exploração. Em suma, ela existe para garantir os direitos fundamentais, a não discriminação e a promoção da igualdade trabalhista e social para todos.

Com efeito, após a Primeira Guerra Mundial a proteção às mulheres e o princípio da igualdade salarial foram áreas destacadas na agenda da organização.

Os direitos das mulheres trabalhadoras constituem parte integrante dos valores, princípios e objetivos que são o núcleo fundamental do mandato da OIT para promover a justiça social e o trabalho digno - salários justos e trabalho produtivo, realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Embora a aceitação deste objetivo seja uma constante, assiste-se a uma mudança considerável na sua abordagem, como resultado da evolução dos papéis das mulheres e dos homens na sociedade (OIT, 2007, p. 04).

Todas as convenções da OIT, desde sua origem, têm como intuito promover a igualdade das condições de trabalho como forma de diminuir as diferenças socioeconômicas existentes. As convenções de números 3 e 4 são ambas do ano de 1919, referem-se à mulher enquanto trabalhadora e foram as primeiras neste sentido. A de número 3 trouxe as regulamentações relativas ao emprego da mulher antes e depois do parto e a número 4, estabelece normas ao trabalho noturno da mulher.

No Brasil, a questão trabalhista acabou promovendo avanços na lei. No tocante ao uso da força-de-trabalho, a conquista de garantias legislativas teve como marco histórico o início da década de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho. No ano de 1946, outro importante passo foi dado com a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas, também no governo de Getúlio Vargas (BARROS, 2010).

A Constituição Federal de 1934 inovou ao assegurar a equidade salarial entre homens e mulheres. No entanto, em 30 de agosto de 1940 foi promulgado o Decreto-lei nº 2.548, que permitia que a mulher empregada ganhasse 10% a menos do valor fixado para o salário mínimo. Porém, quando houve a reunião dos textos de leis trabalhistas que existiam para a produção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta última norma não foi concebida e se privilegiou a isonomia salarial, pois não havia justificações para a redução do salário em questão (CAPPELLIN, 2008, p. 93).

Sobre a isonomia salarial, a CLT destaca:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

(...)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social [grifo nosso] (BRASIL, 2017, p. 75).

Percebe-se no primeiro parágrafo que poderá existir diferença salarial apenas quando o empregado exibir maior tempo de serviço, desde que este seja superior a quatro anos. O segundo parágrafo reforça que a diferença em questão poderá acontecer nos casos de trabalhadores inseridos em planos de cargos e salários. Por fim, aspectos importantes podem ser vistos no sexto parágrafo, pois uma vez comprovada a diferenciação salarial por motivos de sexo ou etnia, a empresa/instituição poderá sofrer as sanções legais.

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.*).

Em relação a distinção salarial, a OIT destaca:

Considerando as disposições de convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, especialmente a Convenção e a Recomendação sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 1951, a Convenção e Recomendação sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, e a Parte VIII da Recomendação sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975(OIT, 1983, p. 06).

Quanto aos direitos das mulheres, a Constituição Federal de 1988 foi um marco, pela consideração de homens e mulheres iguais em direitos e obrigações. A Carta Magna acolheu a ampla maioria das demandas dos movimentos de mulheres e é uma das mais avançadas no mundo. A partir de então, legislação regulamentando direitos constitucionais e criando e ampliando direitos vem sendo aprovada (CFEMEA, 2006).

Compõe salientar alguns trechos da Carta supracitada:

Dos Princípios Fundamentais:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, **sexo[grifo nosso]**, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Dos Direitos e Garantias Fundamentais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (EC nº 45/2004)

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição[grifos nossos];

(...)

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Dos Direitos Sociais:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade[grifos nossos]** e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (EC nº 26/2000, EC nº 64/2010 e EC nº 90/2015).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (EC nº 20/98, EC nº 28/2000, EC nº 53/2006 e EC nº 72/2013).

(...)

XVIII – **licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias[grifos nossos];**

(...)

XX – **proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos[grifos nossos]**, nos termos da lei;

(...)

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

(...)

XXX – **proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo[grifos nossos]**, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 2016 *passim*).

No entanto, apesar do crescimento constante da força de trabalho feminina e das regulamentações especificadas nas leis, a situação de desigualdade ainda é muito expressiva no que se refere aos salários e aos cargos ocupados. No Brasil, por exemplo, são poucas as mulheres que exercem cargos de gerência de empresas ou de chefia, tendo em vista que essas funções hierarquicamente superiores são ocupadas, em sua maioria, por homens. Ainda de maneira tímida, as mulheres vêm lutando por espaço igualitário através da conquista da credibilidade e confiança.

Estudo realizado pela PNAD para o período 2004-2006 apontam alguns aspectos importantes (tabela 1):

Tabela 1: Brasil – Distribuição da PEA e taxa de crescimento por sexo, segundo condição de atividade – 2004/2006 (em porcentagem)

Condição de atividade	Homens		Mulheres	
	2004	2006	2004	2006
Desemprego	10,7	9,9	16,8	13,5
Trabalho no serviço doméstico	1,4	1,5	3,5	33,8
<i>Com carteira assinada</i>	40,2	39,9	24,8	26,2
<i>Sem carteira assinada</i>	59,8	60,1	75,2	73,8
Emprego formal	64,1	65,6	59,1	60,8
Emprego informal	35,9	34,4	40,9	39,2

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, 2004 e 2006 *apud* LEONE e BALTAR (2008).

- Nas duas séries estudadas (2004 e 2006), verificou-se que **o desemprego era maior entre as mulheres**. Em 2004, por exemplo, a taxa era de 10,7% para homens e 16,8% para as mulheres. Já no ano de 2006, verificou-se sensível diminuição para ambos os sexos, porém ela ainda era maior entre as mulheres (9,9% para os homens e 13,5% para as mulheres).
- Entre os anos de 2004 e 2006, constatou-se que o *serviço doméstico* exibiu taxa de ocupação maior entre as mulheres. No período em questão, ela saltou de 3,5% em 2004, para 33,8% em 2006 (caso das mulheres). No caso do sexo masculino, essa taxa saltou de 1,4% em 2004 para 1,5% no mesmo período. Observa-se que há uma maior demanda entre as trabalhadoras para esse tipo de atividade.

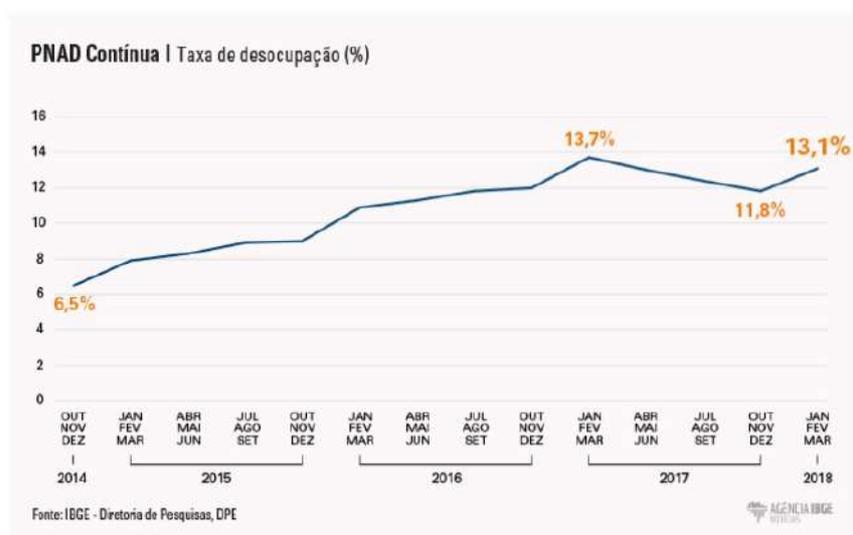
Ainda sobre o emprego *com carteira assinada em atividades domésticas*, os dados apresentaram pequena queda entre os homens (40,2% em 2004 para 39,9% em 2006). Entre as mulheres houve um pequeno aumento (24,8% em 2004 para 26,2% em 2006). Mesmo assim, **verificou-se que os empregos formais eram maioria entre os homens e que, portanto, as mulheres sentiam mais dificuldades de inserção nas atividades formais**.

Já o emprego *sem carteira assinada em atividades domésticas* experimentou ligeiro aumento entre os homens (59,8% em 2004 para 60,1% em 2006), enquanto que para as mulheres houve pequeno declínio (75,2% em 2004 para 73,8% em 2006).

- Diante dos dados, verificou-se que a distribuição dos empregos formais alcançou um número maior entre os homens (65,6% contra 60,88%, em 2006).

Contudo, com base em dados mais recentes foi possível verificar que houve ligeira queda do desemprego para homens e mulheres, tanto em ocupações com ou sem carteira assinada no trimestre de janeiro a março de 2018, isso quando comparado ao mesmo período em 2017. Em relação ao trimestre anterior (outubro-dezembro de 2017), o índice teve aumento considerável.

Gráfico 1: Brasil – Taxa de desocupação do primeiro trimestre de 2018



A taxa de desocupação do trimestre encerrado em março de 2018 chegou a 13,1%, com aumento de 1,3 ponto percentual em relação ao último trimestre do ano passado (11,8%) (**gráfico 1**). O total de pessoas desocupadas também cresceu no período, passando de 12,3 milhões para 13,7 milhões. Houve um aumento de 11,2% nesse contingente, ou mais 1,4 milhão de desempregados no país. O confronto entre esses dois trimestres ainda revelou redução de 408 mil pessoas (-1,2%) no total de empregados do setor privado com carteira de trabalho assinada (IBGE, 2018).

Gráfico 2: Rendimento habitual médio mensal de 2012-2016



Mesmo trabalhando mais horas, a mulher segue ganhando menos. Apesar da diferença entre os rendimentos de homens e mulheres ter diminuído nos últimos anos, em 2016 elas ainda recebiam o equivalente a 76,5% dos rendimentos dos homens, segundo dados do IBGE (2016)(**gráfico 2**).

2.2 O assédio sexual nas relações de trabalho

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de uma violação de direitos humanos. O assédio em questão fere a dignidade humana, viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o real tamanho do problema. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado (BRASIL, s.d., p. 17).

No que diz respeito à proteção legal nessas situações, preveem a Constituição Federal, o Código Civil, o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a possibilidade de controle e punição para os assediadores morais e sexuais do ambiente de trabalho. Acerca da temática, procurando partes específicas dos supracitados textos legais, tem-se, por exemplo, o artigo 483 da CLT, que desde 1943 prevê o assédio (moral ou sexual) como motivo de rescisão indireta, podendo inclusive ter em seguida uma ação de indenização (SIMÕES e MELLO, 2016, p.13).

Essas questões não passaram despercebidas pelo Brasil, uma vez que o país abrigou, no ano de 1994, o Fórum Internacional que aprovou a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher*, em Belém do Pará, também conhecida como Convenção de Belém do Pará. O Brasil também incorporou a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, bem como a *Convenção Americana de Direitos Humanos*, conhecido como Pacto de São José de Costa Rica. A violência praticada contra a mulher é, portanto, um exemplo de violação da dignidade humana e dos direitos fundamentais (SIMÕES e MELLO, 2016).

Em consulta ao pacto supracitado, elegemos alguns detalhes importantes:

Capítulo II - DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Artigo 5º - Direito à integridade pessoal

1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

(...)

Artigo 11º - Proteção da honra e da dignidade

1. Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.

(...)

3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas (CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 1969, *passim*).

Segundo o INSTITUTO DATAFOLHA, em dezembro de 2018 foram consultadas as formas mais comuns de assédios: nas ruas e no transporte público. Nas ruas, uma em cada três brasileiras adultas (29%) declara já ter sofrido assédio sexual, sendo que 25% que sofreram assédio verbal, e 3%, físico, além dos que sofreram ambos. O assédio em transporte público foi relatado por 22%, com incidência similar entre assédio físico (11%) e verbal (8%). O assédio no trabalho foi relatado por 15% das brasileiras, incluindo as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%). Há ainda 10% que já foram assediadas sexualmente na escola ou faculdade

(8% verbalmente, e 1% fisicamente) e 6% que já sofreram assédio dentro de casa (1% verbalmente, e 4% fisicamente).

A violência física, moral e psicológica atinge milhões de mulheres em todo o país, seja no trabalho ou fora dele. Isso vai de encontro ao que preconiza as leis e tratados assinados dentro e fora do país.

Para a prevenção dos tipos de assédio dentro das relações de trabalho é importante a união entre colaboradores e empresas, tais como os gestores, médicos do trabalho, sindicatos, técnicos de segurança e os setores de RH (recursos humanos), estes devem transmitir segurança e respeito para que o funcionário possa expor as situações e frustrações que acontecem durante a jornada de trabalho.

Os dados de pesquisa de campo comprovaram parte dos problemas relatados anteriormente, a saber: a desigualdade de gênero, a vulnerabilidade da inserção e permanência no mercado de trabalho formal, a diferenciação salarial, o desemprego e as formas de assédio.

Nesta sessão seguinte será relatado o aumento da rentabilidade feminina, de acordo com as mudanças no mercado de trabalho e suas decorrências na divisão da renda familiar, após longos anos de lutas. As mulheres têm lutado por seus ideais e para garantir seus direitos e validar suas conquistas.

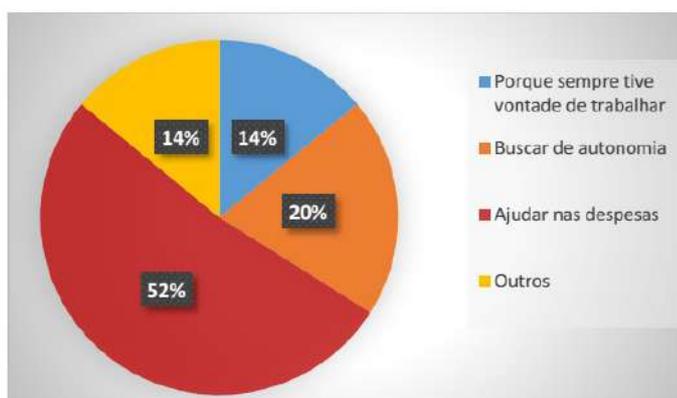
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O texto a seguir apresenta os dados referentes às pesquisas de campo realizadas no mês de outubro de 2018, oportunidade em que foram entrevistadas 30 (trinta) mulheres que exerciam atividades nos setores formal e informal na cidade de Guarabira.

- Trabalhadoras do setor formal

Quando indagadas sobre o motivo da inserção no mercado de trabalho elas apontaram os seguintes aspectos: 14% das entrevistas sempre tiveram vontade de trabalhar, 14% informaram outros motivos, 20% apontaram a busca por autonomia como motivo para a inserção no mercado de trabalho, e como fator principal, 52% destacaram que precisavam ajudar nas despesas domésticas (**gráfico 3**).

Gráfico 3 – Motivos da inserção no mercado de trabalho formal, segundo as mulheres entrevistadas



Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O **gráfico 4**exibe os dados relacionados a remuneração das trabalhadoras entrevistadas. Vale ressaltar que o salário mínimo vigente à época da coleta de dados correspondia a R\$ 954,00.

Seis por cento das mulheres ouvidas apontaram que recebiam menos de R\$ 954,00 (menos de um salário mínimo), 6% recebiam acima de R\$ 3.816,00 (mais de 4 salários mínimos) e a maior parte delas, disse que recebia de R\$ 954,00 a menos de R\$ 1.908,00 (menos de dois salários mínimos), o que corresponde a 88% das entrevistadas. Percebe-se que no setor formal a maioria das mulheres recebe um salário comercial ou acima dele.

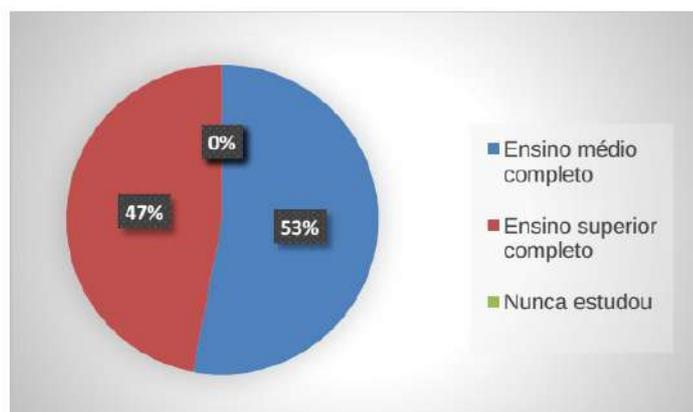
Gráfico 4 – Renda mensal recebida pelas trabalhadoras do setor formal, de acordo com as entrevistas



Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O **gráfico 5** destaca os dados relacionados aos níveis de escolaridade das trabalhadoras entrevistadas: 53% delas possuem nível médio completo e 47% possuem nível superior completo. Percebe-se que mais da metade delas havia concluído a escolaridade básica.

Gráfico 5 – Níveis de escolarização das trabalhadoras do setor formal, segundo as entrevistadas

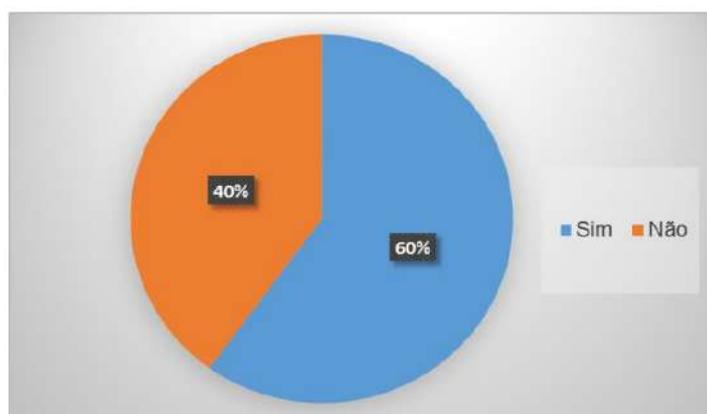


Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O **gráfico 6** mostra o percentual de mulheres que possuem ou não possuem filhos, segundo as trabalhadoras do setor formal: 60% das mulheres têm filhos (9 entrevistadas), o que corresponde a uma média de 1,6 filho por mulher; e 40% não têm (6 entrevistadas). Pode-se concluir que a taxa de fecundidade vem

diminuindo bastante ao longo das décadas, motivada pela inserção da mulher no mercado de trabalho, dentre outros fatores (aumento da escolarização, custo de vida elevado, aumento das taxas de urbanização, etc.).

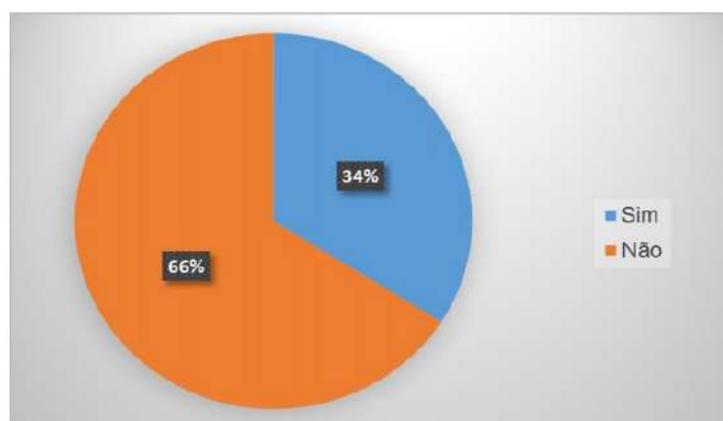
Gráfico 6 – Percentual de mulheres que possuem ou não possuem filhos, de acordo com as trabalhadoras entrevistadas no setor formal



Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O **gráfico 7** trata de dados relacionados a algum tipo de preconceito ou assédio no ambiente de trabalho. Com efeito, 66% das entrevistadas do setor formal disseram que nunca foram vítimas de assédio ou preconceito e 34% disseram que já passaram algum tipo de situação preconceituosa ou desrespeitosa.

Gráfico 7 – Assédio ou preconceito no ambiente de trabalho, segundo as trabalhadoras do setor formal

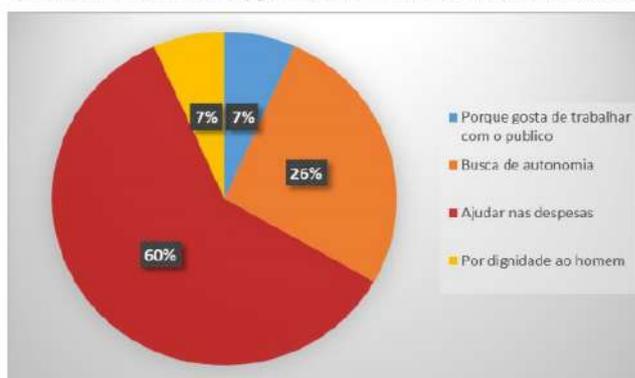


Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

- Trabalhadoras do setor informal

Quando indagadas sobre o motivo da inserção no mercado de trabalho temos os seguintes resultados: 7% apontaram que sempre gostam de trabalhar com o público, 7% afirmaram que o trabalho dignifica o ser humano, 26% falaram que ingressaram no mercado de trabalho para buscar autonomia, e como fator principal, 60% destacaram que precisavam ajudar nas despesas domésticas (gráfico8).

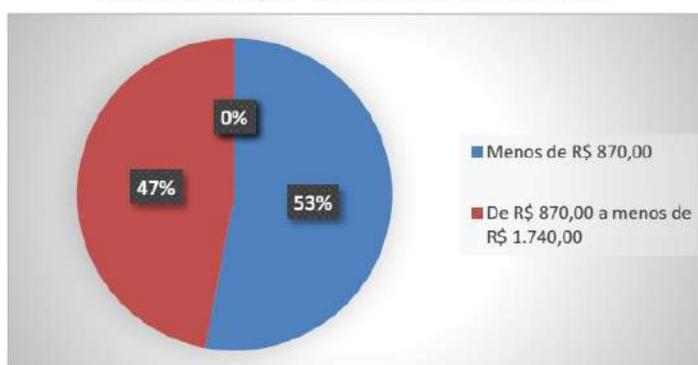
Gráfico 8 – Motivos da inserção no mercado de trabalho informal, segundo as mulheres entrevistadas



Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O gráfico9exibe os dados relacionados a renumeração das trabalhadoras entrevistadas: 53% das mulheres apontam que recebem menos de R\$ 954,00 e 47% disseram que recebiam de R\$ 954,00 a menos de R\$ 1.908,00. Percebe-se que no setor informal a maioria das mulheres recebe menos de um salário mínimo.

Gráfico 9 – Renda mensal recebida pelas trabalhadoras do setor informal, de acordo com as entrevistas

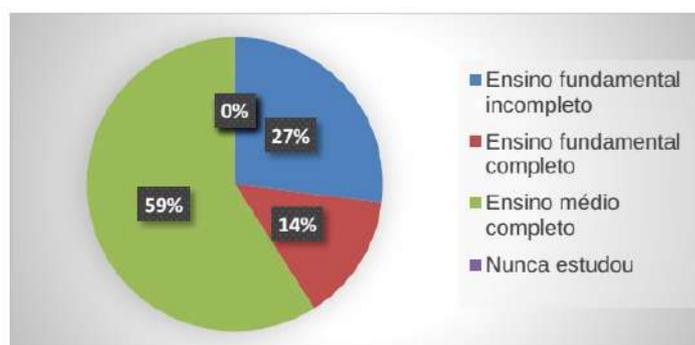


Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O gráfico 10exibe os dados relacionados aos níveis de escolaridade das

trabalhadoras do setor informal: 14% delas possuem nível fundamental completo, 27% possuem nível fundamental incompleto e 59% possuem ensino médio completo. Percebe-se que mais da metade delas havia concluído a escolaridade básica e nenhuma das entrevistadas havia sequer chegado à universidade.

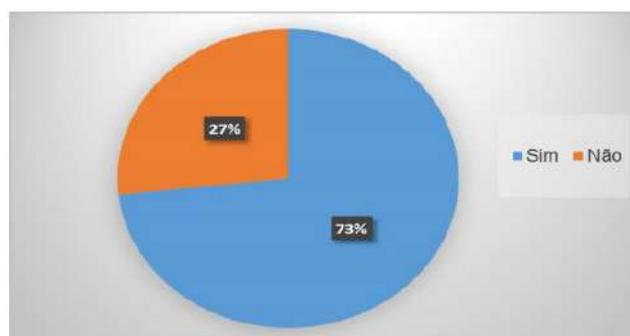
Gráfico 10 – Níveis de escolarização das trabalhadoras do setor informal, segundo as entrevistadas



Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O **gráfico 11** mostra o percentual de mulheres que possuem ou não possuem filhos, segundo as trabalhadoras do setor informal: 73,3% das mulheres têm filhos (11 entrevistadas), o que corresponde a uma média de 1,6 filho por mulher; e 26,7% não têm filhos (4 entrevistadas). Pode-se concluir que a taxa de fecundidade é praticamente a mesma em relação ao grupo pesquisado anteriormente (trabalhadoras do setor formal).

Gráfico 11 – Percentual de mulheres que possuem ou não possuem filhos, de acordo com as trabalhadoras entrevistadas no setor informal

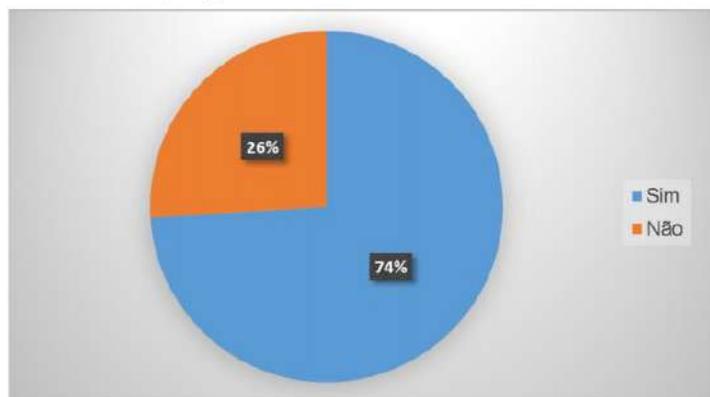


Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

O **gráfico 12** trata de dados relacionados a algum tipo de preconceito ou

assédio enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho no setor informal. Vinte e seis por cento das entrevistadas disseram que não sofreram nenhum tipo de assédio ou preconceito e 74% das mulheres relataram que já foram vítimas desses problemas.

Gráfico 12 – Assédio ou preconceito no ambiente de trabalho, segundo as trabalhadoras do setor informal



Fonte: Pesquisa de campo realizada em outubro de 2018.

Nas páginas seguintes exibiremos fotografias que foram retiradas durante os trabalhos de campo, com mulheres que exercem funções nos setores formal e informal na cidade de Guarabira.

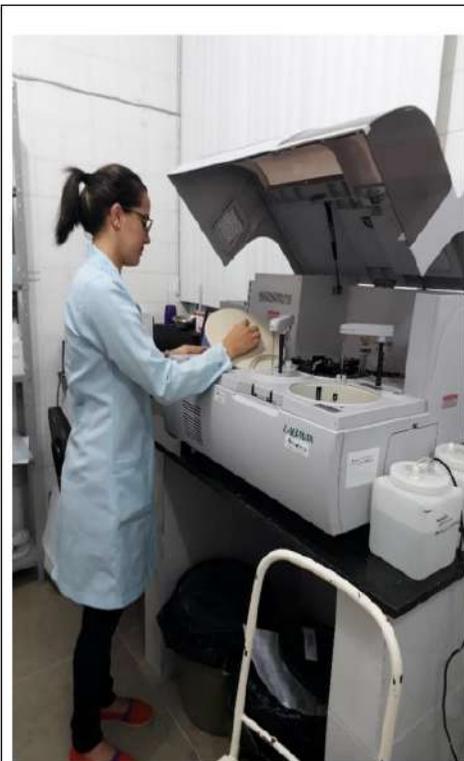


Foto 1: Técnica em enfermagem.
Foto da autora, Outubro de 2018.



Foto 2: Doméstica em seu trabalho.
Foto da autora, Outubro de 2018.

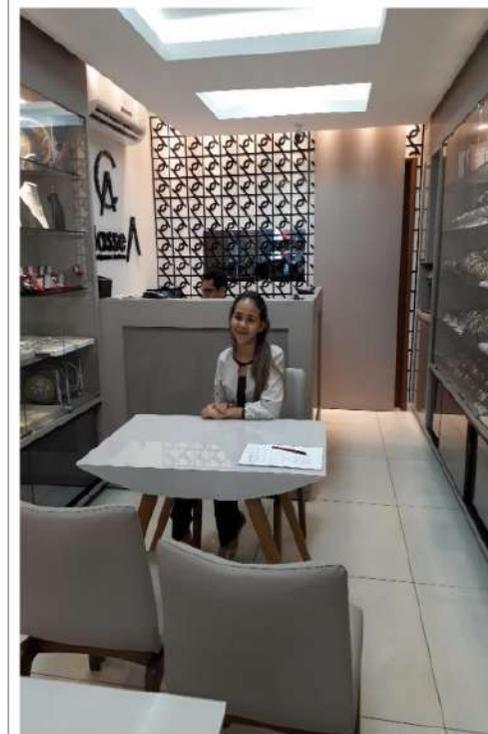


Foto 3: Vendedora em atendimento.
Foto da autora, Outubro de 2018.



Foto 4: Trabalhadora do mercado de peixes na cidade de Guarabira.
Foto da autora, Outubro de 2018.



Foto 5: Vendedora de loja de confecção na cidade de Guarabira.
Foto da autora, Outubro de 2018.



Foto 6: Vendedora de loja do setor de cosméticos.
Foto da autora, Outubro de 2018.



Foto 7: Feirantes do Mercado Público de Guarabira. Foto da autora, outubro de 2018.



Foto 8: Mulheres em trabalho de logística. Foto da autora, outubro de 2018.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desta pesquisa verificamos que a inserção da mulher no mercado de trabalho se dá por diversos motivos, dentre os mais importantes estão a independência financeira, a necessidade de complemento do orçamento da família, a identificação com a profissão escolhida, etc. Cinquenta e dois por cento das mulheres empregadas no setor formal contribuem com o orçamento doméstico e sessenta por cento das mulheres inseridas no setor informal ajudam nas despesas do lar. Em ambos os setores se observa praticamente as mesmas necessidades.

Oitenta e oito por cento das mulheres que trabalham no setor formal recebe menos de dois salários mínimos. Já no setor informal, cinquenta e três por cento delas recebem um salário mínimo e quarenta e sete por cento recebem menos de dois salários mínimos. Ficou evidenciado que as trabalhadoras do setor formal ganham mais, em função da maior quantidade de anos de estudos.

Em relação aos índices de escolaridade, as mulheres que trabalham no setor formal apresentam melhores indicadores: cinquenta e três por cento possuem o ensino médio completo e quarenta e sete por cento possuem o ensino superior completo. Já no setor informal, quarenta e um por cento das mulheres possuem o fundamental completo ou incompleto e cinquenta e nove por cento delas têm o ensino médio completo. Nesse último setor, ficou evidente que nenhuma trabalhadora entrevistada possuía o ensino superior completo ou incompleto.

Quando indagadas sobre o tamanho da prole, as mulheres que possuem filhos exibiram os seguintes dados: tanto aquelas inseridas no setor formal (09 entrevistadas) quanto as trabalhadoras do setor informal (11 entrevistadas) apresentaram uma média de 1,6 filho. Cumpre salientar que a redução da quantidade de filhos no país vem diminuindo em função de vários aspectos, dentre os mais importantes estão: o crescimento da urbanização, as políticas de planejamento familiar, a inserção da mulher no mercado de trabalho, o alto custo da criação dos filhos nas áreas urbanas, etc.

Sobre as formas de preconceitos ou assédios, vimos que sessenta e seis por cento das trabalhadoras entrevistadas no setor formal disseram nunca ter sofrido quaisquer dessas ocorrências. Já no setor informal, setenta e quatro por cento delas já passaram por alguma situação desagradável, o que nos leva a entender que a

falta de informação ou a deficiência na educação acabam tornando essas trabalhadoras mais vulneráveis aos problemas supracitados.

Pesquisar sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho implica em apresentar à sociedade questões como preconceito, discriminação e opressão, problemas esses tão presentes em vários países do mundo e até nas zonas urbanas e rurais do país. Por isso a seriedade assumida pelas leis que garantem direitos para essas lutadoras, nesse sentido cabe à sociedade fiscalizar e exigir do poder público o cumprimento delas, bem como a execução de políticas sociais de gênero.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2010.

BAYLÃO, André Luis da Silva. SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: **Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, Rio de Janeiro, 2014.

BOTTINI Lucia e BATISTA Roberto. **O trabalho da mulher durante a Revolução Industrial Inglesa (1780 A 1850)**, v. 1, 2013.

BRASIL. **Assédio moral e sexual**. Brasília: Senado Federal, sem data.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Normas Correlatas**. Brasília: SenadoFederal, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988**. Brasília: Senado Federal, 2016.

CAPPELLIN, Paola. *As Desigualdades Impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo?* Niterói: **Gênero**, v. 9, n. 1, 2008.

CFEMEA. **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Brasília: Senado Federal, 2006.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos**. San José de Costa Rica, 1969.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

IBGE. **PNAD Contínua– Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. Riode Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018> >. Acesso em: 25 de novembro de 2018.

IBGE. **PNAD Contínua –Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos que homem.**Riode Janeiro: IBGE, 2018.Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 25 de novembro de 2018.

INSTITUTO DATAFOLHA.**Assédio sexual entre a mulheres.**Disponível em: <<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>> Acesso em: 25 de novembro 2018.

LEONE, Eugenia e BALTAR,Paulo. A Mulher na Recuperação Recente do Mercado de trabalho brasileiro.In:**Revista Brasileira Estudos Populacionais.** São Paulo, USP, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez., 2008.

OIT. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de género.** 2 ed. Genebra: OIT, 2007.

OIT. **Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.**Brasília: OIT,1983.

RODRIGUES, Paulo Jorge *et. al.* **O trabalho feminino durante a Revolução Industrial.** São Paulo: Atlas, 2005.

SILVA, Marisa Pereira da. **A mulher no mercado de trabalho:** algumas considerações. Guarabira: UEPB/DG, 2017 (Monografia. Curso de Graduação em Geografia).

SIMÕES, Ana Paula Arrieira e MELLO, Kauana Andrielle de. A Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres. In: **Anais do XIII Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea.**Santa Cruz do Sul: UNISC, 2016.

6.ANEXOS

6.1 Modelo do questionário utilizado nas pesquisas de campo

	<p>Universidade Estadual da Paraíba Centro de Humanidades Departamento de Geografia Curso de Graduação em Geografia Monografia: A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA VISÃO ACERCA DA SUA PARTICIPAÇÃO NA CIDADE DE GUARABIRA/PB Acadêmica: Sonally Soares de Lucena</p>
---	--

**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\$ 954,00 () de R\$ 954,00 a menos de R\$ 1.908,00
 () de R\$ 1.908,00 a menos de R\$ 2.862,00 () de R\$ 2.862,00 a menos de R\$ 3.816,00
 () acima de R\$ 3.816,00

* Salário mínimo vigente no país em outubro de 2018: R\$ 954,00.

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 ainda diferenças entre o trabalho masculino e feminino?

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

10- Você já sofreu algum tipo de assédio moral ou sexual no seu trabalho?

*Modelo elaborado por SILVA (2017).